

Responsabilidad patrimonial frente a la salud laboral en cooperativas de recicladores del Caribe Colombiano

Property liability for occupational health in waste pickers cooperatives

GOMEZ, Edna M.¹
COGOLLO, Zuleima²
SEVERICHE, Carlos A.³

Resumen

El objetivo fue establecer la responsabilidad patrimonial ante la salud laboral en cooperativas de recicladores. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta. Se diseñó como instrumento un cuestionario auto administrado, conformado por preguntas cerradas, enmarcadas en cinco (5) alternativas de respuesta tipo escala de Likert. Como conclusión, se evidencia debilidad en las cooperativas de recicladores en cuanto al acceso fluido con el personal directivo y la ausencia de ser tenido en cuenta por parte del resto de colaboradores para garantizar un buen clima laboral.

Palabras clave: reciclaje, residuos sólidos urbanos, responsabilidad patrimonial, salud laboral.

Abstract

The objective was to establish equity liability for occupational health in waste picker cooperatives. The technique used to collect information was the survey. A self-administered questionnaire was designed as an instrument, made up of closed questions. framed in five (5) Likert scale response alternatives. In conclusion, there is evidence of weakness in waste pickers' cooperatives in terms of fluid access with management personnel and the absence of being taken into account by the rest of the collaborators to guarantee a good working environment.

Key words: recycling, solid urban waste, property liability, occupational health

1. Introducción

La responsabilidad, es definida por Cappelli & Keller (2013), como la “obligación de reparar el daño causado, deduciéndose de ella por consiguiente, que si no existe daño, no existe responsabilidad alguna”. Ahora bien, dado que en toda relación de trabajo por cuenta ajena existen dos partes, el empresario y los trabajadores, habrá que distinguirse las responsabilidades de ambos.

En palabras de Parra (2017), primeramente, del empresario, derivan precisamente de su facultad de señalar al trabajador el modo, tiempo y lugar a realizar el trabajo y su poder de sancionar a quién no lo realice de la manera indicada. En consecuencia, si tiene estas facultades, también debe responsabilizarse de los riesgos que puedan surgir en el proceso de producción y en especial de los que afectan a la seguridad y salud de los trabajadores, las políticas públicas ambientales y las Salud laboral. Segundo, la responsabilidad de los trabajadores, deriva del

¹ Docente de Planta Tiempo Completo. Universidad de Cartagena. Cartagena de indias, Bolivar, Colombia. Email: egomez@unicartagena.edu.co

² Docente de Planta Tiempo Completo. Universidad de Cartagena. Cartagena de indias, Bolivar, Colombia. Email: zcogollom@unicartagena.edu.co

³ Docente Investigador. Universidad de Cartagena. Cartagena de indias, Bolivar, Colombia. Email: cseveriches@unicartagena.edu.co

incumplimiento de sus obligaciones como trabajador. Por lo tanto es obligación de ellos el de observar las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene industrial que se adopten, también como seguir la enseñanza sobre formación en materia de seguridad y higiene facilitada por el empresario.

La seguridad y la higiene han pasado a constituir cuestiones prioritarias en la Unión Europea en virtud de las posiciones relativas o políticas sociales y el mercado interior (Askenazy & Cartron, 2020). Muchos profesionales habrán de hacer frente a las numerosas cuestiones que sobre prevención de riesgos laborales se le habrán de presentar en el desempeño de sus actividades sin haber recibido una formación específica en esta materia (Faour & Todd, 2020). Por lo que la necesidad de esta formación ya no se ve exclusiva de quienes vayan a desempeñar funciones de prevención en las empresas sino que existen mayores exigencias y responsabilidades, deben alcanzar a todos los elementos de la empresa y en especial a los técnicos que intervienen en la línea de producción (James & Walters, 2019).

Ahora bien, las condiciones ambientales y de trabajo en la última década reflejan un alarmante deterioro en la mayoría de los países latinoamericanos. La palabra "deterioro" abarca - por ejemplo; aumento de la jornada laboral, de los riesgos del trabajo (invalidantes y mortales), importación de tecnologías avanzadas sin adaptar a los trabajadores para ellas, inexistencia, escasez y deficiencia de servicios sociales, y otros que pueden sintetizarse en una sola expresión: alarmante pérdida de los derechos de los trabajadores (Michelini & Pintos, 2016).

Es necesario entender las causas, las cuales inciden esencialmente en la altísima tasa de desempleo y el subempleo, que impelen al desocupado a aceptar cualquier riesgo; los atentados contra la seguridad social y el sistema correspondiente en varios estados con régimen dictatorial, diversos factores estructurales, propios de los países en desarrollo (Giovanis, 2015). Estos influyen desfavorablemente en las condiciones ambientales y de trabajo en la mayoría de las naciones latinoamericanas, elevada tasa de desempleo, sobre todo subempleo, situación que incita a los trabajadores a aceptar condiciones ambientales así como de trabajo inferiores a las normales y a los empleadores asimismo los trabajadores a no prestar la atención debida a las consideraciones de prudencia; empleo de la mayor parte de la población activa en trabajos que no exigen aptitudes ni calificaciones especiales por consiguiente facilidad para reemplazar a las víctimas de riesgos o enfermedades profesionales (Mulala et al., 2017).

El manejo inadecuado de los desechos es generalizado en Colombia, la región Caribe Colombiana no es ajena a esta situación, la inconveniente gestión integral de los residuos sólidos, y ante la necesidad de buscar una solución pronta a la evacuación de sus escurriduras, estos son arrojados en lotes baldíos o directamente a cuerpos de agua; ocasionando otros problemas de riesgos para el bienestar de los recicladores (Gomez et al. 2019; Gomez et al., 2018, Gomez & Severiche, 2018). En virtud a la crítica situación de salud que enfrenta la población de recuperadores, debe ser prioritario generar alternativas viables en materia de fortalecimiento de políticas públicas que permitan el crecimiento integral del reciclador desde los aspectos de salubridad. Debido a todo lo expuesto en este trabajo se busco establecer la responsabilidad patrimonial ante la salud laboral en cooperativas de recicladores.

2. Metodología

En lo referente al diseño de la investigación se concreta de tipo descriptivo, no experimental, con un carácter transeccional o transversal; se utiliza la observación como técnica de investigación y el cuestionario como instrumento con escalamiento Likert.

2.1. Población

La población a estudiar que para esta investigación, queda conformada por todos recicladores agremiados por medio de cooperativas en zonas urbanas del distrito de Cartagena de Indias. Por lo tanto, se lograron identificar 150 recicladores que cumplen con las características de la población recientemente mencionada, de los cuales 100 fueron incluidos dentro del estudio (67%); ya que estos contaron con la disponibilidad y disposición.

2.2. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta; seleccionando el cuestionario como instrumento para ser aplicado en la población objeto del estudio (Ruiz et al., 2020). De esta forma y para cada una de las alternativas, se define una escala o baremo de interpretación para calificar las respuestas obtenidas en la aplicación del cuestionario. Esta escala oscila entre 1 y 5, planteando que, a menor puntaje, mayor es la influencia de la variable en la problemática, es decir, que a menor puntuación es evidente la necesidad de nuevas políticas públicas ambientales para la salud laboral en cooperativas de recicladores. La escala de puntuación utilizada en esta investigación se presenta a continuación:

- (5) = Se Cumple Altamente (SCA)
- (4) = Se Cumple Medianamente (SCM)
- (3) = Indiferente (I)
- (2) = Se Cumple Poco (SCP)
- (1) = No se Cumple en Absoluto (NCA)

2.3. Análisis de los datos

Para el procesamiento de los datos se planteó una tabla o matriz de doble entrada, donde se colocaron los datos suministrados por los sujetos en atención a la sistematización de las variables. Se utilizó la Estadística Descriptiva en lo que respecta a la distribución frecuencial, porcentual y al cálculo de las medias aritméticas, mediante la utilización del programa Microsoft Excel 2016, adicionalmente se usa y se confrontan los datos con los resultados arrojados por el software SPSS y R.3.2.3. La información se muestra en tablas de distribución frecuencial y porcentual por indicadores para su análisis.

Seguidamente, para la discusión de los resultados, se confeccionaron tablas de distribución de medias aritméticas para los indicadores, dimensiones y variables; las cuales fueron categorizadas de acuerdo al baremo que se muestra en el Cuadro 4, previamente establecido que se cimentó con base en los intervalos que ofrecen las alternativas de respuesta planteadas en el instrumento.

Tabla 1
Baremo de medición para
la interpretación de la media

$4.21 \leq x \leq 5.00$	Muy alto Dominio
$3.41 \leq x < 4.20$	Alto Dominio
$2.61 \leq x < 3.40$	Moderado Dominio
$1.81 \leq x < 2.60$	Bajo Dominio
$1.00 \leq x < 1.80$	Muy bajo Dominio

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la medida de variabilidad, la Tabla 2 muestra la desviación estándar, indica el grado de dispersión del promedio de las respuestas seleccionadas para su nivel de confiabilidad. El baremo diseñado presenta las puntuaciones en cinco niveles, según la escala de medición utilizada; es decir, entre cuatro (4) y cero (0) respectivamente, con un incremento de 0.8; además el intervalo y la categoría.

Tabla 2
Baremo de interpretación de la desviación estándar

3.21 ≤ x ≤ 4.00	Muy alta Dispersión
	Muy Baja Confiabilidad de las Respuestas
2.41 ≤ x < 3.20	Alta Dispersión
	Baja Confiabilidad de las Respuestas
1.61 ≤ x < 2.40	Moderada Dispersión
	Moderada Confiabilidad de las Respuestas
0.81 ≤ x < 1.60	Baja Dispersión
	Alta Confiabilidad de las Respuestas
≤ x < 0.80	Muy baja Dispersión
	Muy Alta Confiabilidad de las Respuestas

Fuente: Elaboración propia

3. Resultados

Las cifras porcentuales resumidas y considerando la tendencia promedio de respuesta, se pudo determinar que según la Tabla 3, los encuestados adoptan una actitud de acuerdo, en cuanto a emitir cuestionamientos referidos a los aspectos generales y específicos que conforman la variable en estudio. Se observan en este rango como se describe a continuación: un 96.0% del indicador Gerencia; un 63.0% para Personal directivo y Supervisor con un 98.6%.

Tabla 3
Datos de responsabilidad patrimonial

Alternativas	Gerencia		Personal Directivo		Supervisor	
	fa	%	fa	%	fa	%
(1) No se Cumple en Absoluto (NCA)	0	0	27	9,0	2	0,7
(2) Se Cumple Poco (SCP)	8	2,7	29	9,7	1	0,3
(3) Indiferente (I)	4	1,3	55	18,3	1	0,3
(4) Se Cumple Medianamente (SCM)	66	22,0	42	14,0	22	7,3
(5) Se Cumple Altamente (SCA)	222	74,0	147	49,0	274	91,3
Total	300	100%	300	100%	300	100%
\bar{X} del indicador	4,673		3,843		4,883	
Categoría del indicador	Muy alto Dominio		Alto Dominio		Muy alto Dominio	
σ del indicador	0,639		1,361		0,459	
Dispersión	Muy baja		Baja		Muy baja	
CV del indicador	13,67%		35,41%		9,39%	
\bar{X} de la Dimensión	4,47					
Categoría de la Dimensión	Muy alto Dominio					
σ de la Dimensión	1,012					
Dispersión	Baja					
CV de la Dimensión	22,65%					

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los indicadores asociados a la Dimensión de responsabilidad patrimonial, se observa que el indicador personal directivo muestra un bajo porcentaje de recicladores (49%) con respecto a los indicadores de gerencia y supervisor (74% y 91% respectivamente) que considera un alto cumplimiento del indicador. Los niveles de cumplimiento promedio corroboran los resultados dados en los porcentajes, dado que el indicador personal directivo presenta el promedio de nivel de cumplimiento más bajo (3,843); mientras que gerencia y supervisión presentan promedios superiores a 4,6 (4,673 y 4,883 respectivamente).

La variabilidad para personal directivo es la que presenta los valores más altos, indicando que los recicladores están dispersos con respecto a su opinión sobre este indicador; mientras que gerencia y supervisor presentan un coeficiente de variación (CV) de 13,67% y 9,39% respectivamente. A nivel general la Dimensión presenta un nivel de cumplimiento promedio de 4,47% y una baja variabilidad (22,65%).

En particular, con estos datos se encuentra una media favorabilidad del indicador Personal Directivo; quien no toma en cuenta la opinión del resto de trabajadores, convalidando lo que Medina (2010), define como talento humano, no es más que la capacidad de la persona que comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Incluye además, no sólo el esfuerzo o la actividad humana, sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, tales como: competencias, experiencias, motivación, intereses, vocación, aptitudes, potencialidades, salud, entre otros.

En ese sentido, Medina (2010) considera significativo centrar los esfuerzos en integrar al capital humano dentro de las organizaciones, mostrando más interés en la parte humana que en la financiera; por tal razón, destacan la importancia de demostrarle a estos individuos que pertenecen a la organización y forman parte de ésta, para así obtener de ellos los mejores resultados, orientando el desarrollo de sus potencialidades.

En otra opinión, Mejias (2015), señala que los equipos de trabajo se han empleado en diversos aspectos y contextos, con el fin de contribuir a lograr los objetivos que la organización se propone, desde obtener mejoras substanciales en los procesos operativos y administrativos, hasta alcanzar cambios radicales en la cultura y en la estructura de las organizaciones. Estos equipos adoptan formas específicas de acuerdo con la complejidad de las tareas que se quieran realizar o los resultados motivacionales que se pretenda lograr, destacándose entre otras las de los equipos funcionales o interfuncionales, los equipos para tareas o proyectos específicos y los equipos autodirigidos o autónomos.

Por otra parte, según Mendoza (2015), más allá de ser un elemento de vanguardia, el estudio del clima laboral es algo necesario y fundamental para cualquier empresa, ya que este es el indicador más preciso que demuestra los niveles que se tienen en la organización en cuanto a relaciones laborales se refiere. Con el clima laboral se puede predecir una serie de sucesos que se desencadenarán a partir de la valencia que tenga, si es positivo podemos esperar muchos beneficios tanto para los empleados como para la organización misma, en cambio si es negativa, se esperarán pérdidas, gastos, conflictos y demás situaciones adversas que pueden llevar a la organización a la quiebra.

Una de las variables que interacciona de manera directa con el clima laboral es la satisfacción laboral, y si se hace un estudio sobre la misma se observa que por este medio los gerentes pueden obtener información muy valiosa con respecto al efecto que producen las normas, las políticas y las disposiciones generales de la empresa para que así puedan tomar decisiones adecuadas, favorables a la empresa en general y lo más importante es que estarán tomando en cuenta a sus empleados quienes son los que sienten realmente un gusto o disgusto tanto por lo que la empresa les da y como es que este mismo factor les permite ejecutar sus labores.

En esta investigación los resultados del indicador de Personal Directivo dentro de la dimensión Responsabilidad Patrimonial muestran una baja favorabilidad dentro de las cooperativas y más aún en los recicladores incluidos en el estudio, mostrando una alta independencia por parte de los directivos, se hace necesario tomar en cuenta a todos los empleados y mantener una relación de alta gerencia para que todos se sientan incluidos en las tomas

de decisiones e importen para la empresa.

A saber, estos resultados avalan lo que Caravaca (2016), define como planeación, ya que es de suma importancia, ya que con el análisis del tipo de decisión en conjunto y con los estudios de procesos de toma de decisión, los investigadores eventualmente podrían ser capaces de recomendar procesos apropiados o eficientes para cierto tipo de decisiones. En efecto, conocer y comprender los elementos que inciden en el diseño de las decisiones estratégicas es una labor crucial, cuyo resultado puede conllevar a develar las prácticas que producen mejores alternativas de éxito estratégico en las empresas. Existiendo, por ende, organizaciones que son más exitosas que otras. Por lo tanto, las decisiones estratégicas son una herramienta crucial en las organizaciones debido a que ellas manifiestan expresamente elecciones a largo plazo que involucran una parte importante de los recursos de la compañía y los esfuerzos de un importante número de personas y funciones.

4. Conclusiones

Expuestos y analizados los resultados, se muestra debilidad en las cooperativas de recicladores en cuanto al acceso fluido con el personal directivo y la ausencia de ser tenido en cuenta por parte del resto de colaboradores para garantizar un buen clima laboral, además la variabilidad para el indicador presenta los valores más altos, mostrando que los recicladores están dispersos con respecto a su opinión sobre el particular. Se observó una tendencia favorable de las cooperativas a los indicadores Gerencia y Supervisor en cuanto a la promoción de iniciativas para la conformación organizacional y estructura orgánica de las agremiaciones. Se recomienda al personal directivo de las cooperativas de recicladores tomar en cuenta la opinión de todos los colaboradores, para lo cual se debe implementar los llamados informes de las relaciones, estos deben ser claros para que todos los miembros de la organización comprendan cuáles son sus responsabilidades y sepan a quién deben rendir cuentas. Estas relaciones claras hacen que sea más fácil para los gerentes supervisar los niveles de organización inferiores. De esta manera se potencializa la productividad de las cooperativas mejorando también el clima laboral.

Referencias bibliográficas

- Askenazy, P., Cartron, D. (2020). When Preventing Absenteeism Fuels Long-Sickness Leave: The Case of a Leading Operator for Local Transport Services. *British Journal of Industrial Relations*, 58(1), 199-223.
- Cappelli, P., Keller, J. R. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596.
- Caravaca, I. (2016). Introducción a la teoría de la planificación territorial. *EURE (Santiago)*, 42(125), 301-305.
- Faour, D., Todd, E. (2020). Prevention and Control of Foodborne Diseases in Middle-East North African Countries: Review of National Control Systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 70.
- Giovanis, E. (2015). Relationship between recycling rate and air pollution: Waste management in the state of Massachusetts. *Waste Management*, 40, 192-203.
- Gómez, E., Bohórquez, C., Severiche, C. (2018). Social-demographic and health conditions in waste pickers in the city of Cartagena de Indias (Colombia). *Revista Aglala*, 9(1), 414-426.
- Gómez, E., Moadie, O., Sayas, S., Villanueva, Z, Severiche, C. (2019). Muscle-skeletal symptoms in informal recyclers of Cartagena de Indias (Colombia). *Revista Aglala*, 10(1), 23-36.
- Gomez, E., Severiche, C. (2018). Association between Sociodemographic, Health and Work conditions in Waste pickers in Cartagena de Indias (Colombian Caribbean). *International Journal of ChemTech Research*, 11, 331-341.

- James, P., Walters, D. (2019). Health & safety at work: time for change. *Institute of Employment Rights Journal*, 2(1), 58-85.
- Medina, M. (2010). Talento humano y trabajo en equipo del personal directivo de las universidades del municipio Maracaibo. *Telos*, 12(1), 79-97.
- Mejías, J. (2015). Educación para la salud en el mundo laboral, los servicios de prevención como motor de cambio para alcanzar un modelo óptimo de salud en el trabajo. Tesis Doctoral. Doctorado en Educación y Sociedad. Universidad de Sevilla. España.
- Mendoza, O. (2015). La Intervención del Estado en la Regulación de los Riesgos Laborales Caso: Venezuela. Tesis Doctoral. Doctorado en Ciencias Políticas. Universidad de Salamanca. España.
- Michellini, J., & Pintos, P. (2016). Metropolitan expansion and new socio-spatial segregation scenarios in contemporary Argentina. The case of Nordelta-Las Tunas (Buenos Aires). *Habitat International*, 54, 40-49.
- Mulala, D., Dlamini, S., Kubanza, N. (2017). From informality to formality: Perspectives on the challenges of integrating solid waste management into the urban development and planning policy in Johannesburg, South Africa. *Habitat International*, 63, 122-130.
- Parra, . M. S. (2017). El accidente de trabajo fuera del lugar de trabajo habitual. El desplazamiento trasnacional de trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Abogados Especializados en Responsabilidad Civil y Seguro*, (63), 43-64.
- Ruiz, M., Severiche, C., Briceño, L., Duran, L. (2020). Barreras de Competitividad de las PyMEs Agrícolas del Distrito de Santa Marta (Caribe Colombiano). *Revista Espacios*, 41(17), Pág. 6.