

Análisis comparativo entre el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de una entidad pública y una empresa privada, según el modelo de la O.I.T

Viviana Villalta Araya
Licenciatura en Salud Ocupacional con énfasis en Seguridad Industrial

II Cuatrimestre 2011



TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS	I
TABLA DE GRÁFICOS	III
RESUMEN	1
1. RESUMEN	1
2. ABSTRACT	1
3. NATURALEZA DEL PROBLEMA	1
4. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	2
5. ¿QUIÉN SE BENEFICIA?	2
6. METODOLOGÍA	3
7. PROBLEMA	5
8. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	6
1. OBJETIVO GENERAL	8
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	9
RESULTADOS	14
1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA LISTA DE VERIFICACIÓN	14
<i>IREX de Costa Rica:</i>	14
<i>Entidad pública</i>	16
2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO	18
DISCUSIÓN	24
1. ANÁLISIS DE IREX DE COSTA RICA	24
2. ANÁLISIS DE LA ENTIDAD PÚBLICA	25
3. ANÁLISIS COMPARATIVO	26
<i>Política</i>	26
<i>Organización</i>	26
<i>Planificación y aplicación</i>	27
<i>Evaluación</i>	28
<i>Acción en pro de mejoras</i>	28

CONCLUSIONES..... 29

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 32

ANEXO 34

ANEXO 1 34

ANEXO 2 35

ANEXO 3 36

TABLA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: EMPRESA CON MAYORES LIMITANTES PARA IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	18
GRÁFICO 2: PRINCIPALES LIMITANTES DE LA IMPLEMENTACIÓN EN LA EMPRESA PÚBLICA	19
GRÁFICO 3: TIEMPO PARA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	20
GRÁFICO 4: EXISTENCIA DE UNA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	20
GRÁFICO 5: EXISTENCIA DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	21
GRÁFICO 6: OBJETIVOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	22
GRÁFICO 7: COMPROMISO POR PARTE DE LA GERENCIA	22
GRÁFICO 8: ASPECTOS QUE REQUIEREN INNOVARSE EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	23

RESUMEN

1. Resumen

El presente estudio analiza el avance de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), según el modelo de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T) en una entidad pública y una empresa privada de capital nacional, para seguidamente realizar un análisis comparativo de ambas organizaciones y concluir si cada una de estas empresas cumple con lo estipulado en el objetivo general del Decreto N° 26904-MTSS, Plan Nacional de Salud Ocupacional.

2. Abstract

This study analyzes the progress of Safety Management System and Occupational Health´ implementation (OSH-MS), following the model of the International Labor Organization (ILO) in a public and a private national capital, then realize a comparative analysis for both organizations and conclude if whether each of these companies comply with the terms of the overall objective of the Decree No. 26904-MTSS, National Occupational Health Plan.

3. Naturaleza del problema

La implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo implica una fuerte inversión, tanto en recurso humano como en material, lo que en muchas ocasiones desmotiva a los encargados de aprobar su ejecución. No se evalúan los beneficios que conlleva para la organización contar con un sistema de este tipo de cumplimiento legal, con el fin de eliminar o minimizar los riesgos a los que se expone la población laboral y así ahorrar costos a mediano y largo plazos.

A nivel nacional las entidades públicas deben ser un referente en el tema de Salud Ocupacional. Lamentablemente la realidad no es así, ya que en muchas instituciones del Estado no se cuenta con un encargado de Salud Ocupacional y si lo hay, por lo general limitan su alcance.

Otro sector muy importante son las empresas privadas de capital nacional, las cuales deben cumplir por ley, pero en algunas ocasiones no se les permite dirigir acciones para mejorar las condiciones del lugar de trabajo.

Al enfocarse el estudio en dos empresas nacionales, el análisis comparativo se realiza en condiciones similares para ambas, ya que deben acatar la misma legislación, sin verse influenciados por otras entidades internacionales reguladoras en temas de Salud Ocupacional y contar con un presupuesto y una cultura organizacional distinto al manejado por compañías trasnacionales.

4. Alcance de la investigación

El presente estudio analizará el nivel de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en una entidad pública y una empresa privada de capital nacional, lo cual permitirá realizar un análisis comparativo sobre el desempeño de cada organización respecto de la implementación del Sistema; además, se determinará el cumplimiento de las organizaciones con respecto al objetivo general del Decreto N° 26904-MTSS, Plan Nacional de Salud Ocupacional el cual dice:

“Promover el mejoramiento de las condiciones laborales y ambientales de las empresas en los diferentes sectores económicos, por medio de la capacitación, educación e información, investigación y vigilancia epidemiológica, con el fin de lograr un estado de salud productivo, sostenible, equitativo, de alta calidad que impulse la competitividad en el mercado laboral y eleve la calidad de vida de todos los trabajadores costarricenses mejorando la economía nacional; mediante la participación activa de trabajadores, patronos y estado, asegurando la optimización de los recursos financieros, humanos y materiales para el desarrollo de la Salud Ocupacional”.

5. ¿Quién se beneficia?

El beneficiado en esta investigación será la organización, su entorno y sus componentes (recurso humano, maquinaria, entre otros) ya que por medio del estudio, el equipo de trabajo encargado de la implementación del Sistema tendrá el conocimiento sobre su nivel de avance, lo cual permite priorizar aquellos aspectos que requieren de mayor atención y realizar las modificaciones pertinentes en función de alcanzar los resultados esperados en materia de gestión preventiva de riesgos laborales.

Con base en lo anterior, la empresa creará los mecanismos necesarios para transformar el ambiente de trabajo, buscando mejorar la calidad de vida de la población laboral.

6. Metodología

El enfoque del presente estudio es de tipo cualitativo-cuantitativo. El primero de ellos “utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (Hernández R., Fernández C. y Baptista P., 2006).

Asimismo, Hernández R., et. al., (2006) explica que:

El investigador cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, interacción e introspección con grupos o comunidades.

El proyecto se considera de tipo cualitativo porque como técnica para recolectar datos se utilizó una lista de verificación, la cual se aplicó al encargado de Salud Ocupacional de cada organización. En dicha lista se evaluaron los diferentes elementos que conforman el Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T) con el fin de conocer el nivel de implementación; además, se revisó la documentación vinculada al tema.

Asimismo, se considera cuantitativa pues “usa la recolección datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento o probar teorías” (Hernández R., et. al. 2006).

El método utilizado para el enfoque cuantitativo fue un cuestionario, el cual se aplicó a 50 personas, población representativa para el estudio. Dicha herramienta cuenta con un total de 20 preguntas distribuidas en 4 secciones acorde con los requerimientos de la investigación. Este cuestionario puede observarse en el anexo N° 2.

El alcance del presente estudio, por ser de tipo cuantitativo, es descriptivo-exploratorio. Según Hernández R., et. al (2006):

“Los estudios descriptivos únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables”.

Luego de recopilar la información de las listas de verificación y los cuestionarios se procederá a tabular los resultados obtenidos, con el fin de analizar cada variable de manera independiente sin correlacionar.

Igualmente Hernández R., et.al. (2006) explica que:

“Los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorios, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados.”

El presente proyecto es de tipo exploratorio porque se procedió a recopilar información sobre Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, que por ser su implementación relativamente nueva, la bibliografía es sumamente escasa, principalmente en estudios a nivel nacional. Además, se aplicó un cuestionario al personal de ambas compañías para definir el nivel de conocimiento sobre la implementación del Sistema, el cual tiene un nivel de confianza del 95%.

Como se mencionó anteriormente, para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario dividido en 4 secciones, el cual se aplicó a supervisores y mandos medios de ambas empresas, según Hernández R. et. al. (2006) "Tal vez sea el instrumento más utilizado para recolectar los datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir". Para ello se trabajó con la plataforma virtual Survey Monkey. Para ingresar al cuestionario, la población recibe un correo electrónico con el enlace que les permitirá accederlo y responder las preguntas planteadas. La plataforma brinda la facilidad de recolectar la información de manera segura, ya que para ingresar al sistema solo se puede hacer por medio de un usuario y una contraseña para el respectivo análisis. La plataforma tabula los resultados obtenidos y seguidamente el investigador los trabajará en los programas de Excel y Word.

Los resultados obtenidos se utilizarán para analizar el avance en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en cada una de las empresas.

7. Problema

Establecer cuáles elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha logrado cumplir la entidad pública seleccionada y la empresa privada de capital nacional, IREX de Costa Rica.

8. Pregunta de investigación

¿Cuál es el nivel de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en una entidad pública y la empresa privada IREX de Costa Rica, empresa de capital nacional?

INTRODUCCIÓN

Desde tiempos antiguos ha existido una indiferencia por la salud y la seguridad de los trabajadores. Por este motivo el personal sufría múltiples accidentes, con secuelas tan graves como la muerte. Es hasta el siglo XX que se hace conciencia del impacto de las condiciones de trabajo sobre el trabajador.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define salud como *“un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”*.

Debido al gran interés presentado por diferentes organizaciones, en la actualidad el objetivo es brindar a los colaboradores centros de trabajo dignos, en los que puedan desarrollarse sin riesgo de sufrir lesiones o desarrollar alguna enfermedad que afecte su calidad de vida.

El problema que ha enfrentado la Salud Ocupacional es el modo en que se manejan las acciones orientadas a optimizar las condiciones de trabajo, ya que a nivel administrativo, no se han conseguido organizar las ideas para lograr mejoras que perduren en el tiempo. Una herramienta sumamente eficaz para alcanzar esa meta es la implementación de un sistema de gestión, el cual establece dentro de un proceso diferentes etapas que le permiten atender de manera sistemática un objetivo.

Por ello, en la actualidad las diferentes instancias involucradas con la Salud Ocupacional como la Organización Internacional de Trabajo (OIT) han desarrollado herramientas que permiten atender esta necesidad. La OIT define el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo como:

“Un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse.”

El presente trabajo de investigación se centra en la innovación y la creatividad, aplicados a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de dos organizaciones: una entidad pública seleccionada y la otra IREX de Costa Rica, empresa privada de capital nacional. El fin es realizar un análisis comparativo del avance de la

implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y con ello identificar las acciones implementadas o a cuáles aspectos les han dado mayor énfasis para obtener buenos resultados. De esta manera se les dará una herramienta a las organizaciones para realizar *benchmarking* en sus Sistemas de Gestión y que además puede ser de utilidad para otras empresas que así lo deseen.

El documento está estructurado de la siguiente manera:

- a) **El resumen:** Introduce al lector en aspectos importantes para que pueda comprender el propósito del proyecto. Algunos de esos aspectos son: alcance de la investigación, beneficiados, metodología y problema.
- b) **Introducción:** en este apartado el lector comprenderá cuáles son los objetivos del proyecto, así como la justificación para su realización.
- c) **Revisión bibliográfica:** en este apartado se presentará la opinión de diferentes autores o instituciones relacionadas con el tema de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud de los trabajadores.
- d) **Resultados:** se presentarán los resultados obtenidos de las preguntas planteadas por los métodos planteados anteriormente.
- e) **Discusión:** en este apartado se realiza una discusión de los resultados obtenidos.
- f) **Conclusiones:** En esta sección se exponen las principales conclusiones a las que se llegaron luego del análisis de los datos obtenidos durante todo el proceso de realización del trabajo de investigación.

1. Objetivo general

Analizar comparativamente el nivel de implementación e innovación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la entidad pública y en la empresa IREX de Costa Rica, de conformidad con el Decreto N° 26904-MTSS.

2. Objetivos específicos

- a) Analizar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) de una entidad pública y de IREX de Costa Rica, tomando como referencia el Sistema de Gestión de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).
- b) Realizar un análisis comparativo sobre el desempeño de cada organización con respecto a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- c) Determinar el grado de cumplimiento de cada organización, respecto al objetivo general del Decreto N° 26904-MTSS: “Plan Nacional de Salud Ocupacional” y a la “Política Nacional de Salud Ocupacional 2008-2016”.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Un país funciona gracias a la economía, factor determinante para poder sufragar las necesidades de los ciudadanos y las empresas forman parte importante de este proceso, ya sean públicas o privadas, pues ambas generan trabajo así como productos de importación y/o exportación que permiten el progreso de una Nación. Chiavenato (1993) define empresa como “una organización que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos”, además menciona que “es una organización social por ser una asociación de personas para la explotación de un negocio y que tiene por fin un determinado objetivo, que puede ser el lucro o la atención de una necesidad social”.

Las empresas se pueden clasificar de acuerdo con su actividad, tamaño o procedencia del capital. A continuación se describirá el tipo de empresa sujeto de estudio:

- a) Empresa privada: son aquellas que para su constitución y funcionamiento requieren el aporte de personas particulares, desempeñan su actividad económica dentro del sector privado. El objetivo de estas personas es obtener beneficios y ganancias.
- b) Empresa pública: aquellas que para su funcionamiento reciben capital del Estado; su finalidad es la realización de actividades productivas o la prestación de un servicio, no obtener beneficios. El Estado influye en la toma de decisiones y en iniciativas por lo que controlan las actividades de cada una de las entidades.

A pesar de las distintas clasificaciones y las diferencias de cada empresa, todas deben cumplir con la normativa del país. Para cada sector existe su respectiva reglamentación y para este caso la atención se dirigirá a la relacionada con la de salud ocupacional.

Con el pasar de los años el tema de la seguridad y la salud de los trabajadores ha cobrado fuerza a nivel internacional y Costa Rica no ha sido la excepción. Ha implementado acciones para asegurar que la calidad de vida de la población laboral no se vea afectada por las condiciones del lugar donde trabaja. Dichas acciones se ven reflejadas en la aprobación de normativas de carácter obligatorio y que definen las condiciones idóneas de los centros de trabajo. Un ejemplo de la legislación es la Ley 6727 “Ley sobre Riesgos del Trabajo” que en su artículo 288 establece que “en cada centro de trabajo, donde ocupen diez o más trabajadores, se establecerán las Comisiones de Salud Ocupacional que, a juicio del Consejo de Salud Ocupacional, sean necesarias”, mientras que el artículo 300 dice que “toda empresa que ocupe, permanentemente, más de

cincuenta trabajadores está obligado a mantener una oficina o departamento de salud ocupacional”.

El tema ha cobrado relevancia debido a la gran cantidad de accidentes que se reportan anualmente. Según la Política Nacional de Salud Ocupacional 2008-2016 en el 2007, 132.704 personas sufrieron algún tipo de accidente laboral, lo que representa un 14% de la población asegurada, mientras que la gravedad de estos aumentó en comparación al 2006, año en que se reportaron 94 personas fallecidas, ya fuese por accidente o enfermedad laboral, lo que significa que hubo 25 casos más que en 2006. Igualmente se reportaron 63 personas con incapacidad total permanente y 8 con gran invalidez.

Los accidentes o enfermedades laborales tienen grandes repercusiones a nivel social y económico. Según un estudio efectuado por Frank Bird, mencionado por Muñoz J (2007) “se llega a la conclusión de que los costes de los daños materiales son entre 5 y 50 veces superiores a los directamente vinculados a las lesiones (costes médicos, indemnizaciones, etc.)”.

Los datos anteriores dejan a la luz que a pesar de haber logrado un progreso en salud ocupacional todavía queda mucho por hacer; por eso, se deben buscar las herramientas que permitan cambiar la situación actual del país y lograr una cultura de prevención.

El Consejo de Salud Ocupacional es el ente rector y coordinador de las políticas en materia de Salud Ocupacional por lo que desarrolló la Política Nacional de Salud Ocupacional 2008-2016. En dicho documento proponen dos mecanismos para la verificación de la Política Nacional, Sistemas de Gestión y Normas técnicas en materia de salud ocupacional. Para efectos del presente trabajo, el enfoque se realizará con los Sistemas de Gestión.

Acorde con lo que dice la Política Nacional (2008)

“En Costa Rica no existe un ente que certifique la gestión de una institución o empresa en materia de salud ocupacional, no obstante el Instituto Nacional de Seguros en su “Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo” de octubre del 2007, incluye dentro de las bases técnicas del aseguramiento un apartado referente a la gestión preventiva, en el que establece que todo patrono asegurado, público o privado, que quiera optar por la homologación y los beneficios

económicos por reducción del pago de la primas del Régimen de Riesgos del Trabajo, deberá adoptar un Sistema de Gestión Preventiva”.

Profundizando en el tema de Gestión Preventiva, la OIT determina que la aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST):

Tiene 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. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos.

El Sistema es una herramienta sumamente útil para gestionar los riesgos laborales, pues permite tener conocimiento de cuáles son los pasos que se deben realizar para su implementación y posterior revisión. En la actualidad existen algunos modelos para la elaboración del Sistema, algunos de ellos son el de la OIT (mencionado anteriormente) y el Occupational Health and Safety Assessment Series conocido como OHSAS 18001 “Sistema de Gestión de prevención de riesgos laborales” (SGPRL) utilizado por el Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica y conocido como INTE 18001.

Los modelos de los sistemas de la OIT y OHSAS presentan semejanzas en aspectos y elementos que los conforman, únicamente que utilizan definiciones distintas y las cuales se muestran a continuación:

Diferencias en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	
<u>Directrices OIT</u>	<u>OHSAS 18001</u>
Política	Política de SST
Organización	Planificación
Planificación y aplicación	Implantación y operación
Evaluación	Verificación
Acción en pro de mejora	Revisión por la dirección

Por ser el modelo de la OIT el que se utilizará en el presente proyecto, a continuación se mencionan los elementos, así como los aspectos que la conforman:

- a) Política
 - Política de la seguridad y la salud en el trabajo (SST).
 - Participación de los trabajadores
- b) Organización
 - Responsabilidad y rendición de cuentas.
 - Competencia y formación.
 - Documentación sobre SST.
- c) Planificación y aplicación.
 - Examen inicial
 - Planificación, elaboración y aplicación del sistema
 - Objetivos de la SST
 - Prevención de los peligros
- d) Evaluación.
 - Supervisión y evaluación de los resultados
 - Investigación
 - Auditoría
 - Examen realizado por el personal directivo
- e) Medidas para realización de las mejoras
 - Medidas preventivas y correctivas
 - Mejora continua

Explicada la definición de un sistema de gestión, es necesario recordar que como cualquier otro método de trabajo, este tiene sus ventajas e inconvenientes y su eficacia depende en gran medida de cómo se aplique. Como lo expresa la OIT “la gestión de los sistemas brinda a la SST la posibilidad de establecer un mecanismo, no sólo para la evaluación y mejora continua de los resultados en materia de SST, sino también para la creación de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud,”

Así mismo recuerda que:

El SG-SST es un método de gestión, y no un programa de SST en sí mismo. Por lo tanto, un enfoque de los sistemas de gestión sólo es tan positivo como el marco o el programa de SST establecido en la organización. Los programas del SG-SST

deben funcionar dentro del marco nacional de la legislación sobre la SST, y la organización debe asegurarse de que el sistema incluye un examen de los requisitos normativos y se actualiza en consecuencia con miras a integrarlos.

Algunas de las ventajas de la implementación del sistema son:

- Capacidad para integrar los requisitos del SG-SST con el de calidad y medio ambiente.
- Se puede aplicar según los sistemas normativos culturales y nacionales.
- Creación de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud.
- Se adapta al tamaño y actividad de la organización y a los tipos de peligros identificados.
- Se enfoca en la mejora continua.

Por otro lado, las limitaciones del sistema radican en que si no se evitan las dificultades que se puedan presentar, su implementación no se logrará. Algunos ejemplos son:

- Control de los documentos y registros para evitar el fracaso por exceso de trámites administrativos.
- Deben evitarse los desequilibrios entre los procesos de gestión (calidad, SST, medio ambiente). La falta de una planificación cuidadosa y de una comunicación clara antes de la introducción de un programa del SG-SST puede dar lugar a que el cambio provoque sospechas y a que se presente resistencia al sistema.
- Por lo general el SG-SST pone más énfasis en la seguridad que en la salud; a pesar de ello, la organización debe realizar vigilancia de igual manera e incorporarse en el sistema.
- Dependiendo del tamaño de la organización así serán los recursos necesarios para su implementación. Deben evaluarse los costos en términos de tiempo, competencias profesionales y recursos humanos necesarios para instalar y aplicar el sistema.

Por todo lo anterior, aunque existen mucho elementos, requisitos, entre otros para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cualquier empresa con la disposición de hacerla pueda lograrlo, pero su culminación varía para cada organización.

RESULTADOS

En este apartado se presentarán los principales resultados del cuestionario y las listas de verificación del cumplimiento de los elementos que conforman el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ya aplicadas, las cuales se realizaron a los encargados del área de Salud Ocupacional, pues son los responsables de la implementación del sistema.

Inicialmente se efectuará un resumen con los aspectos más importantes obtenidos por medio de la lista de verificación y que permitirán tener conocimiento sobre el avance del sistema.

Seguidamente se mencionarán los resultados del cuestionario aplicado a la población de cada centro de trabajo. En algunos casos los resultados serán presentados de manera total, sin hacer distinción entre empresas, para otras preguntas será necesario indicar a cuál organización pertenecen, esto acorde con los objetivos y los requerimientos de la pregunta.

1. Análisis de los resultados de la lista de verificación

IREX de Costa Rica:

De los resultados obtenidos varios son de cumplimiento variado. Para cada uno de los elementos hay distintos aspectos que se evalúan para identificar si se cumplen o no; los resultados se presentan en función de si la mayoría los cumple.

Los resultados muestran que IREX de Costa Rica cumple con varios aspectos del sistema:

➤ **Política:**

- Existe una política de seguridad y salud en el trabajo (SST); actualmente es extensa pero se están realizando las mejoras necesarias, con el fin de que la nueva sea concisa y redactada con claridad para ser aprobada por gerencia.

➤ **Organización:**

- En lo que respecta a la “Responsabilidad y la obligación de rendir cuentas” existe un compromiso por parte del empleador y de los directores en el tema de SST. Además, tienen establecidos los responsables de rendir cuentas,

poseen programas de prevención y promoción de la salud y acatan las disposiciones legales.

- La documentación cumple con los puntos solicitados por el SG-SST, específicamente con los registros de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo, así como con lo relacionado con los niveles de exposición de los trabajadores, vigilancia medio ambiental y salud de la población laboral.

➤ **Planificación y aplicación:**

- La empresa cumple con identificación y evaluación de peligros y riesgos existentes, cumplimiento de los objetivos (específicos, realistas, compatibles con las leyes y están debidamente documentados), además con lo relacionado a la prevención, preparación y respuesta respecto a situaciones de emergencia, lo cual se considera un punto clave para la continuidad del negocio en caso de ocurrir un evento inesperado.

➤ **Evaluación:**

- La supervisión y medición de los resultados son eficientes.
- Se realiza eficientemente la investigación de lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes.

A continuación se presentaran aquellos puntos con los cuales **no** están cumpliendo:

➤ **Política:**

- A la población laboral no se le brinda el tiempo ni los recursos para que participen en los diferentes procesos del sistema.

➤ **Organización:**

- Los resultados muestran que a pesar de cumplir con el programa de capacitaciones, tienen oportunidades de mejora en los cursos de actualización, en la evaluación a los asistentes y en la revisión periódica del los cursos.

➤ **Evaluación**

- Las auditorías no evalúan:
 - a. Estrategia global del sistema
 - b. Capacidad para satisfacer las necesidades de la organización
 - c. Progreso conseguido acorde con los objetivos
 - d. Medidas correctivas implementadas
 - e. Eficacia de las actividades de seguimiento.

➤ **Acción en pro de mejoras:**

- El programa de mejoramiento continuo no evalúa eficientemente:
 - a. La actualización en legislación, métodos de trabajo y tecnología en materia de SST.
 - b. La evaluación de los resultados obtenidos en los exámenes realizados por la dirección.
 - c. Comparación de procedimientos y resultados con los de otras empresas.

Entidad pública

Al igual que IREX, la entidad pública tiene diferentes niveles de cumplimiento en los puntos que evalúa el Sistema. Cumple principalmente con:

➤ **Política:**

- Es específica para la organización, se compromete con el cuidado de los trabajadores, busca la mejora continua y el personal participó activamente en su elaboración.
- A los trabajadores se les brinda el tiempo y los recursos para que participen activamente en los diferentes procesos del sistema.

➤ **Organización:**

- Los empleadores y directores están comprometidos en proteger la seguridad y la salud en el trabajo (SST), por lo que se tienen definidos los responsables de rendir cuentas; además, cumplen con los principios de SG-SST que son las directrices nacionales.

➤ **Planificación y aplicación:**

- Los objetivos son específicos para la organización y compatibles con la legislación y están enfocados en la mejora continua.
- Cumplen con los procedimientos para la prevención y el control de los peligros y riesgos identificados.
- Ante situaciones de emergencia se cuenta con un plan de prevención, preparación y respuesta, además de una buena comunicación con autoridades competentes, vecinos y servicios de intervención.

A continuación se presentan los principales aspectos en los que **no** cumplen.

➤ **Organización:**

- No existe un programa de capacitación específico para los distintos puestos de trabajo, solamente se imparte una inducción en materia de Salud Ocupacional al personal de nuevo ingreso.
- No poseen un registro de los niveles de exposición de los trabajadores, su salud ni de la vigilancia del medio ambiente de trabajo.
- No se le da seguimiento a las acciones correctivas.

➤ **Planificación y aplicación:**

- No se ha realizado un examen inicial para identificar y evaluar los peligros y riesgos existentes o posibles en la empresa.
- Para los contratistas no existe un procedimiento para notificar lesiones o enfermedades y no se realizan inspecciones para cerciorarse de que el contratista cumpla con los procedimientos y disposiciones de SST.

➤ **Evaluación:**

- No se cumple con:
 - a. Atención a la elaboración, establecimiento y revisión de los procedimientos para supervisar, medir y recopilar los resultados de SST.
 - b. Evaluaciones periódicas del cumplimiento de planes específicos, objetivos y criterios de eficiencia.
 - c. Identificación, notificación e investigación de lesiones, enfermedades y dolencias.
 - d. Identificación, notificación e investigación de los programas de rehabilitación y de recuperación de la salud de los colaboradores
 - e. Supervisión en el intercambio de los resultados.
- No existe un programa de auditorías que le permita a la entidad pública identificar mejoras en el proceso, así como la capacidad para satisfacer las necesidades globales de la organización.

➤ **Mejoras continuas**

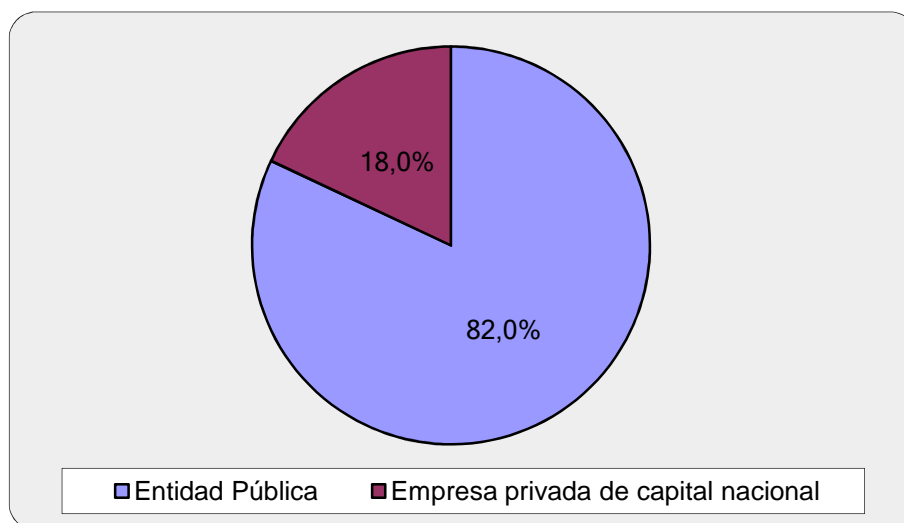
- No se cumple con ninguno de los puntos de mejora continua como:
 - a. Objetivos de SST
 - b. Evaluación de resultados obtenidos en los exámenes realizados por la dirección.
 - c. Evaluación y análisis de la nueva información (leyes, métodos de trabajo, tecnología).
 - d. Comparación de procedimientos y resultados de la entidad con los de otras organizaciones, esto con el fin de mejorar la eficiencia.

2. Análisis de los resultados del cuestionario

En la primera sección del cuestionario, más del 50% de la población de ambas empresas, indica conocer lo que es un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). De esta manera se determina que están informados sobre la existencia de un Sistema de esta índole y se asume, por lo tanto, que tienen conocimientos, aunque sean básicos, en materia de Salud Ocupacional.

Como parte de esta primera sección se les consultó sobre quiénes presentan mayores dificultades para la implementación de un SG-SST y un 82% de los encuestados afirma que en la entidad pública se presentan mayor cantidad de problemas, mientras que el 18% indicó, por el contrario, que es la empresa privada de capital nacional (gráfico 1).

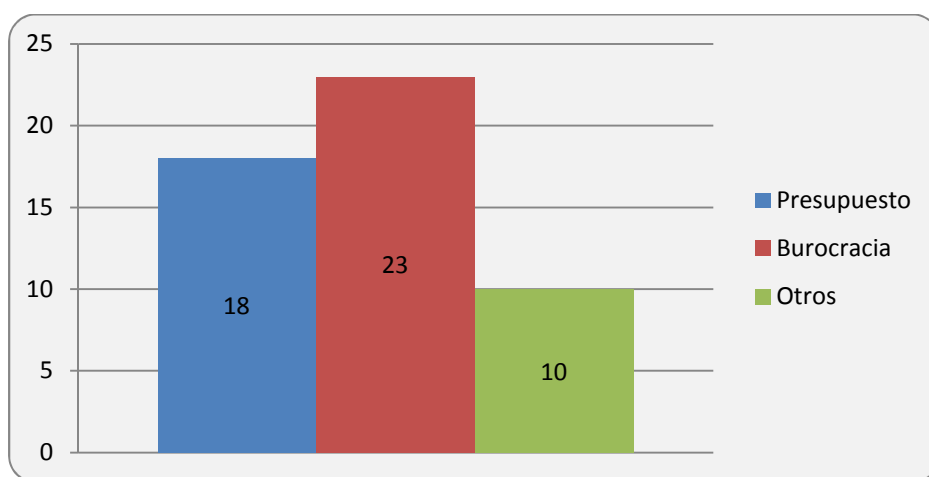
Gráfico 1: Empresa con mayores limitantes para implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo



Fuente: Villalta (2011)

En complemento, en la pregunta N° 1, se les solicitó a los encuestados justificar su elección y las principales respuestas presentadas a continuación corresponden para la entidad pública, pues fue la que mayor porcentaje obtuvo en el gráfico anterior. La información indica que de 51 personas, 23 opinan que el exceso de burocracia es el mayor obstáculo para la implementación del Sistema, 18 personas consideran que se debe a la limitaciones presupuestarias, mientras que 10 personas consideran que se debe a factores como cultura hacia la Seguridad y Salud Ocupacional y falta de disposición para contratar profesionales, ver detalles en gráfico 2.

Gráfico 2: Principales limitantes de la implementación en la empresa pública

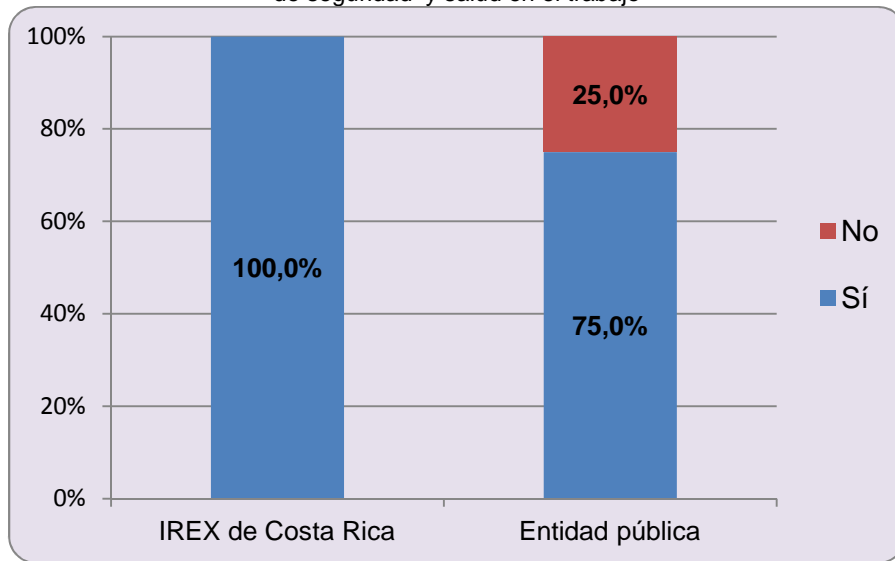


Fuente: Villalta (2011)

Seguidamente se presentan los resultados más relevantes de la segunda sección, los cuales son mostrados de manera independiente; el objetivo es conocer y comprender mejor la situación de cada una de las empresas en las que se realizó el estudio sobre la implementación del SG-SST.

En esta sección se evalúan aspectos relacionados con los componentes del sistema. Se les solicitó indicar si se les da el tiempo para participar en las actividades de mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Para el caso de IREX de Costa Rica, el 100% afirmó que sí se les da el tiempo para participar. En la entidad pública un 75% respondió que sí pueden asistir a las actividades, mientras que un 25% dice que no se les da el tiempo. (gráfico 3)

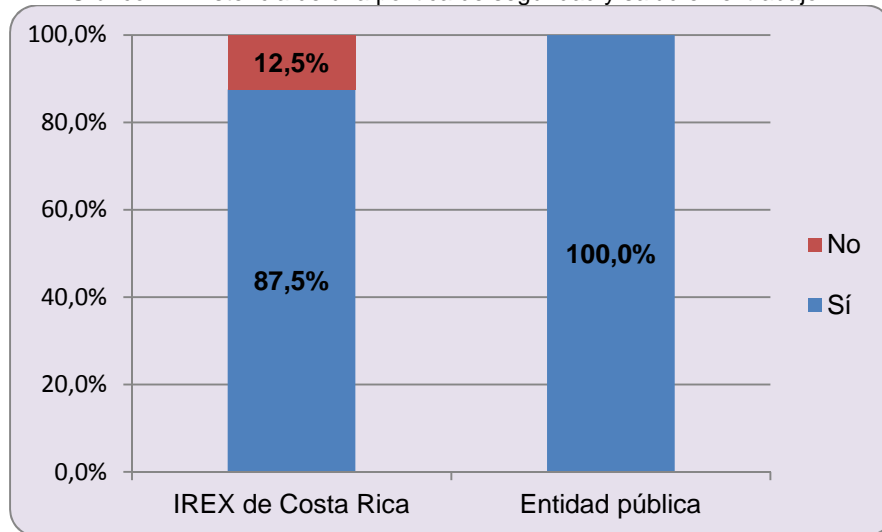
Gráfico 3: Tiempo para participar en actividades de seguridad y salud en el trabajo



Fuente: Villalta (2011)

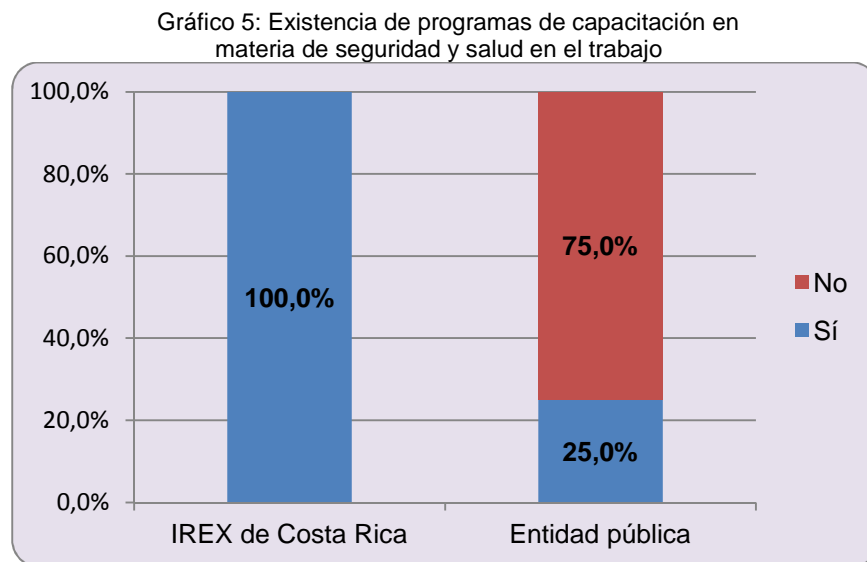
Seguidamente se les pidió a los encuestados responder si conocen la política de SST de su empresa. En IREX de Costa Rica un 87.5% afirmó conocerla, mientras que un 12.5% indicó que no. Para la empresa pública el 100% aseguró conocer la existencia de la política de seguridad y salud en el trabajo (gráfico 4).

Gráfico 4: Existencia de una política de seguridad y salud en el trabajo



Fuente: Villalta (2011)

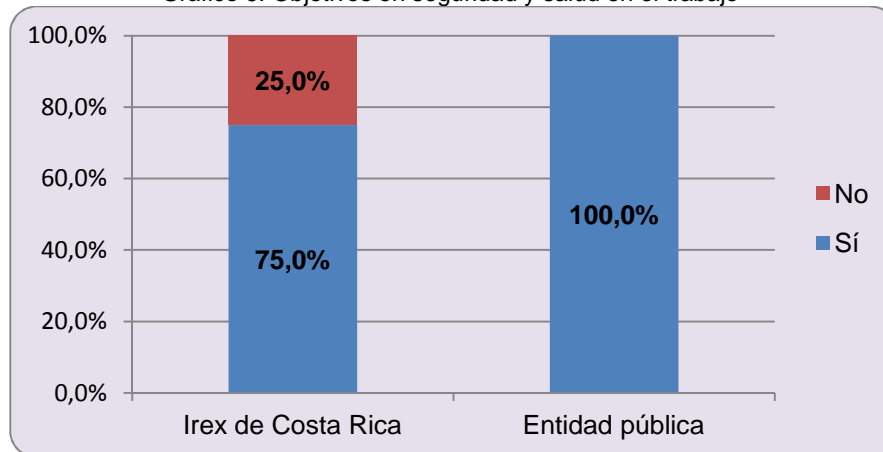
Como parte del sistema, un aspecto importante es que los programas de capacitación en seguridad y salud en el trabajo sean extensivos para la toda la población laboral, ya que permiten facilitar los conocimientos y habilidades claves para el desarrollo seguro del trabajo. Por eso se les solicitó a los encuestados contestar si su empresa cuenta con un programa de este tipo. En IREX de Costa Rica el 100% de los encuestados indicó que sí existe. En la entidad pública un 75% dijo que no existen programas de capacitación, mientras que el 25% opinó lo contrario (gráfico 5).



Fuente: Villalta (2011)

Posteriormente se les pregunto si los objetivos de SST están bien definidos en la organización. El 75% de los encuestados de IREX de Costa Rica indicó que los objetivos sí están bien definidos, mientras que el 25% respondió que no. En la entidad pública el 100% reveló que en su empresa los objetivos están bien definidos. (gráfico 6)

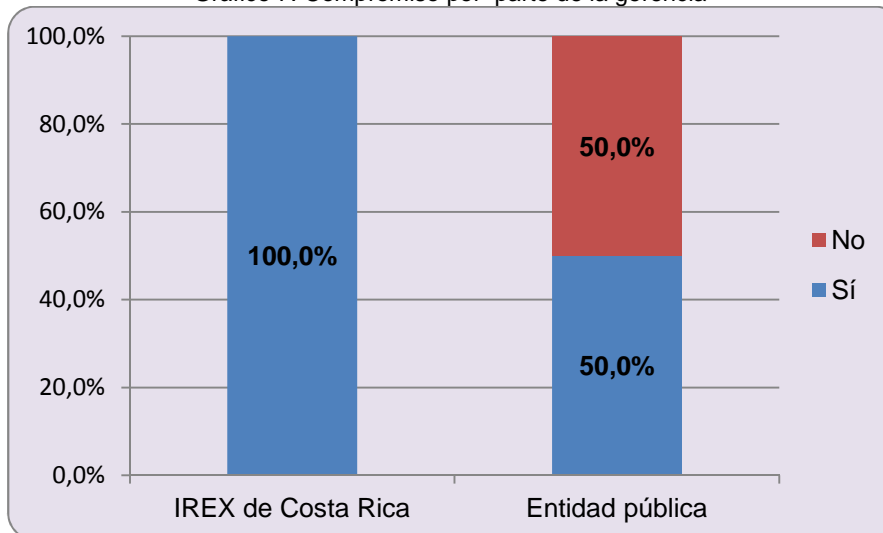
Gráfico 6: Objetivos en seguridad y salud en el trabajo



Fuente: Villalta (2011)

En esta sección se les solicitó a los encuestados indicar si la gerencia está comprometida en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, debido a que es importante que esta forme parte del proyecto, pues beneficiará la efectividad y calidad de los procesos de la empresa. En IREX de Costa Rica el 100% de los encuestados afirman que la gerencia está comprometida con la seguridad y la salud en el trabajo. En la entidad pública las respuestas indican que la situación es de 50-50, la mitad dice que sí está comprometida, mientras que la otra mitad señala que no lo está. (gráfico 7)

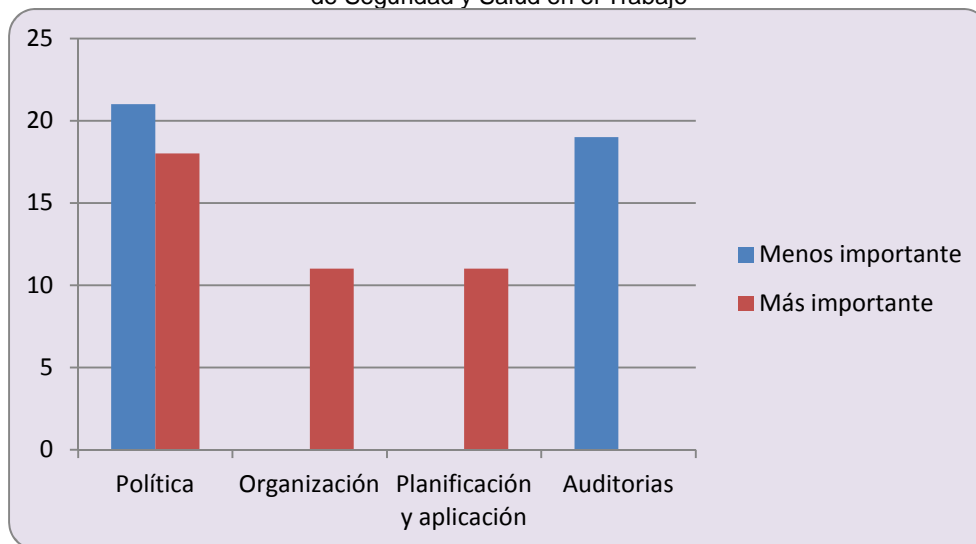
Gráfico 7: Compromiso por parte de la gerencia



Fuente: Villalta (2011)

En la última sección se evalúan aquellos aspectos que deberían mejorarse en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Se los solicitó a los encuestados enumerar de 1 a 5 (1 era “menos importante” y 5 “muy importante”) aquellos aspectos que deban innovarse en el Sistema. Para esta pregunta las respuestas no se clasificaron en IREX de Costa Rica o entidad pública. Los resultados revelaron que los 3 principales aspectos que requieren innovarse, son: la política, la organización y la planificación y aplicación (los resultados se presentan según el número de personas que contestaron). Mientras que los aspectos que no son tan importante de innovar son: la política y las auditorías (Gráfico 8).

Gráfico 8: Aspectos que requieren innovarse en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



Fuente: Villalta (2011)

DISCUSIÓN

1. Análisis de IREX de Costa Rica

Acorde con lo presentado anteriormente, se logra determinar que aunque el encargado admite que no se da el tiempo suficiente para que los trabajadores participen en las actividades de Salud Ocupacional, el personal opina que sí tienen el espacio para asistir. Por lo que se asume que ellos pueden participar de ciertas actividades, más no todas las que el área de Salud Ocupacional quisiera o necesita.

En lo que respecta a la política, se indicó que esta no es difundida al personal, ni que es fácilmente accesible, pero más del 80% de los encuestados dijo que la empresa sí contaba con una política de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo tanto, la población laboral sabe de la existencia de una política, mas no se puede concluir que sepan en qué consiste.

En el tema de capacitaciones, el encargado confirmó la existencia de un “Programa de capacitaciones en SST”, lo que se refleja en los resultados dados por los encuestados, quienes admitieron conocer del programa. A pesar de esto es importante recordar que este tiene oportunidades de mejora en algunos puntos como para considerarlo un programa 100% efectivo, pues no cumple con los cursos de actualización, la evaluación de la materia ni con la revisión periódica de las actividades de capacitación.

El siguiente punto a analizar son los “Objetivos en materia de SST”, en donde se muestra una congruencia entre lo que dice el área de Salud Ocupacional y los resultados del cuestionario, ya que según la lista de verificación se cumple con este aspecto y así lo respalda más de la mitad de los encuestados quienes conocen los objetivos de SST.

Por medio del análisis del resultado de la lista de verificación y del cuestionario, se puede concluir que existe un compromiso gerencial por parte de IREX de Costa Rica y aunque el Sistema no está implementado en su totalidad, se nota un avance muy significativo, el cual no sería posible sin el soporte de los mando altos de la organización.

2. Análisis de la entidad pública

Primeramente se comprueba que a la población laboral de esta entidad, sí se le da el tiempo para participar en actividades orientadas a mejorar las condiciones de la seguridad y salud en el trabajo, reflejado en los resultados de la lista de verificación y del cuestionario aplicado, en el cual más del 50% confirma las posibilidades para participar en dichas actividades.

Asimismo, en lo correspondiente a la política, se indicó por medio del encargado del área de Salud Ocupacional, que existe una política y que a pesar que no se ha logrado difundir al personal, estos saben de su existencia, lo cual se refleja en los resultados obtenidos en los cuestionarios. A pesar de esto, la entidad debe buscar los medios para lograr que la política sea accesible a todo el personal, ya que se desconoce si los colaboradores en realidad conocen lo que dicen o simplemente saben de su existencia.

No existe un programa de capacitaciones; por el momento solamente se realiza la inducción al personal de nuevo ingreso, mas no se ha logrado impartir a quienes entraron a la empresa antes de que diera inicio el curso. Lo anterior se confirma con los resultados obtenidos en el cuestionario, en el cual más del 50% señala que no existe un programa de capacitaciones. Hay que recordar que esta herramienta permite transmitir los conocimientos y las habilidades para realizar la tarea de forma segura, evitando la ocurrencia de accidentes que pueden conllevar a pérdidas humanas, materiales y económicas.

Para el apartado de objetivos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la entidad pública cumple con varios de los puntos estipulados en el Sistema, no así con el de divulgación a todo el personal. Se comprobó que el personal sabe que estos existen, no obstante, se puede asumir que desconocen qué dicen con exactitud.

Por último, es importante conocer el compromiso que existe por parte de la Gerencia para atender las necesidades de seguridad y salud de sus trabajadores. Los resultados indican que el 50% cree que la Gerencia sí está comprometida, mientras que el otro 50% dice que no. Esto es un asunto de percepción por parte de los trabajadores, quienes creen que la gerencia no está muy comprometida con las acciones orientadas a mejorar las condiciones de seguridad y salud de cada puesto de trabajo, lo anterior dista mucho de lo reflejado en la lista de verificación, la cual señala que existe un compromiso por parte del

empleador y de los directores. Se asume, por lo tanto, que las acciones de gerencia no reflejan un soporte uniforme o permanente en las acciones de la SST.

3. Análisis comparativo

En este apartado se realizará un análisis comparativo entre ambas empresas acorde con los resultados obtenidos y expuestos anteriormente.

Política

Ambas empresas tienen sus fortalezas y oportunidades de mejora. Las dos cuentan con una política de SST extensa pero se están realizando las mejoras para lograr cumplir con las especificaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Se han preocupado porque cumplan con los requisitos legales en materia de salud ocupacional y están orientadas a salvaguardar la seguridad y la salud de todos los colaboradores, pero tienen una oportunidad de mejora importante, como es hacerla fácilmente accesible para el personal.

Con respecto a la participación del personal, se observa que los trabajadores de ambas empresas han participado activamente en el programa, ya que ellos mismos así lo indicaron.

Organización

Tanto IREX de Costa Rica, como la entidad pública cumplen con el aspecto de “responsabilidad y obligación de rendir cuentas”. A pesar de ello, esta última no posee un programa establecido de prevención y promoción de la salud sino, solamente, realizan actividades de manera aislada.

Ninguna de las dos cumple con el aspecto de “competencia y capacitación. Sin embargo, IREX de Costa Rica está mejor preparada y organizada en este aspecto, pero necesita mejorar ciertos puntos del apartado para garantizar que las capacitaciones sean efectivas. En el caso de la entidad pública no existe un programa de capacitaciones extensivo para toda la población. A pesar de que se realiza la inducción se requiere incluir otros temas específicos para cada puesto de trabajo que garanticen que los trabajadores tienen el conocimiento y las habilidades para realizar su trabajo de forma segura.

Para el apartado de “documentación del SG-SST”, IREX de Costa Rica cumple en su totalidad con ello, mientras que en la entidad pública se cumple parcialmente. Requieren

mejorarse los registros relativos al funcionamiento del SG-SST y lo relacionado con los niveles de exposición de los trabajadores, estipulados en el Sistema, de manera tal que se logre tener la documentación relacionada a la seguridad y salud en el trabajo mejor organizada y ordenada.

En el apartado de “comunicación” cumplen en un 50%. Se deben buscar las herramientas para garantizar que las ideas e inquietudes del personal sean recibidas y atendidas por los representantes de la seguridad y salud de los trabajadores (SST).

Planificación y aplicación

Acorde con los resultados se demuestra que IREX de Costa Rica cumple con el “examen inicial” requerido por el Sistema, mientras que la entidad pública no lo ha realizado.

En ambas empresas se cumple con los “objetivos en materia de SST” pero la entidad pública no lo tiene documentado y no se divulga, mientras que IREX de Costa Rica sí. Sin embargo, ambas deben tomar las medidas necesarias para asegurar que estos sean evaluados periódicamente.

Para la “prevención de los peligros” ambas cumplen con las disposiciones del Sistema, pero en la entidad pública todavía debe realizarse una identificación de riesgos más exhaustiva para el Programa de Salud Ocupacional.

En lo que respecta a “prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia” IREX de Costa Rica cumple en su totalidad. La entidad pública cumple de manera parcial, ya que no todo el personal tiene el conocimiento sobre cómo deben actuar en caso de emergencia. Igualmente no se realizan simulacros para medir el tiempo de respuesta ni la forma de actuar del personal.

Por su parte en las “adquisiciones” ambas cumplen con las obligaciones y requisitos legales, así como con las disposiciones para que los anteriores requisitos sean acatados antes de utilizar el equipo.

Para el apartado de “contratación” IREX de Costa Rica cumple con todas las especificaciones del Sistema; únicamente se indicó que deben mejorar la comunicación entre la organización y el o los contratistas. En cambio, la entidad pública, a pesar de cumplir con varios puntos, tiene oportunidades de mejora como garantizar que los contratistas cumplan con la política y objetivos de la empresa.

Evaluación

Con base en los resultados, IREX de Costa Rica cumple con gran parte de los aspectos de este apartado como lo son la “supervisión y medición de los resultados” e “investigación de lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud”, pero presenta oportunidades de mejora en lo que respecta a “auditorías”. La entidad pública, no cumple con ninguno de los apartados de la evaluación.

Acción en pro de mejoras

IREX de Costa Rica ha logrado avances muy significativos en este apartado, cumpliendo con la gran mayoría de puntos establecidos en el Sistema, mientras que la entidad pública no cumple con ninguno de los puntos de este apartado.

CONCLUSIONES

A continuación se presentarán las conclusiones obtenidas durante la realización del presente proyecto.

1. Para ambas empresas se requiere innovar en la “política” y en la “auditoría”, debido a las oportunidades de mejora que presentan en estos dos elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
2. IREX de Costa Rica no cuenta con las herramientas que permitan evaluar el cumplimiento de planes específicos, criterios de eficiencia y objetivos.
3. En las auditorías de IREX de Costa Rica no se evalúan aspectos como:
 - Estrategia global del sistema.
 - Capacidad para satisfacer las necesidades de la organización
 - Progreso conseguido acorde con los objetivos.
 - Medidas correctivas implementadas.
 - Eficacia de las actividades de seguimiento.
4. En IREX de Costa Rica se promueve el mejoramiento de las condiciones laborales y ambientales de la empresa por medio de la capacitación, información y educación, pero dichas actividades requieren mejorarse, específicamente en:
 - Los programas de capacitación deben incluir la actualización periódica, la evaluación a los asistentes y la respectiva evaluación del curso.
 - Buscar nuevas herramientas para la divulgación de la información de manera que permitan mejorar la difusión de la misma materia de seguridad y salud en el trabajo (SST).
5. En IREX de Costa Rica se permite la participación activa de los trabajadores y patronos asegurando la optimización de los recursos financieros, humanos y materiales. Sin embargo, se puede mejorar el nivel de participación en las diferentes actividades de SST.

6. La entidad pública realiza esfuerzos para promover el mejoramiento de las condiciones laborales y ambientales, por medio de la capacitación, información y educación, pero dichas actividades requieren mejorarse, específicamente en:
 - Los programas de capacitación deben hacerse extensivos para toda la población laboral acorde con las necesidades de cada puesto de trabajo, ofreciendo actualizaciones a intervalos adecuados, evaluando la asistencia al curso y revisando su contenido periódicamente.
 - Se deben buscar herramientas para la divulgación de la información de manera que permitan mejorar su difusión en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST).

7. En la entidad pública la participación del personal y los patronos en las actividades de seguridad y salud en el trabajo es parcial. Es necesario realizar cambios en la cultura organizacional de tal forma que el personal adquiera el compromiso con respecto a las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

8. Durante la realización del proyecto para la entidad pública se identificaron oportunidades de mejora en:
 - Evaluación, divulgación y documentación de los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - Información y formación pertinente para la prevención ante situaciones de emergencia.
 - Documentación relativa a los niveles de exposición de los trabajadores, vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores.
 - Programa de Mejora Continua en los diferentes departamentos.
 - Comunicación y supervisión de los contratistas
 - Identificación, evaluación, control y documentación sobre los peligros o riesgos existentes, por medio de la realización del examen inicial.
 - Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes
 - Supervisión y seguimiento de los planes de acción
 - Definir e implementar un programa de auditorías

9. En IREX de Costa Rica y en cuanto a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el desempeño es superior al alcanzado por la entidad pública.

10. La empresa IREX de Costa Rica cumple con lo estipulado en el Decreto N° 26904-MTSS: “Plan Nacional de Salud Ocupacional”.

11. La entidad pública no cumple con lo estipulado en el Decreto N° 26904-MTSS: “Plan Nacional de Salud Ocupacional”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (1993) *Iniciación a la Organización y Técnica Comercial*. México: McGraw-Hill/Interamericana de México.
- Muñoz Santos, J. (2007). *La integración de la gestión de prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa*. (Tesis doctoral, Universidad de Deusto). Recuperado de <ftp://124.42.15.59/ck/2011-04/350/100/580/931/The%20integration%20of%20the%20occupational%20safety%20and%20health%20in%20the%20general%20management%20business..pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Sistemas de Gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- Organización Internacional de Trabajo (2001) “*Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en Trabajo*” Recuperado de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_287_span.pdf
- Escuela Andaluza de Salud Pública. *Módulo VII: Gestión de la prevención de riesgos laborales*. Recuperado de www.pdca.es/documentos/SGPRL.ppt
- Organización Internacional de Trabajo (2005). *Desafíos y propuestas en seguridad y salud en el trabajo, insumos para el foro de empleo*. Recuperado de http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/sst/desafios_sst.pdf
- Núñez Chicharro, M. *Incorporación de la Variable prevención de riesgos laborales en el sistema de contabilidad de gestión*. Recuperado de eco.unne.edu.ar/contabilidad/costos/VIIIcongreso/121.doc

- IREX de Costa Rica (2010). *Programa de trabajo de salud y seguridad ocupacional y de medio ambiente.*
- INTE 18001-2000 Prevención de riesgos laborales. Requisitos de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales (SGPRL). Segunda Edición, INTECO (2000).
- Política Nacional de Salud Ocupacional 2008-2016, Consejo de Salud Ocupacional (2007).
- Decreto N°26904-MTSS: Plan Nacional de Salud Ocupacional, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1998).

ANEXO

Anexo 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores
Sistema de Gestión de Salud Ocupacional	Es un método lógico y secuencial para decidir aquello que debe hacerse y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse.	Aplicación de una lista de verificación y de un cuestionario al personal que permita evaluar los principales elementos propuestos en el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad del Trabajo de la OIT.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Política. ○ Organización ○ Planificación y aplicación. ○ Evaluación ○ Acción en pro de mejoras.
Análisis comparativo	Comparación de dos o más aspectos (procesos, sistemas, productos, entre otros), con el fin de determinar sus diferencias y similitudes.	Estudio de los resultados obtenidos luego de la aplicación de la lista de verificación y del cuestionario en cada organización.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Listas de verificación y cuestionarios.
Grado de cumplimiento	Nivel de realización de un deber o de una obligación.	Verificar el desempeño de cada organización según el análisis del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad del Trabajo realizado.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Decreto N° 26904-MTSS. ○ “Política Nacional de Salud Ocupacional 2008-2016”.

Anexo 2

Anexo 3