



## Integración de la SST en la gestión de las empresas Resumen de un informe de la Agencia

Las organizaciones abordan la cuestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) de diversas maneras: algunas tienen poca experiencia en SST y simplemente reaccionan ante los accidentes laborales, las enfermedades relacionadas con el trabajo y el absentismo cuando surgen, mientras que otras intentan gestionar la SST de forma más sistemática, e incluso proactiva, integrando la SST en la gestión global de la organización. Con este informe se intenta demostrar cómo se puede incorporar la SST en la gestión empresarial general e informar al respecto, consiguiendo así un entorno de trabajo más sano y más seguro y un mejor rendimiento general de la organización.

Este informe consta de tres partes principales, cada una con un enfoque específico distinto: un análisis de la documentación, una visión general de las políticas relacionadas y ejemplos de buenas prácticas.

### Análisis de la documentación

Este análisis ofrece una visión general a partir de la documentación existente que demuestra que la SST se puede gestionar de forma muy eficaz en una organización, y hasta qué punto debería integrarse en la gestión global de una organización y en su estructura empresarial.

El análisis de la documentación se centra en primer lugar en todas las cuestiones relacionadas con la incorporación de la SST en la gestión. Se trata también la diferencia entre la gestión tradicional y la gestión sistemática de la SST, así como la aplicación y la eficacia de los sistemas de gestión de la misma. Asimismo, se presta atención a cómo se puede relacionar la SST con los programas de gestión de la calidad y de salud laboral (por ejemplo, promoción de la salud en el lugar de trabajo). Dado que las organizaciones pueden adoptar múltiples sistemas de gestión y/o normas a la vez (en relación con la calidad, el medio ambiente y la SST) puede surgir la necesidad de integrar los sistemas de gestión. Por este motivo, se examina también la cuestión de los «sistemas de gestión integral» (SGI).

Existe un consenso general en la investigación respecto a que la gestión de la SST debe considerarse como parte de la estructura global de gestión y no como un proceso empresarial independiente. Se cree que cuanto más se integre la SST en las principales actividades de una organización mejor será su rendimiento en momentos de cambio organizativo (debido, por ejemplo, a problemas económicos, fusiones, reducciones de plantilla o el ritmo de innovación tecnológica). Sin embargo, un posible problema relacionado con una plena integración es que la SST puede ser menos prioritaria que otras cuestiones. En muchos casos, es probable que los temas que se perciben como más urgentes se traten primero, y, en general, las cuestiones relacionadas con la producción suelen ser mucho más apremiantes. Por ello, algunos expertos resaltan la importancia de considerar la SST como una «agenda política» que debe



promoverse, dado que algunas veces compete con otras agendas (como la producción).

Para conseguir resultados positivos en SST no basta con instalar un sistema de gestión de la SST que esté bien integrado con los programas y sistemas de gestión existentes. Las organizaciones también deben abordar los aspectos culturales y políticos del lugar de trabajo, un tema que se debate en la segunda parte del análisis de la documentación.

Los resultados derivados del análisis de la documentación confirman que:

- existe una gran dosis de investigación e interés por temas relacionados con la gestión y la integración de la SST en los procesos empresariales y la gestión global;
- la investigación de la eficacia de la gestión de la SST es todavía incipiente y tiene que superar varias dificultades metodológicas;
- las descripciones y los ejemplos de sistemas de gestión de SST muestran que esos sistemas se centran principalmente en la seguridad (prevención de accidentes) y no en la prevención de otros efectos negativos para la salud relacionados con el trabajo;
- no parece haber muchas prácticas de gestión de la SST que se centren en los riesgos para la organización y los efectos sobre la salud psicosocial (por ejemplo, violencia y conflicto en el lugar de trabajo, problemas del trabajo por turnos o períodos laborales muy largos, etc.);
- en general, el empleo no estandarizado (temporal y a tiempo parcial, teletrabajo, etc.) y el empleo en pequeñas y medianas empresas pueden considerarse dos campos importantes que presentan retos fundamentales para la gestión de la SST;
- otro reto que se plantea para la investigación es analizar más a fondo la eficacia y la calidad de las estrategias y los procesos de gestión de la SST y cómo cumplen los requisitos de la Directiva marco (1).

(1) Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

## Perspectiva política

La formulación, ejecución y promoción de un enfoque integrado y proactivo respecto a la gestión de la SST se consigue mediante políticas y prácticas establecidas a escala internacional, europea y nacional. Dichas políticas y prácticas, dirigidas a la promoción y el apoyo de la incorporación de las cuestiones de SST en la gestión, se presentan también en el informe. Se debaten estrategias, disposiciones legales, normas, directrices, programas y campañas iniciadas y realizadas por diversas partes interesadas, como organizaciones internacionales, organismos comunitarios, gobiernos, asociaciones de empresarios y empleados, inspectores de trabajo, compañías de seguros, etc.

Las políticas relacionadas con la gestión de la SST incluyen medidas obligatorias y voluntarias. En la Unión Europea, el marco jurídico para gestionar la SST de forma sistemática y ejecutar sistemas de gestión de la SST lo establece la Directiva marco, que define los objetivos básicos de dicha gestión y las medidas necesarias para conseguir estos objetivos. La implementación de la legislación se basa en diversas iniciativas voluntarias pensadas para una mejora de la SST. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desempeña un papel importante en la promoción de la aplicación y ejecución de sistemas voluntarios de gestión de la SST. El enfoque de dicho organismo se basa en varias prácticas nacionales, que incluyen directrices nacionales y programas de promoción.

Los ejemplos de acciones llevadas a cabo con éxito en los diversos países de la UE que se describen en el informe confirman que:

- Desarrollar y poner en práctica políticas de gestión de la SST exige una cooperación entre los diversos actores, como gobiernos, mutuas, organizaciones empresariales y sindicatos. Esta cooperación es un factor clave para el éxito.
- Se pueden utilizar diversas iniciativas (como la impartición gratuita de seminarios, herramientas y formación) para mejorar la motivación por parte de las organizaciones en relación con el desarrollo de su gestión de la SST.
- La sostenibilidad, que debe promoverse de forma activa, es uno de los principales factores que influyen en el impacto a largo plazo de estas políticas.
- Es necesario un mayor desarrollo de estas políticas y prácticas para garantizar una mejor integración de todas las cuestiones relacionadas con la SST en la gestión global y los procesos empresariales.

## Casos de estudio

Muchas organizaciones están interesadas en realizar un esfuerzo sistemático y continuado para mejorar las condiciones de la SST. Algunas van más allá del simple cumplimiento de los reglamentos y emprenden actividades destinadas a incorporar la cultura de la SST en la cultura corporativa global. En estas organizaciones, la gestión de la SST suele considerarse una parte integrante de la gestión en su conjunto. Los casos de estudio presentados en el informe incluyen ejemplos y buenas prácticas de cómo se puede incorporar la SST en la gestión general y los procesos empresariales. Se presenta una selección de 20 casos e instantáneas de 12 países comunitarios.

Los casos demuestran que, entre muchos otros efectos positivos, la mejora de la gestión de la SST puede comportar:

- una mayor motivación de los trabajadores, así como una mejora en el proceso de valoración de riesgos y medición del rendimiento de la SST;
- una mejora de las condiciones de trabajo y del bienestar de los trabajadores y, en consecuencia, un descenso de los índices de accidentes laborales, la cantidad de días perdidos por accidente y enfermedades relacionadas con el trabajo y costes asociados.

Muchos de los ejemplos del informe presentan organizaciones que luchan sin descanso para mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad y la salud de sus trabajadores. No se trata solamente de una cuestión moral, sino también de que creen que la creación de un entorno laboral seguro y sano comportará una reducción de las pérdidas y una mejora de la productividad y la competitividad. Se cree que una gestión eficiente de la SST está estrechamente relacionada con las actividades estratégicas pensadas para mejorar el rendimiento global de la organización.

## Cómo conseguir el informe

El informe completo en inglés puede obtenerse en el sitio web de la Agencia (<http://osha.europa.eu>) desde donde se puede descargar gratuitamente.

Esta hoja informativa puede consultarse en todas las lenguas de la Unión Europea (<http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets>)

**Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo**

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ESPAÑA  
Tel. +34 944794360. Fax +34 944794383  
E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Se autoriza la reproducción siempre que se identifique la fuente. Printed in Belgium, 2010

