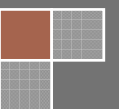


Empleabilidad en Costa Rica en el marco de la Salud Ocupacional. Ubicación de los profesionales graduados en Salud Ocupacional dentro de la estructura jerárquica de la organización.

Sugey A. Araya Blanco, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

Correo Electrónico: sarayab540@UlaCit.edu.cr



Resumen

El presente estudio responde a un tema macro que asigna la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, en adelante ULACIT, denominado empleabilidad; para desarrollar una investigación como requisito de graduación que permita optar por el grado académico de Licenciatura en Salud Ocupacional con énfasis en Seguridad Industrial. Se desarrolla para determinar si al momento de crear las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional los empleadores aplican las disposiciones señaladas en el Decreto 27 434-MTSS, publicado en Gaceta 229 del 25 de noviembre de 1998. Reglamento sobre las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional. En concreto analizando la situación actual de los profesionales graduados en la carrera de Salud Ocupacional, considerando principalmente el aspecto de la ubicación jerárquica adoptada por los empleadores.

Si bien es cierto, la empleabilidad es la competencia que posee una persona para diseñar y planear su carrera profesional, en concordancia con el objetivo principal de esta investigación, surge la incógnita sobre si las organizaciones en el momento de planificar la contratación de profesionales en el campo de la Salud Ocupacional están considerando como un factor relevante lo establecido en el Decreto 27 434-MTSS, específicamente en el artículo No. 3 " Siendo el patrono el principal responsable de la Salud Ocupacional dentro de la empresa, la Oficina o Departamento dependerá del nivel gerencial. En las entidades del sector público dependerá de la más alta línea jerárquica" Y el artículo No. 4 "Quien ocupe la jefatura en una oficina o departamento deberá tener requisitos de idoneidad que lo acredite en Salud Ocupacional para ocupar el puesto" (Gobierno de Costa Rica, 1998, p. 6). O simplemente se abocan a cumplir con el artículo No. 300 del Código de Trabajo de Costa Rica: sobre la obligación de mantener una oficina de Salud Ocupacional, cuando ocupen permanentemente más de cincuenta trabajadores.

El análisis se realizó con la participación de 100 personas: egresados y estudiantes de la Carrera Salud Ocupacional, así como individuos con un perfil profesional completamente distinto que en este momento se encuentran a cargo, u ocupando puestos dentro de las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional y que dieron a conocer su punto de vista profesional y la realidad a la que se enfrentan, concerniente a la ubicación jerárquica que se le da a la Salud Ocupacional, , actualmente,, en las organizaciones, por parte de los empleadores; situación que influye directamente en los requisitos académicos que cumplen, las funciones que realizan y la toma de decisiones que afectan la implementación de medidas de seguridad en los centros de trabajo.

La investigación tiene un enfoque mixto (cualitativo - cuantitativo) y un alcance descriptivo porque trata de dar a conocer las razones que repercuten en que la mayoría de los encuestados respondieran en la pregunta sobre la ubicación de la oficina o departamento de Salud Ocupacional que se encuentran ubicados en otras dependencias diferentes a la Gerencia General. Y utiliza técnicas de contar y medir esto para determinar en qué área de la estructura jerárquica se encuentran ubicados, cuáles son las principales limitaciones y ventajas que tienen relación directa con la toma de decisiones en materia de Salud Ocupacional.

Considerando que en el ámbito empresarial, el principal recurso es el capital humano, esta investigación busca una mayor difusión del Reglamento sobre las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional que permita tanto a empleadores como personal que realiza labores vinculadas con Salud Ocupacional justificar la necesidad de un mayor compromiso de la gerencia (entiéndase el nivel jerárquico más alto). Es evidente que una muestra de 100 personas no es significativa en comparación con el universo de la población relacionada con el tema, por lo que se busca que este estudio pueda replicarse a nivel macro por parte de los entes fiscalizadores en el área de Salud Ocupacional.

Abstract

This study responds to a macro topic that assigns University of Science and Technology (ULACIT), called employability, is developed like a graduation requirement allowing opt for Degree in Occupational Health with emphasis on Industrial Safety. It is developed to determine if employers apply the provisions outlined in Decree No. 27 434-MTSS, published in Gazette No. 229 of Wednesday 25 November 1998. Regulation about Occupational Health offices or departments when creating Occupational Health Departments. Specifically analyzing the current situation of graduates in Occupational Health career, mainly considering the aspect of hierarchical position adopted by employers.

Introducción

La investigación responde a la siguiente interrogante: **¿Cumple la ubicación jerárquica adoptada por los empleadores para las oficinas de Salud Ocupacional con lo dispuesto en el Decreto 27 434- MTSS, Reglamento sobre las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional?**

La naturaleza del problema se enfoca en determinar el grado de implementación en las disposiciones del Título IV del Código de Trabajo de Costa Rica (Ley Sobre Riesgos del Trabajo 6727, de fecha 24 de marzo de 1982) y del Reglamento Sobre las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional (Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS, de fecha 25 de noviembre de 1998). Para analizar la situación actual de los profesionales graduados en el área de la Salud Ocupacional, con lo normado en el artículo 3 del Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS, "Siendo el patrono el principal responsable de la Salud Ocupacional dentro de la empresa, la Oficina o Departamento dependerá del nivel gerencial. En las entidades del sector público dependerá de la más alta línea jerárquica" (Gobierno de Costa Rica, 1998, p. 6) En lo concerniente a la ubicación jerárquica adoptada por los empleadores, de estos profesionales dentro de las organizaciones.

El tema macro seleccionado por la Ulacit es Empleabilidad, ahora bien, considerando la realidad nacional sobre la ubicación de los profesionales graduados en Salud Ocupacional dentro de la estructura jerárquica de la organización donde son contratados, se pretende evidenciar mediante este estudio en qué áreas de la estructura organizacional de los centros de trabajo

son ubicados, a pesar de la existencia de un Reglamento o Norma Jurídica sobre Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, que indica claramente que estas oficinas deben ubicarse en los niveles jerárquicos más altos. Siendo este un factor que está directamente relacionado con la finalidad principal para la cual estas dependencias son creadas, a saber, "...promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en general" (Gobierno de Costa Rica, 1998), los requisitos académicos que deben cumplir, las funciones realizadas por el profesional a cargo y en el porcentaje de recomendaciones tomadas en consideración en materia de Salud Ocupacional propuestas por los profesionales en sus organizaciones, que implica además un crecimiento competitivo.

Es importante destacar que el Decreto 27 434- MTSS, no hace diferencia entre entidad pública o privada, ya que atañe a ambos sectores, y se centra en el cumplimiento de los artículos 3 y 4 del Reglamento de Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, así como la necesidad de su implementación y el desarrollo de acciones preventivas apoyadas por un mayor compromiso de la Gerencia.

De ahí que el objetivo general de la presente investigación consistió en analizar la situación de empleabilidad en el contexto de los profesionales graduados en Salud Ocupacional en el ámbito nacional considerando lo establecido en los artículos 3 y 4 del Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS. Sobre las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional dentro de la más alta línea jerárquica de sus organizaciones.

Para ello, los objetivos específicos buscan establecer dentro del ámbito gubernamental y privado la ubicación actual de las Oficinas o Departamento de Salud Ocupacional en concordancia con la normativa vigente, así como comprobar si, , actualmente,, se considera dentro de los requisitos para emplear a personas que realicen funciones relacionadas con Salud Ocupacional lo establecido en el Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS, acerca de los requisitos de idoneidad, entre los que figuran la educación formal, por último, identificar los factores positivos o negativos que influyen directamente en la toma de decisiones dependiendo de la ubicación física de la oficina o departamento. En espera de obtener resultados, tales como:

- 1) Identificar el porcentaje de profesionales graduados en Salud Ocupacional, a cargo de dichas oficinas o departamentos, que pertenecen a Gerencia General y a otras dependencias.
- 2) Definir el porcentaje de personas a cargo de oficinas de Salud Ocupacional que cumple con los requisitos de educación formal establecidos en el Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS.
- 3) Según la ubicación en la estructura jerárquica, qué porcentaje de recomendaciones propuestas por los profesionales de Salud Ocupacional, son tomadas en consideración por sus organizaciones.

En el proyecto de investigación se ofrece un antecedente para la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Ulacit, ya que en el momento de realizarlo no se disponía de estudios analíticos acerca del nivel de implementación de la Legislación Nacional en cuanto a este tipo de estructuras en la gestión de prevención de riesgos laborales. En el ámbito nacional, al Consejo de Salud Ocupacional, porque se le entregarán los resultados de este estudio, y de forma indirecta a los profesionales en Salud Ocupacional y áreas afines, ya que si se logra un cumplimiento efectivo del Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS, se estaría

regularizando de forma significativa la actividad y la acción preventiva bien canalizada hacia la mejora de la salud de la población trabajadora.

Es necesario resaltar que en apariencia existe un desconocimiento del contenido del Reglamento sobre las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional, tanto por los empleadores como por los mismos estudiantes y egresados que, , actualmente,, se encuentran desempleados o que ejercen la carrera.

Revisión Bibliográfica

Empleabilidad a nivel general

En concordancia con la Constitución Política de la República de Costa Rica, específicamente en su artículo 56;

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que, en alguna forma, menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo (Asamblea Nacional Constituyente, 1949).

Empleabilidad a nivel nacional desde el marco de la Salud Ocupacional

El empleo se crea en función de una serie de acontecimientos, con el apoyo y soporte de una legislación que sea propicia a su instauración. A nivel nacional, en el caso de los profesionales graduados en el campo de la Salud Ocupacional tienen el respaldo jurídico de la Constitución Política de la República de Costa Rica, del Título IV del Código de Trabajo (Ley Sobre Riesgos del Trabajo 6 727, de fecha 24 de marzo de 1982), de la Ley General de Salud (Ley 5 395, publicada el 24 de noviembre de 1973) y fundamentalmente del Reglamento Sobre las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional (Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS, de fecha 25 de noviembre de 1998) y del Plan Nacional de Salud Ocupacional (Decreto 26 904-MTSS, de fecha 20 de mayo de 1998). Esta legislación determina aspectos fundamentales del rol estado, los empleadores, así como de la organización, que figura en la obligatoriedad de crear oficinas de Salud Ocupacional y con su respectivo registro ante el

Consejo de Salud Ocupacional; además, requisitos profesionales de los encargados, funciones generales que deben realizar y la obligación de destinar recursos financieros, físicos indispensables para el desarrollo, cumplimiento del diagnóstico y programa de Salud Ocupacional.

De acuerdo con las disposiciones generales de la Ley General de Salud "La salud de la población es un bien de interés público tutelado por el Estado" (Gobierno de Costa Rica, 1973, p. 1). De ahí, que se respalda la creación del Plan y la política nacional en materia de Salud Ocupacional y, además, se genere un papel de responsabilidad intrínseco en materia de asesoría y fiscalización sobre Salud Ocupacional para entes como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Consejo de Salud Ocupacional (creado mediante artículo 274 del Código de Trabajo), Ministerio de Salud, Instituto Nacional de Seguros y Caja Costarricense de Seguro Social; de acuerdo con las competencias legales de cada una.

Por otra parte, se genera un papel a los empleadores como se muestra a continuación: por medio del artículo 66 de la Constitución Política de la República de Costa Rica se deja claro de que: "Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo" (Asamblea Nacional Constituyente, 1949). Con el artículo 303 de la Ley General de Salud se norma que: "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 Trabajo dicten para proteger la salud de su personal" (Gobierno de Costa Rica, 1973, p. 72). Y mediante el Código de Trabajo se establece:

Artículo 282: Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la Salud Ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de Salud Ocupacional que se promulguen 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 (Gobierno de Costa Rica, 1982, p. 81).

En cuanto a este compromiso gerencial que se requiere para que se facilite un mayor auge de la Salud Ocupacional en los centros de trabajo, el artículo 12 del Reglamento sobre oficinas o departamentos de Salud Ocupacional, norma la importancia de que "Los patronos o empleadores están obligados a destinar recursos financieros, físicos indispensables para el desarrollo y cumplimiento del diagnóstico y programa de Salud Ocupacional, participando activamente en él" (Gobierno de Costa Rica, 1998, p. 6). Es decir además de aportar los recursos se demanda su participación activa que implica conocer y aplicar la legislación nacional a modo de brindar un ejemplo por seguir por el resto de la población trabajadora.

Así mismo, por medio del Decreto 26 904-MTSS que corresponde al plan nacional de Salud Ocupacional, se establece que los empleadores son los responsables de fomentar y desarrollar los planes, programas y los proyectos de Salud Ocupacional como parte de los procesos productivos que existen en sus empresas, en concordancia con la legislación vigente en la materia (Gobierno Costa Rica, 1998).

Por lo anterior, según (Finkelstein Ogueta, 2009) los profesionales encargados de las labores de Salud Ocupacional deben brindar al trabajador la información de seguridad como objeto destinado a apoyar la seguridad de estos, en línea con los intereses de los gerentes. Recordando que el conocimiento de la seguridad ocupacional y las prácticas de seguridad deben dirigirse a los trabajadores con el consentimiento previo de los gerentes, consentimiento que se requiere por el compromiso que confiere la legislación nacional.

En cuanto a la organización de la prevención, el Decreto 26 904-MTSS establece:

Se entenderá, en este sentido por procesos organizacionales en relación con los programas de Salud Ocupacional de los trabajadores y las empresas, los servicios preventivos organizados por la empresa con orientación a la promoción y mejoramiento de las condiciones de trabajo, cercanos o dentro de la empresa, multidisciplinarios, con cobertura a la totalidad de las actividades económicas, favoreciendo el equilibrio biosicosocial y ambiental de los trabajadores. Dichos procesos están orientados hacia la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de la población laboral en general y su función es, esencialmente preventiva. (Gobierno Costa Rica, 1998, p. 5)

Considerando la definición de organización de la prevención es que los empleadores deben orientarse a la promoción y mejoramiento de las condiciones de trabajo. Y específicamente, en lo que concierne a la creación de oficinas o departamentos de Salud Ocupacional el artículo 300 del Código de Trabajo, indica que:

Toda empresa que ocupe, permanentemente, más de cincuenta trabajadores está obligada a mantener una oficina o departamento de Salud Ocupacional. Reglamentariamente y en consulta con el Consejo de Salud Ocupacional, se establecerán los requisitos de formación profesional que deben tener las personas encargadas de tal oficina o departamento, para lo cual se tomará en cuenta el número de trabajadores de la empresa, la actividad a la cual se dedica y la existencia de recursos humanos especializados en Salud Ocupacional en el mercado de trabajo (Gobierno de Costa Rica, 1982, p. 88).

También, según lo establece el artículo 3 del Decreto Ejecutivo 27 434-MTSS. Reglamento sobre las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional "Siendo el patrono el principal responsable de la Salud Ocupacional dentro de la empresa, la Oficina o Departamento dependerá del nivel gerencial. En las entidades del sector público dependerá de la más alta línea jerárquica" (Gobierno de Costa Rica, 1998, p. 6). Y el artículo 4 del mismo decreto indica que: "Quien ocupe la jefatura en una oficina o departamento deberá tener requisitos de idoneidad que lo acredite en Salud Ocupacional para ocupar el puesto" (p.6). Estos requisitos de educación formal se especifican en el artículo 5 (p.6) y se describen a continuación:

- 1) 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 Salud Ocupacional.

- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Profesionales en todas las disciplinas con cursos de especialización, posgrados, 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 (Gobierno de Costa Rica, 1998, p. 6)

Sobre las funciones, de acuerdo con el artículo 7, las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional deben lograr un ambiente seguro y saludable para prevenir accidentes y enfermedades laborales (Gobierno de Costa Rica, 1998, p.

6) motivo por el cual se establecen las siguientes tareas:

- 1) Realizar un inventario de los riesgos que existen en los centros de trabajo.
- 2) Calificar el nivel de riesgo presente en cada proceso de trabajo.
- 3) Evaluar el contenido y ejecución de sus propios programas que se están llevando a cabo en el área de la Salud Ocupacional.
- 4) Realizar inspecciones técnicas periódicas para determinar, analizar las condiciones de riesgo y recomendar las medidas correctivas que sean necesarias.

- 5) Asesorar técnicamente a la gerencia y niveles superiores de administración de la empresa en el campo de la Salud Ocupacional.
- 6) Efectuar la investigación minuciosa de cada accidente que ocurra en el centro de trabajo.
- 7) Llevar al día las estadísticas correspondientes a la siniestralidad laboral de la empresa.
- 8) Elaborar campañas de seguridad y Salud Ocupacional a todos los niveles de la empresa.

Para definir la situación nacional de empleabilidad para el campo de Salud Ocupacional, se tienen los siguientes hallazgos:

- 1) (Garita, 2005) Indica que el Director de la Carrera de Ingeniería en Seguridad Laboral e Higiene Ambiental del Instituto Tecnológico de Costa Rica, explica que la aceptación de los graduados en el mercado es muy buena, e incluso que estudiantes avanzados son contratados antes de graduarse, pues el campo de aplicación de esta carrera es muy amplio.
- 2) (Conare, 2012) entre las disciplinas con 100% de empleo en el periodo 2010 se encuentra la seguridad laboral.

Metodología

Esta es la parte del proceso de desarrollo mediante, el cual se sistematizan los métodos y las técnicas necesarias para llevarlo a cabo; en resumen, es el conjunto de métodos que rigen la definición de estrategias metodológicas que serán utilizadas para la obtención de datos, análisis de información y obtención de resultados.

La investigación tiene un enfoque mixto (cualitativo –cuantitativo) y un alcance descriptivo, porque basándose en sí mismo trata de dar conocer las razones que repercuten en la respuesta obtenida en cuanto a la ubicación de la oficina o departamento de Salud Ocupacional. Y busca determinar y medir el cumplimiento de las hipótesis planteadas sobre en qué área de la estructura jerárquica se encuentran ubicados, cuáles son las principales limitaciones y ventajas que tienen relación directa con la toma de decisiones en materia de Salud Ocupacional. Es decir, se lleva a cabo la observación y evaluación de un comportamiento, seguidamente se establecen suposiciones o ideas basadas en la observación y evaluación, generando un fundamento de lo concluido, en este caso particular, cuando se comparan las respuestas de los encuestados con el cumplimiento de la legislación vigente y finalmente se proponen nuevas observaciones para esclarecer, modificar y fundamentar las suposiciones e ideas iniciales que motivaron la realización de esta investigación.

Para cumplir con lo proyectado en la presente investigación, se recurrirá a consultar información precisa y pertinente a las necesidades planteadas.

Muestra

La investigación se realizó con la participación 100 personas encuestadas, que supera el tamaño mínimo (50 personas) de la muestra admitida por la Ulacit. Conformada por la siguiente unidad de análisis: egresados y estudiantes de la carrera Salud Ocupacional, así como individuos con un perfil profesional completamente distinto que, en este momento, se encuentran a cargo, u ocupando puestos dentro de las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional.

Esta muestra es no probabilística o dirigida, porque se seleccionaron a los participantes de acuerdo con el propósito de la investigación y los casos estudiados no son representativos de la población. Al ser una muestra no probabilística, no es posible calcular con precisión el error estándar (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron:

- Se genera una pregunta de investigación y las hipótesis que la respaldan y son puestas a prueba por medio del estudio cuantitativo que busca demostrar o refutar objetivamente las teorías expuestas inicialmente. Por ejemplo, la mayoría de oficinas o departamentos de Salud Ocupacional no se ubican en la estructura jerárquica de sus organizaciones de acuerdo con lo establecido en el respectivo decreto.
- Análisis de formularios de Registro de Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional que, actualmente, se encuentran registradas ante el Consejo de Salud Ocupacional en adelante (CSO), mediante visitas para

revisar los expedientes de las oficinas de Salud Ocupacional registradas a nivel nacional.

- Reuniones con el personal a cargo del registro de oficinas o departamentos de Salud Ocupacional dentro del CSO, para conversar sobre este proceso y las principales limitantes que perciben.
- Confección de una encuesta que se aplicó mediante la plataforma de recopilación y análisis de datos "SurveyMonkey™ | es.SurveyMonkey.com". La aplicación genera un enlace que se envía por correo electrónico o puede colocarse en una página web, donde las personas pueden ingresar para responder y enviar los resultados.
- En el apartado de resultados, se presenta el reporte de las respuestas obtenidas al aplicar la encuesta, un total de 100 personas contestaron las preguntas solicitadas. La encuesta consta de 22 preguntas, incluyendo los datos demográficos.

Limitaciones

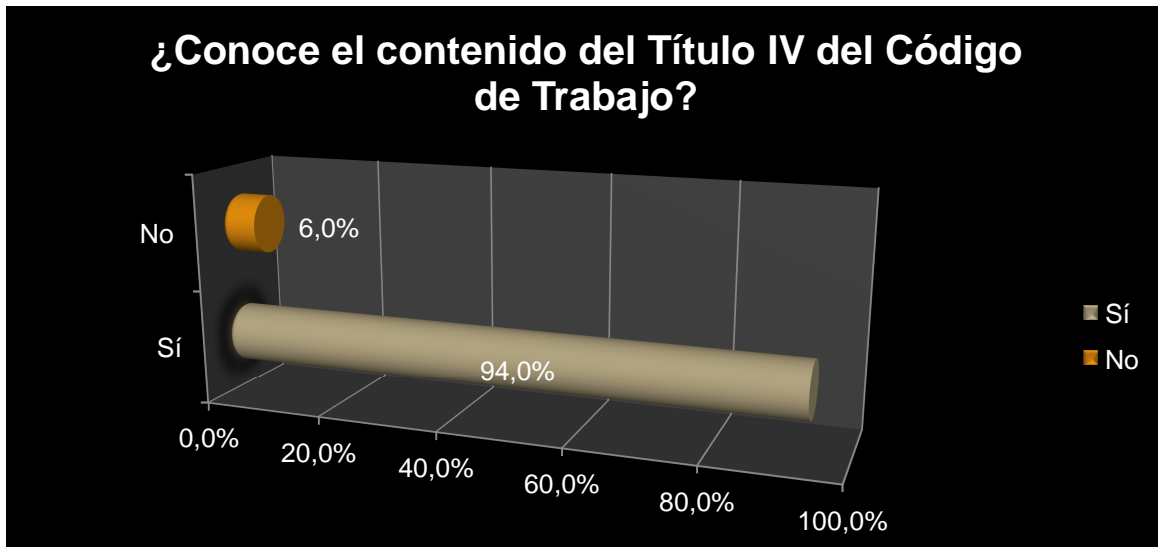
- No todas las empresas cuentan con una oficina de Salud Ocupacional registrada ante el CSO.
- El formulario de registro de oficinas o departamentos de Salud Ocupacional, se torna confuso lo que hace que las personas no lo llenen adecuadamente, específicamente en el campo de ubicación de la oficina dentro de la empresa, motivo que no permitió obtener un dato preciso de la ubicación jerárquica de las oficinas; así mismo, este campo no se considera dentro de la base de datos del CSO.

Resultados

Inicialmente pretende saberse si la población encuestada conoce el contenido del Título IV del Código de Trabajo, a lo que el 94% de los encuestados respondió que lo conoce.

A pesar de que el Título IV del Código de Trabajo, DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DURANTE EL EJERCICIO DEL TRABAJO es la mayor herramienta legislativa, con que cuentan los profesionales de Salud Ocupacional en el país, ya que corresponde a la Ley Sobre Riesgos del Trabajo 6 727, de fecha 24 de marzo de 1982. Las encuestas fueron aplicadas a personas que tienen algún grado académico o experiencia en materia de Salud Ocupacional un 6% de los encuestados respondió que no conoce su contenido, situación que hasta cierto punto podría ser preocupante, ya que de acuerdo con los filtros realizados a esta pregunta relacionándola con la pregunta de la situación laboral actual un 6% , actualmente, se encuentra laborando y, al menos, un 90% de los encuestados que respondieron que no lo conocen, laboran directamente en algún puesto relacionado con Salud Ocupacional.

Gráfico 1

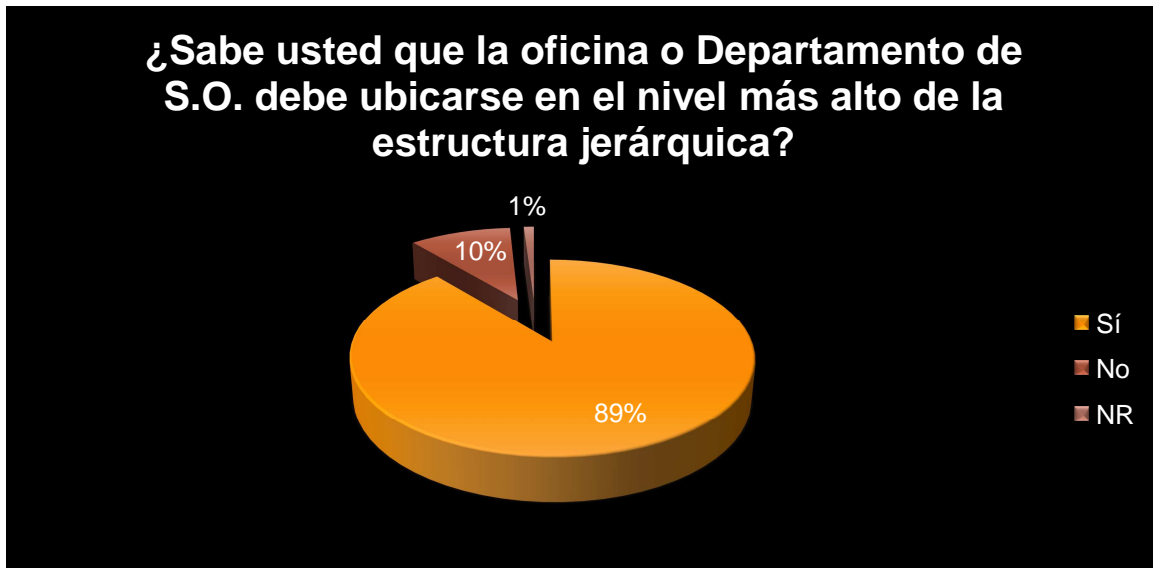


Fuente: Araya (2012)

De la misma población encuestada, toda la muestra indica saber que existe un Reglamento de Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, en nuestro país.

Seguidamente, se pregunta si conoce donde debe ubicarse la oficina o departamento de Salud Ocupacional, el 10% de los encuestados no sabía que el artículo 3 del reglamento exige que las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional deben ubicarse en el nivel más alto de la estructura jerárquica. Además, un entrevistado decidió no responder la pregunta.

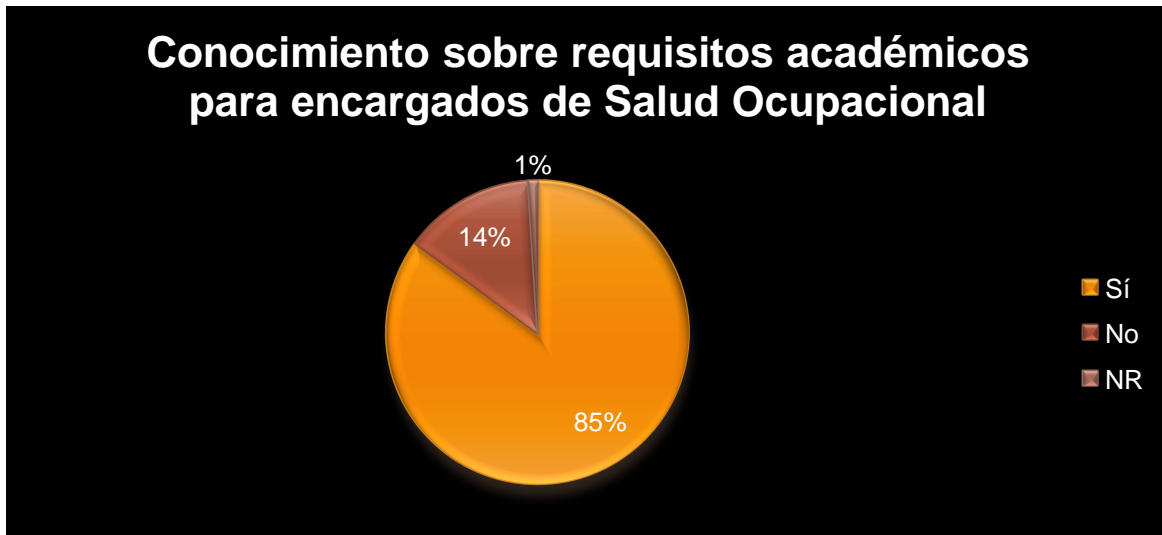
Gráfico 2



Fuente: Araya (2012)

Cuando se pregunta si conocen los requisitos de educación formal que deben cumplir los encargados de Salud Ocupacional de acuerdo con el Reglamento sobre oficinas o departamentos de Salud Ocupacional, el 14% de la población encuestada los desconoce. Y un 1% no respondió.

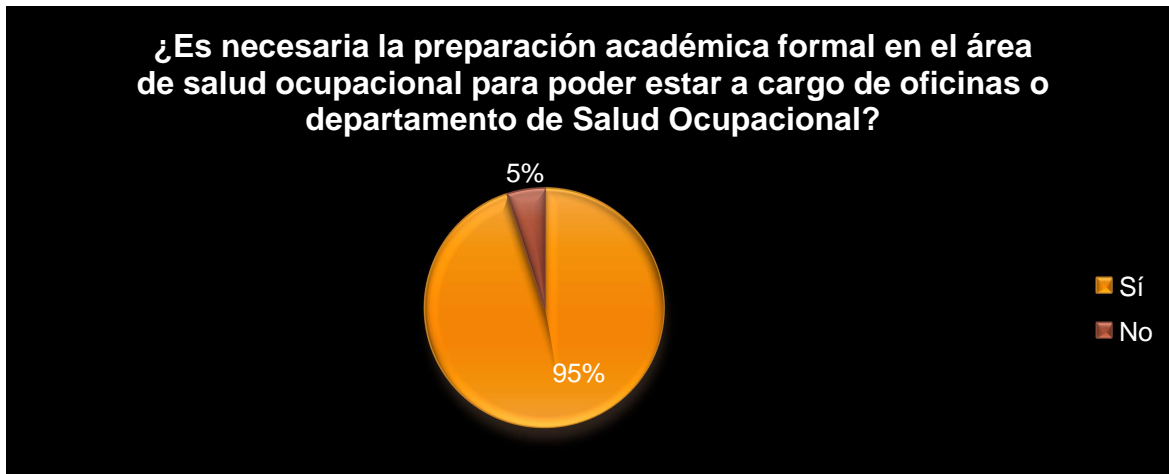
Gráfico 3



Fuente: Araya (2012)

Pese a que el Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS, establece una serie de requisitos de idoneidad que debe tener el profesional a cargo de la oficina o departamento de Salud Ocupacional, pretende conocerse la opinión personal de la población encuestada, en cuanto a si consideran que realmente son necesarios esos requisitos académicos. Se obtuvo que el 95% de los encuestados considera que si es necesaria la preparación académica formal para estar a cargo de una oficina o departamento de Salud Ocupacional.

Gráfico 4



Fuente: Araya (2012)

Sobre las competencias que deben tener los profesionales de Salud Ocupacional, un 88% de los encuestados coincide con que la capacidad de planificación es una de las principales competencias que debe tener el profesional en Salud Ocupacional seguido de trabajo en equipo con un 87%. Así mismo, la competencia con menor apoyo por parte de los encuestados es el empoderamiento con un 59%.

Gráfico 5



Fuente: Araya (2012)

Dentro de la encuesta se realizaron preguntas filtro como la situación laboral actual, de manera tal que las personas que respondían que, actualmente, se encuentran laborando podrían responder preguntas relacionadas con su centro de trabajo y la oficina o departamento de Salud Ocupacional, mientras que las que respondían que no, pasarían a responder otro tipo de preguntas más generales, pero con el mismo grado de importancia. De esta pregunta, se obtuvo que el 5% de la población está desempleada.

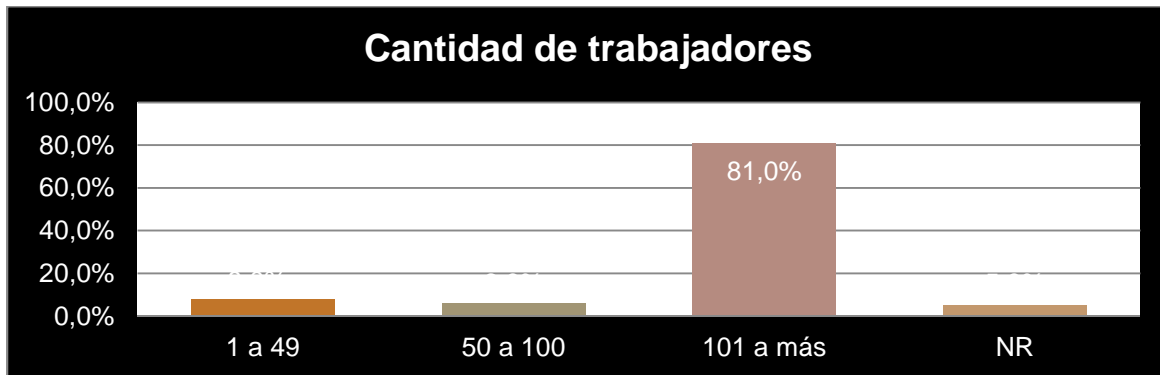
Gráfico 6



Fuente: Araya (2012)

De acuerdo con la Legislación Nacional toda organización que cuente con 50 o más trabajadores debe crear una oficina o departamento de Salud Ocupacional, se hizo una pregunta que describa las organizaciones para las cuales labora el 95% de la población encuestada que respondió que, actualmente, se encuentra trabajando, de esto puede determinarse que el 87% de las organizaciones deben tener dentro de su organización de prevención una oficina o departamento de Salud Ocupacional en cumplimiento del artículo 300 del Código de Trabajo.

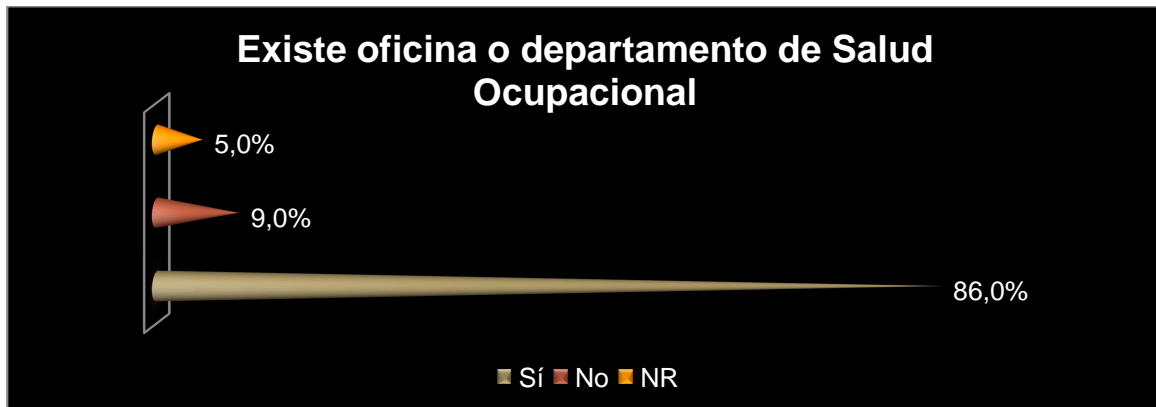
Gráfico 7



Fuente: Araya (2012)

Al igual que la pregunta anterior, esta pregunta tiene una omisión de respuestas del 5%. Sobre el cumplimiento del artículo 300 el 9% de los encuestados indica que no existe en su organización una oficina o departamento de Salud Ocupacional. De acuerdo con la aplicación de filtros, donde se relaciona esta respuesta con las obtenidas en la pregunta de cantidad de trabajadores se determina que de este 9% de encuestados que indican que no existe oficina o departamento de Salud Ocupacional en sus organizaciones 4% corresponde a personas que respondieron en la pregunta de cantidad de personal el rango de 1 a 49 trabajadores, es decir, quedan excluidas del incumplimiento del Reglamento mencionado las organizaciones que cuentan con 49 trabajadores o menos y 5% corresponde a las organizaciones que, a pesar de contar con más de 50 trabajadores, no han creado la oficina o departamento de Salud Ocupacional.

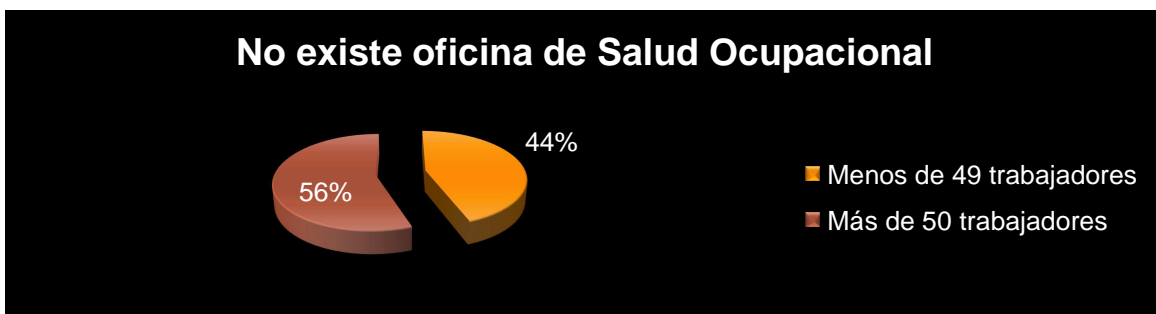
Gráfico 8



Fuente: Araya (2012)

Desglosando el gráfico anterior, con el objetivo de obtener información más precisa, se obtiene que del 9% de los encuestados que respondieron que no existe oficina de Salud Ocupacional un 56% corresponde a centros de trabajo que cuentan con más de 50 trabajadores e incumplen con la legislación nacional, específicamente con el artículo 300 de Código de Trabajo que establece la obligatoriedad de crear oficinas o departamentos de Salud Ocupacional.

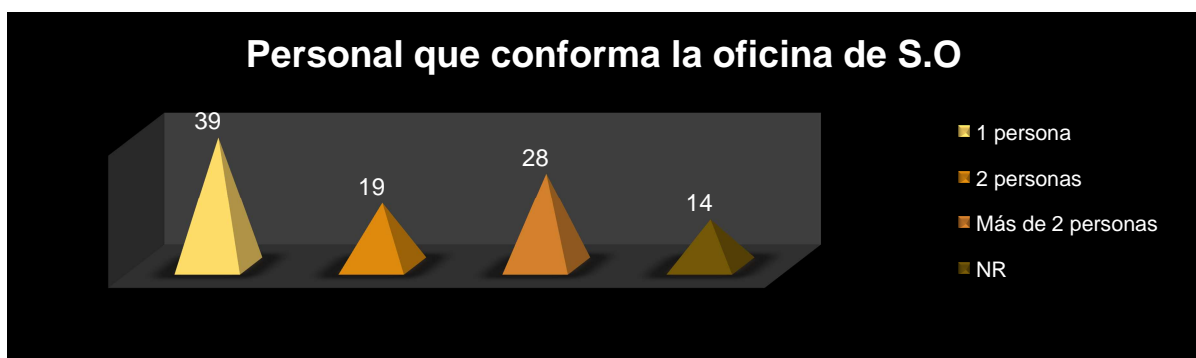
Gráfico 9



Fuente: Araya (2012)

El 39% de las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional cuentan con al menos 1 persona dato seguido por un 28% que abarca a las oficinas que cuentan con más de dos personas. Puede deducirse que la mayoría de oficinas o departamentos son unipersonales. Esta pregunta tiene una cantidad considerable de omisiones que corresponde a un 14% de la muestra.

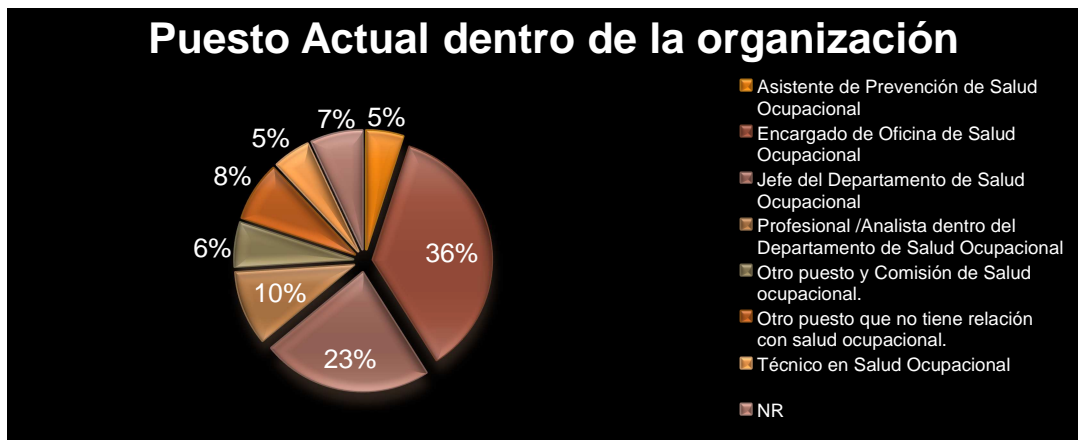
Gráfico 10



Fuente: Araya (2012)

Se pregunta el puesto actual dentro de la organización para comprobar que la muestra seleccionada tiene relación con el área de Salud Ocupacional para lo que existen siete omisiones de respuesta; como se analizó anteriormente cinco de estas omisiones, corresponden a personas que, actualmente, se encuentran desempleadas y dos de las omisiones corresponden a personas que sí laboran, actualmente, pero decidieron no responder la pregunta. Así mismo se identificó que el 36% corresponde a encargados de Salud Ocupacional y el 8% corresponde a personal que tiene preparación en Salud Ocupacional, pero, actualmente, no realiza labores relacionadas con la carrera dentro de su organización.

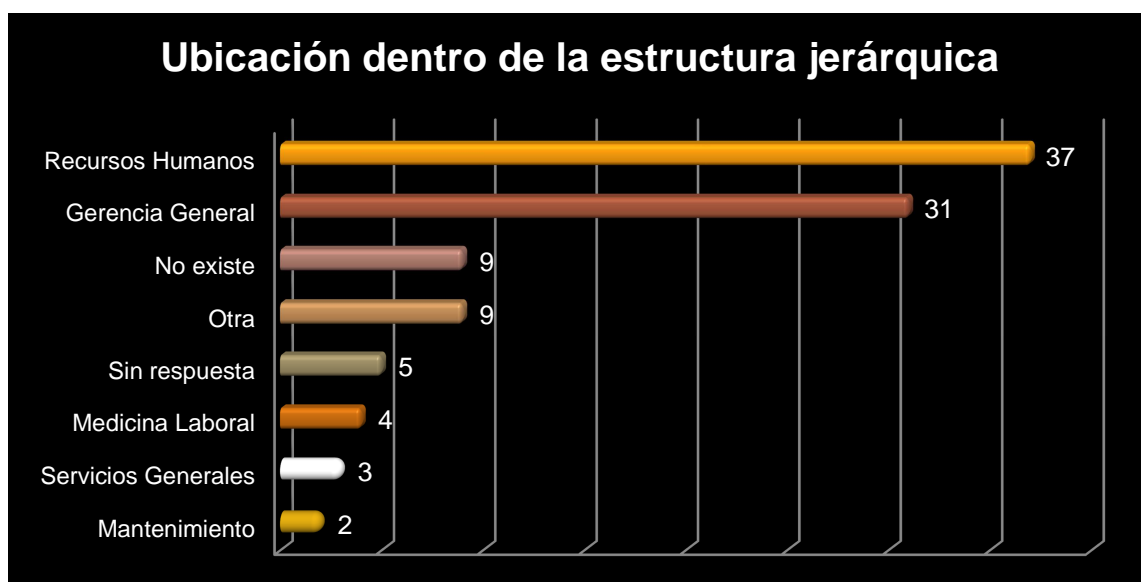
Gráfico 11



Fuente: Araya (2012)

En relación con la ubicación jerárquica de las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional el 31% cumple con lo estipulado en el reglamento, ya que la oficina se encuentra ubicada en la Gerencia General. El 5% de los encuestados omitió la respuesta y 55% corresponde a oficinas ubicadas dentro de otras dependencias.

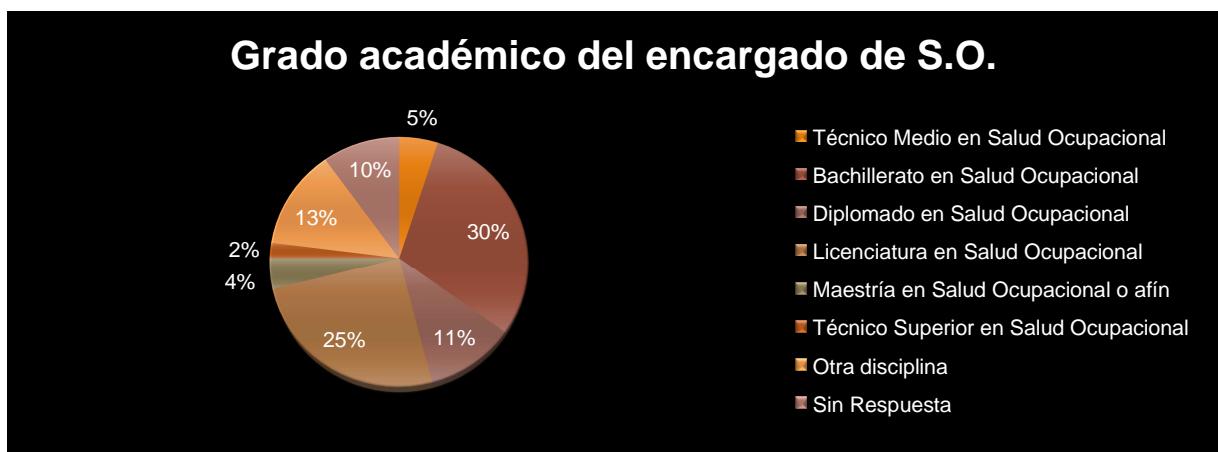
Gráfico 12



Fuente: Araya (2012)

En cuanto a la formación académica de los encargados de Salud Ocupacional se obtuvo que el 77% de las personas que laboran como encargados, jefaturas o coordinadores tienen un grado académico en Salud Ocupacional, el 13% en otras disciplinas y el 10% no respondió.

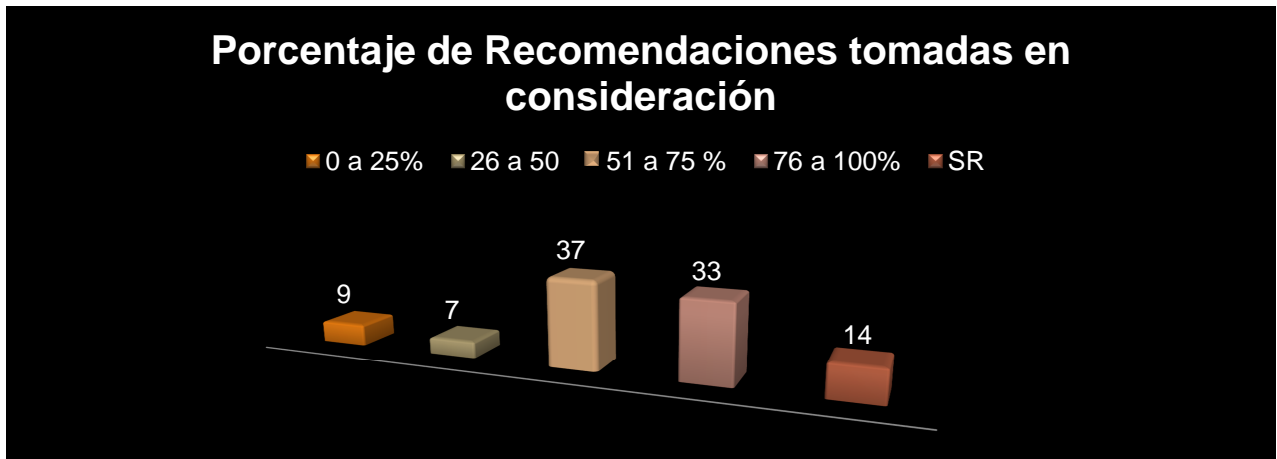
Gráfico 13



Fuente: Araya (2012)

Sobre las recomendaciones emitidas por profesionales de Salud Ocupacional tomadas en consideración por sus organizaciones, la mayoría indica que perciben que corresponde al rango que abarca del 51 a 75%.

Gráfico 14



Fuente: Araya (2012)

En la pregunta que hace referencia a las mayores desventajas o limitaciones de que la oficina o departamento de Salud Ocupacional no se encuentre ubicada dentro del nivel más alto de la estructura jerárquica, la mayoría coincide con la falta de compromiso por parte de la administración seguida de falta de conciencia y cumplimiento de la legislación.

Gráfico 15



Fuente: Araya (2012)

Por el contrario, cuando se pregunta que cuáles consideran que son los mayores beneficios de que los empleadores ubiquen a la oficina o departamento de Salud Ocupacional en el más alto nivel jerárquico de la organización, la mayoría le da un nivel de muy importante a se vuelve un compromiso de toda la organización, seguida de los colaboradores van a tomar más en serio las indicaciones y se predica con el ejemplo mediante la implementación de políticas de Salud Ocupacional.

Discusión

Puede determinarse de acuerdo con las respuestas obtenidas en las primeras preguntas de la encuesta que la mayoría de los encuestados indica que conocen el contenido del Título IV del Código de Trabajo, y que sabe que existe un Reglamento sobre oficinas o departamentos de Salud Ocupacional, ahora bien, debe buscar una explicación a la problemática actual que hace que los empleadores contraten a los profesionales graduados en Salud Ocupacional en diferentes áreas de la estructura organizativa que no coinciden precisamente con lo que el reglamento indica o aún peor que se contraten personas que no cumplen con los requisitos académicos que exige dicho reglamento, a pesar de que nadie puede alegar desconocimiento de la ley.

En concordancia con lo anterior, las respuestas a la pregunta 2 dan a conocer que el 100% de los encuestados saben que existe un Reglamento de Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, Sin embargo, conforme se va profundizando y se realizan preguntas de control específicas como conocimiento de artículo sobre ubicación de dicha oficina o requisitos exigidos para los encargados, se empieza a denotar falta de conocimiento sobre el contenido del reglamento mencionado, situación que puede estar influyendo directamente en la contratación y ubicación de personal en tareas de Salud Ocupacional, sin cumplir con lo estipulado por ley.

El 95% de la población encuestada respondió que, actualmente, se encuentra trabajando, de lo que puede concluirse que la carrera de Salud Ocupacional tiene un amplio mercado laboral. Más si lo relacionamos con la pregunta sobre

el puesto actual donde puede notarse que el 79% de población encuestada, actualmente, se encuentra desempeñando un puesto relacionado con la Salud Ocupacional y, además, si se integra con la información obtenida del Gráfico 9 sobre cantidad de personal que integra las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional; ya que al correlacionar estas tres variables se refleja el alto nivel de empleabilidad en la carrera de Salud Ocupacional.

En cuanto a la información de desempleo obtenida, un 5% de la muestra, actualmente, no trabaja y las respuestas del 5% que no está trabajando inciden directamente en los resultados recopilados para las preguntas sobre cantidad de personal en la organización, existencia de oficina de Salud Ocupacional, grado académico del encargado, personal que conforma estas oficinas, ubicación jerárquica y porcentaje de recomendaciones tomadas en consideración. Ya que al responder que no está trabajando la encuesta está diseñada para saltar esas preguntas y cuando se analice cada una por aparte tendrán un dato considerable de omisiones de respuesta, que puede ser valorado dentro del margen de error. Por otra parte, es válido indicar que de acuerdo con los filtros realizados en el análisis de las personas que respondieron que, actualmente, no trabajan se puede determinar que el 100% se encuentran en el rango de edad de 18 a 27 años, el 60% son graduados de Licenciatura en Salud Ocupacional y el 80% tiene una experiencia laboral menor a un año.

Por otra parte, al 5% de los encuestados que respondieron que no consideran necesaria la preparación académica formal para estar a cargo de una oficina o departamento de Salud Ocupacional se les aplicó un filtro relacionando esta

respuesta con otras como: la experiencia laboral, grado académico y puesto que ocupa, actualmente, en la organización. Resultando lo siguiente: el 40% de los encuestados que respondieron que no es necesaria la preparación académica, se encuentran ubicados en el rango de 6 a 10 años de experiencia laboral, siendo también que un 40% de ellos cuentan con un grado académico de licenciados en alguna carrera y el 80%, actualmente, ocupa puestos relacionados con oficinas o departamentos de Salud Ocupacional.

Si se analiza el II considerando para decretar el Reglamento de oficinas o departamentos de Salud Ocupacional, donde se menciona que el artículo 300 del Título IV del Código de Trabajo le confiere al CSO la atribución de establecer los requisitos de formación profesional a los encargados de las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional. Actualmente, cuando se registran las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional el CSO solicita copia de los atestados académicos del encargado; sin embargo, no realiza un llamado de atención a los empleadores que contratan en estos puestos a profesionales de otras áreas que no cumplen con los requisitos de educación formal establecidos en el artículo 5 del Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS. Por ejemplo de acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta, un 13% de los encuestados indica que el encargado de la oficina de Salud Ocupacional tiene una formación distinta a la reglamentada, entre las que puede mencionarse las siguientes disciplinas: Ingeniería Mecánica, Ingeniería Industrial, Administradores de Recursos Humanos y Medicina. Así mismo, también existen personas a cargo de estas dependencias sin contar con educación formal. Y si se hace una comparación estricta con el artículo 5 del Reglamento de Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, ya que, del 77% que tienen un

conocimiento en Salud Ocupacional solo el 70% cumple con el requisito formal que exige como mínimo un diplomado.

A pesar de que el empleador es el principal responsable de la Salud Ocupacional en todo centro de trabajo y que la oficina de Salud Ocupacional como unidad administrativa de dependencia gerencial debe lograrla reducción de accidentes laborales, el 55% de la muestra encuestada dio a conocer que la oficina o departamento de Salud Ocupacional dentro de su organización se encuentra ubicada en dependencias diferentes a la gerencia general, evidenciando un desconocimiento e incumplimiento de la normativa legal por parte del empleador y, por lo tanto se refleja la falta de compromiso.

En cursos de la carrera sobre sistemas de gestión de Salud Ocupacional y otros, se menciona la trillada frase que hace referencia el compromiso gerencial, pero es muy frecuente detectar que en la mayoría de los casos esta es una situación más reflejada en el sector privado que en el público, también es válido el hecho de que muchas organizaciones emplean a una persona, para que realice labores de Salud Ocupacional sin conocer el trasfondo del asunto y simplemente la contratación se debe al cumplimiento de la ley (parcialmente). Lo cierto es que cuando se pasa de las aulas y se aterriza a la realidad en los centros de trabajo se comprueba que si no existe un conocimiento y compromiso por parte de los altos mandos, tampoco lo va a existir por parte del resto de colaboradores y esto afecta, aunque sea injustamente la gestión realizada por el profesional ya que determinara si es buena, regular o mala. Mucho de lo anterior se debe, también, al poco auge de los sistemas de gestión de Salud Ocupacional, ya que se evidencia que se carece de una

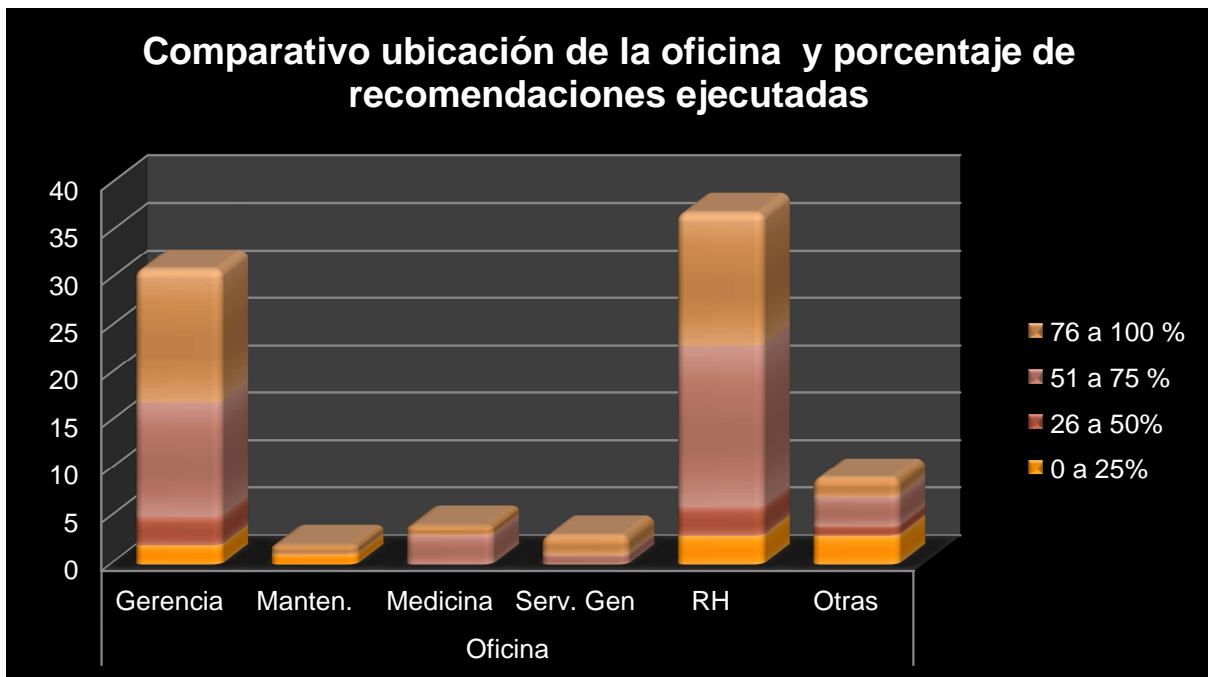
cultura de prevención en nuestra sociedad, a pesar de que es vital para el mejoramiento de nuestras organizaciones y de nuestra gestión de prevención. Sin embargo, al relacionar este aspecto de compromiso gerencial con la pregunta sobre el porcentaje de recomendaciones tomadas en consideración puede determinarse que no son aspectos que influyen directamente, uno con el otro, puesto que el porcentaje de recomendaciones tomadas en consideración de las oficinas ubicadas en recursos humanos es muy similar al de las ubicadas en la gerencia general. Siendo que este dato se desglosa de la siguiente manera:

Tabla 1. Comparación de oficinas versus el % de recomendaciones tomadas en consideración

Porcentaje	Oficina					
	Gerencia	Mantenimiento	Medicina	Servicios Generales	RH	Otras
0 a 25%	2	1	0	0	3	3
26 a 50%	3	0	0	0	3	1
51 a 75 %	12	0	3	1	17	3
76 a 100 %	14	1	1	2	14	2

Fuente: Araya (2012)

Gráfico 16



Fuente: Araya (2012)

En cuanto a los datos demográficos, de la población encuestada la colectividad indica laborar en el sector privado, y un 35% de los encuestados labora en la industria general seguida por un 18% que labora en el sector de servicios. Además, la mayoría de los encuestados tienen un grado de bachiller y la experiencia laboral del 64% oscila entre 1 a 10 años, un 39% se encuentra en el rango etario de 28 a 37 años y de acuerdo con los resultados el 57% de los encuestados son mujeres.

Es necesario resaltar que de acuerdo con la información obtenida en este estudio, en apariencia existe un desconocimiento evidente por parte de los encuestados con respecto al contenido del Reglamento sobre las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional, tanto por los empleadores como por los

mismos estudiantes y egresados que, actualmente, se encuentran desempleados o que ejercen la carrera. Claro está que los entes gubernamentales o autoridades competentes como el Consejo de Salud Ocupacional adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (en adelante CSO y MTSS), Instituto Nacional de Seguros (en adelante, INS) y Ministerio de Salud (en adelante, Minsa); han sido inconsistentes y hasta un tanto permisivos en el asesoramiento y fiscalización que deben brindar a las organizaciones, máxime si existe un proceso aprobado a nivel nacional mediante el mismo reglamento en su artículo 22, que obliga a los empleadores a registrar las oficinas de Salud Ocupacional ante el CSO. Situación que podría mejorar sustancialmente, si:

- El CSO ejecuta los respectivos filtros y revisiones que le permitan emitir el criterio legal consonante con lo establecido en el reglamento, en caso de que el empleador no estuviera cumpliendo con los artículos 3 y 4 del Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS. En el momento en que las organizaciones realizan el trámite de registro de sus oficinas o departamentos de Salud Ocupacional.
- Otra situación que permitiría una mayor difusión de la legislación nacional a los empleadores es que cuando estas instituciones elaboran las actas de las visitas e inspecciones que realizan para verificar el cumplimiento de la ley, consideren los requisitos mínimos que deben cumplir las organizaciones de acuerdo con el Título IV del Código de Trabajo (Ley Sobre Riesgos del Trabajo 6727, de fecha 24 de marzo de 1982), ya que, en la actualidad, no funciona así, y se omiten aspectos como los establecidos en el Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS, debido en parte a la poca capacidad y recursos con que cuentan dichas

instituciones. Principalmente si se considera que aunque existe abundante legislación general de protección al trabajador, el país carece de un marco de referencia que permita instaurar políticas y directrices para el seguimiento de lo dispuesto en la ley.

Conclusiones

- 1) El presente estudio no refleja una realidad absoluta de lo que se sucede en Costa Rica en torno a la empleabilidad en el marco de la Salud Ocupacional, específicamente en lo que respecta a la aplicación del Decreto Ejecutivo 27 434-MTSS, porque el tamaño de la muestra no es representativo, considerando la cantidad de profesionales de Salud Ocupacional y cantidad de empresas que existen a nivel nacional. Sin embargo, brinda un panorama de una situación que puede estar sucediendo con las organizaciones de prevención de los centros de trabajo costarricenses.
- 2) La mayoría de la muestra entrevistada indica que se encuentra trabajando, actualmente, por lo que puede concluirse que la Salud Ocupacional es una carrera con un amplio mercado laboral, máxime si se relaciona con los resultados obtenidos en el estudio de Conare, donde se indica que el 2010 la carrera de seguridad laboral figura entre la lista de carreras con un 100% de empleabilidad.
- 3) La mayoría de los encuestados indican otras ubicaciones diferentes a la gerencia general cuando deben indicar donde se ubica la oficina o departamento de Salud Ocupacional dentro de la empresa, en relación con esto, sobre el porcentaje de recomendaciones emitidas por los profesionales de Salud Ocupacional, tomadas en consideración pudo observarse que no existe una incidencia con la ubicación de la oficina.

- 4) Pese a que el Consejo de Salud Ocupacional (CSO) cuenta con una base de datos sobre Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, que alimenta conforme los registros que los empleadores hacen de sus oficinas en cumplimiento del artículo 22, del Decreto Ejecutivo 27 434-MTSS "La empresa o empleador está en la obligación de registrar a la oficina o departamento ante el Consejo de Salud Ocupacional, para lo cual deberá recoger y llenar la boleta con toda la información requerida para tal efecto" (p.6), no es un insumo confiable o completo para el desarrollo de esta investigación. Lo anterior se debe a que a pesar de que el CSO, indica que al mes de mayo del 2012, existen aproximadamente 900 oficinas de Salud Ocupacional registradas, no significa que en su totalidad están debidamente registradas, porque la estructura actual de la boleta admite que se pueda interpretar de diferentes maneras; por lo que hay aspectos importantes que no se incluyen dentro de la base de datos. Un ejemplo importante es el espacio destinado a indicar la ubicación de la oficina, ya que al no especificar que se trata de la ubicación dentro de la estructura jerárquica de la organización, la respuesta queda abierta. Por esto que el CSO no posee información exacta sobre el cumplimiento del artículo 3 del Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS, en lo que respecta a la información recibida por medio de estas boletas.

- 5) A pesar de que el considerando IV para decretar el Reglamento sobre oficinas o departamentos de Salud Ocupacional indica: "Que para lograr

una mejor calidad de vida de la población trabajadora costarricense y un mayor rendimiento en la productividad nacional, se requiere la instauración de las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional” (p.6). Conjuntamente, que este reglamento se promulgó en 1998 y que el transitorio otorga a las empresas que no cumplen con este aspecto un plazo de 90 días para adecuarse a esta reglamentación. En los resultados obtenidos se evidencia que de la muestra encuestada, actualmente, existen organizaciones que no cumplen con esa disposición. Es importante resaltar que es una minoría que corresponde al 5% de la muestra.

- 6) La legislación nacional a través de instrumentos como la Constitución Política de Costa Rica, el Código de Trabajo y reglamentos específicos consagra una serie de derechos y obligaciones a patronos y trabajadores, que dan el marco normativo al desarrollo de la Salud Ocupacional. Pese a que el tema tratado ha sido abarcado por el ordenamiento jurídico costarricense, y existe mucha normativa vigente de protección al trabajador en la práctica no se cuenta con un mecanismo adecuado para organizar y ordenar, adecuadamente, la actuación de los diversos sectores que tienen relación en la materia.

Recomendaciones

- 1) En la medida de lo posible realizar un estudio similar a este, pero a nivel macro que permita obtener información confiable y válida sobre la realidad nacional.
- 2) Con el objetivo principal de garantizar el cumplimiento del Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS y de contar con una base de datos más puntual, el Consejo de Salud Ocupacional (CSO) debe hacer las modificaciones necesarias a la boleta de Registro de Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional que permita una mejor interpretación por parte de las personas que la llenan, ya que la estructura actual de algunas preguntas afecta las respuestas considerablemente. Así mismo el CSO, debe procurar una revisión detallada de estas boletas que permita generar una realimentación a los empleadores, asegurándose que efectivamente cumplen con lo dispuesto en el Reglamento de Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional antes de efectuar el respectivo registro.
- 3) Crear directrices basadas en la política y plan nacional de Salud Ocupacional a las diferentes instituciones públicas y privadas, donde se dé a conocer el contenido del Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS y de esta forma se genere una comunicación fluida entre el CSO y empleadores.

- 4) Los cursos de Salud Ocupacional que se imparten en otras carreras deben brindar información sobre el Decreto Ejecutivo 27 434- MTSS, máxime en el entendido que generalmente se incluye dentro de la malla curricular de los estudiantes de administración y si se considera que estos pueden ser futuros empleadores, se estaría brindando la información desde la raíz, ya que a nivel general los profesionales en Salud Ocupacional, conocen donde debe ubicarse el departamento de Salud Ocupacional; sin embargo esta decisión, muchas veces no va a depender de la persona que ejecuta las funciones, sino del empleador y de las oficinas de recursos humanos.

Referencias bibliográficas.

- Asamblea Nacional Constituyente. (7 de noviembre de 1949). *Constitución Política de la República de Costa Rica*. Recuperado el 15 de julio de 2012, de Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica:
http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_Informacion/biblioteca/Paginas/Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20Costa%20Rica.aspx
- Conare. (30 de abril de 2012). PERSONAS GRADUADAS EN EL SIGLO XXI SEGUIMIENTO DE LA CONDICIÓN LABORAL DE PERSONAS GRADUADAS 2000-2007 DE LAS UNIVERSIDADES COSTARRICENSES. Costa Rica.
- Finkelstein, R. A. (2009). El Rol Constitutivo de la Seguridad Ocupacional. Chile. Editorial: Chile

Garita, C. (2005). *Seguridad Laboral e Higiene ambiental alcanza 25 años de éxito*. Recuperado el 30 de Julio de 2012, de InformaTec digital (23):
<http://www.tec.cr/prensa/informatec/2005/abril-2005/n23.htm>

Gobierno Costa Rica. (20 de mayo de 1998). Decreto 26904-MTSS, PLAN NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL. San José, Costa Rica.

Gobierno de Costa Rica. (24 de noviembre de 1973). Ley 5395. LEY GENERAL DE SALUD. San José, Costa Rica.

Gobierno de Costa Rica. (1982 de marzo de 1982). Ley 6727, LEY SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO. San José, Costa Rica.

Gobierno de Costa Rica. (25 de noviembre de 1998). Decreto 27 434, Reglamento sobre oficinas o departamentos de Salud Ocupacional. (D. O. Gaceta, Ed.) San José, Costa Rica: Diario Oficial la Gaceta 229.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Selección de la muestra. En R. Hernández, C. Fernández, & P. Baptista, *Métodología de la Investigación*. Mexico: McGrawHill.

Apéndice

- 1) Encuesta...
- 2) Poster

Anexos

- 3) Boleta de Registro de Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional vigente.