

Innovación en la promoción de la salud ocupacional

**Emilia Masis Alfaro, Ulacit
2014**

Resumen

Esta investigación consiste en conocer cuál es factor determinante que permite implementar acciones innovadoras en la promoción de la salud ocupacional en las municipalidades de la Zona Atlántica de Costa Rica. Esto con la finalidad de que los profesionales en salud ocupacional que laboren en los gobiernos locales puedan responder y promocionar la salud ocupacional de una manera innovadora entre los funcionarios. La investigación sigue un enfoque metodológico de carácter cuantitativo en el cual se contó con la participación de una muestra de 51 funcionarios municipales seleccionados por conveniencia. Estos funcionarios encuestados laboran, únicamente, en las siguientes áreas: finanzas, ingeniería, recursos humanos y salud ocupacional. El hallazgo principal de la investigación es que el factor determinante para la promoción es el económico, por lo cual se les recomienda a los municipios incluir, dentro de sus presupuestos, recursos para promocionar la innovación.

Palabras claves

Promoción de la salud ocupacional, innovación, funcionarios municipales, zona atlántica

Abstract

This research is to know what factor that allows to implement innovative measures to promote Occupational Health in the municipalities of the Atlantic Zone of Costa Rica. This, in order that occupational health professionals who work in responding to and promote occupational health in an innovative way of officials. The research follows a quantitative methodological approach in which he attended on a sample of 51 municipal officials selected by convenience. These officers surveyed, working only in the following areas: finance, engineering, HR and Occupational Health. The main finding of the research is that the determining factor for the promotion is the economic factor, for which municipalities are advised to include in their budget resources to promote innovation.

Keywords

Promotion of occupational health, innovation, city officials, atlantic area

Revisión bibliográfica

En términos generales se puede afirmar que la innovación es la expresión más constructiva y destructiva asociada a la producción del cambio (Díaz, 2012). Se considera destructiva si se piensa en el inmenso impacto ambiental producido por la creatividad innovadora de la amplia diversidad de tecnologías creadas en los últimos años.

Díaz (2012), por medio de OECD & Eurostat (2005) toman del Manual de Oslo (tercera edición) la definición de innovación como “la introducción de un nuevo, o significativamente

mejorado, producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo, en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores”.

La innovación se legitima en el discurso del mejoramiento de diferentes campos como la educación, la economía, la salud, los servicios, entre otros, apelando a diferentes eventos como renovaciones permanentes, creación de nuevos elementos, sustitución de añejas formas de organización y prácticas tradicionales por nuevas, etc. (Díaz, 2012).

Para el economista austriaco Schumpeter (como se citó en Macros, s.f) la innovación abarca los cinco casos siguientes:

1. Introducción en el mercado de un nuevo bien o servicio, con el cual los consumidores no están aún familiarizados.
2. Introducción de un nuevo método de producción o metodología organizativa.
3. Creación de una nueva fuente de suministro de materia prima o productos semielaborados.
4. Apertura de un nuevo mercado en un país.
5. Implantación de una nueva estructura en un mercado.

Se asume, entonces, que la innovación es un elemento de mucha importancia y hasta puede ser visto como clave de la competitividad. Michael Porter (como se citó en Macros, s.f) afirma que "la competitividad de una nación depende de la capacidad de su industria para innovar y mejorar. Las empresas consiguen ventajas competitivas si consiguen innovar".

Lo anterior describe que el término innovación se refiere a aquel cambio que introduce alguna novedad o varias. Cuando alguien innova aplica nuevas ideas, productos, conceptos, servicios y prácticas a una determinada cuestión, actividad o negocio, con la intención de ser útiles para el incremento de la productividad (ABC, 2014).

La innovación supone una serie de prácticas, las cuales son consideradas totalmente nuevas, de forma particular para un individuo, o de manera social de acuerdo con el sistema que las adopte. Ahora bien, las novedades, nuevas ideas, necesitan un origen y ese origen suele ser la investigación, el desarrollo, la competencia, los seminarios, las exposiciones, las ferias, los clientes, un empleado, es decir, todos estos pueden convertirse, en algún momento, en proveedores de nuevas ideas generando las entradas para el proceso de innovación (ABC, 2014).

Pensando en el perfil del innovador, se deben tomar en cuenta las capacidades de los actores para producir innovaciones. Desde esta posición se dice que las capacidades integran el conjunto de saberes que poseen los actores: saber-conocimiento, saber hacer y saber estar (relacionarse-posicionarse) (Cummings, 2013).

La construcción o el fortalecimiento de las capacidades implica la formación y la investigación formal, también resultados del “aprender haciendo”, reflexionando sobre sus propias experiencias y del intercambio con otros actores. Además, las capacidades integran también el “poder hacer” con recursos propios y la movilización de otros recursos mediante las relaciones con otros actores clave para poder aplicar, en la práctica, sus saberes acumulados (Cummings, 2013).

Adicionalmente, el ejercicio de capacidades para innovar está íntimamente relacionado con las motivaciones y los intereses de los actores. Por ejemplo, las actitudes frente al riesgo, la disponibilidad de cooperación y las aptitudes como la creatividad, son integrales a las capacidades de los actores. También es fundamental comprender cómo los principios y valores, así como sus intereses generales y motivaciones específicas, orientan la aplicación de capacidades en la práctica en determinados contextos. Son elementos no tangibles, difíciles de detectar y comprender, pero determinantes sobre cómo y por qué los actores ejercen sus capacidades en determinados contextos (Cummings, 2013).

Una condición esencial de la innovación es su aplicación exitosa a un nivel comercial, porque no solamente vale inventar algo, sino que, además, se deberá introducir o vender satisfactoriamente y con repercusión en el mercado para que la gente lo conozca, en lo que sería una primera instancia, y luego para que pueda disfrutar de la creación en cuestión.

En el caso de una empresa o negocio, el proceso de innovación va desde la generación de la idea, pasando por la prueba de viabilidad hasta la comercialización del producto en cuestión. Las ideas que en el mencionado proceso cualquier actor proponga deberán estar referidas a desarrollar o mejorar un nuevo servicio o producto (ABC, 2014).

Existen distintos tipos de innovación, todos ellos se clasifican según su aplicación o su grado de originalidad. En la tabla 1 se detallan algunos conceptos:

Tabla 1:
Tipos de innovación.

Tipos de innovación	
Según su aplicación	<p>Innovación de producto:</p> <p>Es la introducción de un bien o servicio nuevo o con un alto grado de mejora, respecto de sus características o su uso deseado. Esta incluye mejoras importantes en especificaciones técnicas, componentes y materiales, software incorporado, ergonomía u otras características funcionales.</p>
	<p>Innovación de marketing:</p> <p>Es la implementación de un nuevo método de comercialización que entraña importantes mejoras en el diseño del producto o en su presentación, o en su política de emplazamiento (posicionamiento), promoción o precio.</p>
	<p>Innovación organizacional:</p> <p>Es la implementación de un nuevo método de organización aplicado a las prácticas de negocio, al lugar de trabajo o a las relaciones externas de la empresa</p>
	<p>Innovación de proceso:</p> <p>Ocurre cuando hay un cambio significativo en la tecnología de producción de un producto o servicio también ocurre cuando se producen cambios significativos en el sistema de dirección y/o métodos de organización; reingeniería de procesos, planificación estratégica, control de calidad, etc.</p>

Fuente: Masís, 2014.

Tabla 1. Tipos de innovación (Continuación)	
Según su grado de originalidad	<p>Innovación radical:</p> <p>Aplicaciones nuevas de una tecnología o combinación original de nuevas tecnologías. Estratégicamente las innovaciones radicales tienen como finalidad la obtención de un medio totalmente novedoso el cual acapare todo el mercado al cual está destinado, mientras que las innovaciones incrementales están orientadas hacia la reducción de costes.</p>
	<p>Innovación incremental:</p> <p>Mejoras que se realizan sobre un producto, servicio o método existente.</p>

Fuente: Masís, 2014.

Al lado de la perspectiva económica y organizacional o empresarial, es posible encontrar otras formas de innovación como, por ejemplo, la innovación social o la innovación cultural.

Díaz y Nieto (como se citó en Hopenhayn, s.f) definen, de manera breve, que innovación social es una acción endógena o intervención exógena de desarrollo social, a través de un cambio original/novedoso, en la prestación de un servicio o en la producción de un bien, que logra resultados positivos frente a una o más situaciones de pobreza, marginalidad, discriminación exclusión o riesgo social y que, además, tiene potencial de ser replicable o reproducible.

La innovación social, entonces, puede ser considerada como un proceso colectivo que implica primeramente aprendizaje y, posteriormente, un cambio subjetivo en los individuos, además tiene un carácter creativo y transformador. Para lograr los objetivos que se buscan con la innovación, se pueden utilizar diversos medios.

Actualmente se considera que las empresas requieren capacidades para adquirir y aplicar conocimientos innovadores para crear nuevos productos y servicios, prácticas de comercialización y la apertura de nuevos mercados, tecnología y organización de la producción, formas de organización y gerencia empresarial. También para crear nuevas formas de relacionarse en redes empresariales y cadenas de valor y con proveedores de servicios de desarrollo empresarial y financiamiento, universidades y otros potenciales de conocimientos innovadores (Cummings, 2013).

Armentos y Elizondo (como se citó en Lundvall, 1992) afirman que las empresas innovadoras procuran un aprendizaje interactivo con su entorno, con el fin de identificar la demanda existente en el mercado y anticipar la demanda futura, así como ser líderes, o seguidores al menos, del desarrollo tecnológico en su sector industrial y áreas convergentes.

Ello requiere, por un lado, un permanente contacto con los clientes actuales y potenciales que han generado innumerables prácticas en las empresas que van desde el análisis de las necesidades, la intervención de los clientes en las fases del proceso de innovación, la flexibilidad y rapidez para el diseño y producción, prueba de ventas y producciones pilotos, introducción de modificaciones después de la retroalimentación, acciones para una amplia utilización del potencial de las innovaciones, disponibilidad de eficaces servicios técnicos posventa, entre otros (Armenteros, 2013).

Según un estudio de percepción sobre la gestión de la innovación en las organizaciones realizado en Costa Rica en el 2007 por Juan C Bermúdez Mora, académico de la Universidad Nacional, sostiene que debido a los tratados de libre comercio y la apertura de las fronteras, se acabó el periodo de proteccionismo a los negocios nacionales, más bien, la competencia actual con los negocios internacionales ha forzado a las organizaciones a cambiar en muchos aspectos. Algunas organizaciones han aceptado el reto y se mantienen tratando de innovar y adaptándose a las nuevas reglas del juego, sin embargo, las que no han luchado por el cambio tienden a desaparecer del mercado con el tiempo.

Para la realización de este estudio, se encuestaron 368 personas, mayores de 18 años, todas profesionales con un grado mínimo de bachillerato universitario y máximo doctorado.

De este estudio realizado, el 66 % de las personas consultadas opinó que, en el marco del TLC con EE.UU., las organizaciones son capaces de enfrentar los retos en materia de innovación. El 68 % opinó que el Estado no provee las condiciones para favorecer los procesos de innovación en las organizaciones, siendo las universidades las que, en la actualidad, se integran en esta gestión de la innovación con un 79 % de las opiniones favorables (Mora, 2007).

Uno de los primeros cambios en la innovación, en la nueva economía costarricense, fue el de la calidad. Durante los años en los cuales las fronteras estaban cerradas a los productos extranjeros, las empresas podían vender sus productos pese a que no cumplían con los estándares de calidad manejados a nivel mundial. Sin embargo, esto cambió con los tratados de libre comercio. No pasó mucho tiempo para que los consumidores cambiaran de proveedor y compraran bienes producidos en el extranjero y con mayor calidad. Cuando las organizaciones se

dieron cuenta de lo que estaba sucediendo, comenzaron a invertir en programas de calidad para mejorar sus procesos y productos (Mora, 2007).

Otro aspecto importante fue el de los precios de venta. Para competir con las empresas internacionales es necesario tener niveles de productividad similares a ellos. Con la apertura comercial, rápidamente se introdujeron al mercado nacional productos de mayor calidad y de menor precio. Esto ocasionó que las empresas se vieran en la necesidad de mejorar no sólo su calidad sino de bajar sus costes. Poco a poco se empezó a modernizar la infraestructura tecnológica y se comenzaron a tomar medidas para incrementar la eficiencia y productividad y, de esta forma, poder competir con los productos extranjeros (Mora, 2007).

Para la opinión costarricense, innovación es actualizarse, adquirir más capacidad, algo inexistente que se encuentra en la capacidad de varias personas, algo novedoso que tenga utilidad, algo nuevo, diferente y atractivo, algo que está dentro del mercado futuro, apertura, cambio, nuevos retos, aplicar nuevas técnicas más rápidas y confiables en todo proceso, buscar cosas nuevas que ayuden a mejorar para un mundo mejor en aspectos científicos y tecnológicos, cambiar para mejorar lo que ya está hecho y, a la vez, también realizar algo nuevo, tener una estrategia diferente, buscar la perfección, hacer mejor las cosas, hacer algo distinto y que produzca mejoras en lo que existe, crear algo nuevo para satisfacer las necesidades de la sociedad, crear opciones nuevas acorde con las necesidades del país de la mano con la tecnología, desarrollo tecnológico en bien del humano, dar un valor agregado y lograr que la capacidad productiva mejore, ir un paso adelante, entre otras (Mora, 2007).

Planteamiento del problema

Objetivo general:

Conocer cuál es el factor determinante que permite implementar acciones innovadoras en la promoción de la salud ocupacional en las municipalidades de la Zona Atlántica de Costa Rica.

Objetivos específicos:

- Identificar las variables que intervienen en materia de innovación y de promoción de la salud ocupacional.
- Relacionar las variables que intervienen en innovación con el acto de promover la salud ocupacional.
- Listar la tendencia actual para promover la salud ocupacional en las municipalidades de la Zona Atlántica de Costa Rica.

Pregunta de investigación

Esta investigación se dirige a conocer ¿cuál es el factor determinante que permite implementar acciones innovadoras en la promoción de la salud ocupacional en las municipalidades de la Zona Atlántica de Costa Rica?

Justificación

Los gobiernos locales, por medio de su gestión, contribuyen al desarrollo de los cantones, por esa razón es que es de suma importancia contar con trabajadores sanos que puedan ejercer su trabajo de una manera eficaz.

La salud debe ser vista dentro de un proceso de vida, donde las acciones pasadas y presentes determinan el futuro de la salud de cada individuo, por ello es importante que, como empleadores responsables, las municipalidades intervengan frente a esta necesidad encontrada y promuevan en los trabajadores la salud ocupacional de una manera oportuna.

Desde hace algunos años, la Contraloría General de la República “obligó” a algunas municipalidades a incluir en sus mapas organizacionales el puesto de coordinador de salud ocupacional. Sin embargo, a pesar de que las plazas han sido creadas, la cultura de la prevención apenas está calentando entre los trabajadores (que en su gran mayoría cuentan con muchos años de laborar en el régimen municipal). ¿Será que la falta de innovación y creatividad en el área de la salud ocupacional está impidiendo el auge de la tan deseada cultura?

Ante este panorama, si se quiere innovar, se deben hacer cambios radicales en el sistema administrativo y los procesos que llevan a cabo las municipalidades, ya que innovar no es solamente abrir una plaza y redactar manuales y procedimientos, innovar es algo más profundo.

Uno de los principales aspectos que hay que tomar en cuenta para innovar es la comunicación constante, tener retroalimentación de lo que se hace (sea malo o bueno para corregir lo que se tenga que corregir) y fortalecer lo que se tenga que fortalecer.

Limitaciones

- ✓ El planteamiento del problema es delimitado y específico a las municipalidades de la Zona Atlántica.
- ✓ La cantidad de preguntas del cuestionario es limitada, por lo que solo se busca lo necesario y no se pueden abordar otros aspectos.
- ✓ El diseño de la investigación es estructurado, por lo cual limita las actividades que puedan incluirse en la investigación.
- ✓ El tiempo para desarrollar la investigación es muy poco, por lo que los resultados son cerrados, impidiendo un alcance mayor.

Metodología

Esta investigación posee un enfoque cuantitativo, ya que usa la recolección de datos por medio de la aplicación de cuestionarios, utilizando así la recolección de datos para responder a la pregunta planteada.

La estrategia metodológica de esta investigación involucra, primeramente, el planteamiento de un problema, para el cual se realiza una revisión bibliográfica para delimitar el alcance del estudio. Posteriormente se establecen las variables y objetivos por estudiar, se confecciona un

cuestionario a fin de obtener la información necesaria y, finalmente, se analizan las respuestas para establecer las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

La muestra seleccionada para el estudio consta de profesionales, hombres y mujeres, que laboren en las áreas de finanzas, ingeniería, recursos humanos y salud ocupacional de las municipalidades de la Zona Atlántica (Pococí, Guácimo, Siquirres, Matina, Limón y Talamanca).

Se trata de una muestra por conveniencia, en la cual se debe aplicar el cuestionario a 50 trabajadores de las áreas citadas.

Es importante mencionar que no existe un registro exacto de cuántos profesionales existen en estas áreas en las municipalidades, esto representa una limitante al estudio.

Se desarrolla un cuestionario que consta de 10 preguntas como instrumento para recopilar la información esencial del estudio. Este cuestionario cuenta con una serie de preguntas cerradas y abiertas, en las que se le detalla al encuestado la pregunta de forma tal que pueda contestar de acuerdo con su percepción y evitar direccionar la respuesta. Este cuestionario será enviado a la muestra seleccionada por medio de correo electrónico.

Análisis de los resultados

Los siguientes resultados corresponden a las respuestas de los cuestionarios aplicados a 51 funcionarios de las municipalidades de la Zona Atlántica. Seguidamente se detallan los hallazgos más relevantes:

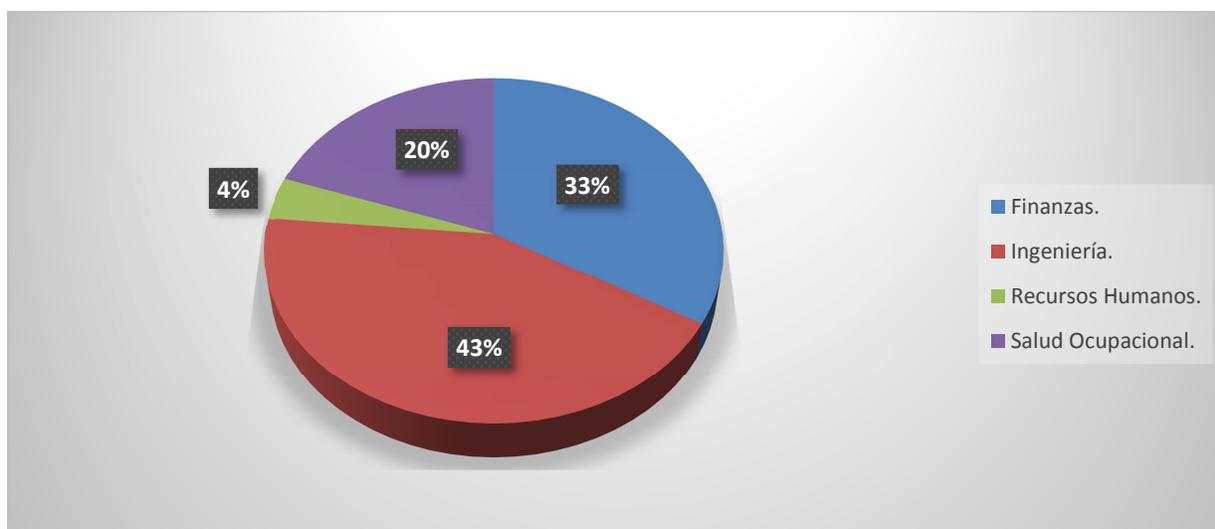


Gráfico 1. Área de trabajo en la que se desarrolla el encuestado.

Fuente: Masís, 2014.

Del gráfico 1 se puede obtener que casi la mitad de los encuestados labora en el área de la ingeniería y, en general, el 80 % actualmente labora en otra área diferente a salud ocupacional, por lo que las apreciaciones obtenidas vendrán de personas que no están relacionados directamente con las actividades de promoción de la salud ocupacional.



Gráfico 2: Record laboral en el Régimen Municipal.

Fuente: Masís, 2014.

En el gráfico 2, más de la mitad de trabajadores encuestados tiene entre 5 y más de 10 años de experiencia en el régimen municipal; la menor parte de encuestados tiene menos de 1 año de experiencia.



Gráfico 3. Definiciones de innovación.

Fuente: Masís, 2014.

Más de la mitad de funcionarios encuestados (29 de 51) define innovación como “la introducción de un nuevo o significativamente mejorado producto, proceso o método organizativo en las prácticas internas de la organización”. Dos personas dieron sus propias definiciones de la siguiente manera: “innovación es crear o rediseñar un bien o servicio, proceso o método dentro de la organización”, “cambio que mejora el servicio o el producto” y, finalmente, nadie considera la innovación como una expresión constructiva y destructiva asociada a la producción del cambio.

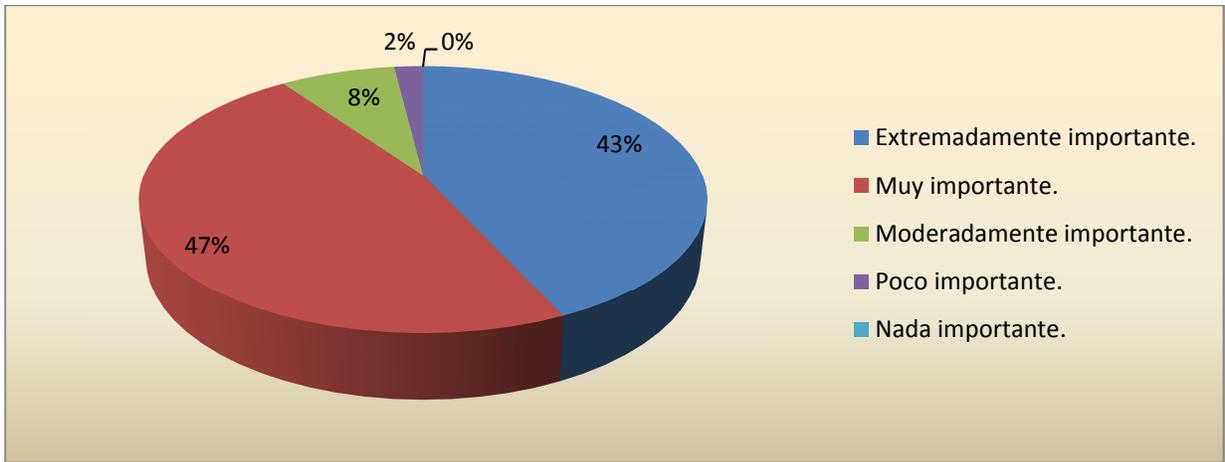


Gráfico 4. Nivel de importancia de innovar para promocionar la salud ocupacional.

Fuente: Masís, 2014.

Ninguno de los encuestados considera nada importante innovar para promocionar la salud ocupacional, por el contrario el 90% lo considera muy o extremadamente importante y el 10% restante de moderado a poco importante.

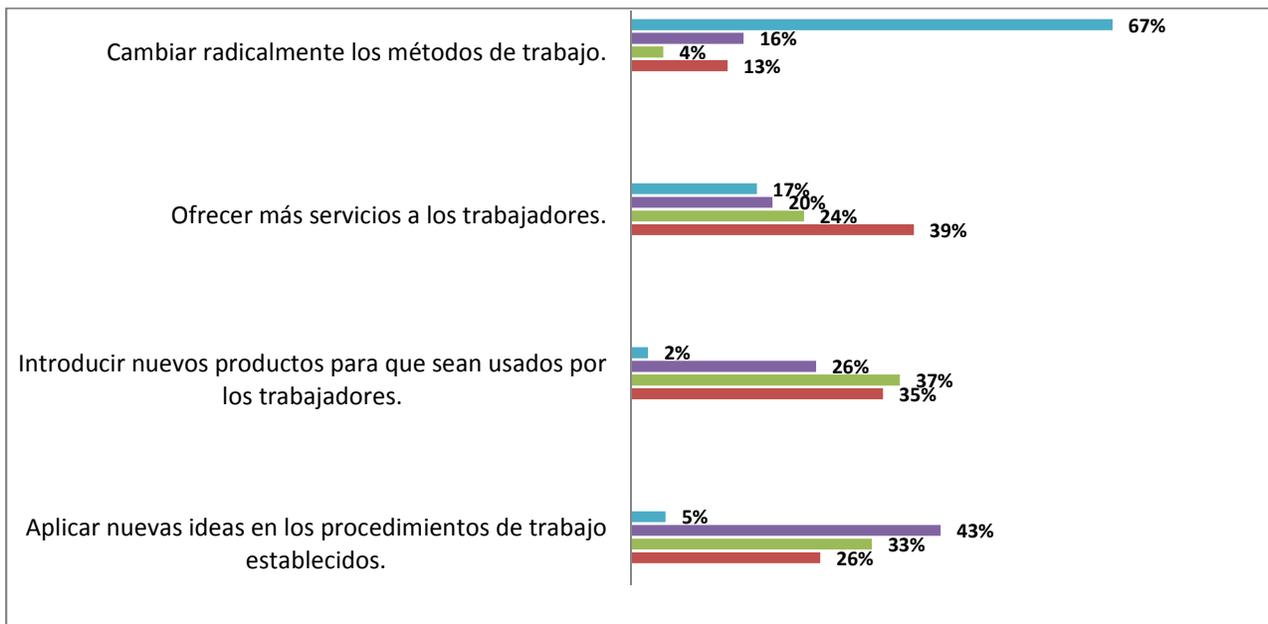


Gráfico 5: Prioridad en opciones para generar innovación en la promoción de la salud ocupacional.

Fuente: Masís, 2014.

En el gráfico 5 se les ofrecía a los encuestados cuatro ideas para generar innovación en la promoción de la salud ocupacional. Los encuestados opinaron, en su mayoría, que lo último que harían, representado por un 67 %, sería cambiar radicalmente los métodos de trabajo; por el contrario, un 39 % opina que lo primero que haría para innovar, sería ofrecer más servicios a los trabajadores como, por ejemplo, médico de empresa, servicio de terapia física, nutrición, entre otros servicios relacionados con la salud.

El color vino en el gráfico representa la acción número 1, el color verde la acción 2, el color morado la acción 3 y el color azul la acción 4.

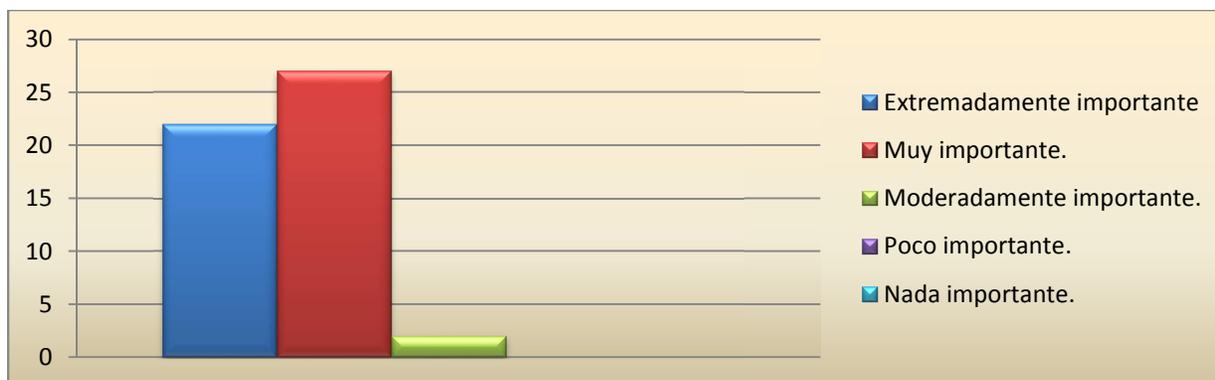


Gráfico 6. Perfil del Profesional en Salud Ocupacional.

Fuente: Masís, 2014.

El gráfico 6 representa la importancia del perfil del profesional en salud ocupacional. Se determina que para los encuestados (49 de un total de 51) es un requisito de muy a extremadamente importante que el profesional en salud ocupacional cuente con capacidades para poder desarrollar ideas innovadoras y, con ello, promocionar la salud ocupacional de una mejor manera. Solamente dos lo consideran moderadamente importante y nadie poco o nada importante.

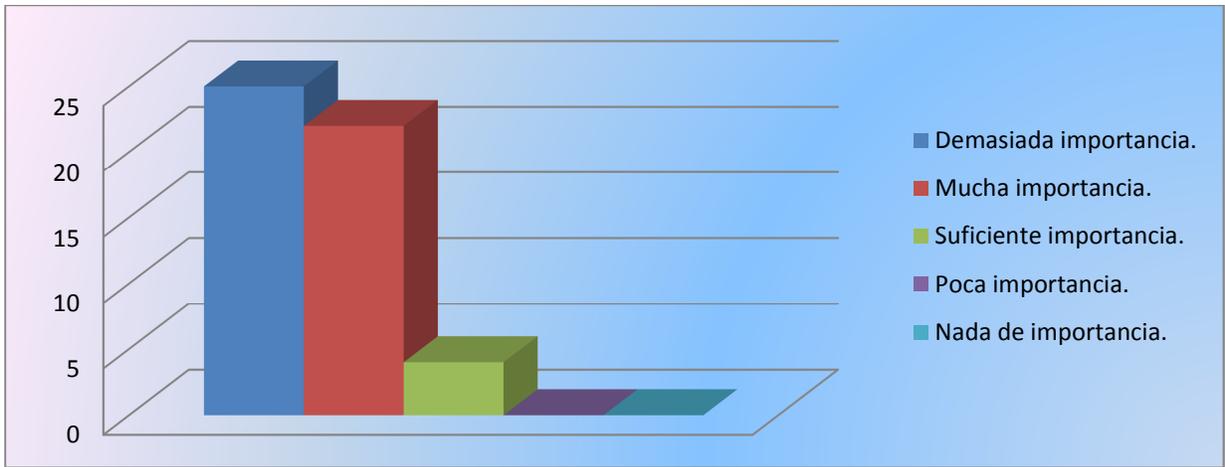


Gráfico 7. Tomar en cuenta la opinión de los trabajadores.

Fuente (Masís, 2014)

47, de los 51 funcionarios encuestados, opinan que es de mucha a demasiada importancia tomar en cuenta la opinión de los trabajadores para generar ideas innovadoras. Esto es muy útil para las conclusiones de la investigación ya que demuestra que sí existe un alto nivel de conciencia en los encuestados.

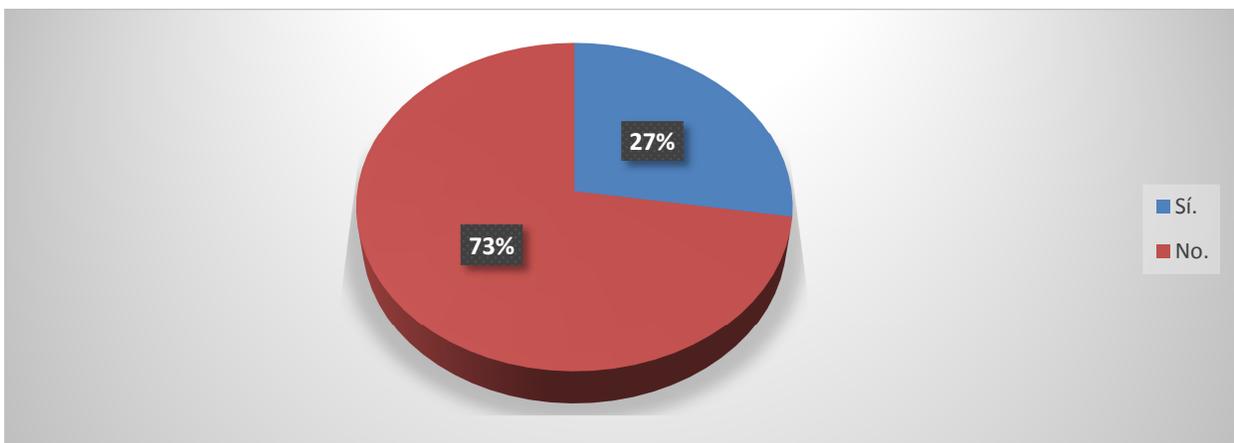


Gráfico 8. Condiciones organizacionales que ofrece el Régimen Municipal.

Fuente: Masís, 2014.

El gráfico 8 provee información valiosa para la investigación que ayudará a responder la pregunta de investigación. Se evidencia claramente, por medio de esta información, que el Régimen Municipal no ofrece las condiciones organizacionales necesarias para favorecer los procesos de innovación y son los encuestados del área de finanzas a ingeniería los que más apoyan esta posición.

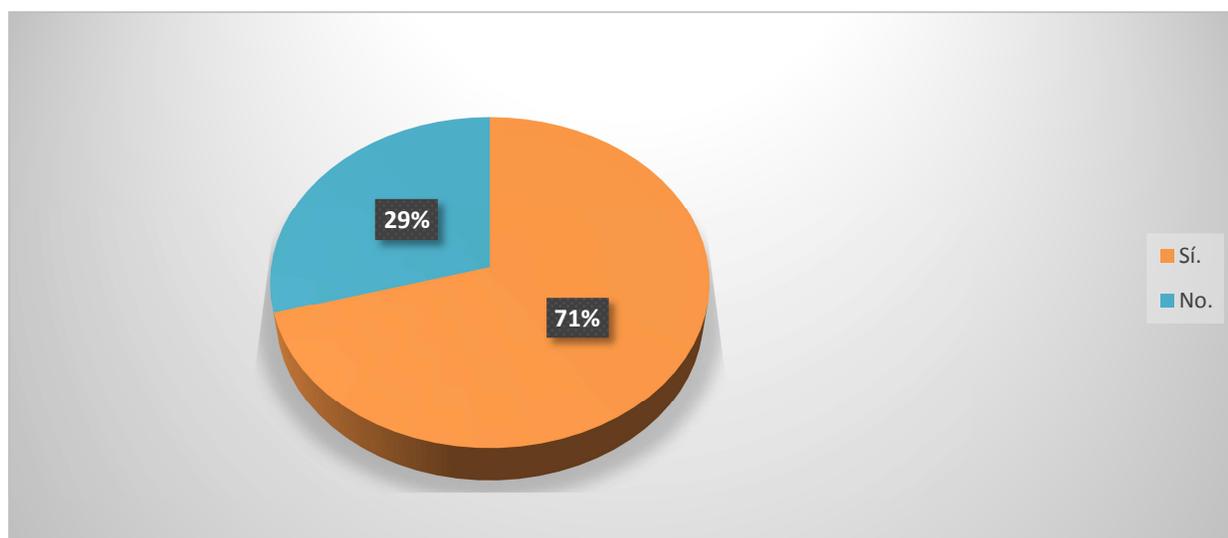


Gráfico 9. **Recursos económicos.**

Fuente: Masís, 2014.

En el gráfico 9 se evidencia, de sobremanera, que la falta de recursos económicos es una limitante para poder desarrollar ideas innovadoras en la promoción de la salud ocupacional, esto por cuanto la gran mayoría de las personas encuestadas coincide en que la falta de recursos, definitivamente, limita el desarrollo de las ideas innovadoras.

Finalmente, por medio de una pregunta abierta, se solicitaba a los encuestados que aportaran alguna idea innovadora para promocionar la salud ocupacional, en este caso el siguiente cuadro encasilla los resultados obtenidos.

Tabla 1:
Ideas innovadoras.

Idea innovadora	Cantidad
Capacitación y concientización en los trabajadores	14
Aumentar el presupuesto para realizar actividades	5
Ofrecer servicios de salud (médico de empresa)	4
Realización de ferias de salud	4
Estaciones de trabajo acordes con la ergonomía	3
Realización de simulacros	3
Realizar campañas de prevención	3
Tomar en cuenta la opinión de los trabajadores	1
Hacer actividades de proyección a la comunidad	1
Rotación de puestos	1
Crear reglamentos y aplicarlos	1
Contar con un equipo de trabajo multidisciplinario	1
Total	41

Fuente: Masís, 2014.

Conclusiones

- ✓ Con este proyecto de investigación se originó una serie de conclusiones producto del análisis de los resultados que pretendió demostrar, o dar a conocer, cuál es el factor determinante que permite implementar acciones innovadoras en la promoción de la salud ocupacional en las municipalidades de la Zona Atlántica de Costa Rica.

- ✓ En cuanto al perfil o área de trabajo, es importante detallar como la mayoría de los encuestados laboran en el área de la ingeniería. El segundo grupo de mayor población es el de las finanzas, estos dos grupos conforman el 75 % de la población encuestada. Por lo tanto, las conclusiones de este proyecto serán respaldadas por personas que no están relacionadas directamente con la salud ocupacional pero que sí son conocedoras de la importancia de la promoción de la salud ocupacional.

- ✓ Se evidencia que más de la mitad de funcionarios encuestados tiene una experiencia laboral directamente en el Régimen Municipal de más de 5 años, lo cual favorece las conclusiones ya que se tomará en consideración que las apreciaciones dadas provienen de personas con un alto grado de experiencia y no de funcionarios que desconocen algunos aspectos del quehacer municipal.

- ✓ También es favorable el nivel de concientización que tiene la población encuestada. Por ejemplo, en el área de finanzas, el 65 % considera extremadamente importante innovar para poder promocionar la salud ocupacional y el 35 % restante lo considera muy importante. El mismo comportamiento sucede con los otros grupos de población.

- ✓ En cuanto a la apreciación que tienen los funcionarios encuestados sobre las condiciones organizacionales que ofrece el Régimen Municipal, es evidente que el sistema mantiene algunas carencias ya que casi tres cuartas partes de los funcionarios encuestados coinciden en que innovar sería una tarea compleja, pero deja al descubierto que no es imposible. Solamente en el área de finanzas un 88 % opinó que las condiciones organizacionales que provee el Régimen Municipal no son favorecedoras en los procesos de innovación; temas como la burocracia, la interrupción en los procesos debido a los cambios de gobierno y la falta de políticas organizacionales, son algunas de las trabas que todavía se deben superar.

- ✓ Se les ofrecieron a los encuestados cuatro ideas que se podrían considerar para promocionar la salud ocupacional de una manera innovadora. En orden de importancia los encuestados opinaron que lo primero que se podría realizar sería ofrecer más servicios de salud a los colaboradores como, por ejemplo, médico laboral, servicio de enfermería, terapia física y psicología. La segunda acción sería

introducir nuevos productos para que sean usados por los trabajadores como, por ejemplo, equipos de protección personal más modernos y confortables, herramientas de trabajo más ergonómicas y equipos de trabajo menos ruidosos. La acción número tres corresponde a aplicar nuevas ideas en los procedimientos de trabajo establecidos y, por último, cambiar radicalmente los métodos de trabajo.

- ✓ Se evidencia también que en caso de generar ideas innovadoras, sería de mucha importancia tomar en consideración la opinión de los trabajadores ya que ellos son quienes conocen, de mejor manera, las carencias y necesidades con las que tienen que laborar diariamente. Si se promueve la salud ocupacional de una forma innovadora, se mejoraría considerablemente las condiciones y el ambiente de trabajo.

- ✓ Se solicitó a los encuestados que aportaran alguna idea innovadora según el criterio de ellos. El aspecto que más resaltaron fue aumentar los presupuestos para poder llevar a cabo más actividades de capacitación, ofrecer más servicios de salud a los trabajadores, realizar ferias y campañas de prevención, acondicionar de mejor manera las estaciones de trabajo, tomando en cuenta la ergonomía. Es evidente que para poder llevar a cabo estas actividades se requiere de recursos económicos, aspecto que fue considerado también como una limitante de la innovación.

- ✓ Se concluye que el recurso económico sería el factor determinante que permite implementar acciones innovadoras en la promoción de la salud ocupacional en las municipalidades, ya que se tiene claramente identificado que, a nivel municipal, los funcionarios cuentan con el conocimiento, la experiencia, los planes, la disposición, conocen la importancia de promocionar la salud ocupacional, e incluso tienen identificadas las ideas que se podrían llevar a cabo, pero no se puede materializar ningún plan innovador si no se cuenta con los recursos económicos.

Recomendaciones

- ✓ Se plantea la necesidad de revisar, exhaustivamente, los planes de salud ocupacional de las municipalidades mediante un equipo interdisciplinario, con el fin de incluir aspectos innovadores y darle más fluidez a los procesos de gestión de la salud ocupacional.
- ✓ Los jefes de las municipalidades deberán ser más exhaustivos en los procesos de selección del personal. El responsable de la Oficina de Salud Ocupacional debe pasar por un proceso de escogencia en función de sus cualidades y calidades profesionales.

- ✓ Se recomienda a las municipalidades tomar en consideración el criterio de los colaboradores y mostrar un mayor compromiso en el desarrollo de las ideas innovadoras.

- ✓ Se propone, como línea futura de investigación, conocer la opinión de los colaboradores de campo y no solamente a profesionales relacionados en las áreas de finanzas, ingeniería, recursos humanos y salud ocupacional.

- ✓ Es importante realizar una encuesta que incluya el aspecto de género, pues la que se realizó no lo contempla, por lo que es una carencia de este proyecto de investigación.

- ✓ Indudablemente es importante asignar mayores montos en los presupuestos para el desarrollo de las ideas innovadoras.

Referencias

Cummings, A. (setiembre, 2013). Construyendo capacidades de innovación en iniciativas asociativas de pequeñas agroindustrias rurales en El Salvador. (Spanish). *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 8(24), 295-319.

Definiciones ABC (2014). *Definición de innovación*. Recuperado de: <http://www.definicionabc.com/general/innovacion.php#ixzz32NWJV6uk>

Del Carmen Armenteros, M., Medina, M., Morejón, M., V., García, R. y Guerrero, L. (2012). *La innovación como proceso interactivo. Estudio descriptivo del Sistema Regional de Innovación de Coahuila*. (Spanish). *Global Conference On Business & Finance Proceedings*, 7(2), 1588-1595.

Diseño web, Macros Excel y artículos (2014). *Definición y concepto de innovación*. Recuperado de: <http://www.webandmacros.com/innovacionconceptos.htm>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc GRAWL-HILL

Organización de Estados Iberoamericanos. (junio, 2014). *Revista de Investigación en Gestión de la Innovación y Tecnología. Sobre el valor de la Innovación*. Recuperado de:
<http://www.oei.es/noticias/spip.php?article2128>

Organización Mundial de la Salud. (2014). *Salud Ocupacional para todos. Estrategia Mundial*.
Recuperado de:
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42109/1/951802071X_spa.pdf?ua=1

Research Gate. (2014). *Del concepto de innovación*. Recuperado de:
http://www.researchgate.net/publication/257138724_Del_concepto_de_innovacin