



Facultad de Ingeniería
Seminario de Graduación
Lic. Salud Ocupacional con énfasis en Seguridad Industrial

INVESTIGACION

***Análisis del nivel de Cumplimiento de la
Política Nacional de Salud Ocupacional
2008-2016 en el Sistema de Gestión
Preventiva del Banco de Costa Rica***

Asesor Metodológico:
Lic. Alex Pérez Esquivel

Elaborado por:

Rebeca Hidalgo Barrantes

II Co 2011

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS.....	6
2. RESUMEN	7
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
3.1 Enunciado del Problema.....	¡Error! Marcador no definido.
4. ALCANCE	8
5. JUSTIFICACION	9
6. FUNDAMENTACION TEORICA	9
7. METODOLOGIA	12
8. RESULTADOS	13
9. DISCUSION.....	23
10. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES	25
11. RECOMENDACIONES.....	26
12. BIBLIOGRAFIA	28
13. ANEXOS	29

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es frecuente escuchar sobre Sistemas de Gestión en Prevención de Riesgos Laborales, pero no todos han incluido la actual Política Nacional de Salud Ocupacional, creada ante la preocupación de la administración de gobierno 2006-2010 por proteger la fuerza laboral y dar la responsabilidad de esto a las instituciones públicas y empresas privadas. Es por el mismo desconocimiento en materia de salud y seguridad y de los derechos laborales además de poca exigencia que tienen los mismos trabajadores para hacer cumplir su derecho a la seguridad y bienestar que esta Política fue creada por el Consejo de Salud Ocupacional; no obstante, las instituciones pertenecientes al Estado, con el afán de cumplir con la legislación vigente, con el propósito de ser un ejemplo a la población y proteger a sus trabajadores, intenta gestionar y coordinar el plan para salvaguardar la integridad física y moral de su población económicamente activa.

Pero, aún cuando el Estado es el ente regulador y gestor de en materia de salud y seguridad laboral las instituciones vinculadas tales como los bancos estatales, no van más allá de lo que ya han integrado en sus procesos durante mucho tiempo la innovación en sus protocolos, manuales, procedimientos así como las normas que podrían aplicarse y que son de carácter obligatorio no es tomada en cuenta en su política de Salud y Seguridad Ocupacional (SyS) ante este panorama nos preguntamos ¿Está siendo integrada esta política propuesta por el Consejo de Salud Ocupacional en la gestión del BCR?, ¿estas instituciones implementan la gestión preventiva según las normativa y legislación vigente?, o es esto un hecho aislado que busca generar empleos seguros con baja siniestralidad y mejores condiciones de salud priorizando la revisión de la política?. Para poder comprender la efectividad de estas instituciones debemos definir y entender claramente en qué consiste un SISTEMA DE GESTION PREVENTIVA y la importancia que en él radica. Se podría definir un Sistema de Gestión como la organización de cualquier empresa en materia preventiva y de análisis de accidentes, así como todos

los programas que involucren los diferentes temas referentes a la seguridad y a la prevención.

En el campo de la salud ocupacional, es muy importante contar con un sistema de gestión preventivo de riesgos laborales en el cual exista un proceso de mejora continua y en dónde el bienestar de los colaboradores, sea siempre el objetivo.

La incorporación de un sistema de gestión preventiva de riesgos laborales debe significar un cambio importante en la disminución de la siniestralidad y de las enfermedades laborales en la empresa.

Todo cambio que se haga en la organización influye directamente sobre los colaboradores, es por eso que siempre se debe tener presente entre los objetivos el bienestar de los mismos. Estos objetivos deben ir de la mano con los otros sistemas de gestión, como son los sistemas de calidad y ambiente. Por otra parte, estos objetivos deben ser alcanzables, medibles y realistas.

Un adecuado sistema de gestión debe de incluir aspectos de índole administrativo las capacitaciones, en las cuales se motive a los involucrados sobre la importancia de la prevención de accidentes y de enfermedades laborales.

Las inspecciones de riesgos y peligros así como la investigación de accidentes son aspectos importantes a considerar, ya que de esta manera podemos ejecutar medidas correctivas con el objetivo de evitar futuras situaciones lamentables. El Estado mismo cuenta con los fondos suficientes para defender y hacer cumplir lo que contempla la Constitución Política en su artículo 56 *“Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo”*.

En el campo de la Salud Ocupacional el Banco implementa su sistema de gestión preventiva de una manera eficaz, lo cual se vio reflejado en la obtención del premio *Global Preventivo* durante los años 2008 y 2010

otorgado por del Instituto Nacional de Seguros (INS) en la categoría financiera esto denota el alto compromiso gerencial del Banco y de la oficina encargada de implementar la gestión en materia de seguridad.

Por otra parte, una de las estrategias fundamentales ha sido la producción de programas, sub programas de trabajo y planes de acción y control donde se han establecido cuales son las prioridades y tiempos de cumplimiento necesarios de esta manera, se plantean los objetivos que busca eliminar condiciones inseguras. Es el Estado mismo quien propone en cada una de sus promulgaciones la adopción de esta práctica establecida y documentada en “La Política Nacional de Salud Ocupacional”.

Antes esta propuesta es necesario cumplir con un cronograma de auditoría periódica que analice el nivel de cumplimiento tomando como referencian la Política Nacional de Salud Ocupacional debe ser establecido y monitoreado para asegurar que las medidas tomadas han sean efectivas y valorar la aparición de nuevas condiciones en las cuales haya que integrar procesos y protocolos para la mejora continua cumpliendo en su totalidad con la normativa vigente.

En resumen un sistema de gestión de riesgos laborales debe de tener una estructura administrativa definida, donde se conozca el rol que cada persona va a desempeñar dentro de la organización así como un plan estratégico que incluya capacitación, objetivos y metas que se deseen cumplir y la manera de llevarlos a cabo siempre contemplando lo que rige en materia de salud y seguridad ocupacional a nivel nacional.

Independientemente del sistema que se decida utilizar lo más importante es que siempre se busque proteger la integridad de los colaboradores siendo el objetivo final la detección, control y minimización de riesgos laborales para que los trabajadores cuenten con un ambiente de trabajo seguro.

Frente a este panorama se plantea un análisis del nivel de cumplimiento que tiene el actual Sistema de Gestión Preventiva (S.G.P) del conglomerado

financiero Banco de Costa Rica con la actual Política Nacional de Salud Ocupacional tal y como hemos expuesto dicha política busca regular y promulgar la protección del trabajador costarricense a un mayor nivel del que ya se ha venido dando en el entidad bancaria integrando la innovación en sus procesos para poder determinar si esta tarea se ha quedado solo en el papel a través de los años o bien, si la gestión preventiva ha sido eficaz y efectiva con la implementación de la política a nivel institucional se busca identificar las principales fallas para así poder integrar oportunidades de mejora y sus respectivas recomendaciones.

Este proyecto de investigación fue estructurado en tres fases: la recolección de los datos, procesamiento de estos y el análisis posterior. Con ellos buscamos determinar el estatus del Banco de Costa Rica oficinas centrales con respecto a la Política Nacional de Salud Ocupacional 2008-2016, y de esta manera generar propuestas técnicas necesarias para trabajar en el desarrollo de las soluciones para integrar la política al sistema.

1. OBJETIVOS

a. Objetivo General

Analizar el nivel de cumplimiento de la Política de Nacional de Salud Ocupacional 2008-2016 en el Sistema de Gestión Preventiva en el conglomerado financiero Banco de Costa Rica.

b. Objetivos Específicos

1. Valorar la actual Política de Gestión Preventiva del Banco de Costa Rica y determinar con respecto a la Política Nacional de Salud ocupacional el nivel

de cumplimiento de la normativa nacional según el Consejo de Salud Ocupacional.

2. Diagnosticar las condiciones de implementación de la Política Nacional de Salud Ocupacional actuales y sus respectivas recomendaciones que aplican para el Sistema de Gestión Preventiva del Banco de Costa Rica.

3. Reforzar el actual Sistema de Gestión preventiva para la competencia eficaz y efectiva en *Global Preventivo* por del Instituto Costarricense Nacional de Seguros (INS) en años venideros.

2. RESUMEN

En una búsqueda de mejora de los Sistemas de Gestión Preventiva que se utilizan actualmente en organizaciones representativas financieras del Estado, se pretende la implementación y conocimiento de la actual Política de Salud Ocupacional 2008-2016.

Conocer esta Política y sus niveles de cumplimiento nos permite hacer recomendaciones para que de una manera innovadora se mejoren las condiciones actuales de los trabajadores en el ámbito de la salud física y mental y además procurar efectividad y eficiencia en las labores del conglomerado financiero Banco de Costa Rica.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Sistema de Gestión Preventiva de una empresa es una herramienta para la mejora continua en la prevención y mitigación de accidentes y enfermedades en los centros de trabajo si ésta no tiene un enfoque integral y apego a la normativa que rige en el país donde radica la organización no se puede logra la gestión eficaz ante los riesgos laborales que promueven el respeto por la regulación existente en materia de seguridad y salud ocupacional.

Es conocido que existe un registro de todos los problemas que implica y trae a una organización por no mantener una gestión preventiva, especialmente por accidentes de trabajo, incapacidades y pérdidas económicas. Por otra

parte los altos índices de mortalidad por accidentes y/o enfermedades laborales, reflejados en documentos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Mundial del Trabajo (OIT), entre otros dan una dimensión de la problemática.

Los accidentes, incidentes y enfermedades, están tomando dimensiones de alcance epidemiológico debido al crecimiento de la población laboral y la industrialización sin planificación y regulación legislativa que obliguen a la protección de cada miembro que integre la organización; es obligación de los patronos otorgar un ambiente sano que garantice la salud física y mental, y es obligación legítima de los representantes legales de cada empresa cumplir con cada una de las leyes y normativas que en este país se promueva. Para cumplir con esto las empresas e instituciones deben innovar en sus procedimientos, estándares de operación e integrarlos al manual e instructivos de la institución.

Por tanto y en la misma guía de importancia hablar de temas como desarrollo, responsabilidad empresarial, normas, certificaciones, salud mental, siniestralidad, globalización, entre otras nociones aluden a variables que los empresarios o representantes de las organizaciones gubernamentales deben comenzar a implementaren sus operaciones de una manera más amplia, responsable y ciertamente apegado a las leyes que rigen en un país.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es el nivel de cumplimiento del Sistema de Gestión Preventiva del BCR con la Política Nacional de Salud Ocupacional?

4. ALCANCE (X)

a. Durante la etapa de recolección de información se suministró una encuesta para obtener la opinión de funcionarios del Banco de Costa Rica, la con el objetivo de verificar los niveles de innovación del sistema integrando la Política Nacional de Salud Ocupacional propuesta por el Consejo de Salud Ocupacional.

b. Analizar con la información obtenida la integración de la Política Nacional de Salud Ocupacional en el Sistema de Gestión Preventiva actual del Banco de Costa Rica y el conocimiento del personal sobre la misma.

c. En la recolección de los datos un procedimiento será se definir las conclusiones y recomendaciones para cumplir a cabalidad con la Política Nacional de Salud Ocupacional.

5. JUSTIFICACION

Al ser el conglomerado financiero Banco de Costa Rica una de las entidades financieras gubernamentales más importantes del país, es necesario en la medida de lo posible cumplir con la normativa y legislación vigente para que éste sea ejemplo del compromiso por la seguridad e integridad de la población laboral.

El Banco de Costa Rica ha buscado distinguirse de los demás bancos, lo que le ha llevado a obtener premios relacionados a su ya que este ha obtenido premios pertinentes a su Sistema de Gestión Preventiva. Este nivel de compromiso ha buscado la promoción de la salud en cada una de sus áreas de trabajo.

En la actualidad, son más las personas y empresas comprometidas con la seguridad y salud de su población laboral por lo que el cumplimiento de la legislación y normativa que rige en el país mantiene la misma convicción y apego para la innovación de nuevos Sistemas de Gestión Preventiva, los cuales exigen la integridad de cada uno de sus miembros y departamentos.

6. FUNDAMENTACION TEORICA

Política de Salud Ocupacional

Las condiciones y ambiente de trabajo que garanticen la salud, la seguridad y el bienestar general de los trabajadores constituyen un derecho esencial en la relación patrono-empleado, por lo que las instituciones públicas y empresas privadas deben desempeñar de manera responsable y coordinada el mandato que les da el marco jurídico. (**Consejo Salud Ocupacional, Política Nacional de Salud Ocupacional, 2008**).

Por tanto la salud y seguridad de las actividades laborales son responsabilidad de la alta administración y de todos los servidores; los cuales deberán de recibir una adecuada capacitación e información teórico-práctica para que sean partícipes del desarrollo de la prevención y un ambiente libre de lesiones de sus áreas de trabajo. **(Política Conglomerado Financiero BCR, apartado 2, la salud y seguridad en el trabajo).**

Sistemas de Gestión Preventiva

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. **(Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, artículo 3. Definición)**

No existe un único sistema válido de organización de la prevención, ya que dependerá de cómo esté organizada la empresa y la cultura que en ella exista. El modelo más eficaz en cada caso es aquel que se integre plenamente a la propia organización productiva, logrando que directivos, técnicos, mandos y trabajadores, asuman las responsabilidades que tienen en la materia. En todo caso y sea cual sea la modalidad de organización preventiva elegida de acuerdo a la legislación vigente en función de la plantilla y la actividad (propio empresario, trabajador designado, o servicio de prevención propio, mancomunado o ajeno). **(Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas, NTP 565, INSHT)**

El BCR ha tomado como referencia para su sistema de gestión actual el OSHAS 18001-2007; este sistema fue desarrollado para que fuera compatible con la norma de sistemas de gestión ISO 9001:1994 (calidad) e ISO 14001 (medio ambiente) Así mismo, este sistema facilitó a las organizaciones la integración de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales. Se elaboró con la aportación de varios organismos normalizadores y entidades de certificación (...) **(Gestión**

Empresarial y Seguridad y Salud en el Trabajo. Revista de Gestión Ambiental nº 38 febrero)

La política preventiva debe incluir la visión, los valores y los objetivos de la organización en materia de seguridad y salud laboral con la finalidad de que los asuman todas las personas que la componen. Estos valores compartidos servirán de guía en la toma de decisiones y actuaciones que desarrollen los miembros de la empresa.

Con la definición de una política preventiva se busca desarrollar una cultura de seguridad y salud, es decir, concienciar a todos los miembros de una organización sobre cómo debe actuar para evitar los comportamientos inseguros, y para generar un ambiente de trabajo seguro. No en vano, la conducta y las acciones de los trabajadores hacia la prevención de riesgos laborales están determinados por los valores, y actitudes transmitidos por la dirección de la empresa.

De este modo, la cultura preventiva, que forma parte de la cultura organizacional, puede definirse como un sistema de valores, creencias y normas compartidas por todos los miembros de una organización respecto a la seguridad y salud, y que sirve como marco de referencia de sus comportamientos. **(Gestión de la Prevención de los Riesgos Laborales. Una Visión Empresarial, 2001).**

Por otra parte todo sistema debe estar basado en el cumplimiento de la legislación; las organizaciones deben conocer requisitos o estándares que les sean de aplicación **(Gestión de la prevención de riesgos laborales: OHSAS 18001, directrices OIT y otros modelos. 2002).**

En general, las variables de seguridad y salud en el trabajo que estarán incluidas en el sistema de gestión de una empresa dependerán de la legislación aplicable en función de su actividad, tamaño y riesgos a los que esté sometida y de las exigencias que en particular demande la norma o modelo a partir del cual se diseñe o implemente. **(Gestión de la prevención**

de riesgos laborales: OHSAS 18001, directrices OIT y otros modelos. 2002).

Por tanto todo trabajador está en pleno derecho de proceder a denunciar de forma pública las irregularidades o anomalías detectadas en su empresa (...) ya que se pretende siempre el cumplimiento de la legislación para proteger la salud como bien personal, y como un derecho fundamental del individuo en su globalidad y no sólo como un factor de producción. (**Sistema Normativo de Prevención de Riesgos Laborales. 2009**)

Las empresas también deben tener claro que en materia de salud y seguridad el beneficio no es ni será únicamente para el trabajador, sino también, un costo asociado a la pérdida de las ganancias que dejan dejan de percibirse por pérdida en recurso humano, materiales, tiempos de producción entre otros (...) Además de las pérdida intangibles como la imagen por retrasos y de más. (**Manual para la formación de nivel Superior en Prevención de Riesgos. 2005**) Esto puede definitivamente presentarse al no gestionar en su sistema la aplicación de la legislación en materia de seguridad laboral.

Por esto existe la necesidad de desarrollar una política de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo no solo porque exista una legislación y normativa aplicable, sino porque el número de accidentes laborales ha crecido considerablemente. De este modo, se hace necesario elaborar técnicas de trabajo que los evite o disminuya para que los trabajadores se sientan seguros en su puesto de trabajo. (**Prevención de Riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo. 2010**)

7. METODOLOGIA

Para el desarrollo de la primera etapa se utilizó un cuestionario aplicado a 91 personas encuestadas, las cuales trabajan directamente en el conglomerado

Banco de Costa Rica. Para determinar el nivel de cumplimiento que presenta con la comparativa de La Política Nacional de Salud Ocupacional 2008-2016 se toma en cuenta en los objetivos y alcance de la investigación así como el conocimiento e información de los encuestados sobre esta política y el Sistema de Gestión actual del Banco. La herramienta (cuestionario) tomado como instrumento de medición, cuenta con 20 preguntas que indagan sobre una condición positiva o negativa en términos de conocimiento y cumplimiento, y no involucra a ningún otro sector que no sea una entidad gubernamental.

Para la recopilación de los datos se utiliza la herramienta electrónica *SurveyMonkey*, por medio de ésta se obtiene la ponderación de los datos sobre la tendencia de los encuestados.

Para la segunda etapa se obtienen los datos, una vez procesados se genera estadísticas descriptivas o representativas partiendo de ítems “cerrados”, y que permiten a los encuestados responder de una manera sencilla y fácil. La encuesta tiene un margen de error del 5% con un 95% de confianza.

Una vez obtenidos los datos requeridos, se establece la priorización de éstos, conclusiones y recomendaciones esperadas para la mejora y cambios en el Sistema de Gestión Preventiva actual del BCR.

El análisis y las conclusiones a partir de los datos arrojados por la encuesta permiten incidir en posibles participaciones en INS “PREVENTICO” y en los cambios en la implementación de protocolos, programas e integración del personal y que este no se había tomado en consideración para la mejora del sistema.

8. RESULTADOS

Datos Generales

En el análisis de los datos el reporte general de la encuesta nos indica que la muestra seleccionada tuvo una participación representativa de 91 sujetos encuestados, los cuales son en su totalidad trabajadores y miembros activos del Banco.

Esta última condición se logra comprobar por el único dominio en sus correos; además se reciben consultas de éstos mismos para aclarar dudas sobre su participación en dicha encuesta.

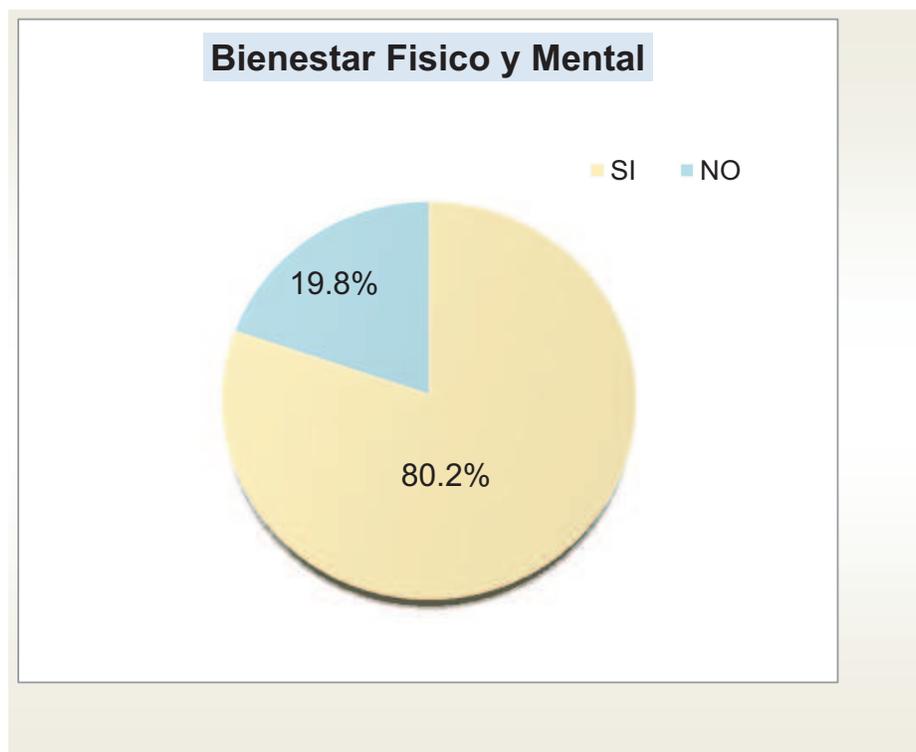
De acuerdo con cada uno de los ámbitos de variables a analizar que el cuestionario presentó, se analizaron y recopilaron los principales datos y que fueron presentados de manera grafica.

Los criterios de selección de los gráficos estuvieron basados en su relevancia para responder a los objetivos propuestos en esta investigación, además de su importancia al momento de generar las recomendaciones pertinentes.

El Sistema de Gestión OSHAS 18001 implementado en el Banco de Costa Rica, así como la Política Nacional de Salud Ocupacional 2008-2016 exige que los servicios ofrecidos por la empresa para procurar el bienestar físico y mental de cada colaborador deban ser conocidos de manera clara y protocolizada sin dejar de lado a ningún departamento, miembro, o empresas sub contratada.

Con respecto al grafico 1, es posible observar el nivel de conocimiento que tienen los encuestados sobre los servicios y protocolos del Banco el 80.2% conoce los servicios con los que cuentan para procurar su bienestar, mientras que solo el 19.8 % dice desconocer en su totalidad estos beneficios para la práctica segura en sus tareas diarias.

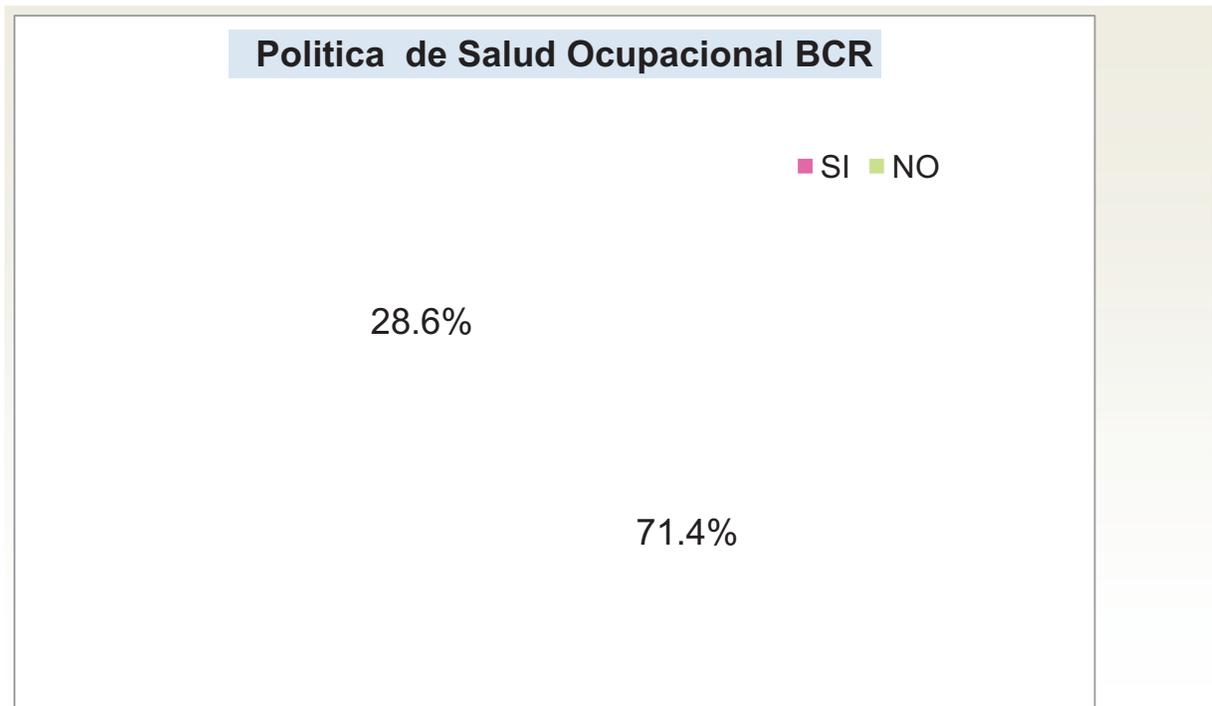
Grafico 01



Fuente: Hidalgo (2011)

En el gráfico 2, los porcentajes siguen siendo positivos ya que el 71.4% de sujetos encuestados dice conocer sobre la Política que se gestiona actualmente en su empresa (BCR) siendo el 28.6 % de la muestra el que dice desconocer de esta. No obstante la Política Nacional de Salud Ocupacional establece que todo miembro perteneciente o involucrado a la organización que ejecute un Sistema Gestión Preventiva deberá conocer su Política en materia de salud y seguridad ocupacional, con lo cual es inconcebible que no se establezca un protocolo de ingreso para informar sobre esta.

Grafico 02



Fuente: Hidalgo (2011)

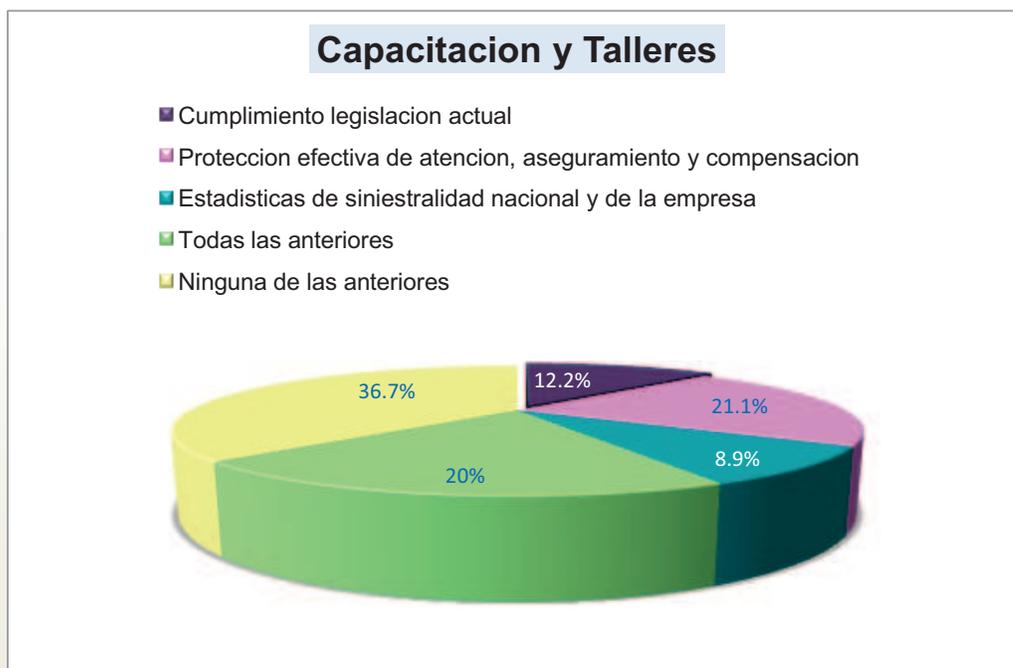
Programas de Promulgación y Divulgación de la Gestión Preventiva

Es importante mencionar que toda gestión de la salud y seguridad debe llevar un apartado o programa para la divulgación efectiva de su política, normas, protocolos, y procedimientos establecidos para el resguardo de los trabajadores, además de la promulgación y conocimiento de sus derechos y deberes, así como los riesgos presentes por consecuencia de sus tareas diarias.

En esta sección de la encuesta fue necesario identificar si el cumplimiento de la legislación y normativa, así como la información sobre beneficios que pueden obtener como asegurados tomando en cuenta datos reales sobre estadísticas de siniestralidad por el cual se pretende concientizar a los colaboradores para que el cumplimiento legal sea efectivo, estaban siendo tomados en consideración en la gestión de la información que deben recibir los miembros de la organización de manera continua.

En el grafico 3 se refleja de manera alarmante en los porcentajes obtenidos, que el 36.7% dice nunca haber recibido información en modulo de capacitación o taller sobre temas relevantes para el cumplimiento de la Política Nacional de Salud Ocupacional, un 21.1% asegura haber recibido capacitación sobre la protección efectiva de la atención y compensación que tienen asegurados y trabajadores de la organización; de los temas tratados en el programa de divulgación para el cumplimiento de la legislación actual el cumplimiento de la legislación actual se perfila con el 12.2% y solo el 8.9% de la población encuestada asegura conocer sobre datos estadísticos de siniestralidad nacional y de su empresa, con una la contraparte del 20.0% que si manifiesta haber recibido taller o capacitación sobre todos los temas relevantes anteriormente mencionados.

Grafico 03

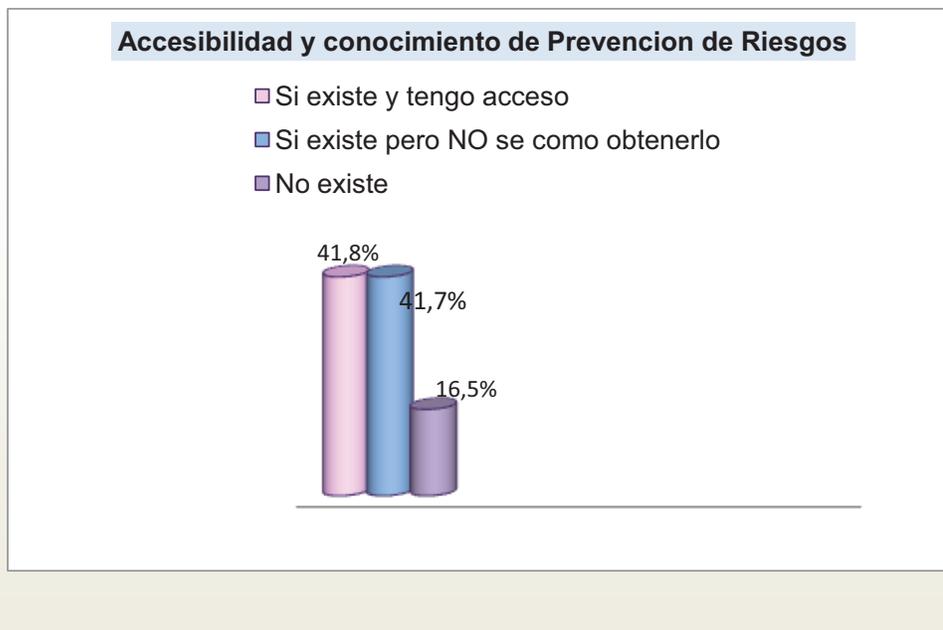


Fuente: Hidalgo (2011)

Con respecto al gráfico 4 y al acceso de conocimiento que tiene los encuestados sobre la información veraz y efectiva que reciben en relación al

manual programa que mantiene la empresa de Riesgos Laborales, se determina que el 41.8% concuerda con que el acceso para tener información del manual de prevención de riesgos es fácil y que además saben cómo llegar a ella, sin embargo sus mismos compañeros dicen conocer de su existencia aunque no saben cómo poder obtenerla reflejándose en el 41.8% , pero el 16.5% no tiene información alguna sobre la existencia de algo tan vital en la gestión del riesgo como lo es el manual y protocolos asociados.

Grafico 04

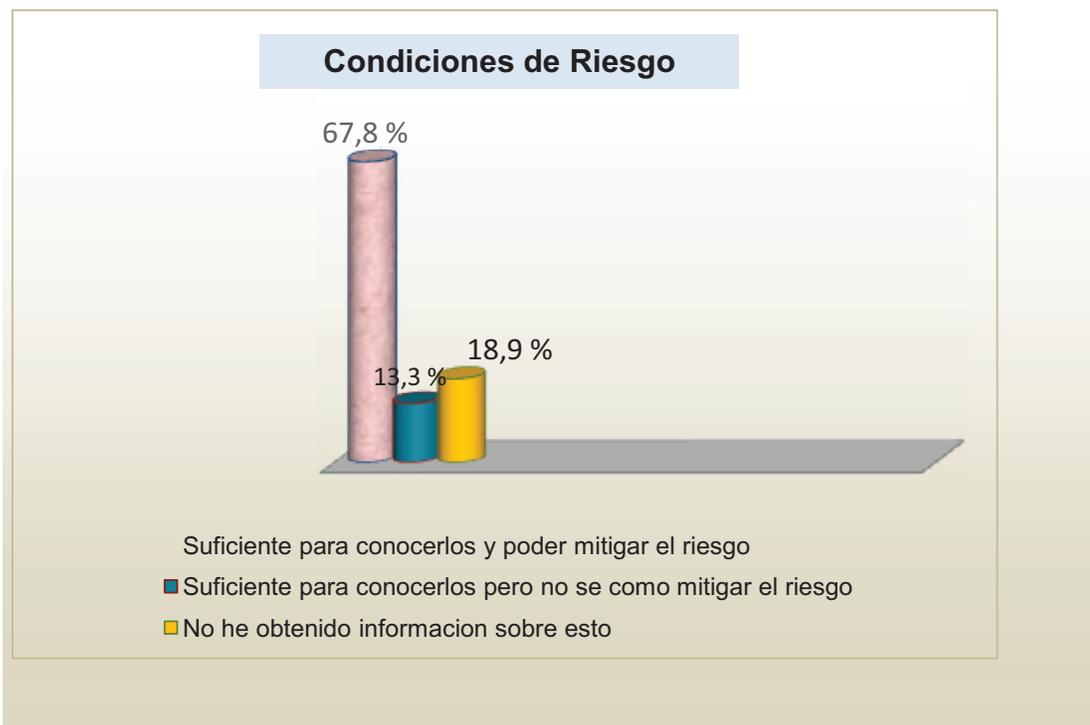


Fuente: Hidalgo (2011)

El gráfico N° 5 refleja la opinión de los encuestados a los cuales se les solicitó que identificaran si se muestran conformes con la información que reciben sobre las condiciones inseguras en sus puestos de trabajo diariamente y si además tienen información de las prácticas seguras para mitigar estas condiciones. El 67,8% dicen estar conformes con la información que han recibido con respecto a este tema, el 13,3% dice que la información es suficiente para conocer las condiciones inseguras presentes en sus tareas diarias, sin embargo no saben cómo trasladar o eliminar estas condiciones, el

18,9% asegura nunca haber recibido datos sobre las condiciones inseguras en su centro de trabajo.

Grafico 05



Fuente: Hidalgo (2011)

Gestión de la Normativa de la Política

Para el gráfico 6 refleja la obligatoriedad expuesta en la Política Nacional de Salud Ocupacional 2008-2016

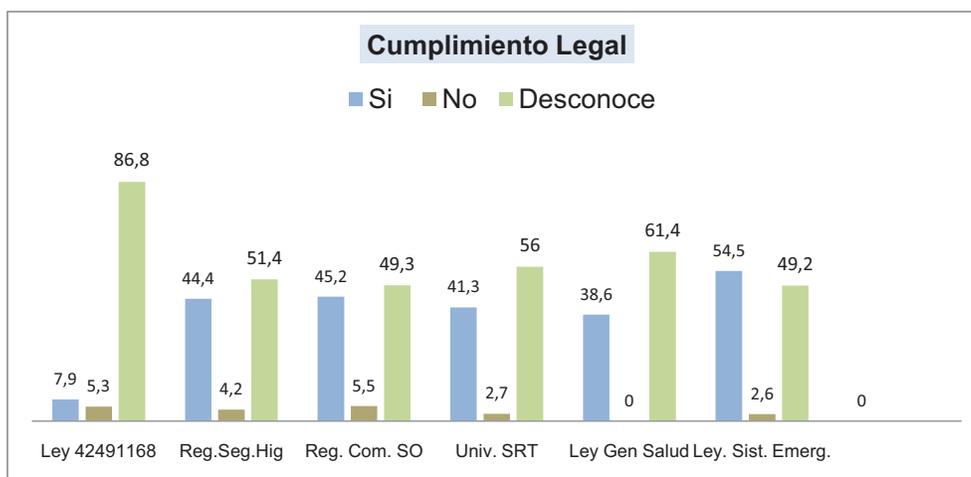
Con respecto a la identificación de los reglamentos y leyes de carácter obligatorio en la Gestión de Prevención de Riesgos de cualquier empresa, son los mismos miembros del BCR quienes nos indican que en su gran mayoría desconocen la legislación aplicable en la gestión del riesgo un 86% dice desconocer la Ley 4229 Pacto internacional de Derechos Económicos Sociales, 61.4% la Ley General de Salud, 56% universalización de los Seguros de Riesgos de Trabajo. Además, el 51,4% menciona desconocer el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo asimismo el

49,3 % ignora la existencia del reglamento de las comisiones de Salud Ocupacional.

No obstante en la obtención de los datos también se evidencia que una mayoría el 54,5% de los encuestados aseguran conocer la Ley del Sistema Nacional de Emergencia para atender y Mitigar Desastres provocados por el hombre, sean estos naturales o tecnológicos. El 41,3% dicen haberse informado sobre la Universalización de Seguros de Riesgos de Trabajo y sobre el Reglamento de Salud Ocupacional el 45,2% de los encuestados. El Reglamento de Seguridad e Higiene es identificado por el 44,4% de la población encuestada, sin embargo sólo el 7,9% conoce la Ley 4229.

Los colaboradores que contestaron la encuesta dicen en un 5,3 que NO aplica la Ley 4229 en su empresa. Con respecto al Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional un muestra 5,5% un desconocimiento sobre el mismo, el 4,2% de la muestra selecciona no se ha informado en referencia al Reglamento General de Seguridad e Higiene, mientras que únicamente el 2,7 % desconoce el tema de Universalización de los Seguros de Riesgos de Trabajo. No obstante un porcentaje relativamente menor (2,6%) dice nunca haber escuchado por parte de su empresa información de la Ley del Sistema Nacional de Emergencia para prevenir, mitigar y atender los desastres de origen natural, provocado o tecnológico.

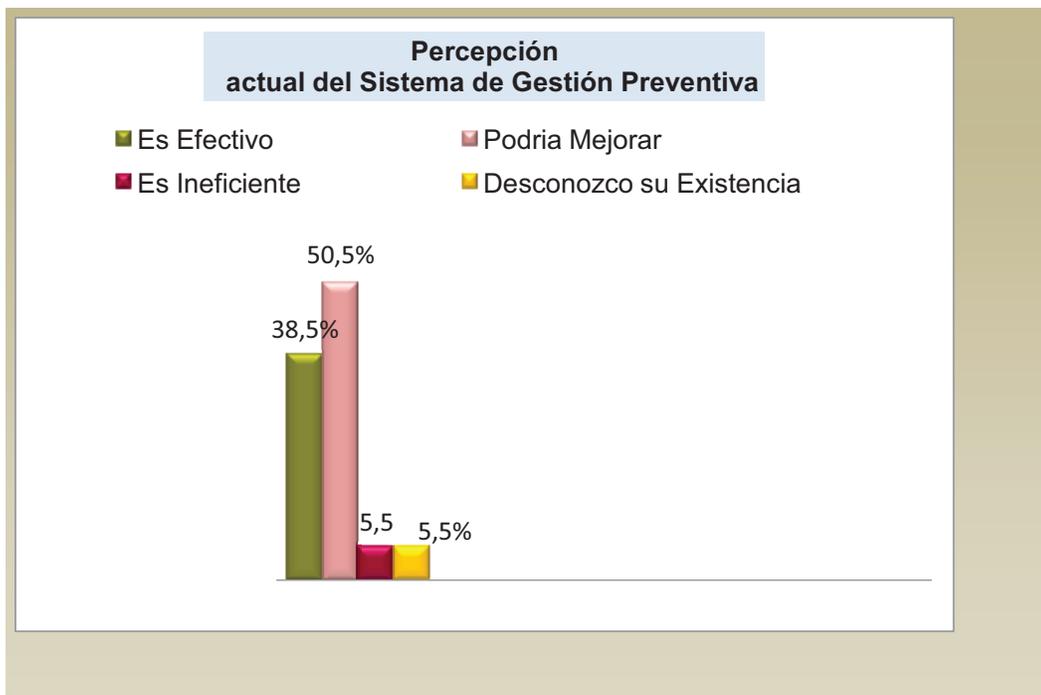
Grafico 06



Fuente: Hidalgo (2011)

Conocimiento e información demográfica

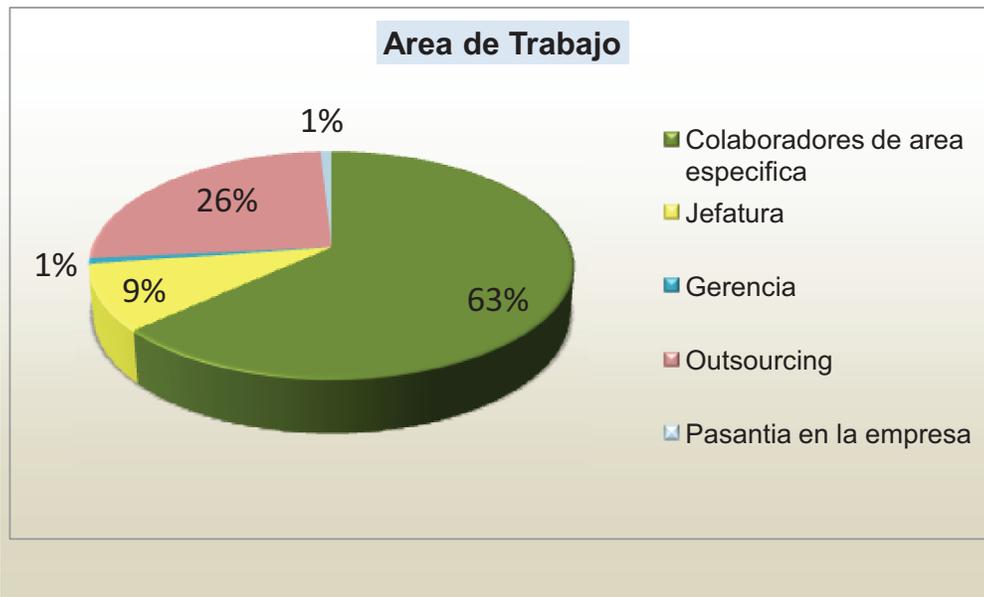
Es importante y vital para el desarrollo de los programas y protocolos la integración y percepción de cada uno de los miembros que conforme la población laboral por lo que se les solicita a los trabajadores encuestados que indiquen el grado de satisfacción y conocimiento sobre el actual Sistema de Gestión Preventiva, al respecto los encuestados se manifestaron de la siguiente manera: el 38,5% dice que su el sistema actual de Gestión Preventiva es efectiva, mientras que 50,5% indica que este podría mejorar. El 5,5% manifestó su disconformidad con el sistema aduciendo que es ineficiente un 5,5% dice desconocer en su totalidad que su empresa cuenta con gestión preventiva.



Fuente: Hidalgo (2011)

En el grafico numero 8 se identifica el área de trabajo y cargos desempeñados por los colaboradores encuestados. El 82,2% del total de los encuestados son colaboradores de distintas áreas específicas de BCR, las jefaturas se manifestaron en un 12,2% y el 1,1% eran parte de las gerencias. En toda empresa pueden integrarse miembros “de paso”, el 1,1% pertenece a este grupo, se encontró que el 3,3% son personas sub contratadas “outsourcing”. Esto se toma en cuenta ya que es necesario identificar las áreas de trabajo en el sistema de gestión y mantener de esta información y esta documentación eficaz.

Grafico 08



Fuente: Hidalgo (2011)

9. DISCUSION

Es necesario recordar los elementos claves que presenta OSHAS 18001:

- Planificación para identificar, evaluar y controlar los riesgos
- Programa de gestión de OHSAS
- Estructura y responsabilidad
- Formación, concienciación y competencia
- Consultoría y comunicación
- Control de funcionamiento
- Preparación y respuesta ante emergencias
- Medición, supervisión y mejora del rendimiento

Para efectos de esta investigación los elementos claves anteriormente mencionados con aquellos conceptos competen a la Política Nacional de Salud Ocupacional 2008-2016. Con esta operación comparativa se pudo identificar de manera clara y evidente el compromiso de la alta gerencia con la Política de Salud y Seguridad (aprobada en junio del 2010) que indica que “la

alta administración se compromete a alcanzar el más alto nivel de SyS en las actividades laborales” y que la SyS es “responsabilidad de la alta administración y de todos los servidores del Banco”. La misma también indica que se cumplirá con la legislación vigente y que se brindará capacitación e información teórico-práctica para que el personal sea partícipe de la prevención.

Sin embargo, la política no indica de manera clara otros aspectos importantes relacionados con un buen desempeño en SyS, que están implícitos en la Norma OHSAS 18001, como son el compromiso, mejora continua del sistema, con la reducción de accidentes y con el control de los riesgos y la promulgación de estos. Además, la política no establece cómo se logrará asegurar estos compromisos; es decir, no indica cuales son los componentes claves del “sistema” que existe para lograrlos.

Asímismo el cumplimiento legal no está contemplado en la política por lo tanto la divulgación de la misma no es del todo eficaz, esto se ve reflejado en el desconocimiento de la población encuestada sobre normativa y legislación vital que integra y apoya la Política Nacional de Salud Ocupacional.

Aun así se pudo determinar que la población laboral si conoce que en su organización se gestiona practicas para la prevención de riesgos, sin embargo no identifican la relación que ésta debe mantener con la legislación aplicable.

Las empresas con mejores resultados en su producción y competencia son aquellas con una gestión innovadora y un método de prevención basado en conseguir “puestos de trabajo seguros”. Para ellos la empresa debe integrar ciertas características como lo son:

- La participación general de cada miembro de la organización.
- Representantes activos de los trabajadores ejerciendo estratégicamente el desarrollo y mantenimiento del sistema de gestión preventiva.
- Mantener gestores o directores comprometidos y especialistas en la materia.
- Actitud gerencial positiva y comprometida.

El Estado costarricense y la Política Nacional de Salud Ocupacional plantean la formulación de protocolos, manuales y procesos de salud y seguridad ocupacional brindando una distribución justa de participación y conocimiento, recursos, capacitación y servicios de salud, de tal modo que esto exige a los directores de la política vigilar de manera constante esta distribución de la promoción de la salud y equitativa e integral.

De tal manera que se debe fortalecer la fiscalización de cumplimiento no solo de la empresa como tal sino la estatal además, es aquí donde se están generando oportunidades de mejora para incorporar lo que estos entes fiscalizadores promulgan y exigen.

Por tanto, aunque la actualización de la normativa permite implementar medidas necesarias para la protección de la vida e integridad física mental de los trabajadores para las diferentes actividades productivas no está siendo regulada, sea cual sea los motivos de esto (déficits de recurso humano, y económico, entre otros.)

10. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES

Conclusiones

a. Los indicadores más deficientes correspondieron a los de programas para la promulgación y concientización de la aplicabilidad de normativas, legislación y decretos que se deben integrar en el Sistema de Gestión Preventiva OSHAS 18001-2007 por tanto en el sistema de gestión y política SyS de la institución estatal BCR no ha sido del todo promovida o se identifica con los trabajadores; que es en todo caso a quienes es dirigido para su protección y seguridad.

b. Para la formación y educación en materia legislativa e innovación al integrar la Política Nacional de Salud Ocupacional es necesario cronogramas, programas y sub programas para la mejora continua, así mismo se indica en los resultados que la capacitación es una herramienta necesaria e importante para poder identificarse en su totalidad.

- c. Las investigaciones que se realizan en la institución deben ser documentadas para que los resultados de las mismas sean transmitidas a la población laboral y no solo gerentes o gestores del riesgo.
- d. La capacitación y formación en materia preventiva debe involucrar a cada departamento de la institución, no debe ser canalizada a miembros que participan en la gestión de riesgos.
- e. El Banco cuenta con Política de SyS sin embargo debe verse reflejada el cumplimiento de la política propuesta por el Consejo de Salud Ocupacional. Además debe ser promulgada por medios digitales (plataforma del banco) para que sea de fácil acceso y de conocimiento para toda la población de trabajadores, visitantes y clientes de la entidad financiera.
- f. No se ve reflejado un programa de Responsabilidad Social Empresarial en su política.

11. RECOMENDACIONES

Población Laboral

Recordar

- *Los empleadores son los principales responsables de la prevención de riesgos.*
- *Los trabajadores tienen responsabilidad de cooperación en la prevención.*
- *La legislación y normativa de prevención de riesgos es un valioso instrumento formativo en salud ocupacional.*
- *El cumplimiento de esta legislación es la unidad de medida de la responsabilidad patronal en los casos de “reparación plena” de riesgos.*

11.1 Reforzamiento Institucional

- a. Es importante la creación de un manual dirigido a los trabajadores que sea de fácil acceso, que proyecte de una manera clara, sencilla y concisa los alcances, objetivos, metas de cumplimiento y protocolos para identificación y minimización de riesgos.
- b. La promulgación, educación y formación en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, debe involucrar más a los gerentes; el compromiso

gerencial es indispensable para lograr los objetivos y metas establecidas, por lo que integrarlos y comprometerlos en la gestión podrá tener beneficios y oportunidades de mejora en los procedimientos e instructivos establecidos y futuros.

c. La ejecución de la actividad preventiva no puede estar centralizada y enfocada a brigadistas, la Comisión de Salud Ocupacional u otros trabajadores asignados a participar e integrar grupos que promuevan la salud y seguridad. Es importante siempre atraer otros miembros, involucrándolos con estos grupos y dándolos a conocer. Vital que se conozca con que se cuenta en la empresa para proteger el bienestar físico y mental.

d. Incluir en la Política del BCR el compromiso de cumplir con la legislación y reglamentos de SyS aplicables.

e. Se debe establecer instructivos o herramientas para actualizar continuamente la normativa de salud ocupacional que permita la implementación de medidas necesarias para la protección de la vida e integridad física, de acuerdo a las características propias de cada grupo o área de trabajo representadas en las diferentes actividades productivas.

f. Fortalecer y documentar la fiscalización estatal coordinada, para el cumplimiento efectivo de la normativa de SyS y asimismo realizar las reformas legales pertinentes actualizándolo de manera protocolizada.

g. Promover el aseguramiento de la totalidad de la población laboral generando actitudes de prevención, el respeto a la vida, cuidado a la salud, solidaridad y responsabilidad social desde temprana edad y en forma continua.

h. Mantener procedimientos que permitan la formulación de planes, programas y sub programas que respondan a las necesidades de la población trabajadora, y que no solo sean considerados los criterios de los coordinadores de la gestión preventiva. Estos procedimientos se deben desarrollar manteniendo una red de información actualizada y estandarizada.

i. Desarrollar o diseñar un sistema de vigilancia epidemiológica de la salud del trabajador, además derivar el registro de las estadísticas de siniestralidad laboral.

j. Priorizar intervenciones de acción inmediata para proyectos específicos que darán sustento a la Política Nacional de Salud Ocupacional.

11.2 Elementos claves para el Sistema de Gestión Preventiva

a. Evaluar periódicamente las necesidades de la organización involucrando a los trabajadores.

b. Las auditorias deben contribuir al proceso de mejora continua, no debe convertirse en mejoras solo de las áreas o tareas auditadas.

c. Centrar la evaluación de cumplimiento en resultados y no en justificaciones, éstas siempre saldrán a relucir.

d. La formación deberá llevarse de manera continua desde los altos directivos hasta los trabajadores de cada área, además deben actualizarse con regularidad asegurando el conocimiento del sistema y cambios incorporados a la organización en materia de Salud y Seguridad Laboral.

e. Es necesario brindarle a los trabajadores la oportunidad de participar plenamente en la gestión preventiva y asignarles responsabilidades claras y específicas, y monitoreadas.

f. Lograr el equilibrio adecuado entre lo obligatorio y lo voluntario. Debe combinar la supervisión voluntaria y por normativa

12. BIBLIOGRAFIA

Bajo Albarracín, J.C. (2001) “*Gestión de la Prevención de los Riesgos Laborales. Una Visión Empresarial*”.

Cabalerio, V.M. (2010) “*Prevención de Riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. Ideas propias, vigo.

Gómez Etxebarria, G. (2002) “*Gestión Empresarial y Seguridad y Salud en el Trabajo*”. Revista de Gestión Ambiental nº 38 febrero.

INSHT. *Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas, NTP 565*. Recuperado de <http://www.insht.es>.

OHSAS 18001. (2007) “*Occupational Health and Safety Assessment Series*”.

Consejo de Salud Ocupacional (2008). “*Política Nacional de Salud Ocupacional 2008-2016*”.

Real Decreto 39 (1997) “*Por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*”.

Rubio Romero, J.C. (2002) “*Gestión de la prevención de riesgos laborales: OHSAS 18001, directrices OIT y otros modelos*”.

Rubio Romero, J.C (2005) “*Manual para la Formación de Prevención de Riesgos Laborales Nivel de Superiores en Prevención de Riesgos*”.

Muñoz Ruiz. A.B. (2009) “*Sistema Normativo de Prevención de Riesgos Laborales*”. España: Edición 1. Editorial GRAFOLEX, SL

13. ANEXOS

Anexo 1.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores
----------	--------------------------	---------------------------	-------------

<p>Política de gestión preventiva</p>	<p>proceso que se concreta en el documento mediante el cual la organización expresa formalmente las directrices y objetivos generales relativos a la prevención de riesgos laborales, determinando las funciones y responsabilidades en este campo</p>	<p>Se debe Priorizar medidas Preventivas, e informar y formar a los trabajadores Además de controlar , mitigar o eliminar riesgos existentes</p>	<p><i>-Informes -Datos comparativos -Análisis comparativos -Evaluación inicial y periódica</i></p>
<p>Global Preventivo</p>	<p>Premio de Seguridad y Salud Ocupacional "Global Preventivo" a la gestión en salud ocupacional que otorga el Instituto Nacional de Seguros a aquellas empresas que han demostrado un compromiso serio y continuo con la seguridad ocupacional y la salud de sus empleados.</p>	<p>Busca Administrar Régimen de Riesgos, Promotor de mejora continua en la salud de los trabajadores.</p>	<p><i>-Programa de verificación de cumplimiento. -Evaluación periódica -Índices de incidencia -Documentación/ procesos de información -Cumplimiento Política comprobado -Calificación Obtenida</i></p>

<p>Política Nacional de Salud Ocupacional</p>	<p>Documento de diagnostico nacional sobre S.O destinado a mejorar las condiciones de trabajo y generar una cultura preventiva, fundamentada en principios de seguridad social en el marco de los Derechos Humanos.</p>	<p>Tabulación y análisis de datos obtenidos para aplicar legislación en materia de salud y seguridad ocupacional</p>	<p><i>-Evaluación de cumplimiento, visitas periódicas.</i></p> <p><i>-Investigación para el mejoramiento de la salud ocupacional.</i></p> <p><i>-Procedimientos de formación y educación comprobados para la promoción de una cultura de prevención.</i></p>

BCR -Política Nacional de Salud Ocupacional		CALIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO			56%
<p>El objetivo de esta evaluación es hacer una radiografía de la organización, abarcando todos los aspectos vinculados con el desempeño Política Nacional de SO, y contrastarlos con posteriores evaluaciones.</p> <p>FECHA: Jueves, 29 de Julio</p> <p>ENCARGADO/A DE EVALUACIÓN: Rebeca Hidalgo Barrantes</p>					
Valor a Colocar		X	X		X
ADMINISTRACION DEL PROGRAMA					
1.Política					
Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
1.1	Promueve la protección efectiva de la salud	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
1.2	Informa resultados de investigación sobre temas o componentes relacionados con la salud ocupacional a todos sus colaboradores		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
1.3	Desarrolla y mantiene una red de información actualizada sobre estudios y proyectos por diversas instituciones.		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
1.4	Hace referencia a legislación aplicable		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
1.5	El documento ordena el que hacer de las instituciones reguladoras en materia de prevención del país para que actúen en de acuerdo a su ámbito de acción la legislación		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
2. Coordinador de programa					
Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
2.1	Se establece un comité del programa	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
3. Evaluación del programa					
Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
2.2	Se realiza periódicamente una evaluación de cumplimiento	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
ELEMENTOS DEL PROGRAMA					
3.Leyes y Autoridades					
Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
3.1	Existe un programa para verificar el cumplimiento de la legislación vigente aplicable a la empresa		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
3.2	Existe una estrategia para la revisión periódica de la legislación aplicable		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional

4. Evaluación					
Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
4.1	Existe una metodología que permita intervenir: <i>-protección efectiva de la atención, aseguramiento y compensación por riesgos de trabajo</i>		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
	<i>· Promoción de una cultura de prevención</i>		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
	<i>· Estadísticas de siniestralidad nacional y empresarial</i>	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
4.2	Se identifican involucran los trabajadores con los estándares y procedimientos para la gestión preventiva		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
	<i>Se conoce el programa para mejora continua de los procesos</i>		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
	<i>la información sobre el manual de seguridad y salud es fácil acceso para todo el personal</i>		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
5. Mitigación de Riesgo					
Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
5.1	Se establece metodologías para eliminar o mitigar los riesgos y es conocida en su mayoría por el personal	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
5.2	Existe concordancia entre la metodología de identificación y evaluación de riesgos con la de eliminación y control de efectos de los peligros	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
5.3	La estrategia de mitigación y control de riesgos contempla todas la cooperación interinstitucional, nacional que permita potenciar programas innovadores de protección		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
6. Manejo de Recursos					
Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
6.1	Los recursos existentes para la mitigación concuerdan con las necesidades actuales de la organización tanto a nivel interno como externo	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional

6.2	Se evalúa periódicamente que los recursos para la mitigación de riesgos estén actualizados	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
6.3	Existe un inventario actualizado de recursos tanto internos como externos	x	x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
6.4	Se involucra a la comunidad y empresas vecinas para los procedimientos del control de riesgos		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional

7. Planeación

Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
7.1	Establece acciones inmediatas y a largo plazo para eliminar riesgos y reducir impactos	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional

8. Elementos comunes del plan

Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
8.1	Están establecidas responsabilidades para el funcionamiento del plan de operaciones	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional

9. Dirección, control y coordinación

Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
9.1	Tiene los lineamientos para controlar, dirigir y coordinar las operaciones	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
9.2	Existe un sistema para control de accidentes y enfermedades provocados por el trabajo	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
9.3	Existe un mecanismo para identificar el avance del control de accidentes y enfermedades provocados por el trabajo	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
9.4	Existe un procedimiento de comunicación del sistema		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional

10. Comunicaciones

Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
10.1	Existe una comprobación regular de los sistemas de comunicación e información		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
10.2	Se establece un mecanismo para evaluar la efectividad de la comunicación al personal de respuesta de emergencias	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
10.3	Se revisan y aprueban los sistemas de comunicación tanto interno como externo		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional

11. Operaciones y Procedimientos

Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
11.1	Existen procedimientos operacionales que sustenten el programa	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
11.2	Los procedimientos están relacionados al proceso de identificación y evaluación de riesgos	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
11.3	El análisis de recuperación contempla; la evaluación de daños y la identificación de recursos necesarios	x	x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
12.Facilidades y Logística					
Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
12.1	Establece procedimientos para localizar, adquirir y distribuir los recursos	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
12.2	Existe un centro de mando equipado, probado y renovado.	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
13.Entrenamiento					
Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
13.1	Existe un programa de capacitación que permita implementar el plan y cumplir con los requisitos legales	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
13.2	El programa de capacitación está orientado a resaltar habilidades y crear conciencia		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
13.3	Se establece la frecuencia y alcance del las capacitaciones	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
13.4	Los contenidos de la capacitación contemplan la totalidad del plan	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
13.5	Existen registros de las actividades de capacitación		x		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
14.Ejercicios, evaluaciones y acciones correctivas					
Ítem	REQUISITOS GENERALES	Cumple	No cumple	N/A	Referencia
14.1	Existe un proceso de auditoría que involucre: revisiones periódicas, pruebas, reportes post accidentes y enfermedades evaluaciones de desempeño y ejercicios		X		Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional
14.2	Existe un procedimiento que permita generar acciones correctivas a partir de auditoría, buscando la mejora continua	x			Cuestionario de evaluación- Política Nacional de Salud Ocupacional