



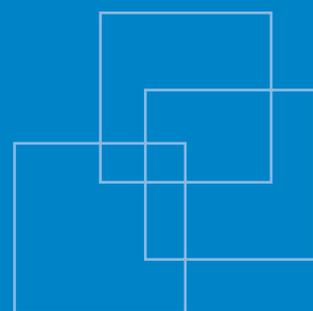
Organización  
Internacional  
del Trabajo



3

# OIT – Plan de Formación sobre **Desarrollo de un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Módulo 3  
**Perfil Nacional de Seguridad y  
Salud en el Trabajo y análisis  
de la situación nacional**



OIT – Plan de Formación sobre  
**Desarrollo de un Programa  
Nacional de Seguridad  
y Salud en el Trabajo**

Módulo 3  
**Perfil Nacional de Seguridad y  
Salud en el Trabajo y análisis  
de la situación nacional**



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2013  
Primera edición 2013

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

OIT – *Plan de Formación sobre Desarrollo de un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*  
Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2013

ISBN 978-92-2-326958-6 (impreso)  
ISBN 978-92-2-326959-3 (web pdf)  
ISBN 978-92-2-326960-9 (CD-ROM)

También disponible en inglés como *ILO Training Package on Development of a National Programme of Occupational Safety and Health*, ISBN 978-92-2-126958-8

seguridad en el trabajo / salud en el trabajo / nivel nacional

Datos de catalogación de la OIT

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Av. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19.034, CP 6681962, e-mail: [biblioteca@oit Chile.cl](mailto:biblioteca@oit Chile.cl)

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/santiago](http://www.ilo.org/santiago)

---

Traducción al español Luis A. Ruiz Pailalef  
Diagramación Francisca Galilea  
Impreso en Chile por Ograma Impresores

## ¿De qué trata este módulo?

El Módulo 3 ofrece orientación sobre qué se debe incluir en un Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Perfil Nacional de SST), las potenciales fuentes de información y los procesos para recopilarla.

El módulo, también, ofrece orientación sobre los procesos de análisis de la información reunida y el establecimiento de prioridades nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo (SST).

## Objetivos

Aumentar el conocimiento y las competencias de especialistas en SST y de los encargados tripartitos de tomar decisiones e involucrados en la elaboración de un Perfil Nacional de SST, de analizar la información y de formular las prioridades nacionales de SST.

Al completar el módulo, los participantes serán capaces de:

- enumerar los elementos más relevantes de la información que se debe recopilar para elaborar un Perfil Nacional de SST;
- identificar las fuentes de información sobre SST a nivel nacional;
- analizar la información a fin de establecer un cuadro claro de la situación nacional en materia de SST;
- formular las prioridades de SST a nivel nacional;
- usar el Perfil Nacional de SST como una herramienta para que haya una mejora continua.



Este material de formación ha sido elaborado en el marco del proyecto “Vinculación de la seguridad y la salud en el trabajo al desarrollo económico sostenible: de la teoría y de los lugares comunes a la convicción y la acción” financiado por la Agencia Sueca de Cooperación y Desarrollo Internacional (SIDA). El proyecto promueve la mejora de la seguridad y la salud para todos los trabajadores, mediante el desarrollo de productos globales que aborden las deficiencias metodológicas y de información en este campo, a través de la movilización de los actores nacionales para la aplicación de medidas prácticas a nivel nacional, local y empresarial. Los resultados del proyecto incluyen materiales de capacitación, herramientas prácticas y orientaciones políticas para reforzar las capacidades nacionales y locales en materia de seguridad y salud en el trabajo y para ayudar a los mandantes a diseñar e implementar políticas y programas nacionales de salud y seguridad ocupacional.



## Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>2. EL PERFIL NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> .....	3
2.1. Propósitos .....	3
<b>3. LA ELABORACIÓN DEL PERFIL NACIONAL DE SST</b> .....	5
3.1. El contenido .....	5
3.2. La recopilación de información .....	7
3.3. Examen de documentación, registros y bases de datos .....	8
3.4. Encuestas.....	10
3.5. Consultas y Entrevistas .....	10
<b>4. EL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN</b> .....	13
4.1. Reuniones de las partes interesadas.....	13
4.2. Identificación de elementos claves.....	14
4.3. Causas y Efectos .....	15
<b>5. ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES</b> .....	17
5.1. ¿Por qué seleccionar prioridades? .....	17
5.2. Criterios para el establecimiento de prioridades.....	18
5.3. Tipos de prioridades nacionales en materia de SST .....	21
<b>BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS</b> .....	23
<b>Anexo 1</b>	
<b>Esquema del Perfil Nacional de SST</b> .....	25
<b>Anexo 2</b>	
<b>Indicadores del Perfil Nacional de SST en Finlandia</b> .....	37
<b>Anexo 3</b>	
<b>Análisis FODA</b> .....	39
<b>Anexo 4</b>	
<b>Diagrama del Problema</b> .....	41
<b>Anexo 5</b>	
<b>Instrumentos de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo</b> .....	43



# 1. INTRODUCCIÓN

El enfoque estratégico de la OIT en materia de SST propone algunos pasos de implementación para el establecimiento apropiado de Programas Nacionales de SST. Estos pasos son:

1. Un acuerdo nacional tripartito para establecer un Programa Nacional de SST.
2. El establecimiento de mecanismos de coordinación para la redacción e implementación del Programa.
3. La elaboración de un Perfil Nacional de SST.
4. Un análisis de situación para identificar los puntos fuertes y las brechas en el sistema y estructura de SST en el país, utilizando el Perfil Nacional de SST.
5. Identificación de las prioridades de acción a nivel nacional para mejorar el nivel de SST.
6. La formulación de un Programa Nacional de SST.
7. El lanzamiento del Programa Nacional de SST con el respaldo de la máxima autoridad nacional.
8. Implementación de las actividades previstas en el Programa Nacional de SST.
9. Evaluación de los resultados e impacto del Programa Nacional de SST.
10. Establecimiento de mecanismos sustentables para el mejoramiento continuo.

Los primeros dos pasos son, tal vez, los más importantes, ya que son el punto de partida para el proceso completo y porque requieren tanto del compromiso de los actores principales (gobierno, empleadores y trabajadores) como del respaldo político para la formulación e implementación de un Programa Nacional de SST.

A fin de formular un Programa Nacional de SST es necesario seleccionar las prioridades, porque los recursos disponibles son generalmente escasos y se deben asignar estratégicamente. Las prioridades deben ser seleccionadas por los principales grupos de interés. Sin embargo, ellos frecuentemente tienen sólo una visión parcial de la situación nacional de SST, y la selección de prioridades requiere de amplio consenso.



Un enfoque de diagnóstico con el fin de recopilar información pertinente sobre la situación nacional de SST proveniente de todas las partes interesadas facilita un **entendimiento mutuo** de toda la situación nacional de SST. Es por esto que, una vez tomadas las primeras decisiones, es necesario desarrollar un Perfil Nacional de SST.

Un Perfil Nacional de SST es una herramienta de diagnóstico que involucra la revisión y evaluación sistemática, tanto de la situación nacional respecto de accidentes y enfermedades profesionales, como de toda la gama de instrumentos y recursos disponibles en un país para implementar un Programa Nacional de SST. La herramienta se utiliza como una **referencia común**, fundada en las realidades de las partes interesadas. Será utilizada para identificar los puntos fuertes y débiles y las brechas, y, posteriormente, para identificar los temas de prioridad sobre los cuales se construirá el Programa Nacional de SST. Estos son los principales temas que se presentarán y elaborarán en este módulo. Se espera que los países publiquen sus Perfiles Nacionales de SST periódicamente. En este sentido, el Perfil podrá servir de indicador para el monitoreo, y para mostrar el avance de los países en materia de SST.



## 2. EL PERFIL NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La elaboración de un Perfil Nacional de SST es un paso en el proceso de construir un buen Programa Nacional de SST. Se trata de un documento escrito diseñado para entregar los datos necesarios a fin de realizar una evaluación que identifique las actuales fortalezas y debilidades, y, luego, establecer las prioridades de acción a nivel nacional para el mejoramiento continuo y progresivo de un Sistema Nacional de SST.

El Perfil Nacional de SST es un inventario de todos los instrumentos y recursos disponibles en un país para la implementación y administración de SST, así como para saber el nivel de desempeño de dichos recursos y, cuando fuera posible, tener una estimación de la magnitud del problema: abarca tanto la situación existente como las tendencias en términos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

### 2.1. Propósitos

Un Perfil Nacional de SST debe<sup>1</sup>:

- Incluir **información básica sobre todos los parámetros que pueden afectar la buena administración de SST** a nivel nacional y de empresas, incluyendo el marco legislativo existente; infraestructura y mecanismos para asegurar el cumplimiento y la implementación; distribución de la fuerza de trabajo; recursos humanos y financieros dedicados a SST; iniciativas de SST a nivel empresarial; niveles de protección; y otros aspectos clave. De este modo, reforzará el conocimiento entre los grupos de interés.
- Entregar **información práctica** a todas las personas involucradas, inclusive información sobre las **actividades en curso** a nivel del país (por ejemplo, actividades relacionadas a la implementación de acuerdos internacionales, proyectos de asistencia técnica planificados o en curso, etc.). Generalmente, el nivel de conocimiento sobre la situación de SST entre las personas involucradas es dispar. El Perfil debe facilitar un mejor entendimiento de los potenciales problemas y efectuar un análisis crítico de las actividades en curso dentro del país.

<sup>1</sup> *Management systems approach and national programmes on occupational safety and health (OSH). Machida, OIT África, Newsletter on Occupational Health and Safety 2005.*



- Facilitar un **mejor entendimiento** de los entornos (recursos, actividades, limitaciones, etc.) **de los otros grupos de interés**. El Perfil describe, entre otras cosas, las capacidades, recursos, actividades y limitantes de las principales instituciones que posteriormente debatirán prioridades, programas y otras temáticas.
- Proporcionar **los medios para una mayor coordinación y convergencia de puntos de vista**, y facilitar la comunicación entre todas las partes interesadas en SST, dado que ofrece una perspectiva común sobre los temas más importantes a ser tomados en consideración para la administración nacional de SST.
- Servir de base para el inicio de un proceso mediante el cual un país podrá ser capaz de **identificar brechas y oportunidades para mejorar** en la actual situación de infraestructura legal, institucional, administrativa y técnica en relación al sistema de SST.
- Servir de **referencia** para monitorear el progreso o desarrollo que pueda ser alcanzado. El Perfil es una herramienta que permite la identificación de las situaciones de base e indicadores (las referencias del desempeño existente al momento de elaborar el Perfil Nacional de SST), mediante los cuales es posible rastrear el desempeño, progreso e impacto posterior a la implementación del Programa Nacional de SST<sup>2</sup>. Por lo tanto, es una herramienta para comparar y medir el desempeño.

El Perfil podría ser también un documento promocional para informar al público sobre la situación nacional de SST y aumentar la sensibilización y el apoyo a iniciativas nacionales.

---

<sup>2</sup> Se puede consultar un ejemplo en el Anexo 2 de este módulo.



# 3. LA ELABORACIÓN DEL PERFIL NACIONAL DE SST

Un Perfil Nacional de SST se debe **elaborar a nivel de país**, mediante un proceso que considere aportes de todas las autoridades nacionales competentes y otras autoridades designadas que estén relacionadas con los distintos aspectos de SST y, más importante aún, con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas.

Todo **experto, grupo de expertos o grupo de trabajo tripartito** de miembros o grupos de interés con posible apoyo de expertos<sup>3</sup>, incluyendo aquellos de un organismo o institución autorizada, pueden preparar el texto de un Perfil Nacional de SST. Sin embargo, el texto sólo adquiere su condición de un Perfil Nacional de SST cuando es **aprobado por todos los interlocutores sociales**, autoridades públicas (el Gobierno), sindicatos y agrupaciones de empleadores.

El proceso de elaborar un Perfil Nacional de SST podría sentar las bases para una nueva cooperación, vinculaciones más firmes, un mejor entendimiento de potenciales problemas y un análisis más crítico de las actividades existentes en el ámbito de SST; así también como para diversas iniciativas nuevas relacionadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo en un país dado.

## 3.1. El contenido

Un Perfil Nacional se supone es de amplio uso, no solo por expertos y las diversas personas involucradas en un país dado, sino también por personas de otros países y organizaciones internacionales. Por lo tanto, se debe elaborar en un formato generalmente aceptado en la OIT y que resulte fácil de entender y analizar, más que en un formato totalmente libre y original.

La OIT ha propuesto un esquema para la presentación del Perfil Nacional de SST. Este formato sigue las directrices del Marco Promocional de la OIT para la SST, Recomendación Número 197 de 2006, y ofrece una estructura e identifica los elementos para los que se deberían recopilar datos o información detallada.

<sup>3</sup> De ahora en adelante, en este módulo se utilizará la expresión “grupo de trabajo” referida a quienes preparan el texto del Perfil Nacional de SST.



### Contenido del Perfil Nacional de SST<sup>4</sup>

- (1) El Perfil Nacional de SST debe incluir información sobre los siguientes elementos:
- (a) legislación, acuerdos colectivos cuando esto sea procedente, y cualquier otro instrumento pertinente sobre seguridad y salud en el trabajo;
  - (b) la autoridad u organismo, o las autoridades u organismos, responsables de la seguridad y salud en el trabajo, designadas en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
  - (c) los mecanismos para asegurar el cumplimiento con la legislación nacional, incluyendo los sistemas de inspección;
  - (d) las disposiciones para promover, a nivel de empresa, la cooperación entre gerencia, trabajadores y sus representantes, como un elemento esencial de las medidas de prevención en el ambiente de trabajo;
  - (e) el órgano u órganos consultivos tripartitos en el ámbito nacional, ocupados de los asuntos de seguridad y salud en el trabajo;
  - (f) los servicios de información y asesoría en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - (g) formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
  - (h) los servicios de salud ocupacional de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
  - (i) investigación sobre seguridad y salud en el trabajo;
  - (j) el mecanismo para la recopilación y análisis de datos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y sus causas, tomando en consideración los instrumentos pertinentes de la OIT;
  - (k) disposiciones con miras a la colaboración con los regímenes pertinentes de seguro o de seguridad social que cubran los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; y
  - (l) los mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a nivel de microempresas, pequeñas y medianas empresas y en la economía informal.
- (2) Además, el perfil nacional de seguridad y salud en el trabajo debe incluir información sobre los siguientes elementos, cuando proceda:
- (a) mecanismos de coordinación y colaboración a nivel nacional y de empresa, incluyendo mecanismos para el examen de programas a nivel nacional;
  - (b) normas técnicas, códigos de prácticas y directrices sobre seguridad y salud en el trabajo;
  - (c) disposiciones educacionales y de sensibilización, inclusive iniciativas promocionales;
  - (d) instituciones técnicas, médicas y científicas especializadas, vinculadas a diversos aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo instituciones de investigación y laboratorios relacionados a la seguridad y salud en el trabajo;
  - (e) personal involucrado en el área de seguridad y salud en el trabajo, tales como inspectores, funcionarios de seguridad y salud, y médicos e higienistas ocupacionales;
  - (f) estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
  - (g) políticas y programas sobre seguridad y salud en el trabajo de organizaciones de empleadores y trabajadores;
  - (h) actividades regulares o en curso relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo colaboración internacional;
  - (i) recursos financieros y presupuestarios relacionados a la seguridad y salud en el trabajo; y
  - (j) datos sobre demografía, alfabetización, economía y empleo, según disponibilidad, así como cualquier otra información pertinente.

<sup>4</sup> Según el Artículo 14 de la Recomendación N° 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.



Las disposiciones sugeridas no son completas ni exhaustivas en modo alguno, y un grupo de trabajo comprometido con la elaboración de un Perfil Nacional puede, por iniciativa propia, incluir información complementaria, presentada de forma adecuada, si se considera que ésta mejorará el contenido del Perfil Nacional. Sin embargo, el grupo de trabajo debe mantener el formato generalmente aceptado para un Perfil Nacional. En caso de haber una adición que inadvertidamente altere el formato estándar, se recomienda al grupo de trabajo transferir dicha adición (aún si está incluida en un documento por separado) al final del Perfil como adjunto separado, referenciado mediante un párrafo pertinente en el cuerpo principal del texto.

Toda referencia a fuentes de datos utilizados durante la elaboración del Perfil Nacional de SST, se debe presentar en un formato de fácil acceso a los documentos referenciados.

De no existir información apropiada sobre algún tema, el grupo de trabajo correspondiente debe indicar las razones de esta carencia y los obstáculos para su obtención (por ejemplo, falta de mecanismos públicos para la recopilación de datos o de una ley que requiera tal recopilación de datos, falta de recursos, etc.).

## 3.2. La recopilación de información

Existen diversas maneras de recopilar información, siendo las más comunes:

- **revisión de documentos**, registros, estadísticas y datos;
- **encuestas** y cuestionarios;
- **entrevistas** con las personas apropiadas.

Como punto de partida, el grupo de trabajo requiere de considerable planificación y preparación, ya que debe decidir sobre:

- la información que requieren;
- las maneras en que pueden obtener dicha información;
- los documentos, registros, estadísticas y datos que deberán examinar, y las fuentes. El grupo de trabajo podrá en esta instancia tomar contacto con informantes pertinentes a fin de identificar la documentación disponible y cómo obtenerla. A veces, el grupo de trabajo podrá obtener fácilmente versiones electrónicas o versiones impresas de estos documentos en sus oficinas, pero en otras ocasiones podría ser necesario organizar entrevistas con otras instituciones para obtener la información;
- a quién desean entrevistar; a medida que procede la recopilación de información, podrían decidir conversar con personas que no figuraban originalmente en la lista de entrevistados;
- las preguntas a ser planteadas durante la entrevista o en el cuestionario o la encuesta;



- cuándo se deberían realizar las reuniones o entrevistas, junto con un cronograma razonable de trabajo. Este plan de trabajo claramente debe ser acordado con las personas a entrevistar y las organizaciones a visitar.

Algunas veces, las organizaciones de trabajadores y empleadores poseen sus propias estadísticas sobre accidentes y enfermedades, junto con otras informaciones en materia de SST de las cuales el gobierno carece. El grupo de trabajo debe, también, incluir tal información como una referencia útil.

Frecuentemente, el grupo de trabajo puede enfrentar dificultades para encontrar información relevante sobre SST en las PyMEs, lugares de trabajo en la economía informal, o en la agricultura. Muchos trabajan en estos sectores, pero, a menudo, la información disponible es escasa. En tales casos, el grupo de trabajo debe, al menos, intentar recopilar toda información útil y confiable que pueda sobre accidentes.

### 3.3. Examen de documentación, registros y bases de datos

La mayor parte de la información general, como el número de trabajadores y empresas, la distribución de trabajadores por sector económico, tamaño de empresa, tipo de contrato, tipo de seguro, etc. se puede obtener tanto de fuentes económicas, sociales y laborales, como de otras fuentes más generales.

El grupo de trabajo debe obtener una copia de las Leyes y Reglamentos Nacionales sobre SST más pertinentes y el documento de la Política Nacional de SST (de estar disponible). Estos datos se deben corroborar mediante referencias a sus fuentes. Aunque frecuentemente ocurre que existe un Ministerio a cargo de SST, existen otros ministerios y autoridades locales o regionales que emiten normas sobre SST. Esto se debe tener en consideración al recopilar y consultar la normativa sobre SST.

Entre los datos más cruciales a recopilar están los sistemas de monitoreo de SST<sup>5</sup>. Dichos registros pueden brindar información sobre:

- sistemas que describen las condiciones de trabajo en un país, región, sector, etc.; instrumentos en esta categoría son encuestas y censos;
- sistemas que describen “resultados” de seguridad y salud en el trabajo, los cuales consisten, principalmente, en reportes sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales<sup>6</sup>, así como sobre incapacidad laboral, como pueden

<sup>5</sup> Una revisión y análisis de una selección de sistemas de monitoreo de SST, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidad Europea, 2003.

<sup>6</sup> Respecto de este tema, el Artículo 11 del Convenio 155 sobre seguridad y salud en el trabajo dispone: (a) el establecimiento y la aplicación de procedimientos para la notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, por las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del



ser las licencias médicas (en algunos países existen diferentes registros sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en tal caso es importante que el grupo de trabajo identifique el registro más confiable y que obtenga, además, un veredicto sobre la cobertura, la actualización y validez de los datos, especialmente debido a que las deficiencias respecto de cantidad, calidad y uniformidad de los datos registrados son frecuentes);

- otros sistemas, que tengan “datos indirectos” sobre condiciones de trabajo; se incluyen bases de datos y registros, así como documentación sobre sustancias, exposición, herramientas, etc.

El grupo de trabajo, con el apoyo técnico de expertos, debe incluir una examinación de los documentos relacionados a las políticas, procedimientos, procesos y actividades de las instituciones más relevantes. Esta información puede ser obtenida de los informes anuales. Una vez examinadas las fuentes de información documental, deben comenzar a evaluar si las descripciones de los documentos se corresponden con la realidad.

Otra fuente de información útil son las encuestas regulares, tanto generales como por sector, sobre las opiniones de empleadores y trabajadores acerca de ciertos aspectos críticos de la organización y la implementación de medidas de SST en las empresas.

### Observatorio Europeo de Riesgos<sup>7</sup>

El observatorio Europeo de Riesgos debe identificar riesgos nuevos y emergentes de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de mejorar la oportunidad y eficacia de las medidas de prevención. Para lograr este objetivo, el Observatorio Europeo de Riesgos entrega una visión general sobre seguridad y salud en el trabajo en Europa, describe las tendencias y los factores subyacentes, y anticipa los cambios en el trabajo y su impacto probable sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, en muchos países no existen publicaciones con información actualizada regularmente sobre muchos de los temas de importancia. Esto hace necesario recopilar información mediante entrevistas a representantes de las diferentes organizaciones de interlocutores sociales.

trabajo y enfermedades profesionales; (b) la realización de encuestas cada vez que haya un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste, y que parezca revelar una situación grave; (c) **la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el Artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste;** y (d) tomando en cuenta las condiciones y posibilidades nacionales, la introducción o desarrollo de sistemas para examinar los agentes químicos, físicos y biológicos que son peligrosos para la salud de los trabajadores. El Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2002 sobre el Convenio N° 155 de 1981 ofrece mayor información.

<sup>7</sup> Observatorio Europeo de Riesgos [http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/index\\_html](http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/index_html)



## 3.4. Encuestas

Otra forma de obtener información es mediante encuestas. Una encuesta es una herramienta que se utiliza para reunir información entregada por las personas y sobre ellas. Las encuestas son comúnmente utilizadas para reunir datos aportados individualmente por los participantes. Una encuesta requiere de la preparación de cuestionarios para su presentación a todas las organizaciones y grupos de interés pertinentes. Las respuestas a estos cuestionarios, así como la documentación adjunta que podría acompañarla, contribuirán a la preparación del informe. Mediante este sistema se puede obtener información sobre hechos concretos del sistema y de las organizaciones, o se puede dirigir hacia la recopilación de opiniones de los individuos que participan en la encuesta<sup>8</sup>.

Una encuesta se puede administrar de dos maneras: mediante un cuestionario, en forma de una solicitud escrita de información en un formulario estructurado que los participantes deben completar por su cuenta, y luego devolver; o mediante una entrevista estructurada, donde el grupo de trabajo se reúne con los participantes y realiza preguntas.

## 3.5. Consultas y entrevistas

Para las entrevistas, el grupo de trabajo debe preparar preguntas formales que, de ser necesario, se pueden hacer en base a cuestionarios o encuestas. Idealmente, se debe enviar un listado de las preguntas formales por anticipado, para que los entrevistados puedan preparar (e incluso documentar) sus respuestas.

El grupo de trabajo debe hacer preguntas tanto formal, como informalmente. Algunas preguntas se realizarán informalmente, de manera verbal, para ayudar a aclarar respuestas a las preguntas formales, o para obtener información adicional sobre alguno de los puntos considerados de importancia. Es, también, una forma de revisar la validez y precisión de la información reunida por otros medios. A fin de llegar a la imagen más exacta, al obtener información mediante encuestas, el grupo de trabajo debe saber diferenciar entre la información sobre hechos concretos y las opiniones de los entrevistados.

<sup>8</sup> El Esquema Modelo de la OIT para el Perfil Nacional de SST que se puede encontrar en el Anexo 1 ofrece una buena base para la elaboración de cuestionarios para las encuestas..



**Directrices para una eficaz comunicación escrita<sup>9</sup>**

- **Conozca a su lector.** ¿Quién leerá el reporte? ¿Qué saben acerca del tema? ¿Qué necesitan saber? ¿Cuál sería la mejor forma de presentar la información para que puedan tomar una decisión informada?
- **Mantenga el lenguaje sencillo.** La utilización de palabras técnicas, complicadas o artificiosas solamente restará claridad a su mensaje.
- **Mantenga el reporte breve, pero que contenga toda la información.** El valor de un reporte no se mide por su extensión. Cuantas más palabras contenga el reporte, mayores las posibilidades de que el mensaje no se reciba o sea poco claro.
- **No utilizar oraciones largas y complejas.** Si una oración tiene más de 17 palabras, intente expresarla de otra manera.
- **Presente solo los hechos.** No emplee lenguaje emotivo. Cite la fuente de tus datos.
- **Asegúrese de que sus recomendaciones y las acciones requeridas del lector estén claramente enunciadas.**

Además de la información descriptiva compilada, el grupo de trabajo debe ofrecer un **análisis preliminar** de los datos recopilados y sintetizar los elementos y puntos más importantes que puedan resultar útiles cuando los grupos de interés realicen un análisis de la situación e identifiquen las prioridades de acción del Programa Nacional de SST. Esto principalmente cubriría los puntos fuertes, las debilidades y las brechas en relación a sistemas, metodologías, infraestructura, habilidades y capacidades, sistemas de información, recursos financieros y humanos, y otros aspectos que afectan el desarrollo de la SST en el país.

Es igualmente importante conocer las limitaciones de los datos e información obtenidos para el análisis. Debido al poco desarrollo de los sistemas de notificación, muchos accidentes y enfermedades podrían no estar cubiertos por los datos obtenidos. En dichos casos, un reporte analítico debe resaltar las posibles limitaciones de los datos disponibles, y, de modo constructivo, considerar formas de perfeccionar los sistemas para la notificación y recopilación de datos.

Una vez elaborada una versión preliminar del Perfil Nacional de SST, previa consulta a la autoridad competente, esta se debe circular a todos los interlocutores sociales, autoridades públicas (el Gobierno), sindicatos y asociaciones de empleadores, para recibir sus comentarios adicionales. Tal como se mencionó, el texto adquiere condición de Perfil Nacional de SST sólo cuando esté aprobado por todos los diferentes grupos de interés.

<sup>9</sup> Guía de aprendizaje "Contribute to the implementation of strategies to control OHS risks". Estado de Australia Occidental, 2009.



**Programa de prevención de accidentes en el trabajo 2001-2005 en Finlandia<sup>10</sup>**

“Un grupo experto convocado por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, elaboró en el año 2000 un memorándum sobre políticas de acción titulado “Enfoque visión cero accidentes” para la prevención de accidentes del trabajo. El memorándum fue aprobado en forma tripartita mediante intercambios con organizaciones del mercado de trabajo. El memorándum propone la elaboración y aplicación en Finlandia de un programa nacional para la prevención de accidentes del trabajo”.



<sup>10</sup> *Prioritizing Occupational Safety*. Programa de prevención de accidentes del trabajo en Finlandia 2001-2005.

## 4. EL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Tras completar el Perfil Nacional de SST, el siguiente paso importante es analizar la información contenida en el Perfil y tener un entendimiento de la situación nacional de la SST. Se trata de un paso fundamental para la identificación y establecimiento de las prioridades de acción en SST a nivel de país que deben abordarse en el Programa Nacional de SST.

El análisis de problema es un proceso participativo en el que todas las partes involucradas y otros grupos de interés deben ser activos. El Perfil Nacional de SST que se ha publicado ya habrá recopilado toda la información existente de los principales grupos de interés. Sin embargo, la calidad de la información reunida no se debe simplemente dar por sentada sin una visión crítica, sino que se debe cuestionar, poner a prueba y validar. Es, por lo tanto, frecuentemente de gran utilidad reunir a diversos grupos para que interactúen en un taller con un facilitador, a fin de debatir los temas minuciosamente y construir un nuevo **entendimiento común del problema**.

### 4.1. Reuniones de las partes interesadas

Se debe realizar un debate analítico sobre la publicación del Perfil Nacional de SST entre las partes interesadas. Las reuniones pueden hacerse, por ejemplo, dentro del marco formal de la Comisión Nacional o del Consejo sobre seguridad y salud del trabajo. De no existir tal Comisión, se deben acordar reuniones ad hoc por parte de la autoridad competente. También, podrían llevarse a cabo dentro del marco de un taller organizado por parte de agencias de cooperación técnica. Las reuniones de todos los grupos de interés pertinentes podrían tener los siguientes objetivos:

- la aclaración de ciertos puntos del Perfil Nacional de SST
- el análisis de la situación de SST, basándose en el Perfil Nacional de SST
- la selección de las prioridades de SST que debe abordar el Programa Nacional de SST en el futuro cercano.

Estas reuniones pueden ser procesos complejos de toma de decisiones, en donde las decisiones se ven influenciadas por los requerimientos de distintos grupos de interés o agendas institucionales. Sin embargo, tanto el Perfil Nacional de SST como estas reuniones deben aumentar el nivel de conocimiento sobre los entornos en que operan los otros grupos de interés, y mejorar el nivel de entendimiento general del sistema en conjunto, de los recursos actualmente disponibles, y sobre qué hará falta a futuro.



### Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Finlandia<sup>11</sup>

“El mecanismo tripartito de vital importancia para SST se ha implementado mediante una encuesta en forma de cuestionario a todos los grupos de interés en SST. Los comentarios al documento por parte de los principales grupos de interés en SST (16 organizaciones) también se recibieron y fueron integrados al documento del perfil cuando el reporte fue discutido por el Comité Consultivo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.”

## 4.2. Identificación de elementos claves

El análisis basado en el Perfil Nacional de SST debe permitir el desglose del problema general de SST en componentes discretos que requieren de acción o solución. Algunos de los asuntos que el grupo de trabajo y los grupos de interés podrían abordar a fin de identificar los temas principales son:

- **Identificación de los componentes.** ¿Está el Sistema Nacional de SST completo y funcionando? ¿Están todos los componentes o infraestructura del Sistema Nacional de SST presentes en el país? ¿Cuáles son los componentes que presentan fortalezas y debilidades?
- **Análisis de cada componente.** ¿Es cada componente eficaz en su contribución al Sistema Nacional de SST a fin de reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales?
- **Análisis de la estructura y organización.** ¿Está el Sistema Nacional de SST organizado y estructurado de forma tal que tenga un impacto positivo sobre el desempeño de las empresas en materia de SST?
- **Análisis de recursos.** ¿Son suficientes los recursos asignados para lograr el objetivo? ¿Es eficiente el Sistema Nacional de SST en el uso de sus recursos?
- **Análisis de relaciones y coordinación.** ¿Existe colaboración para la realización de acciones, toma de decisiones y planificación entre instituciones de gobierno, y entre estas instituciones y sus interlocutores sociales?
- **Ajuste a la situación real.** ¿Es la operación del sistema de SST coherente con la situación a nivel local? ¿De qué manera obtiene el sistema de SST retroalimentación acerca de lo que realmente sucede en terreno? ¿Existen datos confiables?
- **Tendencias.** ¿Cuáles son los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales más prevalentes? ¿Qué hace el “Sistema de SST” para prevenirlos? ¿En qué sectores o actividades existe un alto grado de incidencia de tales problemas?
- **Consideración de los instrumentos de la OIT.** ¿Qué Convenios de SST se han ratificado? ¿Qué otros instrumentos, tales como Recomendaciones, Códigos de Prácticas y Directrices se adoptaron en esta área?<sup>12</sup>

<sup>11</sup> National Occupational Safety and Health Profile of Finland. Analytical Report. Helsinki 2006.

<sup>12</sup> Al respecto consultar el Anexo 3.



Este proceso de desglosar el problema general de SST facilitará una mejor identificación y comprensión de los puntos fuertes, las debilidades y las brechas.

- **Puntos fuertes** son aspectos sobre los cuales el sistema de SST tiene buen desempeño. Es importante identificarlos porque sobre ellos se pueden realizar acciones para el perfeccionamiento del Programa Nacional de SST. A modo de ejemplo, en un país sin servicios especializados de SST en las empresas y con insuficiente capacidad de formación para especialistas en SST, un sistema bien difundido de comités de SST en las empresas podría desempeñar un papel importante en el desarrollo de la SST en las compañías.
- Las **debilidades** son aspectos en los que el Sistema de SST no tiene buen desempeño, por ejemplo: una oficina de inspección que sólo realiza inspecciones de SST en caso de accidentes graves o mortales. Las brechas son estructuras o componentes inexistentes que se deben desarrollar, por ejemplo: un país que no ofrece formación en SST. Ambos aspectos de deben convertir en prioridades a ser abordadas en el Programa Nacional de SST.

En algunos países (Zambia, Finlandia, Honduras), cuando se analizaron los perfiles nacional de SST publicados, los grupos de trabajo han utilizado la técnica de análisis FODA para identificar los elementos principales<sup>13</sup> en un análisis de la situación.

### 4.3. Causas y efectos

Es importante tener una sólida comprensión de los problemas y, más importante aún, de sus causas y efectos.

Tras explorar sistemáticamente las fortalezas y debilidades de la situación nacional de SST, es importante estudiar la relación entre las causas y los efectos de los problemas encontrados. Si no existe un acuerdo entre los participantes respecto de la naturaleza del problema central, es poco probable que exista consenso sobre la solución. En consecuencia, el objetivo de esta fase es llegar a un consenso sobre los problemas principales.

Los problemas frecuentemente tienen su origen en una cantidad de elementos inter-relacionados. El análisis de las causas y los efectos provee información detallada al inicio de la etapa de planificación. El análisis de las relaciones causa-efecto posibilita la identificación de las raíces de las debilidades en el sistema de SST<sup>14</sup>. Para que la solución sea eficaz y duradera, ésta tendría que contemplar todas las causas de fondo.

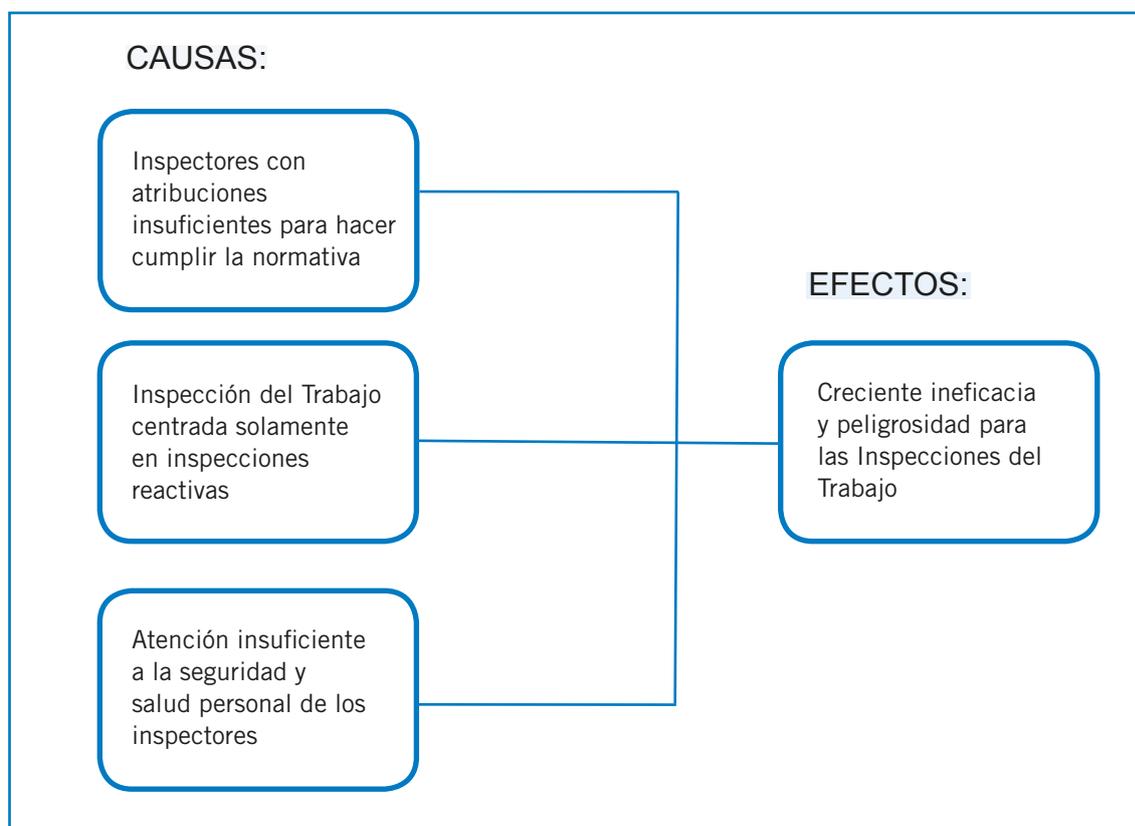
El siguiente diagrama muestra un ejemplo simplificado de la relación causa y efecto en una oficina de inspección del trabajo.

<sup>13</sup> Para información adicional sobre el análisis FODA, ver el Anexo 3 del presente módulo.

<sup>14</sup> Para información adicional, ver el Anexo 5 del presente módulo.



### Ejemplo de una posible relación de causa y efecto en una oficina de inspección del trabajo



La identificación de los puntos fuertes y débiles, de las brechas y de las potenciales relaciones de causa y efecto entrega las bases no sólo para identificar las prioridades, sino también para seleccionar los objetivos y actividades a ser ejecutadas en un Programa Nacional de SST.

En este proceso de análisis, alcanzar un **entendimiento en común** del problema es tan importante como la **precisión del análisis**<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Un enfoque e instrumento importante para el análisis de la situación es el Enfoque del Marco Lógico. Para más información, ver el Enfoque del Marco Lógico (Logical Framework Approach), SIDA, 2004. [www.eejp.org/resources/lfa\\_approach.pdf](http://www.eejp.org/resources/lfa_approach.pdf)



## 5. ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES

El establecimiento de prioridades es importancia primordial. El grado de precedencia de cada prioridad depende de su importancia o urgencia relativa.

Las organizaciones, frecuentemente, ejecutan acciones “urgentes”, aunque no sean importantes. Cuando estas acciones son, además, importantes, esto está en orden, pero cuando no lo son, no se está haciendo el mejor uso del tiempo y esfuerzo organizacionales. En otros casos, las organizaciones tienden a hacer lo que tradicionalmente han hecho, siguiendo la línea de menor resistencia, dejando las tareas más difíciles “para después”, lo que significa que, a veces, nunca se realizan. El establecimiento de prioridades en SST cambia el foco, alejándose de la perspectiva de aquello que se debería hacer, según la “dinámica interna de las instituciones”, hacia “la eficacia y eficiencia del desempeño en SST”.

El establecimiento de prioridades emplea la información disponible actualmente (proceso basado en la información); utiliza la retroalimentación obtenida de la implementación en curso, y está abierto al cambio (proceso dinámico); asimismo, toma en consideración los recursos disponibles y la eficiencia (proceso centrado en los recursos).

### 5.1. ¿Por qué seleccionar prioridades?

Las prioridades son necesarias para garantizar el **uso coherente y eficaz de recursos limitados o escasos**. Los recursos incluyen el dinero, esfuerzo humano, tiempo, información y cualquier otro elemento necesario para realizar las actividades prescritas. Si los recursos fueran ilimitados, no existiría la necesidad de priorizar.

Aparte de la disponibilidad de los recursos, las prioridades son necesarias en el interés de la **eficiencia**, para garantizar el mejor uso posible de los recursos, incluyendo el asegurar que se destinen allí donde se pueda generar el mayor impacto para mejorar la situación de SST.

Las prioridades son necesarias porque se debe establecer un **orden en el tiempo**. Cuando se trabaja en el desarrollo de un sistema de SST, existen aspectos que se deben desarrollar primero, y otros, después, por ejemplo: sería recomendable redactar una Ley sobre SST antes de desarrollar Reglamentos específicos por sector.



Las prioridades son también necesarias para **concentrar los esfuerzos** de diferentes organizaciones: los elementos mediante los cuales, por medio del debate, diferentes organizaciones acuerdan realizar esfuerzos conjuntos y coordinados. El establecimiento de prioridades en la SST es, también, el primer paso mediante el cual el sistema de SST se centrará en las áreas especialmente importantes.

## 5.2. Criterios para el establecimiento de prioridades

La selección de prioridades de SST es un proceso de toma de decisiones para alcanzar consenso entre instituciones de gobierno y otros interlocutores sociales relacionados al tema. Aunque este acuerdo es el resultado más crucial del proceso, por supuesto, es importante asegurarse de que las prioridades acordadas sean, de hecho, las correctas.

Para seleccionar las prioridades correctas, es necesario considerar los **criterios** que entregarán los parámetros para el proceso de toma de decisiones, a fin de asegurar que las decisiones que se tomen sean sobre una base más objetiva y evitar los enfoques subjetivos, basados más en puntos de vista individuales que en evidencia.

Algunos criterios importantes para la selección de prioridades son:

- Importancia
- Duración o sostenibilidad
- Eficiencia
- Eficacia
- Equidad
- Coherencia
- Interés Público
- Conveniencia

Estos criterios se consideran individualmente a continuación:

**Importancia.** Es difícil definir la importancia en este contexto, porque todos los grupos de interés consideran sus propios intereses como importantes. Sin embargo, todos podemos estar de acuerdo en la importancia de elaborar una Ley Nacional de SST (cuando no existe legislación previa sobre el tema); o en la cobertura dada a los trabajadores agrícolas por la legislación de SST (cuando anteriormente fueron excluidos de las disposiciones en materia de SST a pesar de representar más del 50% de la fuerza de trabajo); o en establecer un sistema para el registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a fin de desarrollar una base de datos estadísticos. La importancia de un tema está relacionada a su dimensión estratégica y su naturaleza como condición “*sine*



*qua non*". Estos elementos son necesarios y son la base para futuras iniciativas y mejoras.

**Duración o sostenibilidad.** El grado de importancia está también relacionado con la duración o sostenibilidad de los efectos. Temas estratégicos, tales como el desarrollo de una Reglamentación de SST, tienen un impacto mayor en la situación de SST de un país que una campaña informativa de SST que podría tener un impacto veloz, pero efímero. Por otro lado, imponer una obligación legal a las empresas para que contraten personal especializado en SST podría tener un efecto más duradero, en términos del mejoramiento de las condiciones de SST, que una campaña de visitas de inspección.

**Eficiencia.** Es importante establecer prioridades que representen el uso más eficiente los recursos disponibles. De acuerdo a este criterio, las prioridades más eficientes serían aquellas que:

- apuntan a reducir los riesgos más graves;
- benefician al mayor número de empleados.

Los riesgos más graves son bien conocidos: exposición a químicos altamente tóxicos, trabajar en altura en construcciones, el uso de maquinarias peligrosas, etc., son ejemplos de situaciones potencialmente riesgosas que surgen en casi todos los países. Sin embargo, los trabajos carentes de comodidades y simplemente "poco agradables" rara vez se pueden considerar como problemas que ameriten un tratamiento prioritario. La gravedad de los riesgos depende de las circunstancias específicas de la exposición a dichos riesgos, por ejemplo: el manejo de una prensa con buenas protecciones puede ser mucho menos peligroso que la carga o descarga de materiales, si esto último se realiza sin los medios y la capacitación necesaria. Por lo tanto, para aplicar este criterio adecuadamente es necesario conocer los grados reales de exposición a los diversos riesgos.

Beneficiar al mayor número posible de trabajadores requiere conocer el número aproximado de trabajadores expuestos a riesgos y su ubicación. Se debe, además, tomar en cuenta el hecho de que los destinatarios directos de cualquier actividad institucional son rara vez los trabajadores, aunque ellos sean los beneficiarios de última instancia (de esta forma, por ejemplo, los destinatarios de una actividad regulatoria son esencialmente los empleadores). Esto significa que el número de trabajadores que se benefician en definitiva de una actividad de prevención dependerá esencialmente de su efecto multiplicador. Es por esto que, por ejemplo, la capacitación en prevención para el personal de las organizaciones de trabajadores o para el personal docente de un establecimiento de formación laboral es tan eficaz.



### La Estrategia Nacional de SST 2002-12, Australia<sup>16</sup>

Los cuatro sectores industriales prioritarios seleccionados originalmente para el mejoramiento bajo la Estrategia Nacional fueron: vivienda y construcción; transporte y almacenamiento; manufactura; y los servicios comunitarios y de salud.

Agricultura, silvicultura y pesquerías se agregaron como sectores prioritarios luego de la primera revisión de la Estrategia Nacional en 2005. Estos sectores se eligieron debido a que se detectó, mediante el análisis de datos, que tenían el mayor índice de incidencias y/o un alto número de reclamos de los trabajadores por indemnización, en comparación con otras industrias. Al trabajar con estos sectores, no sólo se salvan vidas, sino que estas industrias servirán como ejemplos de buenas prácticas en SST a seguir por otros empleadores.

**Eficacia.** La selección de temas como prioridades en base a sus mayores posibilidades de éxito. Esto está relacionado a un análisis acertado de la situación y de los recursos disponibles. En general, la resistencia natural al cambio significa que el éxito será más probable si los cambios son graduales y comienzan con los temas más fáciles. Por la misma razón, los programas de inspección más exitosos tienden a ser aquellos que se centran en los riesgos de seguridad más “elementales” y fáciles de identificar, que se auto-evidencian como graves y se pueden corregir a un bajo costo. Asimismo, este criterio explica el éxito de muchos programas de capacitación, dirigidos a satisfacer las necesidades reales de los “estudiantes” (inspectores del trabajo, representantes de sindicatos, etc.) más que a intentar traspasar el conocimiento que el “instructor” considere como indispensable.

**Equidad.** Este criterio se centra en asegurar justicia en la distribución de la atención y de los recursos. Sería poco equitativo establecer prioridades y asignar recursos en sectores de actividad con condiciones de seguridad y salud relativamente buenas, mientras existen otros sectores en peores condiciones, por ejemplo: establecer como prioridad la elaboración de normativas para sectores económicamente importantes de un país, cuando existen otros sectores legal o virtualmente excluidos de la protección entregada por la normativa de SST.

**Coherencia.** Este criterio se aplica, más que a una sola prioridad, a la totalidad de las prioridades seleccionadas y sus inter-relaciones. Básicamente, se busca evitar iniciativas dispersas y fragmentadas, adoptando un enfoque coherente, metódico y sistemático. Se recomienda realizar un análisis del orden en que se adoptan las prioridades, tomando en consideración las relaciones entre los diferentes temas y los elementos de un sistema de SST, por ejemplo: si existe una nueva regulación de SST, sería preferible dar prioridad a



<sup>16</sup> Estrategia Nacional de SST 2002-2012, Australia.

un proceso de difusión, comunicación y capacitación sobre este nuevo instrumento más que a organizar una campaña de inspección.

**Interés público.** El interés del público y los medios de comunicación masiva en un momento dado pueden estar influenciados por un evento reciente. Esto genera interés político entre grupos de interés relacionados al tema, por ejemplo: si un país ha experimentado un accidente grave en el sector minero, en el cual murieron cien trabajadores, los grupos de interés probablemente centrarán su atención en el sector minero.

**Conveniencia.** Esto se refiere a la probabilidad de que una opción de política resulte “aceptable” para diversos grupos de interés.

### 5.3. Tipos de prioridades nacionales en materia de SST

Al analizar las Estrategias y Programas Nacionales de SST<sup>17</sup>, existen dos tipos o categorías de prioridades a encontrar, combinadas de varias maneras según las percepciones de los problemas específicos del país y las necesidades de acción asociadas, como se describe a continuación:

1. **Prioridades para fortalecer el Sistema de SST:** estas prioridades se abordan, principalmente, a fin de aumentar los recursos y fortalecer y mejorar la capacidad del Sistema Nacional de SST y su eficacia (Reglamentos sobre SST, esquemas de asesoría técnica, sistemas educacionales, sistemas de inspección, recopilación de información sobre SST, etc.). Estas prioridades se abordan para generar efectos sistémicos duraderos más que para lograr un impacto veloz en términos de la reducción de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En términos generales, este tipo de prioridades son seleccionados por países con sistemas de SST débiles o incompletos. Un ejemplo de esto es el siguiente:

#### Estrategia Nacional de SST en el Sultanato de Omán 2009-2012

- Desarrollo de recursos humanos.
- Entrega y mejoramiento del acceso a servicios de salud en el trabajo.
- Actualización de la normativa nacional.
- Establecimiento de un sistema de supervisión nacional de los riesgos, lesiones y enfermedades en el trabajo.
- Mayor sensibilización sobre la salud en el trabajo a nivel del país.

<sup>17</sup> Análisis comparativo de estrategias nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo. Baua, Dortmund /Berlín / Dresden.



2. **Prioridades para la reducción de accidentes y enfermedades:** tales prioridades apuntan directamente a reducir la frecuencia de los accidentes (enfermedades relacionadas al trabajo, accidentes en el lugar de trabajo, licencias médicas por problemas ocupacionales), enfermedades específicas o exposiciones específicas (enfermedades músculo-esqueléticas ocupacionales, ruido en el lugar de trabajo) en general o en un sector de actividad específico. Este tipo de prioridades son más frecuentes en países con sistemas de SST completos, pero que requieren de esfuerzos y recursos concentrados en sectores o áreas específicas. Un ejemplo de este tipo de prioridades se puede encontrar en la estrategia de SST de Gran Bretaña “*Revitalizing Health and Safety*” 2000-2010.

### Prioridades de “Revitalizing Health and Safety (RHS)” de Gran Bretaña 2000-2010

La estrategia<sup>18</sup> RHS 2000-2010 de Gran Bretaña identificó **8 industrias y áreas temáticas** donde reducir los incidentes en materia de salud y seguridad.

- Sector Agrícola
- Sector Construcción
- Sector de servicios de salud
- Caídas desde alturas
- Trastornos músculo-esqueléticos
- Resbalones y caídas
- Estrés relacionado al trabajo
- Transporte en el lugar de trabajo

Estos temas prioritarios se seleccionaron debido a:

- el gran número de empleados
- el alto índice de incidencias de lesiones o problemas de salud y
- la existencia de oportunidades no aprovechadas para generar cambios y éxito

Una 9ª prioridad nueva, el Gobierno Dando el Ejemplo (*Government Setting an Example* (GSE), fue desarrollada para ver específicamente las posibles mejoras en el sector público. El sector público tuvo el más alto índice de ausencia laboral de todos los sectores. Una mejor gestión de la seguridad y salud mejorará la eficiencia y la productividad del sector público, y ayudará a reducir el índice de ausencias por enfermedad al mismo nivel que el mejor nivel en el Reino Unido. Adicionalmente,

- El Gobierno debe dar el ejemplo como empleador, mejorando sus propios sistemas de gestión de la salud y la seguridad; y
- el Gobierno debe influenciar otras organizaciones, mediante su papel como entidad que financia y provee bienes y servicios, y establece las normas.

<sup>18</sup> Revitalizing health and safety: our priorities. Health and Safety Executive, UK.



# BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Esquema para la recopilación de un Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. OIT, 2008.

[www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/ne.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/ne.pdf)

Marco promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Informe IV (1) la Conferencia Internacional del Trabajo, 93a Reunión, 2005.

<http://www.ilo.org/public/english/standards/reIm/ilc/ilc93/pdf/rep-iv-1.pdf>

Management systems approach and national programmes on occupational safety and health (OSH). Machida, OIT África, Newsletter on Occupational Health and Safety 2005.

[www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd46/machida.pdf](http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd46/machida.pdf)

Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, 4ta. Edición, OIT, 1998.

[http://www.ilo.org/safework\\_bookshelf/english/](http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english/)

Mainstreaming occupational safety and health into education. Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo, 2004.

<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/313>

Texto del Convenio 187 sobre el marco promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 95a Reunión, 2006.

[www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C187](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C187)

Texto de la Recomendación 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª Reunión, 2006.

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R197>

Código de prácticas para el Registro y Notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, OIT 1996.

[http://lamp.itcilo.org/oshcourse/platform/\\_upload/bibliografia/747\\_1.pdf](http://lamp.itcilo.org/oshcourse/platform/_upload/bibliografia/747_1.pdf)

Examen y análisis de una selección de sistemas de supervisión de SST, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidad Europea, 2003.

<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/406>

Revitalizing health and safety: our priorities.

<http://www.hse.gov.uk/revitalising/priorities.htm>



Comparative analysis of national strategies for safety and health at work. Baua, Dortmund / Berlin / Dresden.

<http://www.baua.de/en/Research/Research-Project/f2234.html>

Documento de Trabajo – Guía de introducción a los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo. José Luis Castellá. OIT 2002.

[http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/protection/safework/papers/nat\\_systems.pdf](http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/english/protection/safework/papers/nat_systems.pdf)

Estrategia global sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91ª Reunión, 2003.

[http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_107535/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_107535/lang--en/index.htm)

Estrategia comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:en:PDF>

Perfil Nacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Informe Analítico. Ministerio de Asuntos Sociales y Salud de Helsinki, Finlandia, 2006.

[www.stm.fi/en/publications/publication/\\_julkaisu/1072371](http://www.stm.fi/en/publications/publication/_julkaisu/1072371)

Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Nueva Zelanda, 2007.

<http://www.dol.govt.nz/publications/nohsac/pdfs/national-profile-ohs-nz.pdf>

Estrategia Nacional en materia de SST en el Sultanato de Omán 2009-2012.

[www.deohoman.org/Download/final-english%20NSOHS.doc](http://www.deohoman.org/Download/final-english%20NSOHS.doc)

Estrategia Nacional sobre SST 2002-2012, Australia.

[http://safeworkaustralia.gov.au/AboutSafeWorkAustralia/WhatWeDo/Publications/Documents/230/NationalOHSSstrategy\\_2002-2012.pdf](http://safeworkaustralia.gov.au/AboutSafeWorkAustralia/WhatWeDo/Publications/Documents/230/NationalOHSSstrategy_2002-2012.pdf)

Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006 (Filipinas).

<http://cloud.eacomm.com/oshc2010/UserFiles/oshc2010/file/National-OSH-Profile.pdf>

Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2008 (Kazakstán).

[http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/kz\\_ohsprof2\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/areas/safety/docs/kz_ohsprof2_en.pdf)

Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2008 (Singapur).

<http://www.mom.gov.sg/Documents/safety-health/reports-stats/OSH%20profile%20Singapore.pdf>

Observatorio Europeo de Riesgos.

[http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/index\\_html](http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/index_html)

Enfoque del Marco Lógico, SIDA, 2004.

[www.eejp.org/resources/lfa\\_approach.pdf](http://www.eejp.org/resources/lfa_approach.pdf)



# Anexo 1

## Esquema del Perfil Nacional de SST

### 1. Marco legislativo de SST e instrumentos relacionados

- 1.1. **Referencia(s) constitucionales.** Inclusión de referencia(s) a requerimientos de SST en la constitución del país, si hubiera.
- 1.2. **Legislación principal en materia de SST.** Esta Sección debe identificar solamente las leyes, actas y reglamentos principales y, de ser necesario, acompañar cada uno de un breve resumen, indicando el alcance de su cobertura en términos de ramas de actividad económica y si se incluyen las disposiciones para su aplicación mediante reglamentos o normas técnicas específicos.
- 1.3. **Convenios de la OIT y tratados internacionales ratificados en relación a SST.** Enumerar los Convenios de la OIT y tratados internacionales ratificados en relación a SST.
- 1.4. **Otra legislación relacionada a SST,** que abarque aspectos en relación a SST (tales como, seguridad sanitaria, epidemiológica y biológica, industrial, de transporte, radiación, fuego, física, de la construcción, etc.) y emitida desde diversos ministerios (Agricultura, Medio Ambiente, Industria, Transporte, etc.).
- 1.5. **Todo acuerdo colectivo pertinente.** Enumerar únicamente los acuerdos colectivos con énfasis especial en asuntos de SST y que abarquen una parte importante de la fuerza de trabajo del país.

### 2. Normas técnicas, códigos de prácticas y directrices en materia de SST

Esta sección debe presentar los instrumentos de apoyo utilizados o aplicados para la implementación de las normativas nacionales. Enumerar, al menos, los nombres de los instrumentos más importantes, las normas a las que se refieren, el carácter obligatorio/voluntario de la aplicación y el órgano que las adopta.



- 2.1. **Normas técnicas.** Proporcionar información sobre las normas técnicas utilizadas o aplicadas según la normativa existente o en forma voluntaria.
- 2.2. **Códigos de Prácticas.** Proporcionar información sobre el uso de Códigos de Prácticas entre las autoridades nacionales competentes, industrias y sindicatos. Indicar si los Códigos de Prácticas de la OIT se han utilizado de base para los códigos nacionales.
- 2.3. **Directrices.** Enumerar los documentos existentes sobre directrices.
- 2.4. **Sistemas de Gestión de SST (SGSST).** Proporcionar información sobre la implementación de los SGSST a nivel de empresa y toda acción normativa o promocional a nivel nacional para aplicar estos sistemas, incluyendo los incentivos.

Indicar si las Directrices de la OIT sobre SGSST se han utilizado en el pasado o presente como base para la acción en esta área.

Indicar si ha sido establecido algún esquema de certificación de SGSST y, de ser así, describir con cierto detalle su mecanismo y relación con algún sistema normativo.

### 3. Mecanismos para el establecimiento de normas y la Política Nacional

- 3.1. **Autoridad competente.** Indicar la(s) autoridad(es) u organismo(s) responsables de SST, designados de acuerdo a la legislación y prácticas nacionales.
- 3.2. **Política Nacional de SST.** Indicar la existencia de toda política nacional explícita en materia de SST. Breve resumen del contenido principal.
- 3.3. **Comités Nacionales de SST.** Describir todo Consejo, Comisión, Junta, o Comité nacional existente en materia de SST u otro órgano asesor tripartito que se ocupe de los problemas de salud y seguridad en el trabajo, y sea responsable de la revisión periódica de la legislación, políticas y acciones nacionales en el área de SST.
- 3.4. **Mecanismos.** Indicar qué proceso existe para la redacción, establecimiento y revisión de la legislación en materia de SST, políticas y cualquier otra acción importante para la gobernanza nacional de SST.



## 4. Mecanismos de coordinación y colaboración

Esta sección debe proporcionar información sobre todos los mecanismos existentes establecidos para asegurar la coordinación, cooperación y colaboración entre todos los interlocutores sociales que tengan responsabilidades en la implementación y administración de sistemas de SST a nivel nacional y de empresas, tales como Juntas o Comités Nacionales inter-agencias/ministerios, Mecanismos para la colaboración y participación entre Organizaciones de Empleadores y Organizaciones de Trabajadores.

### 4.1. A nivel nacional

Para cada mecanismo, incluir información sobre el campo de aplicación, la membresía y poderes (consultivo, etc.), líneas de comunicación (a qué ministro o ministerio). Se debe prestar atención especial al nivel de participación de organizaciones de empleadores y trabajadores en estos mecanismos.

Describir toda estructura relacionada a jurisdicciones provinciales o territoriales.

Describir cualquier estructura existente a nivel sectorial.

### 4.2. A nivel de empresa

Indicar cualquier mecanismo para promover la cooperación entre la gerencia, los trabajadores y sus representantes a nivel de empresa, con particular referencia al establecimiento y función de comités conjuntos de seguridad, o de seguridad y salud.

Indicar si estos mecanismos están regulados o solo son parte del proceso de negociación colectiva.

Proporcionar información sobre la implementación de estos mecanismos en las empresas del país.



## 5. Organización del sistema de SST: medios y herramientas

Esta sección debe presentar, de manera concisa, un inventario de la infraestructura, recursos humanos y económicos (número de personal, niveles presupuestarios, etc.), y otros elementos disponibles del Sistema nacional de SST. En el caso de infraestructura institucional, cuando sea posible, proporcionar el nombre, dirección y afiliación (vinculación a un ministerio u organización específica) de cada institución y organismo, y el campo de aplicación general de la actividad. Solo se deben enumerar las instituciones con grandes poderes y actividades relacionadas a SST.

### 5.1. Mecanismos para asegurar el cumplimiento

Describir todo tipo de mecanismos y sistemas de control públicos para asegurar el cumplimiento de la normativa en materia de SST.

Enumerar y describir todo sistema de fiscalización o inspección con un papel significativo en la aplicación de la legislación nacional en materia de SST. Para cada sistema de inspección, incluir los siguientes elementos de información, si estuvieran disponibles.

- Estructura y distribución geográfica, si procede.
- Campo de aplicación por sector (salud, productos químicos, transporte, construcción, minas, equipos técnicos, etc.).
- Campo de aplicación de los poderes para asegurar el cumplimiento de normativas y su relación a leyes o normativas existentes, si hubiere.
- Ministerio o administración u órgano responsable pertinente.
- Número total de empresas y actividades cubiertas por cada sistema de inspección.
- Nivel de recursos humanos (número de inspectores) y la distribución de especializaciones (condiciones generales de trabajo, SST, capacitación, investigación o auditoría, etc.).
- Sistema de sanciones por infracciones a leyes y reglamentos en materia de SST.

Cualquier otra información pertinente, de estar disponible, que caracterice el desempeño de la inspección, como el número de inspecciones realizadas por año y por tipo (regulares, de seguimiento, investigaciones de accidentes y reclamos, etc.), número de procesamientos judiciales, oferta de servicios de capacitación y consultoría, etc.

Enumerar cualquier otro órgano de supervisión y control de asuntos relacionados a SST (aparte de inspecciones de SST o del trabajo),



incluyendo el área de actividad bajo control (servicios médicos, sustancias químicas, transporte, construcción, minería, equipos técnicos, etc.).

#### 5.2. Recursos financieros y presupuestarios para la seguridad y salud en el trabajo

#### 5.3. Información de SST

Incluir cualquier centro nacional de información dedicado a la producción y/o difusión de información sobre SST, por ejemplo: boletines informativos, planillas de datos, folletos, panfletos, bases de datos, etc.

Proporcionar datos sobre el nivel de capacidades técnicas, tales como la capacidad de difundir información vía Internet, niveles de publicación, etc.

Indicar cualquier vinculación con el Centro Internacional de Información sobre SST de la OIT (CIS) y cualquier otra red internacional, si hubiera.

#### 5.4. Servicios de Consultoría y de Salud Ocupacional

Describir las disposiciones regulatorias (de existir) respecto de los requerimientos para empresas en materia de servicios de salud en el trabajo.

Describir cualquier sistema, órgano u organismo nacional con responsabilidad normativa para, o involucrada en, la supervisión de exposición/medio ambientes, examen médico y vigilancia de la salud de los trabajadores, y de servicios de consultoría para empresas.

Indicar toda posible integración existente de tales servicios con los sistemas nacionales de atención primaria en salud.

Breve descripción y número de organizaciones proveedoras de servicios de consultoría en materia de SST para empresas; tipo de servicios ofrecidos y sus beneficiarios.

#### 5.5. Educación y formación en SST

5.5.1. Describir las disposiciones normativas (de existir) sobre los requerimientos para la formación en SST, según las siguientes categorías: trabajadores, empleadores, especialistas en SST, médicos ocupacionales, funcionarios de seguridad, representantes de los trabajadores en SST, otros;

5.5.2. Educación superior de especialistas en SST. Describir los programas oficiales de grado o postgrado ofrecidos por Universidades e Institutos en el ámbito de SST (disponibilidad; tipo de título en salud pública, SST o medicina ocupacional;



diplomas de especialistas técnicos en SST; número de graduados por año en cada categoría).

5.5.3. Instituciones que realicen la capacitación legalmente requerida para especialistas en SST, tales como Funcionarios Encargados de Seguridad, Miembros de Comités de Seguridad, o para la entrega de certificación de habilidades específicas como andamios, operación de equipos especiales, como grúas o de movimiento de tierra, etc. (número de cursos y personas capacitadas por año, etc.).

Proporcionar, de estar disponible, una lista de las habilidades que requieren de capacitación certificada o de las instituciones que ofrecen este tipo de formación.

5.5.4. Capacitación organizada por asociaciones de empleadores y sindicatos. Breve descripción y número de instituciones que ofrecen dicha capacitación; tipo de capacitación ofrecida y los beneficiarios; número de cursos de capacitación y personas capacitadas por año.

5.5.5. Describir cualquier otra capacitación, pública o privada, y recurso o mecanismo educativo disponible en el país, especialmente:

- La futura inclusión de contenido sobre SST en el sistema educativo general.
- Las actividades de Consejos Nacionales de Seguridad y otras asociaciones.
- Cualquier programa de educación profesional complementaria ofrecida por establecimientos educacionales.

## 5.6. Institutos de Investigación en SST y Laboratorios de SST

Entregar información sobre actividades de investigación en marcha o planificada en el área de la seguridad y salud en el trabajo.

Proporcionar datos sobre las principales instituciones de gobierno o no gubernamentales especializadas en asuntos de seguridad y salud (seguridad química, toxicología, epidemiología, seguridad de los productos, etc.).

Proporcionar datos sobre laboratorios responsables del análisis o evaluación de condiciones de trabajo que requieren de mediciones de impacto para diferentes productos de riesgo hacia los trabajadores (análisis de muestras del aire, de muestras biológicas, examen de la vista, etc.).



Proporcionar, además, referencias de los centros (u otras instituciones) para el control de sustancias venenosas y las vinculaciones entre estos y la salud profesional, si hubiera.

Proporcionar información sobre el nivel de capacidades técnicas, recursos humanos y financieros de las instituciones, en lo posible.

### 5.7. Sistema de indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Describir todo esquema existente de seguros para indemnización o para accidentes del trabajo, incluyendo el grado de cobertura y los organismos u órganos responsables de la administración de tales esquemas.

Describir los montos y tipos de beneficios por discapacidad, y tipos de pagos por seguros relacionados a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Describir la participación de los organismos de indemnización en la recolección y tratamiento de estadísticas sobre accidentes y enfermedades del trabajo; en la entrega de apoyo financiero para la implementación de programas de prevención, o de cualquier otro tipo de colaboración en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

### 5.8. Otras instituciones técnicas, médicas y científicas especializadas con vinculación a diversos aspectos de SST

5.8.1. Organismos normativos

5.8.2. Servicios de preparación para emergencias, alerta y respuesta (defensa civil, bomberos, equipos de emergencia para derrames químicos que reciben capacitación para responder a emergencias mayores, etc.)

5.8.3. Organizaciones no gubernamentales involucradas en actividades de SST, tales como asociaciones profesionales con actividades directamente relacionadas a aspectos de SST (especialistas en SST, médicos ocupacionales, ingenieros químicos, ingenieros de seguridad, etc.)

### 5.9. Nivel nacional general de los recursos humanos activos en el área de SST

Si estos datos se han incluidos de manera parcial en las secciones anteriores, resumirlos en formato de cuadros en esta sección.



- 5.9.1. Número de médicos ocupacionales.
  - 5.9.2. Número de enfermeras ocupacionales.
  - 5.9.3. Número de especialistas en higiene profesional.
  - 5.9.4. Número de ingenieros de seguridad.
  - 5.9.5. Número de técnicos en SST (funcionarios de seguridad).
  - 5.9.6. Número de inspectores.
  - 5.9.7. Número de representantes de los trabajadores para SST.
  - 5.9.8. Número de especialistas en protección del medio ambiente.
- Incluir el número de toda otra categoría de recursos humanos que tengan un papel importante dentro del país.

## 6. Estadísticas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

- 6.1. Describir el mecanismo para la recopilación y análisis de datos sobre lesiones y enfermedades profesionales y sus causas, indicando si toma en consideración los instrumentos de la OIT sobre la materia.
- 6.2. Número de muertes relacionadas con el trabajo registradas anualmente durante los últimos cinco años, en lo posible, con el desglose por hombres y mujeres, el sector de actividad económica, etc.
- 6.3. El número de lesiones profesionales registradas anualmente durante los últimos cinco años, en lo posible, con el desglose por hombres y mujeres, el sector de actividad económica, etc.
- 6.4. El número de enfermedades profesionales registradas anualmente durante los últimos cinco años, en lo posible, con el desglose por hombres y mujeres, el sector de actividad económica, etc.
- 6.5. El rango en porcentaje estimado de incidentes no-informados, de ser posible (incluir un resumen descriptivo de los cálculos u otro raciocinio utilizado para obtener la cifra propuesta).



- 6.6. Número estimado de lesiones, enfermedades y muertes relacionadas al trabajo durante el último año (incluir un resumen descriptivo de los cálculos u otro raciocinio utilizado para obtener la cifra propuesta).

## 7. Políticas y Programas de las Organizaciones de Empleadores y Trabajadores

### 7.1. Organizaciones de Empleadores

- 7.1.1. Política de SST. Describir sus principios y objetivos principales.
- 7.1.2. Estructura interna para la implementación de políticas (Unidad de SST, Comité de SST).
- 7.1.3. Estrategia en materia de SST. Describir las directrices sobre SST para la participación en el diálogo nacional tripartito, a nivel de empresa, los elementos de SST para la negociación colectiva, etc.
- 7.1.4. Programas: describir los programas de capacitación, información, apoyo, etc. de SST para sus miembros.

### 7.2. Organizaciones de Trabajadores

- 7.2.1. Política de SST. Describir sus principios y objetivos principales.
- 7.2.2. Estructura interna para la aplicación de políticas (Unidad de SST, Comité de SST).
- 7.2.3. Estrategia en materia de SST. Describir las directrices sobre SST para la participación en el diálogo nacional tripartito, a nivel de empresa, los elementos de SST para la negociación colectiva, etc.
- 7.2.4. Programas: describir los programas de capacitación, información, apoyo, etc. de SST para sus miembros.



## 8. Actividades regulares o en curso relacionadas a SST

Esta sección debe presentar las actividades e iniciativas, regulares o en curso, emprendidas por organizaciones de gobierno o no gubernamentales, interlocutores sociales u organismos internacionales relacionados a SST –y no contempladas en secciones anteriores.

### 8.1. Apoyo a microempresas, pequeñas y medianas empresas y la economía informal.

Describir cualquier programa, mecanismo, iniciativa u otra disposición para apoyar el mejoramiento progresivo de las condiciones de SST en microempresas, pequeñas y medianas empresas y en la economía informal.

### 8.2. Actividades educativas, promocionales o de sensibilización

Describir toda actividad educativa, promocional o de sensibilización dirigida a mejorar la SST.

8.2.1. Iniciativas nacionales, tales como campañas de sensibilización (día o semana de la seguridad), campañas mediáticas, etc. (indicar solamente si tales acciones se realizan y su periodicidad); campañas de inspección de SST; etc.

8.2.2. Iniciativas a nivel de industria. Describir diversos programas y eventos corporativos relacionados a la SST, tales como programas de cuidado responsable o esquemas de certificación, etc.

8.2.3. Iniciativas y actividades sindicales en materia de SST. Describir diversos programas y eventos sindicales relacionados a la SST.

8.2.4. Describir los programas de organizaciones no gubernamentales relacionadas a SST, si hubiera.

### 8.3. Construcción de capacidades a nivel internacional

Describir las actividades de cooperación técnica directamente relacionadas con la SST, tales como el medio ambiente, gestión de seguridad química, salud pública, introducción de tecnologías más limpias y seguras (indicar el organismo internacional involucrado, etc. y el área general de actividad).



## 9. Datos Generales

### 9.1. Datos Demográficos

#### 9.1.1. Población Total

#### 9.1.2. Población total económicamente activa (personas empleadas por sector)

##### 9.1.2.1. Trabajadores hombres (en millones o porcentaje del número en 9.1.2)

##### 9.1.2.2. Trabajadores hombres jóvenes (14 a 18 años)

##### 9.1.2.3. Trabajadoras mujeres (en millones o porcentaje del número en 9.1.2.)

##### 9.1.2.4. Trabajadoras mujeres jóvenes (14 a 18 años)

#### 9.1.3. Porcentaje estimado de población económicamente activa, considerada activa en la economía informal y, por lo tanto, no cubierta o marginalmente cubierta por esquemas y medidas de protección social (seguridad social, seguros contra accidentes, indemnización de trabajadores, etc.).

### 9.2. **Tipos de sectores de actividad económica y porcentaje de la fuerza de trabajo empleada** (en lo posible, incluir un porcentaje estimado de hombres, mujeres y trabajadores jóvenes empleados en cada sector).

### 9.3. **Niveles de alfabetización**

#### 9.3.1. Población total (porcentaje de la población con, al menos, un nivel básico de educación y capacidad para leer y escribir en el idioma nacional).

#### 9.3.2. Fuerza de trabajo (porcentaje de la fuerza de trabajo con, al menos, un nivel básico de educación y capacidad para leer y escribir en el idioma nacional).

### 9.4. **Datos económicos**

#### 9.4.1. Producto Interno Bruto (PIB)



- 9.4.2. Ingreso Per Cápita Anual
- 9.4.3. Peso económico por sector en relación al PIB total.
- 9.4.4. Nivel general estimado de recursos (en dólares de Estados Unidos o como porcentaje del PIB) destinados a medidas de prevención y protección en SST, y a hacer cumplir la normativa<sup>19</sup>.

## 10. Otra información relevante

El experto debe incluir cualquier otra información relevante para la comprensión del tema de SST a nivel nacional, como puede ser cualquier reporte nacional importante producido por instituciones nacionales responsables de la implementación de diversos aspectos de SST.

En lo posible, en la versión electrónica del Perfil, un experto debe, también, presentar Copias de los textos de las principales leyes y normativas de SST, si hubiera.

## 11. Elementos de aporte al análisis de situación

En esta sección, el experto debe proporcionar un análisis preliminar de los datos recopilados y un resumen de los puntos y elementos principales que podrían ser útiles en la realización de un análisis de la situación para identificar prioridades de acción dentro del Programa Nacional de SST. Esto incluye, principalmente, puntos fuertes, debilidades y brechas relacionados a los sistemas, metodología, infraestructura, capacidades, habilidades, aspectos económicos y otros que afecten el correcto desarrollo de SST en el país.

<sup>19</sup> Nota: Incluso las estimaciones gruesas basadas en la totalidad de los salarios promedio o aproximados de recursos humanos y los presupuestos para instituciones y organismos son bienvenidos. Por favor, especificar las bases utilizadas para la estimación, si hubiere.



## Anexo 2

# Indicadores del Perfil Nacional de SST en Finlandia

A continuación, se presenta el Perfil Nacional de SST de Finlandia con indicadores seleccionados<sup>20</sup>:



1. Ratificación de las Normas de la OIT (100-0%)
2. Inspectores de SST, número (0-10/100.000)
3. Cobertura de Inspección SST (0-100%)
4. Cobertura de Indemnización para Trabajadores (0-100%)
5. Cobertura de Servicios de Salud Profesional (0-100%)
6. Política Nacional, Estrategia, Programa, Plan de Acción, Objetivos, Plazos (0-100%)
7. Elaboración del Perfil Nacional (0-100%)

<sup>20</sup> Figura 12.1 El Perfil Nacional de SST de Finlandia (J. Rantanen 2006)



8. Prohibición del Asbesto (0-100%)
9. Sistema Nacional de Seguridad Química en base al Convenio N° 170, SGA, CSDC, FISQ (0-100%)
10. Sistemas de Gestión, aplicación de OIT-SST 2001 (0-100%)
11. Sistema de Registro y Notificación de Accidentes/Enfermedades (0-100%)
12. Centro de Información sobre Seguridad y Salud, OIT/CIS (0-100%)
13. Índice de Accidentes Mortales, basado en muertes (100-AI/100.000)
14. Índice de Accidentes del Trabajo (basado en la tasa de accidentes (100-AI/1000))
15. Lista de Enfermedades Profesionales y Criterios para la Indemnización (0-100%)
16. Campañas de Sensibilización, tales como 28 de Abril (0-100)



## Anexo 3

# Análisis FODA

El **análisis FODA**<sup>21</sup> es un método de planificación estratégica de categorías utilizado para evaluar las **F**ortalezas, **O**portunidades, **D**ebilidades y **A**menazas involucradas en un proyecto. El método FODA fue originalmente desarrollado para empresas e industrias, pero se puede utilizar en cualquier proceso de toma de decisiones, cuando una organización o individuo deban tomar una decisión para alcanzar una meta. El objetivo de cualquier análisis FODA es identificar los principales factores internos y externos (favorables o desfavorables) importantes para el logro de un objetivo.

Un análisis interno ayuda a planificar para el futuro, al articular cómo el sistema opera actualmente. Un análisis externo ayuda a entender cómo el sistema se percibe externamente y qué factores sociales podrían afectar su futuro.

El análisis FODA agrupa los elementos claves de información en cuatro categorías principales:

- **Fortalezas:** características útiles de la organización para lograr el objetivo.
- **Oportunidades:** condiciones *externas* útiles para lograr el objetivo.
- **Debilidades (o Limitaciones):** características perjudiciales de la organización para lograr el objetivo.
- **Amenazas:** elementos o condiciones *externas* que podrían causar problemas para el desempeño.

## ANÁLISIS FODA



<sup>21</sup> Elaborado en base a Wikipedia: [http://en.wikipedia.org/wiki/SWOT\\_analysis](http://en.wikipedia.org/wiki/SWOT_analysis)



La identificación de FODAs es esencial porque los próximos pasos en el proceso de planificación para el logro del objetivo seleccionado podrían derivar de los FODAs. El objetivo se debe establecer después del análisis FODA. Esto permite el establecimiento de objetivos o metas alcanzables para la organización.

El análisis FODA se utiliza como aporte para la generación de posibles estrategias, al responder las siguientes cuatro preguntas:

- ¿Cómo podemos usar y aprovechar cada Fortaleza?
- ¿Cómo podemos mejorar cada Debilidad?
- ¿Cómo podemos aprovechar y beneficiarnos de cada Oportunidad?
- ¿Cómo podemos reducir cada Amenaza?

Otra forma de utilizar FODA es para verificar la correspondencia y/o conversión. La correspondencia en el análisis FODA se utiliza para identificar ventajas al buscar correspondencias entre las fortalezas y las oportunidades. La conversión en el análisis FODA se refiere a la aplicación de estrategias de conversión para transformar las amenazas o debilidades en fortalezas u oportunidades.



## Anexo 4<sup>22</sup>

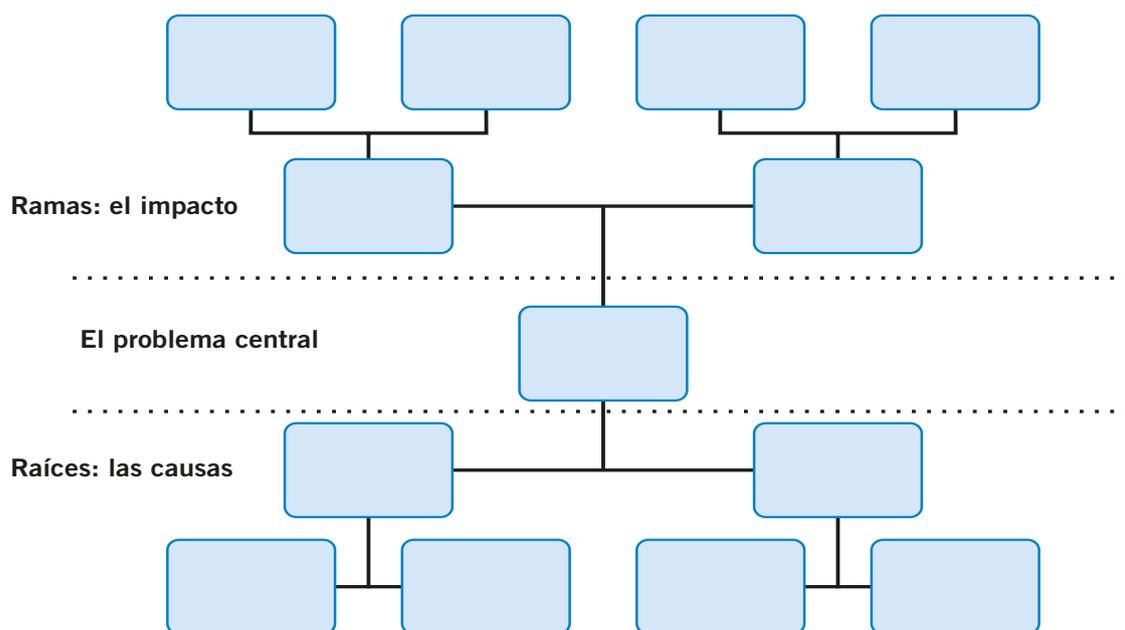
# Diagrama del Problema

Rara vez se presentan los problemas por separado. Las relaciones de causa y efecto frecuentemente vinculan los problemas, constituyendo así un sistema, el cual se puede presentar como un diagrama en forma de árbol. El diagrama del Problema, también conocido como el diagrama de causa y efecto, se ha creado para una variedad de campos, tales como diagnósticos médicos, prevención e investigación de las causas de accidentes, y en la gestión de calidad total.

La importancia de los problemas varía. Es, por lo tanto, teóricamente posible identificar un problema central (o medular), y de él derivar todo un rango de causas y efectos. Cuando se identifica un problema central, el diagrama toma la forma de un árbol completo, provisto de tronco (el problema central), raíces (las causas) y ramas (las consecuencias e impactos).

Los diagramas estándar ilustran el problema medular al centro del diagrama, las causas en la parte inferior, y las consecuencias en la parte superior. El diagrama se lee desde abajo hacia arriba.

### Diagrama estándar: el árbol completo del problema

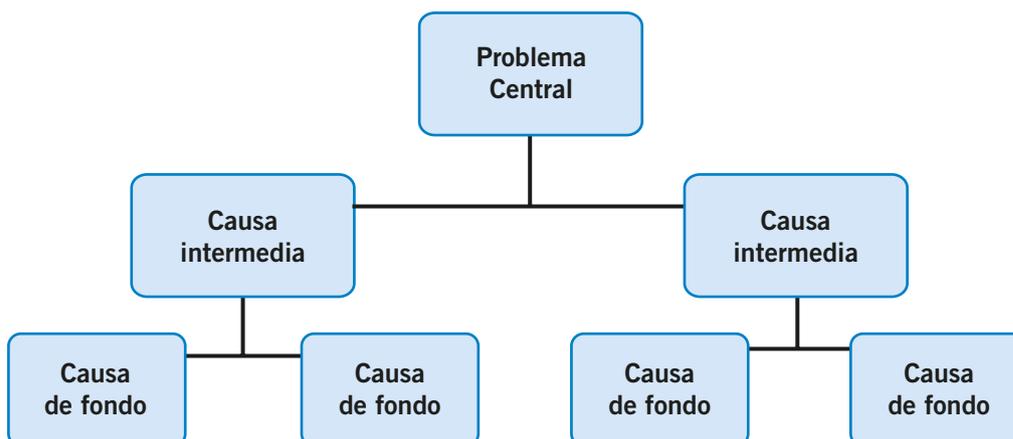


<sup>22</sup> Elaborado en base a los métodos de evaluación de EuropeAid.  
[http://ec.europa.eu/europeaid/evaluation/methodology/egeval/tools/too\\_dpm\\_def\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europeaid/evaluation/methodology/egeval/tools/too_dpm_def_en.htm)



Una estrategia, programa o proyecto es tanto más efectivo cuando estudia las causas fundamentales de los problemas a resolver. Así, una vez que se identifica el problema central, el diagrama sólo representa las causas, y se representa como un árbol invertido. El siguiente diagrama ilustra un caso sencillo, donde se identifican tres niveles del problema: causas fundamentales, causas intermedias y el problema central.

### Diagrama simplificado del problema



## Anexo 5

# Instrumentos de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo

### Convenios, Recomendaciones y Protocolos<sup>23</sup>

#### Principios fundamentales de la seguridad y salud en el trabajo

- Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (N° 155)
- Recomendación sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (N° 164)
- Protocolo del 2002 del convenio de seguridad y salud en el trabajo, 1981 (N° 155)
- Convenio sobre servicios de salud en el trabajo, 1985 (N°161)
- Recomendación sobre servicios de salud en el trabajo, 1985 (N°171)
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (N°187)
- Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (N°197)
- Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (N°97)
- Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (N°102)
- Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (N°194)

#### Seguridad y Salud en ramas específicas de actividad económica

- Convenio sobre higiene (comercio y oficinas), 1964 (N°120)
- Recomendación sobre higiene (comercio y oficinas), 1964 (N°120)
- Convenio sobre seguridad y salud (trabajos portuarios), 1979 (N°152)
- Recomendación sobre seguridad y salud (trabajos portuarios), 1979 (N°160)

<sup>23</sup> Sólo se incluyeron los instrumentos actualizados. Otros instrumentos de la OIT sobre SST a ser revisados, de estatus interino o ya retirados o reemplazados, no se incluyeron.



- Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (N°167)
- Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (N°175)
- Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (N°176)
- Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (N°183)
- Convenio sobre seguridad y salud en la agricultura, 2001 (N°184)
- Recomendación sobre seguridad y salud en la agricultura, 2001 (N°192)

### Medidas de protección contra riesgos específicos

- Convenio sobre protección contra radiaciones ionizantes, 1960 (N°115)
- Recomendación sobre protección contra radiaciones ionizantes, 1960 (N°114)
- Convenio sobre el cáncer ocupacional, 1974 (N°139)
- Recomendación sobre el cáncer ocupacional, 1974 (N°147)
- Convenio sobre medio ambiente de trabajo (contaminación atmosférica, ruido y vibraciones), 1977 (N°148)
- Recomendación sobre medio ambiente de trabajo (contaminación atmosférica, ruido y vibraciones), 1977 (N°156)
- Convenio sobre el asbesto, 1986 (N°162)
- Recomendaciones sobre el asbesto, 1986 (N°172)
- Convenio sobre productos químicos, 1990 (N°170)
- Recomendación sobre productos químicos, 1990 (N°177)
- Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (N°174)
- Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (N°181)
- Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (N°119)
- Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (N°118)
- Convenio sobre peso máximo, 1967 (N°127)
- Recomendación sobre peso máximo, 1967 (N°128)



## Repertorios de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre SST

Título	Publicación
Exposición profesional a sustancias nocivas en suspensión en el aire	1980
Prevención de los principales accidentes industriales	1991
Seguridad y Salud en minas a cielo abierto	1991
Seguridad y Salud en la Construcción	1992
Directrices técnicas y éticas relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores	1992
Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo	1993
Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	1995
Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo	1996
Protección de los datos personales de los trabajadores	1997
Seguridad y salud en el trabajo forestal	1998
Seguridad en la utilización de las lanas aislantes de fibra vítrea sintética (lana de vidrio, lana mineral de roca y lana mineral de escorias)	2000
El VIH/SIDA y el mundo del trabajo	2001
Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la industria sobre el reciclaje de buques	2001
Factores ambientales en el lugar de trabajo	2001
Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	2001
Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo	2002
Violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatir este fenómeno	2002
Seguridad y Salud en las industrias de los metales no ferrosos	2003
Seguridad y salud en el desguace de buques: directrices para los países asiáticos y Turquía	2004
Seguridad y salud en la industria del hierro y el acero	2005
Directrices sobre la inspección del trabajo en la silvicultura	2005
Seguridad y salud en los puertos	2005
Seguridad y salud en minas de carbón subterráneas	2006
Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el uso de maquinaria	2011



Organización Internacional del Trabajo

Av. Dag Hammarskjöld 3177, Vitacura  
Santiago de Chile

Teléfono (+56-2) 2 580-5500

[www.ilo.org/santiago](http://www.ilo.org/santiago)