

[Escriba texto]

CARACTERIZACIÓN DE LAS OFICINAS DE SALUD OCUPACIONAL EN EMPRESAS TRANSNACIONALES ASOCIADAS A CINDE EN LA GRAN ÁREA METROPOLITANA

Kimberly Aguirre Solano kim_0291@hotmail.com
Arianna López González alopezg863@ulacit.ed.cr

Resumen

Las empresas transnacionales en el campo de la salud ocupacional son reconocidas como las empresas modelo en el país por sus políticas, formas de laborar, clima organizacional, opciones de crecimiento profesional y mejora continua con sistemas de gestión. También son potencialmente admiradas en el tema de salud ocupacional y medio ambiente, esto debido a los esfuerzos que realizan por mantener altos estándares en normas de seguridad y la implementación de sistemas novedosos y tecnológicos para ocasionar el menor impacto al planeta; debido a esto surge la intención de investigar las características que poseen las oficinas de salud ocupacional en empresas transnacionales, por lo que se toma una muestra en la gran área metropolitana y como referencia las empresas asociadas a CINDE. De este estudio se desprenden las principales variables que poseen las empresas y su nivel de cumplimiento de acuerdo con el decreto 27434, Reglamento sobre oficinas o departamentos de Salud Ocupacional.

Abstract

Transnational corporations in the field of occupational health are recognized as model companies in the country for its policies, ways of working, organizational climate, professional growth options and continuous improvement management systems, are also potentially admired in the subject occupational health and environment, this due to the efforts to maintain high safety standards and the implementation of innovative and technology to cause the least impact to the planet comes out to investigate the characteristics that have health offices occupational corporations obtaining a sample in the greater metropolitan area and with reference CINDE associated companies. In this study the main variables that arise have companies and their level of compliance according to Decree 27434, Regulation offices or departments of Occupational Health and Safety.

Palabras clave: Salud ocupacional, oficina de salud ocupacional, empresas transnacionales, gran área metropolitana, CINDE

Contenido

1. Introducción

Costa Rica se ha posicionado entre los mejores destinos para compañías multinacionales que se especializan en el sector servicios, tecnología avanzada y ciencias de la vida y buscan un lugar para maximizar sus operaciones.

Por esta razón CINDE (Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo), como organización privada, apolítica y sin fines de lucro se ha enfocado en los sectores potenciales de desarrollo para atraer compañías a Costa Rica y adicionalmente demostrar un crecimiento exponencial y ofrecer el disfrute de las ventajas que este ofrece. Durante sus 30 años, CINDE ha atraído a más de 200 compañías a Costa Rica, incluyendo líderes mundiales como: Intel, Procter and Gamble, Hospira, Baxter, St Jude Medical, Western Union y muchas otras más.

Algunos de los servicios proporcionados por CINDE, sin costo alguno a las empresas inversionistas son:

- Asistencia en el proceso de selección del lugar para establecer la operación
- Asistir las necesidades de los inversionistas
- Facilitar un contacto directo y de enlace con potenciales inversionistas de América del Norte y otros países a través de la oficina de CINDE en Nueva York.

Una vez que la compañía se ha establecido en el país, CINDE proporciona apoyo especializado en aspectos estratégicos dirigidos a desarrollar exitosamente los proyectos de expansión operacional o de promoción de la diversificación de productos.

CINDE incita a las empresas transnacionales a establecer sus operaciones en Costa Rica, y argumenta su invitación debido a que el país posee ventajas como:

- Una trayectoria comprobada con más de 30 años
- Recurso humano capacitado
- Localización estratégica
- Infraestructura de calidad
- Excelente clima de negocios
- País líder en Centroamérica
- Educación gratuita, universidades y escuelas reconocidas,
- Medios de transporte continuos por tierra, agua y aire
- Estabilidad política y económica
- Estabilidad social
- Recursos hídricos y de energía a bajo costo

Indiscutiblemente Costa Rica es el país con mayor crecimiento en latinoamericana de acuerdo a las referencias que demuestra CINDE y por ende, las doscientas empresas transnacionales que han establecido operaciones han logrado aumentar sus intereses al igual que el país; ya que la economía se ha visto beneficiada sustancialmente con el crecimiento de las empresas transnacionales, además, se han adoptado técnicas, estrategias y formas de administrar los negocios diferentes a la usual costarricense, pues se incluyen políticas en salud y seguridad ocupacional, el aumento en la creación de oficinas de salud ocupacional y un mayor interés en la integración de temas de salud ocupacional en las políticas de las organizaciones.

Considerando que las empresas transnacionales son el ejemplo a seguir por sus políticas, formas de laborar, clima organizacional, opciones de crecimiento profesional y mejora continua con sistemas de gestión, son también potencialmente admiradas en el tema de salud ocupacional y medio ambiente.

De ahí surge el interés por reconocer cuáles son las generalidades de las oficinas de salud ocupacional de las empresas transnacionales que tienen operaciones en la gran área metropolitana. Se busca obtener información que revele el manejo de las oficinas de salud ocupacional en empresas transnacionales y aclare su funcionalidad a nivel nacional.

2. Revisión de literatura

Para muchas persona la salud ocupacional es una disciplina desconocida, para otros la excusa utilizada por sindicatos y en definitiva una amplia gama de conceptos que a través del tiempo han confundido su nacimiento y su razón de ser.

Repasando los antecedentes se puede describir en lo que es la salud ocupacional. Desde la prehistoria; el ser humano empezó a ver el trabajo como una necesidad de sobrevivencia. En la edad antigua surgió la preocupación por el bienestar de los trabajadores y evitar accidentes. En Egipto seguían las medidas establecidas por el faraón. En la misma época, el rey Hammurabi creó el código de Hammurabi, el primer cuerpo legal conocido de la historia, considerado como el primer tratado sobre seguridad ocupacional. Subsiguientemente este código fue reemplazado por la ley del talión, la cual se refiere a un principio jurídico en el que la norma imponía un castigo que se identificaba con el crimen cometido, a quien incumpliera una norma establecida. En este periodo los griegos documentaron los conceptos relacionados con salud, terapéutica e higiene. La salud se enriqueció con remedios de origen vegetal, animal y mineral y la adivinación era considerada como una ciencia.

Se observó un gran avance en cuanto a los conceptos de salud, accidente y enfermedad. Hipócrates de Cos (370 AC), padre de la medicina moderna fue el primero en describir síntomas en trabajadores con plomo. Asimismo, Plinio el viejo comentó el uso de pedazos de lino a manera de respiradores para los refinadores de Minio. Galeano y Celso comentaron acerca de enfermedades debidas a exposiciones de origen ocupacional entre mineros y curtidores. (Ayala, 2001)

Posteriormente, se inició la Edad Media donde se formaron los estados y la responsabilidad de cuidar a los empleados, dio lugar a la salud pública con la construcción de hospitales y lugares de beneficencia. En esta época se tuvieron aportes como:

- Sintomatología en la intoxicación industrial con metales por Ellen Bog en 1473
- Disminución del ciclo de vida de los trabajadores de las minas al aspirar polvos por George Agrícola en 1556

- Descubrimiento de las neumoconiosis por Paracelso en 1550
- Publicación del libro *Morbis Artificum Diatriba* por Bernardino Ramazzini en 1600

En la Edad Moderna con el auge de las fábricas y la revolución industrial se implementaron las visitas de funcionarios del estado para velar por el cumplimiento de las normas técnicas, uso de equipos de protección personal y análisis de condiciones. Inglaterra fue la primera nación en preocuparse por la salud ocupacional al iniciar la documentación de leyes formales para la protección del trabajador y mejora las condiciones de salud y seguridad ocupacional.

Señala Alvarado (2009) que, “actualmente, asistimos a un período en el que el trabajo mecanizado está siendo gradualmente reemplazado por la automatización de las faenas productivas (líneas de montaje, crecimiento de la informática, empleo de robots, etc.). El nuevo tipo de riesgos que se está produciendo es más sofisticado y existe una tendencia hacia la sobrecarga mental (estrés laboral) y a la aparición de afecciones ergonómicas.”

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores, esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgos.

En Costa Rica mantenemos un respaldo legal que beneficia al sector laboral en cuanto al cumplimiento de las directrices y promoción de la salud ocupacional. La Constitución Política expresa el marco en el cual toda la población debe adaptar sus intereses conforme a la ley, específicamente la creación, ejecución y divulgación de leyes y reglamentos. Se pueden limitar los conceptos y reglamentaciones en el artículo 140, incisos 3), 8) y 18). Por su parte, el Código de Trabajo en el Título IV denominado de la Protección a los Trabajadores durante el ejercicio del trabajo; indica diversos artículos de importancia que establecen lo siguiente:

EL artículo 273 señala que la salud ocupacional es un tema de interés público y que toda la población laboral debe ampararse con este enunciado para ejercer su trabajo en las mejores condiciones y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y

social del colaborador con el fin de adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.

Dentro del artículo 274 se establecen las funciones del Consejo de Salud Ocupacional y se detallan a continuación las más relevantes:

- Promover las mejores condiciones de salud ocupacional, en todos los centros de trabajo del país
- Promover las reglamentaciones necesarias para garantizar, en todo centro de trabajo, condiciones óptimas de salud ocupacional
- Preparar proyectos de ley y de reglamentos sobre su especialidad orgánica, así como emitir criterios indispensables sobre las leyes que se tramiten relativas a salud ocupacional
- Proponer al Poder Ejecutivo la lista del equipo y enseres de protección personal de los trabajadores, que puedan ser importados e internados al país con exención de impuestos, tasa y sobretasas
- Llevar a cabo o coordinar campañas nacionales o locales de salud ocupacional, por iniciativa propia o en colaboración con entidades públicas o privadas
- Efectuar toda clase de estudios estadísticos y económicos relacionados con la materia de su competencia

Se establece en el artículo 282 la responsabilidad de todo patrono de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros.

El artículo 300 indica que toda empresa que ocupe, permanentemente, más de cincuenta trabajadores está obligada a mantener una oficina o departamento de salud ocupacional.

Con respaldo del artículo 300 del Código de Trabajo, se publica en la Gaceta el miércoles 25 de noviembre de 1998 el Decreto 27434-MTSS, Reglamento sobre las

oficinas o departamentos de salud ocupacional; donde se recalcan las siguientes disposiciones generales:

- Toda empresa con más de 50 trabajadores debe tener una oficina de salud ocupacional con profesionales que cumplen los requisitos establecidos en el decreto.
- En el Artículo 5 se determinan los requisitos de los encargados de las oficinas o departamentos y se indica que deben ser egresados del plan de estudios de Diplomados en Salud Ocupacional de aquellos centros universitarios públicos o privados, reconocidos por la entidad superior de educación a la que correspondan y con experiencia en el campo de la salud ocupacional. Graduados del Plan de estudios de diplomado o egresados de bachillerato de aquellos centros universitarios públicos o privados, reconocidos por la entidad de educación superior a la que corresponda y con experiencia en el campo de la salud ocupacional. Bachiller o egresado del Plan de Estudios de Licenciatura en Salud Ocupacional de aquellos centros universitarios públicos o privados, reconocidos por la entidad superior de educación a la que correspondan. Profesionales en todas las disciplinas con cursos de especialización, post-gradados, maestrías y doctorados en áreas atinentes a la salud ocupacional de aquellos centros universitarios públicos y privados, nacionales o extranjeros, reconocidos por la entidad superior de educación a la que corresponda.
- En el artículo 6 se abre la posibilidad de contratar un encargado de salud ocupacional si este ha tenido experiencia trabajando en diversas áreas de la salud ocupacional o manejo de las oficinas de salud ocupacional durante más de dos años.
- El Artículo 7 establece las principales funciones que deben realizar los funcionarios de las oficinas de salud ocupacional.
- En el Capítulo II se describen las obligaciones que poseen las oficinas de salud ocupacional y las implicaciones que estas podrían traer si no se cumplen correctamente.

- Finalmente, el Artículo 23 establece que la inexistencia debidamente comprobada de la Oficina o Departamento de Salud Ocupacional o cualquier otra infracción al reglamento dará lugar a la aplicación de lo prescrito en el numeral 608, relación con el artículo 614, inciso g), del Código de Trabajo.

Del Código de Trabajo se extrae según el artículo 608 que son faltas punibles, aquellas acciones u omisiones en que incurran los empleadores, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, que transgredan las normas previstas en los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa y las normas previstas en el Código de Trabajo y en las Leyes de seguridad social.

En el artículo 614 se establece una lista de sanciones para quienes incurran en las faltas descritas en el artículo 608. Las sanciones son:

- a) De uno a tres salarios base equivale a mínimo 214 500 colones.
- b) De cuatro a siete salarios base equivale a mínimo 858 000 colones.
- c) De ocho a once salarios base equivale a mínimo 1 716 000 colones.
- d) De doce a quince salarios base equivale a mínimo 2 574 000 colones.
- e) De dieciséis a diecinueve salarios base. Equivale a mínimo 3 432 000 colones.
- f) De veinte a veintitrés salarios base equivale a mínimo 4 290 000 colones.

Adicionalmente el Ministerio de Salud establece un proceso de desarrollo organizacional para fomentar la salud ocupacional, del cual se extraen compromisos y ejemplos para la implementación en las empresas. En la siguiente lista se mencionan las tareas básicas que debe completar la oficina de salud ocupacional:

- Realizar un inventario de riesgos
- Calificar el nivel de riesgo
- Evaluar el contenido y ejecución de sus propios programas
- Realizar inspecciones técnicas
- Efectuar la investigación de accidentes
- Evaluar un diagnóstico de las condiciones y medio ambiente de trabajo

- Asesorar técnicamente a la gerencia en temas de salud ocupacional
- Llevar al día las estadísticas relacionadas a salud ocupacional
- Elaborar campañas de salud ocupacional
- Velar por el cumplimiento de la normativa aplicable

Como se observa, tanto el Ministerio de Salud con su sistema de gestión en salud ocupacional y el apoyo a las oficinas de salud ocupacional como el Ministerio de Trabajo que fomenta sus bases en el Código de Trabajo y el amparo de la Constitución Política se demuestra que la salud ocupacional en este país sí tiene visibilidad a nivel gubernamental, documentando decretos y estableciendo como directriz el establecimiento de oficinas de salud ocupacional en todas las organizaciones mayores de 50 personas. Sin embargo, no existe un control que caracterice las oficinas de salud ocupacional, las formas de trabajar, el poder que poseen en la jerarquía organizacional, las certificaciones que experimentan o los estándares bajo los cuales se direcciona.

Esta realidad es distinta en muchos otros países, por lo que las empresas transnacionales representan un mayor nivel de cumplimiento y prevalencia de la salud ocupacional en las empresas. Muchas de las teorías que se utilizan para fortalecer el concepto son dadas por González Zavaleta (1978), en su libro "Prevención de los accidentes en la Construcción" presenta la seguridad ocupacional y diversas perspectivas.

Desde el punto de vista económico, se hace énfasis en el alto costo que significan los accidentes laborales para el Estado, las entidades aseguradoras y las organizaciones. Considera también las implicaciones sociales y morales de los accidentes de trabajo. Desde la perspectiva legal, plantea la necesidad del respeto y cumplimiento de los derechos y deberes de los trabajadores. Sus aportes sobre las perspectivas de seguridad ocupacional y las implicaciones económicas, sociales, morales y legales ofrecen elementos importantes para la elaboración del marco referencial sobre la realidad nacional que existe sobre este tema.

Nelson (1997) y Vargas (2001) elaboraron estudios de campo en industrias y manufacturas, en los cuales realizaron diagnósticos sobre factores de riesgo que

inciden en los accidentes laborales para la formulación de estrategias de prevención desde una perspectiva técnica y estructural. También hacen referencia al marco legal que estipula medidas a seguir por las empresas en cuanto a prevención de accidentes.

Los estudios consultado insisten en consideraciones normativas y legales en materia de seguridad laboral del sector industrial de la economía de Costa Rica, lo cual permite esclarecer la forma en que se ha abordado la salud ocupacional, caracterizada por dar prioridad a los aspectos técnicos para la prevención y atención de accidentes y enfermedades laborales. Esto evidencia que existen vacíos en el estudio mencionado anteriormente de factores de riesgo y sus implicaciones en la salud ocupacional a nivel nacional.

Por ejemplo, en la guía para la presentación del Plan de Salud Ocupacional que establece el Ministerio de Salud se indica que debe ser elaborado y firmado por un profesional en Salud Ocupacional. Además debe adjuntarse una carta compromiso de conocimiento e implementación del representante legal o propietario debidamente firmada. Adicionalmente, en el reglamento sobre oficinas o departamentos de salud ocupacional se establecen los requisitos que debe tener el encargado o encargada de salud ocupacional.

Así como en la Ley General de Salud se indica que toda persona física o jurídica que se ocupe de la importación, fabricación, manipulación, almacenamiento, venta, distribución y transporte y suministro de sustancias o productos tóxicos, sustancias peligrosas o declaradas peligrosas por el Ministerio deberá velar porque tales operaciones se realicen en condiciones que eliminen o disminuyan en lo posible el riesgo para la salud y seguridad de las personas y animales que quedan con ocasión de su trabajo, tenencia, uso o consumo, según corresponda.

Los propietarios o administradores de establecimientos industriales deberán cumplir diligentemente todas las normas técnicas que el Ministerio por sí o de acuerdo con el Ministerio de Salud dicte para proteger la salud de su personal. Por ende el incumplimiento de lo asignado en la legislación concierne a posibles amonestaciones establecidas en las mismas. Sin embargo, las empresas transnacionales

normalmente no se encuentran en la mira de nuestros entes reguladoras por un espejismo de cumplimiento, el cual no ha sido demostrado verazmente.

Según Finkelstein (2009) la salud ocupacional para las empresas transnacionales es una estrategia a la cual describen de la siguiente forma:

- Los gerentes construyen la seguridad ocupacional como parte del proceso productivo. Ellos personifican la seguridad en términos de ahorros, costos, continuidad productiva, cargos y calidad del producto. Los gerentes tienden a integrar la seguridad ocupacional con el proceso productivo a fin de asegurar el proceso de producción y así lograr eficiencia. La seguridad como productividad funciona con el fin de asegurar la cadena productiva, "reparar" el recurso humano, evitar cargos y así aumentar la productividad. La tasa de accidentalidad permite a los gerentes administrar exitosamente la seguridad de los trabajadores para el logro de metas de productividad de la organización
- Se revela que la constitución de la seguridad como utilidad (ganancia económica) es una extensión del vínculo antes mencionado de seguridad como productividad, que como utilidad surge debido a la intensificación de la relación seguridad como productividad antes expuesta. Los gerentes conciben la seguridad ocupacional en términos de inversión, ganancias, dinero y ahorros y así la subordinan al interés de la acumulación de capital. La seguridad ocupacional pasa a ser organizada y administrada directamente por el poder del capital. Sin embargo, se suma en esta ocasión el mecanismo económico para reducir la contribución financiera de las empresas.
- Se muestra que los gerentes conciben la seguridad ocupacional como un proceso de relleno, que se basa en la presunción de que los accidentes relacionados con el trabajo pueden disminuirse cargando la cabeza de los trabajadores con conocimientos de seguridad ocupacional. La capacitación en seguridad se convierte en un acto de depositar conocimiento racional en la psiquis de los trabajadores, quienes se convierten así en recipientes (Freiré 2000) de prescripciones de seguridad para el propósito de mejorar la seguridad ocupacional.

- Se describe la seguridad como un sistema de control donde los gerentes tienden a integrar la administración de la seguridad ocupacional al sistema de control racional de la empresa. Ellos reducen y subordinan la administración de la seguridad a la taxonomía del sistema de control -planificación, producción y finanzas- y se inclinan a usar la información de seguridad operacional tales como registros de accidentes la operación de la seguridad como un sistema de control un sistema de control, la seguridad ocupacional opera como un sistema de control en la función de mejorar el ritmo laboral y reducir al mínimo el proceso.
- Adicionalmente se limita a demostrar que la responsabilidad social, el compromiso con mejorar la calidad de vida de las empresas transnacionales, las obliga a mantener una imagen y sostenibilidad del negocio íntegro y en beneficio de los colaboradores.

Sin embargo, es totalmente visible que las empresas transnacionales tanto para Costa Rica como para todos los países subdesarrollados representan un cambio en la economía y esto posiblemente desencadene una protección irreal que poseen por parte de los gobiernos, viéndolas así como la imagen perfecta e intocable debido a los intereses que éstas figuran para el país. Por ende esto desencadena en la pregunta ¿Cuál es la caracterización de las oficinas de salud ocupacional en empresas transnacionales en la GAM asociadas a CINDE?

3. Metodología

El presente estudio corresponde a un estudio cuantitativo de forma descriptiva; debido a las siguientes características:

- Especificación de las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno. Se mide, se evalúan y se recolectan los datos.
- Son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

Se define la investigación descriptiva como aquella que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. Es importante considerar que con estos estudios no se pretende analizar si los datos corresponden a comparaciones, capacidades de la población estudiada. Los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación. Se debe tener claro qué se va a medir, sobre qué o quiénes se recolectarán datos.

La unidad estadística:

Corresponde a las oficinas de salud ocupacional.

La población:

La población meta para esta investigación serán los encargados o encargadas de salud ocupacional de las empresas transnacionales ubicadas en la gran área metropolitana asociadas a CINDE o en su defecto el profesional en recursos humanos. La población tiende a ser finita.

La muestra:

La muestra tiende a ser intencional, debido a que se seleccionan únicamente empresas asociadas a CINDE y que se ubiquen en la gran área metropolitana.

Instrumentos para la recopilación de información:

- Encuesta: se utilizó una encuesta mediante la plataforma Survey Monkey, la cual consta de 18 preguntas tanto cerradas como abiertas. La recopilación de los datos inició el día 06 de Marzo y cerró el 21 de Marzo del 2013, completando los resultados de 50 encuestas.
- Revisión de material bibliográfico

La investigación pertenece al rubro no experimental y responde a los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Determinar las principales características que poseen las oficinas de salud ocupacional en empresas transnacionales que se encuentran en Costa Rica asociadas a CINDE, específicamente en la gran área metropolitana.

Objetivos específicos:

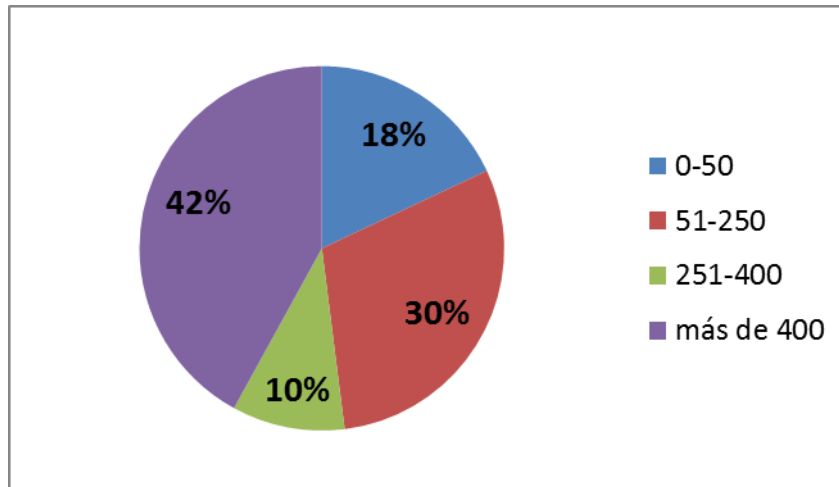
- Describir las variables que presentan las oficinas de salud ocupacional en empresas transnacionales
- Identificar el nivel de cumplimiento de las empresas transnacionales respecto al Reglamento sobre las oficinas o departamentos de salud ocupacional
- Representar el perfil del encargado o encargada de salud ocupacional en las empresas transnacionales

4. Análisis de resultados

Los resultados provenientes de las 18 preguntas elaboradas para que los representantes de cada empresa contestaran según la realidad que viven en materia de salud ocupacional, y dieron la resolución a los objetivos planteados. Del análisis de datos se infieren los siguientes resultados:

Generalidades:

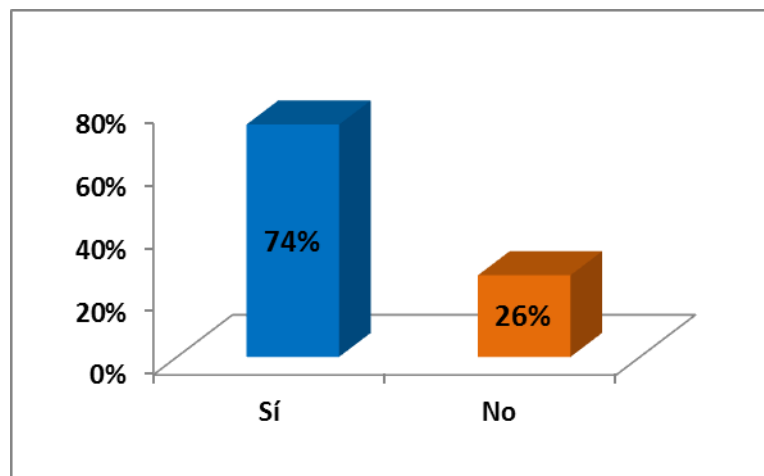
Gráfico N°1: Población en empresas transnacionales



Fuente (Aguirre, 2013)

El 82% de las empresas transnacionales poseen más de 50 colaboradores, por lo que deberían contar con oficina de salud ocupacional inscrita ante el Consejo de Salud Ocupacional según el artículo 300 del Código de Trabajo.

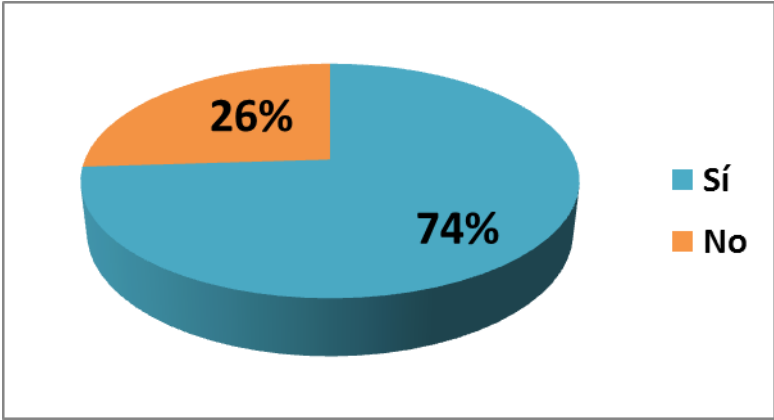
Gráfico N°2: Oficinas de salud ocupacional inscritas ante el Consejo de Salud Ocupacional



Fuente (Aguirre, 2013)

De las 50 encuestas obtenidas, un 26% no posee oficina de salud ocupacional. De las empresas que no cuentan con oficina de salud ocupacional se indica en un 82% que es por causa de que las jefaturas no lo consideran necesario.

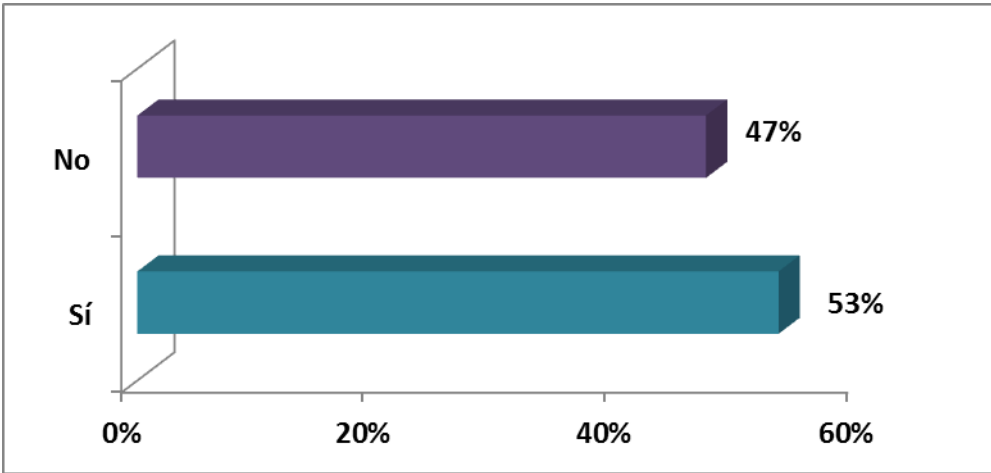
Gráfico N°3: Conocimiento del reglamento sobre las oficinas o departamentos de salud ocupacional No. 27434-MTSS



Fuente (Aguirre, 2013)

El 26% de los encuestados no conoce el reglamento sobre oficinas o departamentos de salud ocupacional. El restante 74% opina en su mayoría que el reglamento es obsoleto y no se encuentra acorde con las necesidades actuales.

Gráfico N°4: Conocimiento de la lista de sanciones prescritas en el artículo 614 del Código de Trabajo

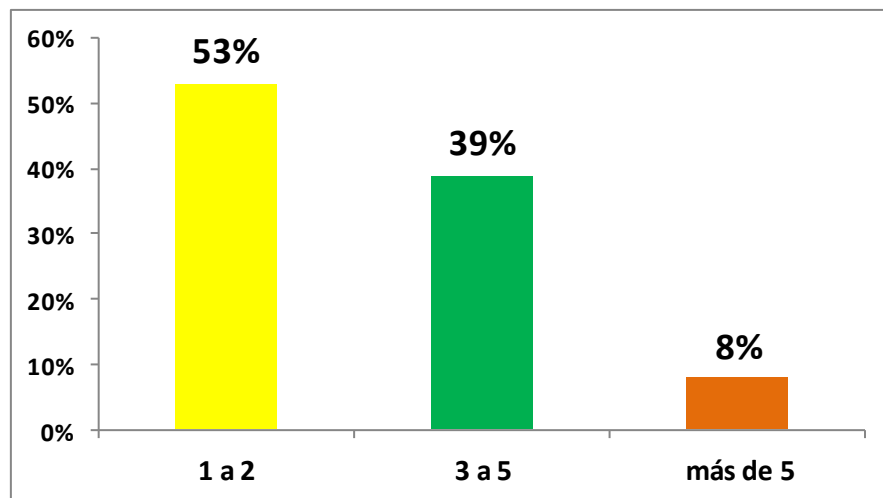


Fuente (Aguirre, 2013)

El 47% de los encuestados no conoce las sanciones prescritas en el código de trabajo, estas sanciones son referidas en el reglamento de oficinas o departamentos de salud ocupacional.

Características de las oficinas de salud ocupacional en empresas transnacionales:

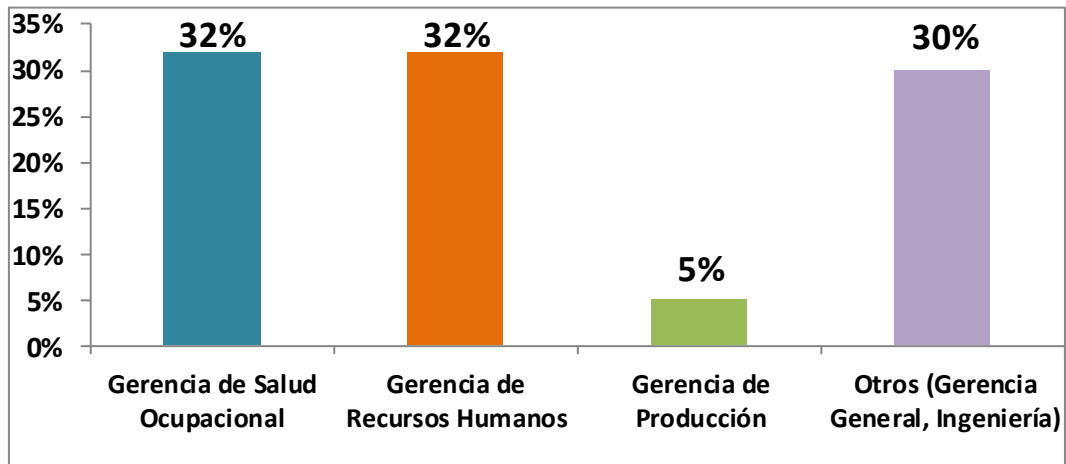
Gráfico N°5: Cantidad de integrantes que poseen las oficinas de salud ocupacional



Fuente (Aguirre, 2013)

Se observa que la tendencia de integrantes en las oficinas de salud ocupacional es de una a dos personas por departamento, sin considerar la cantidad de personal total que posee la organización.

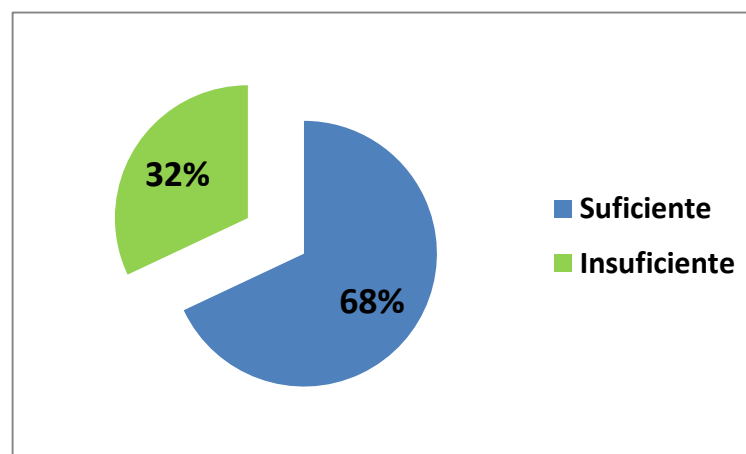
Gráfico N°6: Jerarquía bajo la cual se encuentra la oficina de salud ocupacional



Fuente (Aguirre, 2013)

Como se puede observar en el gráfico, los departamentos de salud ocupacional se encuentran bajo la supervisión de diversas gerencias y solo un 32% de las organizaciones posee una gerencia de salud ocupacional. Asimismo, se cuestiona si el presupuesto asignado es suficiente y se obtiene un 68% de conformidad, el restante 32% indica que es insuficiente.

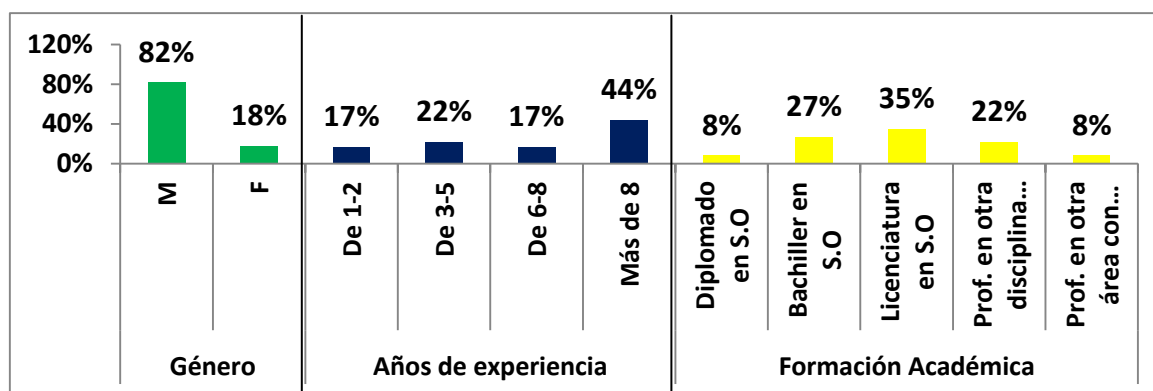
Gráfico N°7: Caracterización del presupuesto



Fuente (Aguirre, 2013)

Perfil del responsable de la oficina o departamento de salud ocupacional:

Gráfico N°8: Caracterización del encargado del departamento de Salud Ocupacional



Fuente (Aguirre, 2013)

En este gráfico se refleja que el perfil del responsable de la oficina de salud ocupacional en las empresas transnacionales es en un 80% de género masculino, con más de ocho años de experiencia y profesional bachiller o licenciado en salud ocupacional.

Cumplimiento de las oficinas de salud ocupacional con el reglamento sobre oficinas o departamentos de salud ocupacional número 27434-MTSS:

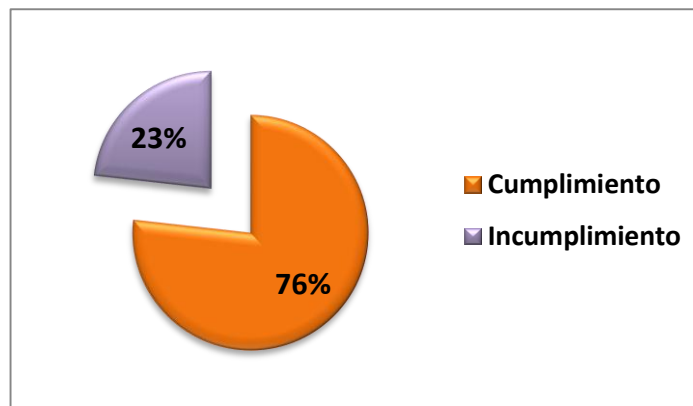
Tabla N°1: Cumplimiento del Decreto 27434

Artículo	Requisito	Evaluación por medio de	Incumplimiento	Cumplimiento
1	Para empresas con más de 50 trabajadores debe existir una oficina de salud ocupacional.	Cantidad de empresas con más de 50 trabajadores que no poseen oficina de salud ocupacional.	8%	92%
3	La oficina dependerá del nivel gerencial.	Oficinas de salud ocupacional se encuentran bajo alguna gerencia.	0%	100%
5	El responsable de la oficina debe cumplir con los requisitos descritos en este artículo.	Encuestados se encuentran en alguna de las categorías establecidas en el reglamento.	0%	100%
7	Las funciones de la Oficina o Departamento de Salud Ocupacional deberán lograr un ambiente seguro y saludable con el fin de prevenir accidentes y	Poseen un sistema de gestión.	30%	70%

	enfermedades laborales.			
8	Oficinas deben realizar un diagnóstico de las condiciones y medio ambiente de trabajo.	Poseen un sistema de gestión.	30%	70%
9	El servicio médico debe participar en la evaluación de condiciones de riesgo.	Poseen servicio médico.	24%	76%
12	Los patronos o empleadores están obligados a destinar recursos humanos, financieros, físicos indispensables.	Mantienen recursos suficientes.	32%	68%
15	La oficina debe mantener registros de los temas especificados en este artículo.	Poseen registros digitales o en papel.	3%	97%
16	Deben mantener indicadores.	Envían reporte al Consejo anual.	40%	60%
21	Oficina debe enviar al Consejo un reporte trimestral.	Envío de reporte trimestral.	71%	29%
22	La oficina debe estar inscrita ante el consejo de Salud Ocupacional.	Oficina inscrita ante el Consejo de Salud Ocupacional.	15%	75%
Total			23%	76%

Fuente (Aguirre, 2013)

Gráfico N°9: Nivel de cumplimiento del reglamento sobre oficinas o departamentos de salud ocupacional, decreto 27434.



Fuente (Aguirre, 2013)

5. Conclusiones

Finalmente, con la muestra de empresas transnacionales que se recolectó, se infieren las siguientes conclusiones que dan respuesta a los objetivos planteados:

Principales características de las oficinas de salud ocupacional en empresas transnacionales:

- El personal en empresas transnacionales es mayor a los 400 colaboradores, por lo que debe haber un departamento de salud ocupacional inscrito ante el Consejo de Salud Ocupacional.
- El 74% de las empresas transnacionales cuenta con oficinas inscritas ante el Consejo de Salud Ocupacional con uno o dos integrantes bajo diferentes gerencias, lo cual muestra un manejo incomparable en todas las organizaciones, dado que el manejo gerencial proviene de diferentes ramas, el 100% de las respuestas abordan una relación gerencial directa. Sin embargo, estos departamentos cuentan con un factor muy importante y es que el presupuesto es suficiente para abarcar todas las áreas de la salud ocupacional y mantener un control mucho más óptimo.
- El 74% de los encuestados conoce el decreto 27434, pero no reconoce las sanciones prescritas en el artículo 614 del Código de Trabajo.

Nivel de cumplimiento

- De acuerdo con los requisitos que se solicitan en el reglamento sobre oficinas o departamentos de salud ocupacional, se demuestra a nivel general que sí se maneja una alta conformidad con cada requisito. Sin embargo, el seguimiento con los reportes trimestrales que se debe enviar al Consejo de Salud Ocupacional es el requisito que se incumple en un 71%. De este rubro se concluye que tanto el Consejo de Salud Ocupacional como las empresas no mantienen un seguimiento a los compromisos que se deben presentar, y carece de datos estadísticos en los índices de accidentabilidad.

Perfil del encargado

- Se deduce que en las empresas transnacionales el encargado o encargada del departamento de salud ocupacional mayoritariamente es de género masculino, con licenciatura en la materia, y con más de ochos años de experiencia.

En síntesis, se puede considerar que las empresas transnacionales que mantienen operaciones en el país no cuentan con el cumplimiento total del decreto 27434, pero se puede notar como dentro de las características de estas, la presencia de profesionales en salud ocupacional con reportes directos a las gerencias y en mira de la implementación de sistemas de gestión, dado al recurso económico que posee y a los estándares que deben manejar en mira al ahorro, competitividad e imagen.

A nivel nacional se obtiene una inconformidad con los lineamientos que se establecen en la legislación nacional y la práctica del Consejo de Salud Ocupacional. Es notable que el decreto 27434 no se adapta a la realidad nacional y que el único ente rector no es capaz de crear reformas a la legislación ni velar por el cumplimiento de la existente.

6. Bibliografía

Garita, C. (2005). Seguridad Laboral e Higiene ambiental alcanza 25 años de éxito. Recuperado el 09 de Febrero de 2013, de InformaTec digital (23) desde <http://www.tec.cr/prensa/informatec/2005/abril-2005/n23.htm>

Gobierno de Costa Rica. Decreto 26904-MTSS, PLAN NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL. San José, Costa Rica. (Publicado en la gaceta el 24 de noviembre de 1973).

Decreto 27434, Reglamento sobre oficinas o departamentos de Salud Ocupacional. San José, Costa Rica: (Publicado en la gaceta el 25 de noviembre de 1998)

Gobierno de Costa Rica. Código de trabajo. San José, Costa Rica. (publicado en la gaceta el 29 de agosto de 1943).

Hernández, C. Fernández, & P. Baptista (2010) *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.

Parmeggiani (1989). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Madrid, España: Centro de publicaciones de Trabajo y Seguridad Social de España.

Consejo de Salud Ocupacional y Ministerio de Educación (1997). *Antología de salud ocupacional*. Texto de consulta para III y IV nivel académico y técnico. San José, Costa Rica.