

**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL AREA
DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA**

CLAUDIA PAOLA VEGA QUINTERO

JENNIFER PAOLA SALINAS DAZA

UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA.

FACULTAD: CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

RIOHACHA – LA GUAJIRA.

2022

**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL AREA
DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA**

CLAUDIA PAOLA VEGA QUINTERO

JENNIFER PAOLA SALINAS DAZA

Propuesta para trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Especialista en
Gerencia de Servicios de Salud

Director(a)

WENDY RAMÍREZ CARDEÑO

UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA.

FACULTAD: CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS.

ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

RIOHACHA – LA GUAJIRA.

2022

NOTA DE ACEPTACIÓN

Director de Programa

Docente Evaluador

Docente Evaluador

Director del Proyecto

Riohacha, febrero de 2022

DEDICATORIA

Dedico esta tesis principalmente a Dios por regalarme la oportunidad, darme sabiduría e inteligencia para llevar a feliz término este post-grado, a mi esposo por su amor y su apoyo día a día, a mis padres por estar hay en cada momento, llenarme de fuerza con su cariño y ser ese pilar fundamental en mi formación, a mis hermanos por su confianza y consejos, a toda mi familia, amigos y compañeros que de una u otra forma contribuyeron para culminar este gran logro. Dios siempre los mantenga en mi camino y nos llene de muchas bendiciones espero contar con su valioso e incondicional apoyo siempre.

CLAUDIA PAOLA VEGA QUINTERO

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a Dios por la oportunidad que me brinda de realizar esta meta, a mi madre por la confianza en mis decisiones, a mi abuela por su amor y la fuerza que me transmite para seguir adelante, a toda mi familia y amigos por transmitir perseverancia y entusiasmo en mi vida, espero tenerlos siempre a mi lado contar con sus sabios consejos para seguir con la ayuda de dios cumpliendo todos las metas y sueños en mi vida.

JENNIFER PAOLA SALINAS DAZA

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, agradecer a Dios por su infinito amor, a nuestros padres, esposo hermanos y familiares en general por su confianza y su apoyo incondicional, agradecer de manera humilde a la universidad de La Guajira por habernos aceptado para formar parte de ella y haber abierto las puertas para estudiar este posgrado, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día tras días. A nuestra directora de tesis y evaluadoras de la especialidad de gerencia de los servicios de salud por habernos brindado la oportunidad de recurrir a su conocimiento científico y capacidades para guiarnos en todo el desarrollo de nuestra tesis y por último agradecer a todos nuestros compañeros de posgrado ya que gracias a su amistad, compañerismo y entusiasmo aportaron su grano de arena para llevar a cabo este gran logro. Muchas gracias a todos agradecemos su gran apoyo dios les bendiga.

CLAUDIA PAOLA VEGA QUINTERO

JENNIFER PAOLA SALINAS DAZA

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	9
LISTA DE FIGURA.....	10
LISTA DE ANEXOS	11
RESUMEN	12
ABSTRAC.....	13
INTRODUCCION.....	14
1.1.1 Formulación del problema.....	21
1.1.2 Sistematización del problema.....	21
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.2.1 Objetivo general	21
1.2.2 Objetivos específicos.....	22
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.4.1 Delimitación temática.....	24
1.4.2 Delimitación espacial	25
1.4.3 Delimitación temporal	25
1.4.4 Delimitación demográfica	25
2. MARCO REFERENCIAL	26
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.1.1 Cuadro de Variables	44
2.2 MARCO TEÓRICO	31

2.2.1 Seguridad y Salud en el Trabajo.....	31
2.2.2 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	36
2.2.2.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	37
2.3 MARCO LEGAL	45
2.4 MARCO CONCEPTUAL	48
3. MARCO METODOLÓGICO	52
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	52
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	54
3.4.1 Población	54
3.4.2 Muestra.....	55
3.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	55
3.6 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	57
3.6.1 Validez.....	57
3.6.2 Confiabilidad	58
4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	60
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	60
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
5.1 CONCLUSIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA.....	82
ANEXOS.....	84

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Opciones de respuesta.	56
Tabla 2. Escala de interpretación para el coeficiente de alpha cronbach	59
Tabla 3. Gestión de la salud.	60
Tabla 4. Seguridad y Salud en el trabajo.	61
Tabla 5. Promoción de la salud.	63
Tabla 6. Protección en el trabajo.	64
Tabla 7. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.	65
Tabla 8. Participación del Empleador.	66
Tabla 9. Participación de los Trabajadores.	67
Tabla 10. Salud y protección social.....	68
Tabla 11. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.	69
Tabla 12. Panorama de Factores de Riesgo.....	70
Tabla 13. Riesgos Físicos.....	71
Tabla 14. Riesgos Químicos.....	72
Tabla 15. Riesgos Biológicos.....	73
Tabla 16. Riesgo Sicosocial.	74
Tabla 17. Riesgo Ergonómico.	75

LISTA DE FIGURA

Figura 1. Operacionalización de variables.	44
Figura 2. Gestión de la salud.	61
Figura 3. Seguridad y Salud en el trabajo.	62
Figura 4. Promoción de la salud.	63
Figura 5. Protección en el trabajo.	64
Figura 6. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.	65
Figura 7. Participación del Empleador.	66
Figura 8. Participación de los Trabajadores.	67
Figura 9. Salud y protección social.	68
Figura 10. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.	69
Figura 11. Panorama de Factores de Riesgo.	70
Figura 12. Riesgos Físicos.	71
Figura 13. Riesgos Químicos.	72
Figura 14. Riesgos Biológicos.	73
Figura 15. Riesgo Sicosocial.	74
Figura 16. Riesgo Ergonómico.	75

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Formato de instrumento.....	84
Anexo B. Registros fotográficos.	87

RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo de Analizar el sistema de seguridad y salud en el trabajo en el área de talento humano de la Universidad de La Guajira con el fin de mejorar las políticas y programas implementados en esta dependencia. Según la Organización Internacional del Trabajo, dos millones de trabajadores mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo; por esta razón el mundo está dando más importancia a la atención de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con el fin de minimizar estos efectos adversos y por el contrario lograr trabajos en condiciones dignas y de bienestar para todos los trabajadores. De este modo, distintas Organizaciones Internacionales aúnan esfuerzos, materializados en documentos, fruto de encuentros de expertos y recopilaciones de experiencias exitosas alrededor del mundo; sin embargo, la práctica en el campo del trabajo evidencia la necesidad de continuar trabajando, pues las recomendaciones internacionales, las políticas y requerimientos aún no han logrado que el trabajo saludable y seguro sea una realidad para la mayoría de trabajadores en el mundo. Por lo tanto, el objetivo general de la presente investigación es “analizar las políticas y programas implementados por la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo para el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira.”. Por tal motivo, la presente investigación es de carácter cuantitativo. La metodología recurre al método cuantitativo por lo que utiliza la recolección y el análisis de datos de la población para contestar preguntas de investigación y confía en la medición numérica, el conteo y, frecuentemente, en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población, los cuales permitirán la construcción y la demostración de las teorías a través del razonamiento deductivo. Por otra parte, el tipo de investigación es descriptivo, con un método transeccional y el instrumento para la recolección de la información es una encuesta tipo likert.

Palabras Claves: Salud en el trabajo, seguridad, talento humano, riesgos laborales, políticas de seguridad en el trabajo.

ABSTRAC

According to the International Labor Organization, two million workers die every year due to work-related illnesses and accidents; for this reason, the world is giving more importance to the attention of Safety and Health at Work (SST) in order to minimize these adverse effects and on the contrary to achieve decent work and welfare for all workers. In this way, different International Organizations join efforts, materialized in documents, the result of meetings of experts and compilations of successful experiences around the world; However, the practice in the field of work shows the need to continue working, because international recommendations, policies and requirements have not yet made healthy and safe work a reality for most workers in the world. In this way, the general objective of this research is "to analyze the policies and programs implemented by the Safety and Health at Work Office for the Social Welfare area of the University of La Guajira.". For this reason, the present investigation is of a quantitative nature. The methodology uses the quantitative method, which is why it uses the collection and analysis of population data to answer research questions and relies on numerical measurement, counting and, frequently, on the use of statistics to establish accurate patterns of behavior of a population, which will allow the construction and demonstration of the theories through deductive rationing. On the other hand, the type of research is descriptive, with a transectional method and the instrument for the collection of information is a Likert survey.

Key words: Occupational health, safety, social welfare, occupational hazards, occupational safety policies.

INTRODUCCION

El estudio que se presenta, es del producto del interés por mantener y fortalecer los aspectos relevantes para la implementación de estrategias que a futuro puedan desarrollarse por la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo para el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira. Por lo tanto, la investigación desarrollada permite volcar la mirada a los problemas de salubridad que puedan ser identificados previamente por una buena implementación de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, el documento consta de una estructura continua de secciones, que permite de manera continua ver la descripción del proceso investigativo.

En la primera sección se detallan los aspectos generales del estudio como el planteamiento del problema, formulación del mismo, sus objetivos, justificación y delimitación, Lo cual nos ayuda a la orientación del trabajo en busca de mejorar la comprensión de los aspectos relevantes del análisis según los objetivos. así como la importancia de la realización de la presente investigación y del problema central de la misma.

En el segundo apartado, está relacionado el marco referencial el cual se constituye como un elemento relevante para la investigación desarrollada. Es por ello, que se referencian trabajos o estudios de autores en relación con las variables en estudio. Así mismo, se describe el fundamento teórico que sustenta los postulados de los diversos autores en relación a las variables analizadas.

En este recorrido descriptivo, se presenta el tercer capítulo que relaciona todos los aspectos metodológicos que se abordaron a lo largo de la investigación como fueron el tipo, diseño, enfoque, población seleccionada, técnicas e instrumentos para la recolección de la información, con los cuales se puede profundizar en los detalles del trabajo según el área intervenida de la Universidad de la Guajira, que en este caso hace referencia al área de Talento Humano.

En lo referido a la cuarta sección, se analizan y discuten los resultados en relación a sus objetivos específicos, variables, dimensiones e indicadores, esto permite identificar la relación del cumplimiento mediante el conocimiento o satisfacción contemplada mediante los resultados arrojados con la intervención a la población objetivo.

Finalmente, el apartado cinco se establecen las conclusiones y recomendaciones derivadas del trabajo de campo desarrollado, las cuales permitirán establecer el apoyo pertinente para los diferentes avances que puedan desarrollarse, mediante la implementación de estrategias en seguridad y salud en el trabajo, lo que proyecta mantener y mejorar de forma continua el bienestar de los colaboradores.

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo con estimaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) cada año alrededor de 17 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo en todo el mundo y 2,34 millones de personas mueren debido a accidentes o a enfermedades laborales, el coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud en el trabajo se estima en un 4% del producto interior bruto global de cada año; es por ello que la OIT considera que la prevención es clave para mantener y mejorar la seguridad y la salud en el trabajo (Peralta, 2014).

Distintos actores del trabajo, coinciden al afirmar que el lugar de trabajo es un sitio ideal para promover la salud, aspecto que consiste en permitir que los individuos sean capaces de realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades y de transformar el medio o adaptarse a él, en un contexto equitativo de oportunidades y recursos que posibiliten a las personas alcanzar el máximo de salud y hacer elecciones saludables, pues las personas no pueden alcanzar el máximo potencial de salud si no son capaces de controlar los factores que determinan su salud.

Ahora bien, es de tener en cuenta que la seguridad industrial es el conjunto de normas técnicas tendientes a preservar la integridad física y mental de los trabajadores conservando materiales, maquinaria, equipos instalaciones y todos aquellos elementos necesarios para producir en las mejores condiciones de servicio y productividad; estas normas son las encargadas de prevenir los accidentes y deben cumplirse en su totalidad. (González, 1992).

En este sentido, en Colombia mediante el Decreto 614 de 1984, en sus Artículos 28, 29 y 30, se estableció la obligación de adelantar Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte de patronos y empleadores, este programa consistía en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Por lo anterior, en Colombia, la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido innovada como una rama de la Salud Pública, con el fin de mantener un alto índice al bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Otorgándole espacios seguros y a la vez protegiéndolos en su empleo, de agentes perjudiciales para la salud, esto a su vez resulta de gran impacto para la competencia y rendimiento de la empresa.

En el ámbito educativo; donde se encuentra el objeto de estudio, se hace necesario que las empresas diseñen estrategias que les permitan mejorar su competitividad; entre estos se encuentran el buen servicio, el mejoramiento continuo de los procesos, la calidad, la prevención de enfermedades laborales y por ende accidentes de trabajo. En un mundo tan cambiante esto permite que las empresas examinen las diferentes alternativas implementadas según el sistema de gestión; logrando direccionar sus actividades y esto a su vez les permita ser reconocidas como empresas que buscan cada día estar entre las empresas certificadas por la calidad de los servicios que ofrecen.

La importancia de la seguridad industrial en nuestro país ha tomado gran auge en los últimos años, debido a que el índice de accidentalidad ha aumentado considerablemente en las

empresas, según cifras de la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social el 2006 acumuló 295.052 accidentes, 11,9 por ciento más que en todo el 2005, mientras que entre un año y otro los afiliados a las ARL aumentaron 10,4 por ciento.

Por otro lado, de acuerdo con un estudio del Ministerio de Trabajo de Colombia (Min trabajo), en promedio cada once horas y media murió un colombiano a causas de un accidente de trabajo en el año 2013, es por ello que el Ministerio de Trabajo ha mantenido una intensa labor de pedagogía sobre riesgos laborales y ha impulsado importantes ajustes a la legislación.

Por lo anterior, una de las opciones para fomentar el mejoramiento del desempeño laboral, es promover la salud como elemento que permita el disfrute pleno de la vida, es un primer paso, pues en el trabajo se requiere incentivar la preservación de la seguridad y salud, lo cual constituye un proceso individual, colectivo, integral, dinámico y sistemático, cimentado en una política responsable y socialmente justa, basada en la participación y compromiso individual que repercuta en las organizaciones u otros lugares donde se dé el trabajo y en el Estado; con un abordaje multisectorial y multidisciplinario, que examine las condiciones de trabajo frente a la productividad de las organizaciones, a la calidad de vida y al bienestar de los trabajadores.

Se ratifica que dicho proceso de fomentar a la seguridad y salud en el trabajo se puede lograr, según lo indican distintas Organizaciones Internacionales e investigadores, a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que es un conjunto lógico de herramientas, caracterizado por su flexibilidad, que permite adaptarse al tamaño y la actividad de la organización; centrarse en los factores protectores y de riesgo generales o específicos asociados con el proceso productivo o de prestación de servicios, a través de una estrategia

única, seleccionada según los modos de acción propios de cada organización, e integrado a la razón de ser de dicha entidad.

Por otra parte, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la promoción de la salud se reconoce como una vía para alcanzar niveles de salud deseables para toda la humanidad (OPS; 2001). Por tanto, la promoción de la salud se ha extendido al campo laboral pues el trabajo es uno de sus determinantes (OMS 1987), que a su vez persigue la productividad de las organizaciones, ésta depende invariablemente del recurso humano, por tanto, el principal elemento para cuidar la productividad debiera ser el mantenimiento de la seguridad y salud de los trabajadores (Guerrero. Et. al., 2007).

En este sentido, la promoción de la salud en el trabajo se define como el proceso para lograr la minimización y eliminación de riesgos para la salud y mantenimiento y promoción de la habilidad para trabajar. En línea con el triple sentido propuesto por la OMS, se resalta que la salud del trabajador y su bienestar dependen de mantener un balance entre los campos físico, mental y social (Sorensen. et. al., 2011) pero, además, los hábitos asociados a la condición física, energía y vitalidad. (Naumanen. 2006)

De tal manera que promover la salud de los trabajadores requiere distintos procesos que han sido organizados actualmente en modelos de gestión, los cuales han sido determinados como el camino acertado para conseguir, evitar o reducir la incidencia y prevalencia de una determinada enfermedad o problema, así como la promoción de una mejor calidad de vida, con todo lo que ello implica. Por consiguiente, dichos sistemas de gestión tienen por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes

y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de la mitigación de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Con lo anterior, vemos la importancia para las empresas de implementar y cumplir con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que ayude a disminuir los riesgos de accidentes laborales y las enfermedades que ocasionen las actividades de la empresa. Por consiguiente en su momento llega la directriz del gobierno, mediante el capítulo 6 del decreto 1072 del 2015, en el cual estableció de obligatorio cumplimiento de la norma con un plazo máximo hasta enero del 2017 para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

De acuerdo a lo anterior, toda empresa debe contar con la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); abanderado por la norma OHSAS 18001 el cual permite a la empresa controlar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, así como mantener y mejorar continuamente los sistemas, los cuales garantizan la protección de los colaboradores.

La seguridad y salud en el trabajo; son hoy por hoy el pilar para las organizaciones; toda vez que se puede convertir en el punto de referencia para el presente estudio. De ahí la necesidad de realizar un análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de La Guajira, en el área de talento humano; en búsqueda de mejorar las condiciones de trabajo y de salud, mediante acciones coordinadas en la promoción de la salud, la prevención y el control de los riesgos, de manera que facilite el bienestar de los empleados del área objeto de estudio de la Universidad de La Guajira.

1.2. Formulación del problema

En consideración a lo anteriormente expuesto, lo cual es objeto de estudio de la presente investigación, y teniendo en cuenta la aceptación, cumplimiento y/o reconocimiento de un sistema de gestión, da origen a la formulación del siguiente interrogante:

¿Cómo es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira?

1.2.1. Sistematización del problema

¿Cuáles son los elementos que se tienen en cuenta en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira?

¿Cuáles son las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo existentes en el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira?

¿Cómo es la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Analizar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira con el fin de mejorar las políticas y programas implementados en esta dependencia.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira.

Describir las políticas de seguridad y salud en el trabajo existentes en el área de talento humano de la Universidad de La Guajira.

Determinar la promoción de seguridad y salud en el trabajo en el área de talento humano de la Universidad de La Guajira.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es **conveniente**, dado que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo permite a las organizaciones mediante un proceso lógico y continuo, identificar y mitigar los riesgos críticos y crear estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro según el objeto social. Incentivando y comprometiendo a los trabajadores a la participación en la toma de decisiones, todo lo anterior apuntando hacia la mejora continua de todos los procesos operacionales y administrativos. Debido a la constante evolución de nuestro entorno y globalización, las empresas deben adaptarse para seguir cumpliendo en el mercado, por tal razón es de vital importancia tener toda la documentación respectiva al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y mantenerla actualizada, permitiendo a las empresas tener establecidos los procedimientos, acciones de mejoras, acciones correctivas y todo lo relacionado con el SG-SST, facilitando así la creación del mismo, la competitividad de la empresa en el mercado y dando cumplimiento al decreto 1072 del 2015.

En este orden de ideas, teniendo en cuenta las **implicaciones prácticas**, la presente investigación se considera relevante, dada la importancia de cumplir con la documentación a tiempo y de manera ordenada, permite contar con la trazabilidad de las acciones pertinentes ante algún incidente o accidente laboral y da respuesta a la evidencia sobre los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y por ende ante una eventual auditoría interna o por los entes competentes como el ministerio de trabajo, por lo que se lograría no tener sanciones para la empresa. Por otro lado, la empresa va contar con registros pertinentes como los accidentes de trabajo, matriz de riesgo que al final nos permiten desarrollar estrategias, acciones pertinentes para mitigar los accidentes, incidentes, enfermedades laborales y así poder brindarles a los empleados o funcionarios una cultura y un ambiente de trabajo seguro, lo que ayuda a ser una empresa competente y con su capacidad del al 100%.

Ahora bien, teniendo en cuenta la **importancia social**, este trabajo impacta en gran medida, en el área de seguridad y salud en el trabajo, dado que es de vital importancia para el objeto de estudio, toda vez que busca indagar sobre el bienestar de los trabajadores; en cuanto a posibles accidentes de trabajo, enfermedades laborales, generadas por consecuencia de la actividad laboral que realizan en su trabajo.

De igual manera se realizará un análisis al sistema de control y evaluación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para convertirlo en un instrumento altamente eficaz en pro de la perfección continua en cuanto a las condiciones laborales de oficina de Talento Humano de la Universidad de La Guajira. Este proyecto representa especial interés por el área de estudio; teniendo en cuenta que es necesario contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo eficientemente utilizado de manera operacional y funcional dentro de las actividades.

En este mismo contexto, **teóricamente** según disposición de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, toda empresa ha de elaborar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo pendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de sus trabajadores en las diferentes correspondientes ocupaciones y que deberán ser desarrolladas en forma pluridisciplinaria.

En tal sentido, se desarrollará un sistema de evaluación, verificación y control al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de Talento Humano para convertirlo en un instrumento altamente calificado en pro de la búsqueda del progreso permanente de las condiciones laborales de los funcionarios. En cuanto a la justificación metodológica del estudio; esta investigación aporta instrumentos, enfocados al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de Talento Humano.

Finalmente, metodológicamente se sustenta, al contribuir en el desarrollo de investigaciones que aborden variables y/o contextos similares a la elaboración de la presente investigación, utilizando para la recolección de datos un instrumento, válidos y confiable, así como la aplicación de procedimientos estadísticos para la tabulación y presentación de la información, de manera clara y eficaz.

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Delimitación temática

Este trabajo de investigación se trabajará desde el escenario de la Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual forma está sustentada teóricamente con los siguientes autores: Acerenza

(2016), Guerrero (2015), Panorama 2020 (2015), Schumpeter (2016), Albuquerque (2016), Cameron (2015), Sen (2015), Solow R. (2016) y Corredor y Cabeza (2008).

1.5.2 Delimitación espacial

El presente estudio se llevará a cabo en la República de Colombia, departamento de La Guajira, específicamente en el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira, sede principal Riohacha.

1.5.3 Delimitación temporal

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó un tiempo de 24 meses, dando inicio en el mes de febrero de 2020 y finalizando en el mes de febrero de 2022.

1.5.4 Delimitación demográfica

Esta investigación se aplicará en el área designada y se trabajará con los funcionarios del área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira, sede principal Riohacha.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo con (Riaño-Casallas, Hoyos Navarrete, & Valero Pacheco, 2016, págs. 68-72) quienes en primera instancia presentan el artículo titulado: *Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia* podemos notar la importancia de la implementación de métodos o controles para tomar decisiones en momentos determinados según sea el caso, ya que nos ayuda a dar la importancia necesaria de la trazabilidad en un sistema de seguridad y salud en el trabajo. Este artículo tuvo una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo y cualitativo, en el que se desarrolló el análisis a cuatro empresas del sector petroquímico.

El aporte del presente artículo, está orientado a la variable objeto de estudio, dado que sus resultados evidencian claramente como se puede fortalecer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Identificando con claridad la importancia de su aplicabilidad para la toma de decisiones de manera oportuna, con la finalidad de contemplar las necesidades de la oficina de Talento Humano de la Universidad de La Guajira.

Por otro lado, (Serrano Bermúdez, Pérez Correa, Cuesta Tamayo, Contreras Casanova, & Coral Piedrahita, 2018) En su artículo titulado: *Diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo*, publicado en la Revista Contexto, de la universidad La Gran Colombia, se toman de referencia aspectos de apoyo donde se le apunta a la importancia del análisis de la Seguridad y Salud en el Trabajo desde la perspectiva del sistema de gestión, ya que nos permite determinar los avances en la competitividad empresarial por el nivel de ausentismo laboral, el

cual puede generar pérdidas económicas al momento de los cambios, enfermedades o accidentes laborales. En este trabajo, el método de investigación contó con un enfoque cuantitativo, mediante el cual fueron aplicadas listas de verificación y entrevistas a los colaboradores, contemplando el cumplimiento de la norma con respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El aporte de esta investigación, sirvió como referencia para el procedimiento de recopilación teórica sobre la temática objeto de estudio, relacionada con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, variable similar a la investigada. Al igual de la revisión de sus antecedentes se pudo extraer los constructos referenciales de los objetivos específicos de este estudio, en relación a la definición de conceptos teóricos claves para fortalecer el marco teórico.

Por otro lado, (Hernández Palma, Monterrosa Assia, & Muñoz Rojas, 2017, págs. 35-42) en su artículo que nació de la investigación, titulado: Impacto integrado de gestión en las PYMES de la Región Caribe, Corporación Universitaria Latinoamericana (CUL), Universidad del Atlántico y Universidad de la Guajira, se cuenta una vez más con la importancia de la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, porque es quizás la manera más acertada de poder tener de forma controlada los diferentes aspectos relacionados con el bienestar de un trabajador, tendiente a que se cumple el objetivo de la identificación de factores de riesgo, lo que ayuda en la mitigación de accidentes o enfermedades laborales. En este artículo de perfil o metodología descriptiva, se puede ver lo pertinente que es que una persona cuente con un ambiente laboral seguros, donde la evaluación de sus condiciones para desarrollar el trabajo permita espacios que cumplan con la normatividad vigente en SST.

Por lo anterior, el fomento de una cultura de prevención en temas de seguridad y salud en el trabajo, garantiza mantener y mejorar la calidad de vida y oportunidades de las personas, manteniendo el control de los factores de riesgo para prevenir y mitigar oportunamente accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El aporte del presente trabajo consultado, contribuye en esta investigación al proporcionar lineamientos metodológicos que pueden ser aplicados para el desarrollo del estudio, representando parámetros y guías a tener en cuenta como técnica de recolección requerida para obtener la información y medir el nivel de las variables objeto de estudio en la oficina de Talento Humano en la Universidad de La Guajira.

Otro antecedente considerado de gran importancia en el contexto internacional es la tesis realizada por (Yanayaco, M., 2020) titulada “propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la ley n°29783 para la empresa industrias agrícolas S.R.L Castilla - Piura”, en este sentido, el presente proyecto se llevó acabo con el objetivo de establecer la propuesta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según la ley N°29783 para la empresa Industrias Agrícolas S.R.L Castilla – Piura. El sistema permitirá a la empresa gestionar los riesgos relacionados a sus operaciones con la finalidad de brindar un ambiente de trabajo seguro previniendo los accidentes y enfermedades ocupacionales que se puedan presentar en la organización. Esto permitirá cumplir con las disposiciones de la normativa legal vigente del país.

Se revisó e interpretó la Ley N° 29783, se recopiló información de interés en diferentes fuentes: Documentación, investigación, entre otras. Así mismo, como objeto de estudio se realizó un diagnóstico de línea base y se realizó una encuesta a los trabajadores; mediante una

investigación de campo, con el propósito de verificar el porcentaje de cumplimiento de los lineamientos según Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), obteniendo como resultado el nivel de cumplimiento es de 10.65% de acuerdo a los ocho grupos asignados y veintiocho lineamientos para la línea base. Posteriormente se procedió a la elaboración la Matriz Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y medidas de control (IPERC), determinando que los riesgos Tolerables representan el 8%, los riesgos Moderados el 38%, los riesgos Importantes el 48% y riesgos Intolerables el 5% por lo que se considera una situación que pone en riesgo la seguridad de los trabajadores. A partir de ello se propuso la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y se planteó la guía para el proceso de elección e instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), además, se realizó el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, que es el medio para vigilar, promover y mantener el SGSST, esto mediante registros, capacitaciones, reuniones, informes y seguimientos de control. Finalmente se determinó el costo de inversión para la implementación de la propuesta del sistema de gestión.

El aporte de esta investigación fue muy significativo, dado que la metodología utilizada es pertinente para la presente tesis, al encontrar que sus instrumentos poseen un alto nivel en confiabilidad, lo cual será base de apoyo en el diseño del cuestionario, asimismo el grado de similitud con las variables asumidas en la investigación, contribuyendo al logro de la misma.

Finalmente, en este mismo contexto se presenta la tesis de (Miranda, L., 2020) titulada Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el Proceso de Cables y Líneas de la zona metropolitana oeste subzona Heredia del Instituto Costarricense de Electricidad, basado en la norma INTE/ISO 45001:2018, realizada en la Universidad Nacional de Costa Rica. En este orden de ideas, el presente proyecto tiene como objetivo fundamental proponer un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la normativa

INTE/ISO 45001:2018, para el proceso de líneas y cables de la zona Metropolitano Oeste subzona Heredia de la Dirección Gestión Entrega y Aseguramiento del Servicio del Instituto Costarricense de Electricidad.

El proceso de líneas y cables cuenta con personal técnico en telecomunicaciones, que debido a la naturaleza de las funciones se ve expuesto a una variedad de riesgos laborales que pueden generar accidentes (con consecuencias que van desde lesiones menores hasta fatalidades) y enfermedades profesionales generando así la necesidad de gestionar los riesgos a los que se expone el personal de una manera sistemática. Así mismo, la investigación es observacional debido a que no se tiene control sobre los factores en estudio, además se considera descriptiva porque busca documentar las condiciones de la población en estudio, detallando situaciones y hechos del problema encontrado.

Para el desarrollo del proyecto se realizó una investigación documental, lo cual sirvió como base para la planeación y elaboración de propuesta del proyecto. Posteriormente se evaluó la situación actual, para lo cual se elaboraron una serie de instrumentos y herramientas que permiten la recolección y análisis de datos, y se obtuvo como resultado que el cumplimiento del proceso de líneas y cables respecto a lo establecido en la norma INTE/ISO 45001:2018 es del 18.31%, para lo cual se identificaron oportunidades de mejora necesarias para incrementar dicho nivel de cumplimiento de la norma, mejorando así la seguridad y salud en el trabajo del personal expuesto a los peligros identificados. Como parte del proceso se procedió con la identificación de peligros y evaluación de riesgo laborales, en donde se obtuvo que el porcentaje de concordancia entre observadores en cuanto a la identificación de peligros fue del 88%, y en dicho análisis se incluyó la participación de los trabajadores, donde se identificaron un total de

75 peligros, de los cuales el 20% requieren de una acción inmediata para reducir la siniestralidad laboral.

Por último, se propone como alternativa de solución del estudio la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la normativa INTE/ISO 45001:2018 que permita la estandarización y el fortalecimiento de una cultura de prevención en la institución.

El trabajo consultado, permite ser de gran ayuda, dado que mostró lineamientos metódicos que son utilizables en la presente investigación, representando un modelo guía que contiene parámetros a tener en cuenta como técnica en la recolección, requeridos para analizar el sistema de seguridad y salud en el trabajo en la oficina de Talento Humano de la universidad de La Guajira.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 Seguridad y Salud en el Trabajo

La salud, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, es el resultado de un proceso de interacción continuo y permanente entre el ser humano y una serie de factores, algunos de los cuales provienen del propio individuo y otros del medio en que vive. Entre los primeros figuran su constitución física y psíquica, sus capacidades y limitaciones, edad, sexo, educación, entre otras. Entre los del medio ambiente pueden enumerarse el hogar, la familia, el trabajo y el medio social (Miranda, 2016).

Si por una parte se considera que la salud es una fuerza que capacita a los individuos para enfrentarse a las contingencias de la vida con un mínimo de sufrimiento y desajuste, y si se

piensa por otra parte que el trabajo es un componente esencial de la vida del hombre, que así como puede ofrecerle condiciones propicias de adaptabilidad y oportunidades para la realización de sus potencialidades creativas también puede depararle obstáculos para su adaptación y las más graves amenazas contra su salud y contra su propia existencia, es fácil apreciar con claridad que la salud de la gente que trabaja ofrece no solamente aspectos específicos muy importantes, sino que es la fuente generadora y reguladora de los dos atributos básicos que deciden la productividad del trabajo humano.

La adaptación del ser humano con los elementos que componen su actividad laboral es requisito indispensable para conservar y mejorar su salud. Si esta adaptación es difícil o imposible, su salud, por ese solo hecho, será precaria y desembocará en la enfermedad y la incapacidad. Así queda configurado un campo específicamente definido dentro del área de la salud humana: el campo de la salud de la gente que trabaja, con características propias y específicas, es decir, el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Bertel & Lozano, 2013).

Si se tiene en cuenta que todo esfuerzo racional por elevar la productividad debe perseguir como objetivo la obtención de una producción en la mayor cantidad, de la mejor calidad, al menor costo, en el menor tiempo, con el menor esfuerzo humano, que permita pagar los más altos salarios y beneficiar al mayor número de personas, debe reconocerse que el punto de apoyo más sólido para este esfuerzo debe ser la protección y el mejoramiento de la salud y la capacidad productiva de la gente que trabaja.

2.2.1.1 Gestión - Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: El concepto de gestión hace referencia al proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de una organización y de usar los recursos disponibles de la organización para

alcanzar las metas establecidas. (Stoner, 2006, Kadi O. et. al., 2012). Se distinguen actualmente cuatro funciones en el proceso de gestionar tales como: planificar, organizar, dirigir y controlar.

Planificar, comprende el proceso de fijar metas, establecer estrategias y trazar planes especiales para coordinar actividades. La organización, consiste en determinar qué hay que hacer, cómo hay que hacerlo y quién va a hacerlo. La dirección, conlleva a motivar, dirigir a los participantes y resolver conflictos, por último se completa el ciclo de forma continua, y no cerrada. Con el proceso de control, es por medio del cual se vigilan las actividades para asegurarse de que se realizan como se planificaron, completando e iniciando nuevamente el ciclo de la gestión. (Kadi, et. al., 2012).

En este contexto a nivel nacional e internacional, las organizaciones y sus actores, enfrentan exigencias internas y externas de distinta índole, lo que ha obligado a que optimicen sus recursos e incorporen en su actuación múltiples alternativas de gestión que les permitan mantenerse. (Ulloa, et. al., 2012). De este modo, el sector salud ha incluido entre sus procesos, los elementos de la gestión, conformando así la gestión de los servicios de salud lo que constituye "un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con los seres humanos y otros recursos". (Terry, 1999).

De modo similar, las transformaciones propias del panorama internacional del trabajo, la globalización, el desarrollo tecnológico y por ende el desarrollo de la producción a gran escala; ha generado un incremento considerable del número de accidentes y enfermedades con consecuencias graves o letales, provocados por condiciones inadecuadas de trabajo y por carencia de una política que busque el bienestar de los trabajadores y como consecuencia, de la

propia empresa. (Sotolongo, 2011). Se reconoce que las consecuencias de dichas carencias: de políticas, programas de SST o buenas condiciones para laborar, van más allá de lesionar o matar personas, cuando el trabajo en malas condiciones significa un modo de sumisión, que sin accidentes o exposiciones a elementos peligrosos, enferma, afecta círculos familiares y la sociedad en general.

Con estas consideraciones existe un enfoque de la Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo donde, se ha priorizado la necesidad de reducir o eliminar los incidentes, accidentes y enfermedades laborales. Con este fin el cuidado de la seguridad y salud de los trabajadores, ha integrado elementos de la actividad empresarial como sistema, para lograr los objetivos estratégicos de la organización y el incremento de la calidad de vida de los trabajadores, (Sotolongo, 2011), dicho proceso hace alusión a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

La Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, tienen por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (OIT, 2001) El enfoque del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, tiene consideraciones como la aplicación de las medidas de prevención y protección llevadas a cabo de una manera eficiente y coherente, para esto se establecen políticas pertinentes, se contraen compromisos; se consideran todos los elementos del lugar de trabajo para evaluar los peligros, los riesgos y se direcciona hacia los trabajadores, de quienes se requiere una activa participación en el proceso a su nivel de responsabilidad.

A su vez implica conocer y comprender los procesos de trabajo, las condiciones en que se realiza, las estrategias que favorezcan la producción y la integración del trabajador como un

sujeto histórico social, por tanto, los modelos de gestión han de trascender a la inclusión de las personas, su salud, su seguridad, su bienestar como un eje de trabajo central, tanto como su razón de ser; más allá de limitarse a atender la incidencia o prevalencia de una condición de forma aislada.

2.2.1.2 Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo: La promoción de la seguridad y salud adquiere gran importancia en distintos campos, pues se identifica como el camino para lograr niveles apropiados de salud para todas las personas (OPS, 2001). Consiste en proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma. Para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social un individuo o grupo debe ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades y de cambiar o adaptarse al medio ambiente. (Carta de Ottawa, OMS 1986).

Al tener en cuenta las implicaciones de la definición propuesta, se da inicio a la implementación de programas y políticas de salud, ligadas a las áreas de actuación en promoción de la salud establecidas en la Carta de Ottawa; dirigidas a la población en su conjunto y no sólo a grupos en riesgo o personas enfermas. Al establecer que las comunidades son el punto central de atención de la promoción de la salud, se define el trabajo como un determinante de la salud. Por esto se reúne en Ginebra un comité de expertos de la OMS sobre Fomento de la Salud en el Medio Laboral, en donde se reitera la importancia del fomento de la salud de los trabajadores como un componente indispensable de los servicios de higiene del trabajo.

Aunque la OMS ha señalado que la higiene del trabajo no debe limitarse a la prevención de los riesgos relacionados con el trabajo, sino que ha de ocuparse del conjunto de las relaciones entre el trabajo y la salud. (OMS, 1988 p. 6). Por tanto, el Comité Mixto de la Organización

Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud define como objetivo de la salud en el trabajo alcanzar la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; esto incluye prevenir daños causados por las condiciones de trabajo y de los elementos, equipos o herramientas usados en su labor.

Los conceptos planteados consideran como aspecto importante el ambiente de trabajo físico y psicosocial y la participación de los sectores que están involucrados en el proceso para favorecer el desarrollo individual y colectivo de los trabajadores. De esta manera, un entorno laboral saludable influye en la salud de los trabajadores y aporta a la productividad, la satisfacción y la calidad de vida general, del individuo y su medio. Así, los factores que influyen en la relación de salud y trabajo, las condiciones de trabajo y el entorno de trabajo son transversales a la Seguridad y Salud en el trabajo, pues los programas con las características que los determinan propenden porque el entorno de trabajo que abarca sus condiciones propias, afecte positivamente el bienestar del individuo y como consecuencia, en una relación bilateral, la productividad.

Visto así, se evidencian muchos cambios en el modo de concebir y conceptuar sobre la seguridad y salud en el trabajo, dichos cambios giran en torno a nuevos modelos, dónde la gestión con base en estrategias de prevención, se ha determinado como el camino acertado para conseguir evitar o reducir la incidencia y prevalencia de una enfermedad o problema, así como la promoción de una mejor calidad de vida, con todo lo que ello implica.

2.2.2 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este sistema debe contar con las herramientas básicas para proveer de seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo, los cuales incluyen datos

generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos (Contreras, 2017).

2.2.2.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Seguridad y Salud en el Trabajo: Debe tener explícita la decisión prioritaria de mejorar las condiciones de trabajo y salud a través del desarrollo del *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*, definiendo su organización, responsables, proceso de gestión y destinación de recursos humanos, físicos y financieros respectivos. Igualmente, debe resaltar el cumplimiento de las normas legales que establecen la obligatoriedad de los empleadores de velar por la salud de los trabajadores a su cargo, al igual que el de responder por la ejecución del sistema de gestión Programa permanente de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo. La política debe estar escrita, firmada, publicada y difundida al interior de la empresa (Mendoza & Robledo, 2016).

2.2.2.2 Niveles de Participación: La responsabilidad del éxito de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser compartida por todos, y es indispensable que todas las partes, empleados y alta dirección realicen su mejor esfuerzo en este sentido. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo parte desde la Dirección con su desarrollo efectivo y se alcanzará en la medida que logre una concepción clara de la importancia del mismo en los niveles de la organización. Por esto se plantean los siguientes niveles de participación (Gravensen, 2015).

Participación del Empleador: La Institución en la que se trabaja, debe proveer puestos de trabajo seguros, a través de la eliminación, minimización y/o control de los riesgos; procurar el

cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y procurar su financiación; facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta manera el empleador debe asumir el liderazgo efectivo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y participar directamente realizando las diferentes actividades específicas (Domínguez & Vidal, 2010).

Participación de los Trabajadores: A pesar de que el empleado es la razón final de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el mayor beneficiado en su desarrollo, es necesario hacer énfasis en que a él le corresponde la mayor parte de la responsabilidad, así: procurar el cuidado integral de su salud; cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de dicho Sistema; participar en la prevención de los riesgos laborales través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o como Vigías Ocupacionales (López, 2013).

La seguridad del empleado depende sobre todo de su propia conducta, lo cual está condicionado a un acto voluntario tanto por educación como de motivación. Estos conceptos adquieren mayor significado, cuando tomamos en cuenta que la mayoría de las labores en las organizaciones implican un trabajo en grupo y las fallas de un empleado pueden afectar a sus propios compañeros y a los bienes de la Institución o empresa. En conclusión, el trabajo seguro de cada uno beneficiará a todos (Montero & Campuzano, 2016).

2.2.2.3 Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo - COPASST: Es el organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación

contractual – laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a una reglamentación distinta. Así mismo, el COPASST participa, ejecuta y apoya en todo lo concerniente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST de una organización. De la mano con el Coordinador o responsable de seguridad y salud en el trabajo y las Brigadas de Emergencia, los miembros del COPASST son los encargados de llevar a cabo todas las actividades programadas en fin del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Contreras, 2014).

Coordinador Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Esta persona es la primera línea en este sistema, ya que como coordinador está en contacto directo con los empleados y es el nexo directo con la administración en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Panorama de Factores de Riesgo: Es una técnica utilizada para describir las condiciones laborales y ambientales en que se encuentran los trabajadores de una organización, donde el objetivo principal es realizar una evaluación diagnóstica sistemática de la situación actual a través de la identificación, localización y valoración de los factores de riesgo existentes de forma que se pueda actualizar periódicamente y que permita el diseño de medidas para su prevención y control. Esta herramienta tiene como finalidad identificar los factores de riesgo relevantes que afectan el bienestar de los trabajadores, por lo anterior, se establecen los planes y acciones para minimizar o eliminar los riesgos (Viñeres, 2011).

2.2.2.4 Clasificación de los factores de riesgo:

Riesgos Físicos: Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, exposición y concentración de los

mismos. Estos son: Ruido, Vibraciones, Radiaciones no Ionizantes, Radiaciones Ionizantes, Temperaturas extremas (altas o bajas), Iluminación y Presión Anormal (Spencer, 2013).

Riesgos Químicos: Se define como toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que, durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al medio ambiente en forma de polvo, humo, gas o vapor, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes, tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas. Los factores de riesgo químico se clasifican en: Gases; Vapores; Aerosoles: Sólidos: Material Particulado: Polvo Orgánico y Polvo Inorgánico; Humos: Humos Metálicos y Humos de Combustión; y Líquidos: Nieblas: Puntos de Rocío y Brumas (Herrera, 2014).

Riesgos Biológicos: Se refiere a aquellos seres vivos ya sean de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, presentes en el puesto de trabajo y que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores. Efectos negativos se pueden concertar en procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos. Estos microorganismos son hongos, virus, bacterias, parásitos, entre otros. Se presentan frecuentemente en trabajos de servicios higiénico-sanitarios, hospitales, botaderos de basura, cementerios, etc. (Moreno, 2015).

Riesgos Sicosociales: Se refiere a aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo, y a las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético, antecedentes psicológicos) y exógenos (vida familiar, cultura, etc.), tienen la capacidad potencial de producir cambios psicológicos del comportamiento (agresividad, ansiedad, insatisfacción) o trastornos físicos o psicosomáticos (fatiga, dolor de cabeza, hombros, cuello,

espalda, propensión a la úlcera gástrica, la hipertensión, la cardiopatía, envejecimiento acelerado). Se clasifican de acuerdo a los aspectos: Organizacional, Social, Individual y Tarea (Gomes, 2017).

Riesgo Ergonómico: Son aquellos generados por la inadecuada relación entre el trabajador y la máquina, herramienta o puesto de trabajo. Lo podemos clasificar en: Carga Estática; Carga Dinámica; Diseño del Puesto de Trabajo; Peso y Tamaño de Objetos (Herrera, 2014).

Riesgos de Seguridad: Son aquellos que se generan por los equipos e instalaciones. Estos factores están conformados por: Mecánicos, Eléctricos, Locativos y Saneamiento Básico Ambiental.

2.2.2.5 Subprogramas de Seguridad y Salud en el Trabajo: Los Subprogramas *de Seguridad y Salud en el Trabajo* de acuerdo a la Resolución 1016 de 1989 dictan que: *el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo* consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria (Gomes, 2017).

Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo: Conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo

acorde con sus condiciones psicofísicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral (Viñeres, 2011).

Dentro de las actividades principales se encuentran: - Exámenes médicos de ingreso, retiro y periódicos. / - Fichas Toxicológicas de los productos químicos. / - Registro de Ausentismo. / - Índices de Ausentismo. / - Implementación de Botiquín. / - Sistema de vigilancia epidemiológica.

Subprograma de Higiene Industrial: La Higiene Industrial es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad e ineficiencia entre los trabajadores o entre las personas de una comunidad. Dentro de las actividades a desarrollar se encuentran las Inspecciones, Evaluaciones Ambientales y Medidas de Control.

Subprograma de Seguridad Industrial: La Seguridad Industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y control de las causas de los Accidentes de Trabajo. Dentro de las actividades a desarrollar se encuentran Protocolos de Mantenimiento Preventivo y Correctivo (herramientas, equipos y maquinaria), Manual de Inducción (a nuevos trabajadores), Programas de Orden y Aseo, Demarcación y Señalización de Áreas y Puestos de Trabajo, Plan de Emergencia y Brigadas de Emergencias.

2.2.2.6 Capacitación: Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar al trabajador los conocimientos y destrezas necesarias para desempeñar su labor asegurando la prevención de accidentes, protección de la salud e integridad física y emocional. Este es un aspecto de gran importancia para el desarrollo de las diferentes actividades desde el punto de vista de expansión y articulación con los otros subprogramas, lo cual influye en la eficiencia del conocimiento por

parte de todos los trabajadores, ya que impregna el proceso de información del personal en el control y coordinación de los riesgos laborales.

Dentro de los objetivos de las capacitaciones se encuentran los siguientes:

- Proveer sistemáticamente a los colaboradores el conocimiento necesario para desarrollar las labores en forma eficiente, cumpliendo con los estándares de seguridad, salud, calidad y producción.
- Mantener y superar el cambio de actitudes y comportamientos frente a las diferentes circunstancias y/o situaciones que puedan resultar en pérdidas para la empresa.
- Fomentar y generar una motivación optima hacia la Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante campañas de promoción.

2.2.2.7 Cronograma de actividades: Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para efectos de coordinar y ejecutar las diferentes actividades, debe tener siempre un cronograma de actividades que se desarrollen en un periodo determinado. De esta manera, que la Dirección tendrá una visión global sobre lo que se está realizando en su empresa, en que invierte su tiempo los miembros del COPASST, las Brigadas de Emergencias y las personas encargadas de la ejecución de estas actividades. Al terminar el periodo, se debe hacer siempre una evaluación de los objetivos propuestos y si estos se cumplieron; se debe evaluar qué aspectos no se pudo cumplir y cuáles fueron los principales factores para que el sistema de gestión funcionara o las respectivas fallas del mismo.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante llevar siempre las estadísticas y/o trazabilidad de los datos en accidentalidad, enfermedad y ausentismo de la empresa u organización; pero no sólo se debe tener un cuadro lleno de números, se debe trabajar para que

esos índices evaluados no aumenten, si no por el contrario disminuyan. Finalmente recordemos que siempre se esperan resultados de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con los cuales se puedan tomar decisiones a tiempo y acertadas, ya que al final del ejercicio representan positiva o negativamente tanto los ingresos como actos administrativos para la empresa.

2.2.1 Cuadro de Variables

Avalos (2014), explica que, la operacionalización de las variables da alcance a la desintegración de los elementos que integran la estructura de la hipótesis y de forma especial a las variables y estrecha que la operacionalización se logra cuando se identifican y distribuyen las variables en dimensiones y estas a su vez son plasmadas en indicadores que permitan la observación directa y la medición de cada aspecto que se deba tener en cuenta. (Espinoza Freire, 2019). Por lo anterior, se podría referenciar que el cuadro de variables, nos permite visionar y tener el control de aspectos o elementos que se quieran cuantificar y/o registrar para llegar a conclusiones que ayuden mucho más las labores pertinentes.

Figura 1. Operacionalización de variables

Objetivo General: Analizar el sistema de seguridad y salud en el trabajo en el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira con el fin de mejorar las políticas y programas implementados en esta dependencia.					
Objetivos Específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Fuentes
Identificar los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira.	SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> .- Simulacros de emergencia. .- Accidentes incapacitantes. .- Ausentismo. .- Enfermedades. 	ENCUESTA TIPO ESCALA LIKERT	OFICINA DE TALENTO HUMANO - UNIGUAJIRA
Describir las políticas de seguridad y salud en el trabajo existentes en el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira.		Políticas de seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> .- Procedimientos documentados. .- Requisitos Legales. 		

Determinar la promoción de seguridad y salud en el trabajo en el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira.	Promoción de seguridad y salud en el trabajo	-Capacitaciones. - Actividades.		
--	--	------------------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia, (2022).

2.3 MARCO LEGAL

Dentro de los aspectos que soportan la puesta en marcha de lo que hoy en día tiene que ver con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se hace referencia del marco legal, el cual está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo, así como los siguientes:

Ley 9/79: es la ley marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones y por la cual se dictan medidas sanitarias.

Decreto 919/79: por el cual se organiza el sistema nacional para la prevención y atención de desastres y se dictan otras disposiciones.

Resolución 2400/79: Ministerio de Trabajo, conocida como el "Estatuto General de Seguridad". Establece el reglamento general de Seguridad e Higiene Industrial.

Decreto 614/84: por el que se determinan las bases para la organización y administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resolución 2013/86: reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

Resolución 1016/89: determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización funcionamiento y forma de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben desarrollar los patronos.

Ley 100/93: por el cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Ley 99/93: por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente y se organiza el Sistema Nacional Ambiental SINA.

Decreto 1295/94: por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decretos 1831/94: por el cual se expide la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1832/94: por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Ley 776/2002: por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Circular Unificada # 001/2003: vigilancia y control para la afiliación, promoción y prevención en riesgos profesionales.

Decreto 2800/2003: por el cual se reglamenta parcialmente el literal b) del artículo 13 del Decreto 1295 de 1994. Que el literal b) del artículo 13 del Decreto 1295 de 1994, señala que los trabajadores independientes son afiliados voluntarios al Sistema General de Riesgos Profesionales, de acuerdo con la reglamentación que el Gobierno Nacional expida.

Resolución 1401/2007: por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 2346/2007: por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 1562/2012: por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cabe resaltar que uno de los cambios más relevantes es que el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, se entenderá como Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resolución 4927/2016: por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072/2015: compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. Desde el momento de su expedición (25 de mayo de 2015), el Decreto 1072 se convirtió en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia. El Decreto 1443 de 2014 quedó incluido en el Decreto 1072 (Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6), por lo que es de obligatorio cumplimiento. Las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Resolución 1111/2017: por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Resolución 0312/2019: por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad. Detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1443 de 2014).

Acción preventiva: Acción tomada para eliminar la causa de una No Conformidad potencial, o cualquier otra situación potencial indeseable. (Decreto 1443 de 2014).

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1443 de 2014).

ARL: Sigla para referirse a la Administradora de Riesgos Laborales.

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1443 de 2014).

Competencia: Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades. (Icontec, 2012).

Diagnóstico: Recoger y analizar datos para evaluar problemas de diversa naturaleza (Real Academia Española, 2017)

Documento: Es una carta, diploma o escrito que ilustra acerca de un hecho, situación o circunstancia. También se trata del escrito que presenta datos susceptibles de ser utilizados para comprobar algo (Decreto 1443 de 2014).

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1443 de 2014).

Factores de riesgo: Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Se clasifican en. Físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y biológicos. (Decreto 1443 de 2014).

Identificación de peligro: Para que el funcionamiento sea correcto, los encargados y los empleados necesitan métodos y herramientas de gestión y trabajo que les permitan actuar correctamente, no sólo contemplando mejoras en los procesos productivos, sino actuando directamente en la gestión de los procesos preventivos. (Decreto 1443 de 2014).

Indicadores de gestión: Son la herramienta fundamental para la evaluación, los cuales se refieren a formulaciones (a veces matemáticas) con los que se busca reflejar una situación determinada. Un indicador aislado, obtenido una sola vez, puede ser de poca utilidad; en cambio cuando se analizan los resultados a través de variables de tiempo, persona y lugar, se observan las tendencias que el mismo puede mostrar con el transcurrir del tiempo, y si se analizan, de manera integral, con otros indicadores, se convierten en poderosas herramientas de gerencia,

pues permiten mantener un diagnóstico permanentemente actualizado de la situación, tomar decisiones y verificar si éstas fueron o no acertadas. Algunos de ellos pueden ser indicadores de estructura, de proceso o ejecución o de impacto. (Decreto 1443 de 2014).

Lugar de trabajo: Espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (Icontec, 2012).

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las 'actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto 1443 de 2014).

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo (ley 1562/2012).

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Riesgos profesionales: Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional. (Art. 8, capítulo II, decreto 1295, ley 100).

Riesgos psicosociales (factores): Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Decreto 1443 de 2014).

Riesgos químicos: Son los riesgos que abarcan todos aquellos elementos y sustancias que al entrar en contacto con el organismo por cualquier vía de ingreso pueden provocar intoxicación. Las sustancias de los factores de riesgo químico se clasifican según su estado físico y los efectos que causen en el organismo. (Decreto 1443 de 2014).

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque de la presente investigación es el Cuantitativo, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es aquel que se basa en los datos exactos, busca dar respuesta a conjeturas generales a partir de la determinación objetiva de la realidad, es medible y debe ser alcanzable.

De acuerdo a lo anterior, en este enfoque se utiliza la recolección y el análisis de datos de la población para contestar preguntas de investigación y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población, los cuales permitieron la construcción y la demostración de las teorías a través del razonamiento deductivo (Méndez, 2012, p. 56). Por otro lado se ratifica la implementación de un enfoque cuantitativo, porque se realizó un análisis detallado de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a la población objeto de estudio, luego se tabularon los resultados obtenidos, de tal manera que se pueda realizar una interpretación profunda de los mismos, con el fin de poder identificar las distintas características del fenómeno en estudio. Con todo esto se buscó poder entender el fenómeno, para de esta forma establecer el impacto que este género en la población objeto de estudio (Hernández, 2014, p. 138).

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación escogido para el presente estudio es el descriptivo, ya que según Hernández (2014), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En tal sentido,

la presente investigación se clasifico como descriptiva, porque se especifica naturalmente todas las propiedades importantes encontradas en las políticas y programas implementados por la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo para el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira.

En opinión de Méndez C. (2004, p. 136) "los estudios descriptivos tienen como propósito la delimitación de los hechos que conforman el problema de la investigación". Por lo que, el investigador no interviene para modificar la condición inicial de los sujetos involucrados en la problemática; más recolectará la información personalmente.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Todo estudio debe estar regido por una serie de actividades sucesivas y organizadas que indiquen los pasos o técnicas, permitiendo así, recolectar y analizar datos, así como también, expresen la metodología desarrollada a través de patrones de diseño adaptados a la investigación.

El diseño de una investigación para Guanipa (2010), debe estar guiado, por la idea, además indica que no hay técnica, apropiada o inapropiada, sino que depende de la adecuación que el investigador haga de ella. Dependiendo de la naturaleza del objeto de estudio. De acuerdo con este planteamiento Tamayo (2014), define el diseño de la investigación como "la estructura a seguir en una investigación, ejerciendo el control de esta a fin de encontrar resultados confiables y su relación con los interrogantes surgidos de los supuestos e hipótesis-problema".

Es por ello que el presente estudio se ubica dentro del diseño de campo, no experimental, transversal o transaccional. Así mismo el diseño de investigación según Hurtado (2010), se refiere al donde y cuando se recopila la información. Hernández y otros, (2014 p. 189), señalan

que “el diseño no experimental; no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador”.

Además, radica en el hecho de la necesidad de generar un estudio que analice como son las políticas y programas implementados por la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo para el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira, para ello es importante describir la situación actual del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de esta institución. Siendo estos elementos parte del problema ya existente ajeno al control directo de quien investiga, en este caso la investigación se limita a la descripción de los aspectos relevantes que ayudan a definir el sistema, sin cambiar alguna condición, sino viendo como ocurren en su contexto natural.

A su vez, este estudio se considera del tipo transversal o transaccional, ya que, permite “Recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir la variable en un momento dado” Hernández y otros (2014 p. 192). En tal sentido la información será recolectada una sola vez, aplicando la encuesta a la población objeto de estudio.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 Población

En función al criterio de Sierra R, (2012, p. 364) "La población está determinada por el conjunto de unidades de observación, de la cual se van a obtener los datos". Ello refiere a los funcionarios de la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo para el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira.

Por su parte para Arias (2013), la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.

Esta queda delimitada por el problema y los objetivos de estudio. Así mismo Balestrini (2006), afirma que una población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características, o una de ellas y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación.

3.4.2 Muestra

El tamaño de la muestra fue de 44 personas. Se determinó el tamaño de la muestra, que tiene en cuenta, el tamaño de la población, el nivel de confianza expresado en un coeficiente de confianza redondeado y el margen de error.

3.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Para desarrollar una investigación, “es necesario identificar una técnica eficiente de recolección de información, que garantice recopilar los datos pertinentes sobre las variables involucradas en la investigación”. En esta investigación se utilizaron como técnicas la observación Directa y la encuesta tipo Likert:

Observación: Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la observación consiste en el registro sistemático, cálido y confiable de comportamientos o conductas manifiestas”. En relación con la observación Méndez (2012), señala que ésta se hace “a través de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento.

Encuesta: La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, Existen distintos tipos de encuestas, según el tipo de estudio que se quiera realizar, para el

presente estudio se utilizó la encuesta tipo Likert, la cual es una encuesta estructurada y formal, que se presenta a manera de escala. (Méndez, 2012, p. 124)

• **Escala Likert:** La escala de Likert mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem. (Méndez, 2012, p. 152).

La escala se construye en función de una serie de ítems que reflejan una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente. Cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuesta: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Por lo tanto, en la presente investigación la técnica de estudio está estructurada por diferentes ítems con valoraciones aplicados a las 8 encuestas. Finalmente, para la recolección de los datos se utilizó un programa o software estadístico SPSS versión 23 que describe datos cuantitativos.

Tabla 1. Opciones de respuesta.

No	ALTERNATIVA DE RESPUESTA
5	Totalmente de Acuerdo
4	Medianamente de Acuerdo
3	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
2	Medianamente en desacuerdo
1	Totalmente en Desacuerdo

Fuente: Elaboración propia, 2022.

3.6 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

3.6.1 Validez

Según Palella- Martins (2006) la validez se define como la relación entre lo que se quiere medir y lo que realmente se mide. Para Arias (2013), la validez de un cuestionario significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, los interrogantes consultarán sólo aquello que se pretende conocer o medir.

En este sentido, para efectos de la presente investigación se utiliza la validez de contenido la cual para Ruiz (2008), trata de determinar hasta dónde los ítems de un instrumento son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que se desea medir.

Existen diversas maneras para confirmar su certeza:

(a) Validez de contenido: este método trata de medir hasta donde los ítems son característicos del dominio de contenido que se desea medir.

(b) Validez de constructo: este método se basa en el grado en que una medición se relaciona consistentemente con otras mediciones. Un constructo es una variable medida y que tiene lugar dentro de una teoría o esquema teórico.

(c) Validez- técnica del juicio del experto: este método se basa en proporcionarle a un grupo de expertos contenidos en el intervalo de (3, 5, 7) relacionados con la materia de estudio, metodología, construcción de instrumentos, (con su respectiva matriz de respuestas) para así poder calificar las preguntas, redacción, contenido, pertinencia de cada reactivo y hacer

recomendaciones al investigador para que efectuó las revisiones de las áreas que sean pertinentes.

En la presente investigación se efectuó la validez mediante la técnica del juicio del experto asociada a las de contenido y constructo, por la cual el instrumento se entrega a dos (02) expertos de contenido y metodología, con su respectiva matriz de respuestas, objetivos de la investigación, sistema de variables, y la información requerida para calificar las preguntas formuladas. Los expertos revisarán el contenido, la redacción y constructo de cada ítem y emitirán sus recomendaciones pertinentes al caso, Palella – Martins (2006).

3.6.2 Confiabilidad

Según Palella- Martins (2006) la confiabilidad se define como la desaparición del error aleatorio en un instrumento, y representa el grado en el cual las mediciones dejan de contemplar las desviaciones generadas por los errores a través de la técnica de experto.

Se utilizará el Programa Estadístico SSPS (Sistema de Programación y de Banco de Datos). Así mismo, se aplicará una prueba piloto la cual según Blanco (2000), se realiza con dos fines el primero verificar la aplicabilidad de la encuesta y el segundo verificar la consistencia de las respuestas

Para establecer la confiabilidad del instrumento se utilizará el coeficiente de Alpha Cronbach el cual según Palella- Martins (2006) es una técnica que permite determinar el nivel de confiabilidad y validez del instrumento de medición el cual evalúa a través de la escala de Likert.

Según lo anterior, el Cronbach se determina a través de la siguiente ecuación:

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Donde:

k= número de ítem

(σ_i)² = varianza de cada ítem

(σ_x)²= varianza de los puntajes totales

Tabla 2. Escala de interpretación para el coeficiente de alpha cronbach

RANGO	Muy alta	Alta	Moderada	Baja	Muy baja
MAGNITUD	0.81-1.00	0.61-0.80	0.41-0.60	0.21-0.40	0.01-0-20

Fuente: Palella - Martins (2006)

Esta escala para interpretar la confiabilidad es adecuada cuando su aplicación se planifica sobre la base de una sola aplicación del formato establecido para la recolección de datos, dirigida sobre una prueba piloto seleccionada.

Análisis de los datos

Según Palella- Martins (2006) los resultados obtenidos de la investigación (datos) requieren de su análisis a nivel estadístico ya que permitirá efectuar supuestos e interpretaciones sobre los valores logrados.

Media aritmética: representa el valor promedio de un conjunto de datos.

Varianza: cuantifica la variabilidad de los datos.

Desviación típica: es la raíz cuadrada de la varianza, expresa la dispersión de la distribución de los datos. De la cual se deriva la desviación típica relativa, que se basa en la difusión de los resultados en comparación con la media, expresado en porcentaje, donde un valor bajo nos indica una menor dispersión de los resultados.

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se realizó una encuesta tipo Likert de actitud a los funcionarios de la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo para el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira, con el fin de conocer las políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de esta institución, así como cada una de las características y elementos de estas. Por medio de 31 ítems se podrán conocer todas las características y particularidades del tema que se aborda.

Para el análisis de esta información se abordará cada una de las dimensiones de las variables principales, así como los distintos indicadores, de los cuales se realizaron las preguntas, que en esta sección se analizarán. De esta forma, se podrá conceptuar, cada uno de estos elementos antes mencionados, confrontándolos teóricamente con los soportes teóricos de diversos autores mencionados en capítulos anteriores, para al final poder hacer unas conclusiones que den respuesta a cada una de las preguntas de investigación formuladas y cumplimiento a los objetivos plasmados al inicio del proceso investigativo, así de esta forma se podrá al final determinar unas recomendaciones.

Tabla 3. Gestión de la salud.

Indicador	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Gestión de la salud.	25	56,8	12	27,3	4	9,1	3	6,8	0	0,0

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 2. Gestión de la salud.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Teniendo en cuenta la información recolectada, se puede detallar que el 56.8% de los encuestados afirmaron que están muy de acuerdo, mientras que el 27.3% está de acuerdo, el 9.1% afirman estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por su parte el 6.8% restante afirmaron estar en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

Tabla 4. Seguridad y Salud en el trabajo.

Indicador	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
-----------	----------------	------------	--------------------------------	---------------	-------------------

	Fa	%								
Seguridad y										
Salud en el	11	25,0	21	47,7	8	18,2	4	9,1	0	0,0
trabajo										

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 3. Seguridad y Salud en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Con relación a la Seguridad y Salud en el trabajo, el 25% de los encuestados afirmo el estar muy de acuerdo, mientras que el 47.7% manifestaron estar de acuerdo, por su parte el 18.2% detallaron el estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente el 9.1% restante afirmaron el estar en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

Tabla 5. Promoción de la salud.

Indicador	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Promoción de la salud	12	27,3	17	38,6	13	29,5	2	4,5	0	0,0

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 4. Promoción de la salud.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Ahora bien, en cuanto a la Promoción de la salud, se puede detallar que el 27.3% de los encuestados afirmaron que están muy de acuerdo, mientras que el 38.6% está de acuerdo, el 29.5% afirmar estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por su parte el 4.5% restante afirmaron estar en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

Tabla 6. Protección en el trabajo.

Indicador	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Protección en el trabajo	11	25,0	6	13,6	16	36,4	10	22,7	1	2,3

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 5. Protección en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Por otra parte, teniendo en cuenta la Protección en el trabajo, se puede detallar que el 25% de los encuestados afirmaron que están muy de acuerdos, mientras que el 13.6% está de acuerdo, el 36.4% afirmar estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por su parte el 22.7% afirmaron estar en desacuerdo y el 2.3% restante expresaron el estar muy en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

Tabla 7. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicador	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.	8	18,2	10	22,7	18	40,9	7	15,9	1	2,3

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 6. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Fuente: Elaboración propia, 2018.

Ahora bien, en cuanto a la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, se puede detallar que el 18.2% de los encuestados afirmaron que están muy de acuerdos, mientras que el 22.7% está de acuerdo, el 40.9% afirmar estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por su parte el 15.9% afirmaron estar en desacuerdo y el 2.3% restante expresaron el estar muy en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

Tabla 8. Participación del Empleador.

Indicador	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Participación del Empleador	13	29,5	6	13,6	9	20,5	3	6,8	13	29,5

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 7. Participación del Empleador.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

En esta misma línea se encontró con relación a la Participación del Empleador, que el 29.5% de los encuestados afirmaron que están muy de acuerdos, mientras que el 13.6% está de acuerdo, el 20.5% afirmar estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por su parte el 6.8% afirmaron estar en desacuerdo y el 29.5% restante expresaron el estar muy en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

Tabla 9. Participación de los Trabajadores.

Indicador	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Participación de los Trabajadores	15	34,1	12	27,3	11	25,0	5	11,4	1	2,3

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 8. Participación de los Trabajadores.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Ahora bien, en cuanto a la Participación de los Trabajadores, se puede detallar que el 34.1% de los encuestados afirmaron que están muy de acuerdos, mientras que el 27.3% está de acuerdo, el 25% afirmar estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por su parte el 11.4% afirmaron estar en desacuerdo y el 2.3% restante expresaron el estar muy en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

Tabla 10. Salud y protección social.

Indicador	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Salud y protección social	16	36,4	11	25,0	9	20,5	5	11,4	3	6,8

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 9. Salud y protección social.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Por otra parte, teniendo en cuenta la Salud y protección social, se puede detallar que el 36.4% de los encuestados afirmaron que están muy de acuerdos, mientras que el 25% está de acuerdo, el 20.5% afirmar estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por su parte el 11.4% afirmaron estar en desacuerdo y el 6.8% restante expresaron el estar muy en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

Tabla 11. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.

Indicador	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.	11	25,0	10	22,7	9	20,5	9	20,5	5	11,4

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 10. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.



Fuente: Elaboración propia, 2018.

Por otra parte, en cuanto al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, se puede detallar que el 25% de los encuestados afirmaron que están muy de acuerdo, mientras que el 22.7% está de acuerdo, el 20.5% afirmar estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por su parte el 20.5% afirmaron estar en desacuerdo y el 11.4% restante expresaron el estar muy en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

Tabla 12. Panorama de Factores de Riesgo.

Indicador	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Panorama de Factores de Riesgo	15	34,1	10	22,7	10	22,7	6	13,6	3	6,8

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 11. Panorama de Factores de Riesgo.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

En esta misma línea, en cuanto al Panorama de Factores de Riesgo, se puede detallar que el 34.1% de los encuestados afirmaron que están muy de acuerdos, mientras que el 22.7% está de acuerdo, el 22.7% afirmar estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por su parte el 13.6% afirmaron estar en desacuerdo y el 6.8% restante expresaron el estar muy en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

Tabla 13. Riesgos Físicos.

Indicador	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Riesgos Físicos	7	15,9	8	18,2	16	36,4	9	20,5	4	9,1

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 12. Riesgos Físicos.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Ahora bien, en cuanto a los Riesgos Físicos, se puede detallar que el 15.9% de los encuestados afirmaron que están muy de acuerdos, mientras que el 18.2% está de acuerdo, el 36.4% afirmar estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por su parte el 20.5% afirmaron estar en desacuerdo y el 9.1% restante expresaron el estar muy en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

Tabla 14. Riesgos Químicos.

Indicador	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Riesgos Químicos	8	18,2	4	9,1	11	25,0	9	20,5	12	27,3

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 13. Riesgos Químicos.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Por otra parte, en cuanto a los Riesgos Químicos, se puede detallar que el 18.2% de los encuestados afirmaron que están muy de acuerdo, mientras que el 9.1% está de acuerdo, el 25% afirmar estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por su parte el 20.5% afirmaron estar en desacuerdo y el 27.3% restante expresaron el estar muy en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

Tabla 15. Riesgos Biológicos.

Indicador	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Riesgos Biológicos	12	27,3	15	34,1	8	18,2	7	15,9	2	4,5

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 14. Riesgos Biológicos.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

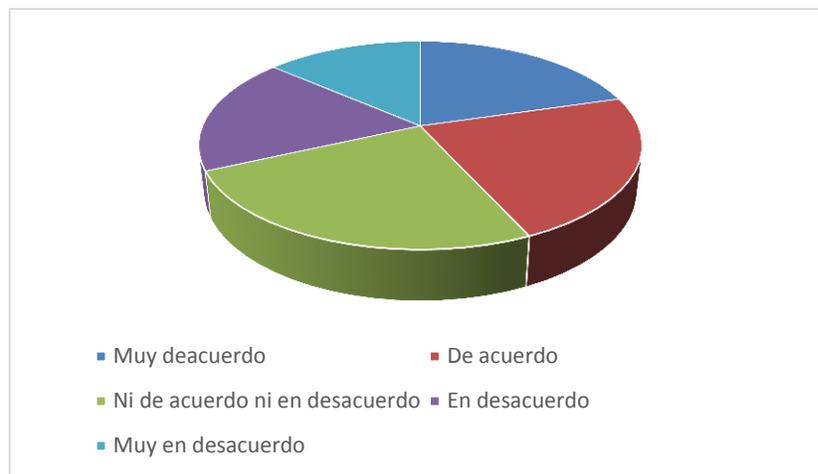
Por otra parte, en cuanto a los Riesgos Biológicos, se puede detallar que el 27.3% de los encuestados afirmaron que están muy de acuerdos, mientras que el 34.1% está de acuerdo, el 18.2% afirmar estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por su parte el 15.9% afirmaron estar en desacuerdo y el 4.5% restante expresaron el estar muy en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

Tabla 16. Riesgo Sicosocial.

Indicador	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Riesgo Sicosocial.	9	20,5	10	22,7	11	25,0	8	18,2	6	13,6

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 15. Riesgo Sicosocial.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Ahora bien, en cuanto a los Riesgo Sicosocial, se puede detallar que el 20.5% de los encuestados afirmaron que están muy de acuerdos, mientras que el 22.7% está de acuerdo, el 25% afirmar estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por su parte el 18.2% afirmaron estar en desacuerdo y el 13.6% restante expresaron el estar muy en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

Tabla 17. Riesgo Ergonómico.

Indicador	Muy de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
Riesgo Ergonómico	10	22,7	5	11,4	8	18,2	15	34,1	6	13,6

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Figura 16. Riesgo Ergonómico.



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Por otra parte, en cuanto a los Riesgo Ergonómico, se puede detallar que el 22.7% de los encuestados afirmaron que están muy de acuerdos, mientras que el 11.4% está de acuerdo, el 18.2% afirmar estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por su parte el 34.1% afirmaron estar en desacuerdo y el 13.6% restante expresaron el estar muy en desacuerdo con las afirmaciones realizadas.

5. CONCLUSIONES

Al finalizar el proceso investigativo y habiendo culminado cada uno de los procesos de investigación se expondrán cada una de las conclusiones a las que ha llegado una vez se han analizados los datos, para luego proceder a emitir las recomendaciones propias de los resultados del presente estudio. Con relación a los objetivos planteados al principio de la investigación y habiendo cumplido cada uno de los lineamientos establecidos, se darán una serie de conclusiones en las cuales se detallará el proceso investigativo y la finalidad del mismo.

En primer lugar y teniendo en cuenta el objetivo específico (a), el cual se estableció como: Identificar los elementos que se tienen en cuenta en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira.

Luego de analizados los resultados obtenidos, se pudo identificar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira, parte de un principio de gestión de la salud y seguridad, donde en primera medida planifican cada uno de las estrategias que se emplean para garantizar el trabajo en condiciones segura, así como la organización, dirección y control del trabajo de los miembros de esta institución educativa de nivel superior.

Se debe resaltar, que los procesos que desarrollan los diversos miembros de esta institución, tienen una organización previa, donde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo detalla los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas de seguridad y salud establecidas. En este sentido, el programa planifica unas metas, las cuales por

medios de distintas estrategias y de un plan definido coordina diversas actividades, donde se tiene en cuenta que hay que hacer, como hay que hacerlo y quien va hacerlo, de esta forma se realiza un proceso de vigilancia y control sobre los procesos de mayor riesgo, garantizando un ambiente de trabajo sano, donde los factores de riesgo estén bien definidos y vigilados.

Por otra parte, el sistema de gestión tiene en cuenta la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, transmitiendo por medio de charlas y capacitaciones al personal que labora en esta institución sobre los diferentes elementos de riesgo que podrían afectar su labor dentro de la institución, proporcionando de esta forma medios necesarios para mejorar la salud y ejercer un mayor control sobre la misma. En este sentido, el programa busca alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, donde se puedan identificar y realizar las aspiraciones de cada individuo y satisfacer sus necesidades.

Por otra parte, en segundo lugar y teniendo en cuenta el objetivo específico (b), el cual se estableció como: Revisar las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo existentes en el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira.

En el caso particular de las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo existentes, el área de talento humano, tiene en cuenta los lineamientos establecidos por los entes garantes de la Seguridad y Salud en el trabajo, estas políticas son explícitas, pues buscan mejorar las condiciones de trabajo y salud a través del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el cual se realizan los procesos de gestión y destinación de recursos humanos, físicos y financieros respectivos.

Se debe resaltar que dentro de los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, existe un Comité Paritario Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual les

brinda garantías a los colaboradores de la organización, generando estrategias que busquen minimizar las acciones de riesgo, garantizando de esta forma el bienestar integral de todos los individuos. En este sentido, la universidad cuenta con unas políticas establecidas teniendo en cuenta los componentes que a nivel nacional se manejan en cuanto a salud, acción y talento humano de los colaboradores.

Ahora bien, en tercer lugar y teniendo en cuenta el objetivo específico (c), el cual se estableció como: Determinar la promoción socioeconómica de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira.

Los resultados para este objetivo esta para que en una primera instancia la organización tiene un panorama general de los factores de riesgo, en el caso específico de la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo está tiene identificado los distintos factores de riesgo presentes en las diferentes dependencias y áreas de trabajo de la organización, con lo cual se le garantiza a los colaboradores un bienestar general, todo esto por medio de la delimitación de los sectores o zonas de alto riesgo de accidentalidad y la generación de estrategias que visualicen los distintos riesgos o factores a los cuales se les debe tener cuidado para evitar accidentes.

Por otra parte, la organización evalúa constantemente los riesgos físicos visualizando los componentes que podrían ocasionar algún tipo de situación negativa. En ese orden de ideas se plantea lo mismo con los riesgos biológicos, sicosociales y los riesgos ergonómicos, generando estrategias que busquen disminuir las situaciones conflictivas que generen este tipo de riesgos.

Ahora bien, se debe considerar también que la organización se han presentado algunos casos de afectaciones de nivel ergonómico, riesgos físicos y químicos debido al actuar inadecuado de algunos de sus colaboradores, y a la no prevención oportuna de algunos factores

de riesgo, lo cual ha cocinado situaciones alarmantes, aunque también es de resaltar, que los últimos periodos no se han presentado este tipo de situaciones lo cual es un aspecto positivo para la organización.

RECOMENDACIONES

Para mantener el mejoramiento continuo y en busca de un bienestar integral con todos los colaboradores de la Universidad de La Guajira, se hacen algunas recomendaciones como parte de la evolución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de esta prestigiosa institución educativa.

- Continuar con la planeación e implementación de las estrategias para garantizar el trabajo en condiciones seguras, así como la organización, dirección y control del trabajo de los miembros de esta institución educativa de nivel superior.
- Mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con plena coordinación de diversas actividades, donde se tenga en cuenta lo que hay que hacer, como hay que hacerlo y quien va hacerlo, de esta forma permanecerá el proceso vigilado y controlado sobre los procesos de mayor riesgo, garantizando un ambiente de trabajo sano, donde los factores de riesgo estén bien definidos y vigilados.
- Seguir fomentando y/o socializando mediante charlas y capacitaciones al personal que labora en esta institución, sobre los diferentes elementos de riesgo que podrían afectar su labor dentro de la institución, proporcionando de esta forma medios necesarios para mejorar la salud y ejercer un mayor control sobre la misma.
- Generar actividades que busquen alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, donde se puedan identificar y realizar las aspiraciones de cada individuo y satisfacer sus necesidades.
- Trabajar de manera articulada con el COPASST, permitiendo garantías a los colaboradores de la organización, y estrategias que busquen minimizar las acciones de riesgo, para fortalecer el bienestar integral de todos los individuos.

- Fortalecer la promoción de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de Talento Humano de la Universidad de La Guajira, permitiendo un mejoramiento continuo del rendimiento laboral y del bienestar de los colaboradores.
- Mantener el control y evaluación de los riesgos físicos, biológicos, sicosociales y ergonómicos, generando estrategias que busquen disminuir las situaciones negativas que generen este tipo de riesgos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

FRANCO GONZALEZ, Juan C. Seguridad industrial (Seguridad y Salud en el Trabajo).
Quindío: Copyright, 1992, p. 23

Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2008-2012, ISBN: 958-97494-2-9,
Ministerio de la Protección Social Fondo de Riesgos Profesionales.

Ley 57 de 1915. (Sobre reparaciones por accidentes de trabajo) Congreso de Colombia (11
de noviembre de 1915).

Lizarazo, César (29 de septiembre de 2010). Breve historia de la Seguridad y Salud en el
Trabajo en Colombia.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. Sistema de Gestión en
Seguridad & Salud en el Trabajo y otros documentos complementarios. Bogotá ICONTEC,
2000.

Riaño-Casallas, Martha Isabel, Hoyos Navarrete, Eduardo, & Valero Pacheco, Ivonne.
(2016). Progress of an occupational health and safety management system that impacts
workplace accidents: Case study of petrochemical companies in Colombia. *Ciencia & trabajo*,
18(55), 68-72.

Serrano, M., Pérez, K., Cuesta, K., Contreras, A., Coral, C. (2018) Diseño de un modelo de
gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Contexto* 7, 38-46.

Hernández, H., Monterrosa, F., Muñoz, D. (2017) Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus* 28, 35-42.

Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

ANEXOS

Anexo A. Formato de instrumento.

INDICADORES	ITEMS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Gestión de la salud.	1. Los procesos de gestión en salud adelantados por Talento Humano son adecuados.					
	2. Existen problemas en los procesos de gestión en salud.					
Seguridad en el trabajo	3. Existen en la organización programas de vigilancia en cuanto a la seguridad en el trabajo.					
	4. Cuenta la organización con un protocolo de seguridad en el trabajo que garantice los procesos de los colaboradores.					
Promoción de la salud	5. La oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, realiza continuamente promoción en los servicios de salud para sus colaboradores.					
	6. La promoción en salud es uno de los principios de la organización.					
Protección en el trabajo	7. Cuenta la organización con guías de protección de las actividades que desarrollan los colaboradores.					
	8. Presenta la organización falencias en el área de protección en el trabajo.					
Participación del Empleador	9. Los directivos de la organización son garantes de los procesos que desarrollan sus colaboradores, teniendo en cuenta los lineamientos de salud y seguridad en el trabajo.					
	10. La organización ejecuta acciones de capacitación sobre temas de salud y seguridad en el trabajo constantemente.					
Participación de los Trabajadores r	11. Los colaboradores participan activamente en los programas de salud y seguridad en el					

	trabajo.					
	12. Los colaboradores son capacitados constantemente en temas de salud y seguridad en el trabajo.					
Salud y protección social	13. Tiene en cuenta la organización los lineamientos nacionales de salud y protección social.					
	14. Cuenta la organización con lineamientos de salud y protección social.					
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST	15. La organización cuenta con un Sistema de Seguridad y –salud en el Trabajo.					
	16. Las acciones de COPASST sin dirigidas hacia todos los colaboradores.					
Panorama de Factores de Riesgo	17. La oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene identificados los factores de riesgo en las distintas dependencias de la organización.					
	18. Tiene la organización delimitados los sectores o zonas con alto riesgo de accidentalidad.					
Riesgos Físicos	19. La organización tiene visualizado los componentes que podrían ocasionar un riesgo físico en las diferentes dependencias.					
	20. Se han presentado en la organización casos de afectaciones físicas en los colaboradores.					
Riesgos Químicos	21. La organización tiene visualizado los componentes que podrían ocasionar un riesgo químico en las diferentes dependencias.					
	22. Se han presentado en la organización casos de afectaciones por componentes u elementos químicos en los colaboradores.					
Riesgos Biológicos	23. La organización tiene visualizado los componentes que podrían ocasionar riesgos biológicos en las diferentes dependencias.					
	24. Se han presentado en la organización casos de afectaciones de nivel biológico en los colaboradores.					
Riesgo Sicosocial	25. La organización tiene visualizado los componentes que podrían ocasionar un riesgo de nivel Sicosocial en las diferentes dependencias.					

	26. Se han presentado en la organización casos de afectaciones de nivel Sicosocial en los colaboradores.					
Riesgo Ergonómico	27. La organización tiene visualizado los componentes que podrían ocasionar un riesgo de tipo ergonómico en las diferentes dependencias.					
	28. Se han presentado en la organización casos de afectaciones de tipo ergonómico en los colaboradores.					

Anexo B. Registros fotográficos.

