



**ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS**  
**Agencia Interamericana para la Cooperación y el Desarrollo**  
**(AICD)**

**Informe de Evaluación**

**PROYECTO:**  
**FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD DE COMPETITIVIDAD DE CENTRO**  
**AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN,**  
**VÍA LA INVERSIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**  
**(Guatemala, Honduras, El Salvador, Costa Rica, Belice, Panamá, República**  
**Dominicana y Nicaragua)**

**15 de febrero del 2010**

**Evaluador: BENITO A. PEÑA ALMAO.**

## Contenido

Tabla Resumen del Proyecto y la Evaluación.....	iii
Resumen Ejecutivo.....	v
<b>1. Contexto, Objetivo y Metodología de la Evaluación.....</b>	<b>1</b>
1.1. Contexto de la evaluación. ....	1
1.2. Objetivos de la evaluación. ....	1
1.3. Enfoque metodológico. ....	1
<b>2. Breve descripción del Proyecto. ....</b>	<b>2</b>
2.1. Objetivos. ....	2
2.2. Objetivos específicos.....	2
2.3. Componentes.....	2
2.3. Coordinación.....	2
2.4. Beneficios. ....	3
<b>3. Resultados de la evaluación. ....</b>	<b>3</b>
3.1. Contexto de la región y del sector. ....	3
3.2. Análisis del diseño del proyecto.....	7
3.3. Pertinencia del proyecto. ....	9
3.4. Efectividad del proyecto. ....	11
3.5. Eficiencia del proyecto. ....	18
3.6. Sostenibilidad de los resultados logrados. ....	19
3.7. Lecciones aprendidas, mejores prácticas y dificultades.....	21
<b>4. Conclusiones sobre el desempeño del proyecto. ....</b>	<b>23</b>
<b>5. Recomendaciones.....</b>	<b>24</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>26</b>
Anexo N° 1. Balance de la ejecución del proyecto:.....	26
Anexo N° 2. Balance las personas entrevistadas.....	33
Anexo N° 3: Bibliografía.....	34

**Tabla Resumen del Proyecto y la Evaluación.**

<b>Nombre del Proyecto:</b>	Fortalecimiento de la capacidad de competitividad de Centro América y República Dominicana frente a la globalización, vía la inversión en seguridad y salud ocupacional.		
<b>Número de acuerdo del proyecto:</b>	No. SEDI/IACD/ME – 238.		
<b>País coordinador:</b>	El Salvador		
<b>Área prioritario:</b>	Desarrollo Social y generación de empleo productivo – Diversificación e integración económica.		
<b>Institución Coordinadora:</b>	FUNDACERSSO.		
<b>Tipo de proyecto (nacional ó multinacional):</b>	MULTINACIONAL		
<b>Países participantes:</b>	Guatemala, Honduras, El Salvador, Costa Rica, Belice, Panamá, República Dominicana y Nicaragua.		
<b>Fechas de ejecución programadas:</b>	Mayo 2005 a abril 2007.		
<b>Fechas reales de ejecución:</b>	Octubre 2005 a marzo 2008		
<b>Montos de financiamiento (por año de ejecución)</b>	<b>1° Informe. 2005-2006</b>	<b>2° Informe. 2007-2008</b>	<b>Total</b>
<b>Propuesto</b>	\$203.120,00	\$150.000,00	\$353.120,00
<b>Aprobado</b>	\$150.000,00	\$146.190,00	\$296.190,00
<b>Ejecutado</b>	\$150.000,00	\$146.190,00	\$296.190, 000296.190,00

<b>B. Desempeño del Proyecto</b>	<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bien</b>	<b>Excelente</b>
1. Diseño del proyecto	X			
2. Pertinencia del proyecto				X
3. Eficacia del proyecto		X		
4. Eficiencia del proyecto			X	
5. Sostenibilidad del proyecto		X		

### Lista de siglas.

AICD	Agencia Interamericana para la Cooperación y el Desarrollo.
BID	Banco Interamericano de Desarrollo.
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
CERSSO	Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional.
CIDI	Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral.
FEMCIDI	Fondo Especial Multilateral de CIDI.
FORSSO	Proyecto Fortaleciendo la Seguridad y la Salud Ocupacional en Centro América y República Dominicana.
FUNDACERSSO	Fundación en Apoyo al Centro de Seguridad y Salud Ocupacional.
FUNDE	Fundación Nacional para el Desarrollo.
MINTRAB	Ministerio del Trabajo y Previsión Social de El Salvador.
OEA	Organización de Estados Americanos
OEA/SG	OEA/Secretaría General.
PRODESSO	Proyecto para el Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud Ocupacional en Centro América y República Dominicana.
SIECA	Secretaría de Integración Económica Centroamericana.
SSO	Seguridad y salud ocupacional.
SST	Seguridad y salud en el trabajo.
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
USDOL	Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América.

## Resumen Ejecutivo

### Objetivos del proyecto:

Se reforzaría la capacidad de Centroamérica y República Dominicana para desarrollar políticas y estrategias nacionales y regionales en Seguridad y Salud en el Trabajo, que favorecerían la mejora de las condiciones de trabajo, disminuirían la siniestralidad, elevarían la productividad y la capacidad de competencia de la región, frente a los procesos de globalización imperantes.

### Pertinencia del proyecto:

En el desempeño del proyecto se logró una excelente pertinencia, la cual se puede detectar en las apreciaciones siguientes: En principio, los productos y resultados alcanzados resultaron adecuados para responder a los principales problemas de la población y de las instituciones beneficiadas. Además, los participantes en las actividades le asignaban una alta prioridad a la intervención. De igual forma, en la ejecución se logró articular los esfuerzos con otras iniciativas de cooperación. Y finalmente, el proyecto fue altamente pertinente para impulsar las políticas de las instituciones participantes y las prioridades del Plan Estratégico de Cooperación Solidaria 2002-2005.

En principio, en el desarrollo del proyecto se logró avanzar en la implementación y desarrollo de estrategias y metodologías para identificar y diagnosticar las situaciones de riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales, así como para planificar las posibles soluciones, con la participación de los trabajadores, los representantes sindicales y los gerentes de las empresas beneficiadas con el proyecto. Con ese aporte se lograba demostrar un modo de incidir en la reducción de los índices de accidentes y enfermedades ocupacionales, a través de la puesta en funcionamiento de los Comités de Empresa de Seguridad y Salud Ocupacional y del desarrollo de planes de gestión en esa materia. Además, el proyecto resultó pertinente para que las empresas y las instituciones públicas responsables del área laboral, manejaran herramientas para promover y vigilar la aplicación de las normas internacionales de seguridad y salud ocupacional. De esa manera, el proyecto contribuía a elevar las capacidades de las empresas para colocar su producción en el mercado internacional. Además, al promover el establecimiento de normas y estándares de calidad en las condiciones y medio ambiente de los lugares de trabajo, se impulsaba una estrategia para incrementar la productividad y la eficiencia de la empresa.



## **Efectividad del proyecto, resultados y efectos:**

En el desempeño del proyecto se logró una efectividad regular, lo cual se constata al comparar los limitados resultados alcanzados con la alta incidencia establecida en el fin y el propósito esperado. En los resultados generados se observó que sólo un 37.5 por ciento de los países participantes elaboraron políticas nacionales de seguridad y salud ocupacional, y el 62.5 por ciento elaboraron planes nacionales en la mencionada materia. Además, al culminar el proyecto, FINDACERSSO no se había consolidado como una instancia de coordinación y consenso regional de las políticas de seguridad y salud ocupacional, y en consecuencia, no estaba en capacidad de impulsar una estrategia regional de esas políticas. Entonces, aún cuando se ejecutaron las actividades programadas, estas no aseguraron la consecución del propósito esperado. Ahora bien, con el proyecto se logró ordenar, divulgar y validar una metodología para la gestión de los sistemas de seguridad y salud ocupacional, y se desarrollaron experiencias de promoción y acompañamiento de los comités de empresas de SSO y de los Consejos o Comisiones Nacionales Tripartitas de SSO. No obstante, estos logros se focalizaron en realidades puntuales en cada uno de los países involucrados, pero, no se logró el desarrollo de una política regional, ni la consolidación de una instancia de coordinación regional, en los términos establecidos en los indicadores del proyecto.

En el desarrollo del proyecto se ejecutaron unas 62 actividades de capacitación, reuniones regionales, reuniones técnicas y de coordinación del proyecto, en las cuales participaron unas 1.758 personas de los ocho países participantes. De igual forma, desde el proyecto se apoyó el funcionamiento de siete Comisiones o Consejos Nacionales Tripartitos de Seguridad y Salud Ocupacional, lo cual permitió que en tres países se elaboraran políticas nacionales, en cuatro se actualizaron los reglamentos generales de las normas y en cinco se elaboraron planes estratégicos en la mencionada materia. Además, se divulgaron las actividades y productos generados en el proyecto en la



página web, se distribuyeron 8.500 ejemplares de la revista labor & salud y se distribuyeron unos 1.909 materiales de apoyo sobre la metodología aportada por el proyecto.

Estos productos y resultados generaron efectos a corto plazo, y entre otros, se pueden señalar los siguientes:

1. El proyecto contribuyó con la facilitación del diálogo social en las Comisiones Nacionales Tripartitas de Seguridad y Salud Ocupacional, en las cuales se promovieron acuerdos en torno a las políticas a impulsar en esa materia. De igual forma, el proyecto promovió el contacto y la comunicación entre los diferentes actores involucrados en la problemática de la seguridad y la salud ocupacional, incorporando, entre otros, a los trabajadores, representantes sindicales, empresarios, gerentes e inspectores del Ministerio de Trabajo.
2. El proyecto contribuyó en el desarrollo de una propuesta metodológica que permitió el efectivo funcionamiento de los Comités de Empresas, al aportar herramientas para la organización, la planificación y el seguimiento de las actividades de implantación de las normas de seguridad y

salud ocupacional, el análisis de riesgo, la vigilancia y el diseño de correctivos ante la aparición de accidentes y enfermedades ocupacionales.

3. Se logró que se implantara la metodología propuesta en el proyecto y el sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional, en más de 100 empresas de los países involucrados.

### **Sostenibilidad del proyecto:**

El proyecto presentó una sostenibilidad regular, debido a que, al culminar el proyecto, FUNDACERSSO dejó de recibir el apoyo político del gobierno de El Salvador y el apoyo financiero de la cooperación del Canadá. Por lo tanto, no contaba con los recursos para mantener los coordinadores nacionales, darle seguimiento a los enlaces y alianzas establecidas, y la continuidad a los avances alcanzados en el apoyo a la coordinación de los Consejos o Comisiones Nacionales Tripartitas de Seguridad y Salud Ocupacional. De igual forma, generalmente, los técnicos de diversas instituciones encargadas de las políticas laborales no participaron en la elaboración de los planes, y por lo tanto, no se identificaba con las propuestas, ni estaban en capacidad de defender o promover su aplicación. Además, en la elaboración de estos planes, fue reducida la participación de los gremios empresariales y de las organizaciones de los trabajadores, y en consecuencia, estas organizaciones no se apropiaron de esos instrumentos, por lo cual no exigían su implementación. Luego, en la fase final del proyecto, a esas limitaciones se sumaba la incorporación de nuevos directivos o nuevos equipos de gobierno, los cuales se inclinaban a no darle continuidad a las políticas de sus antecesores, entonces, se limitaba más aún la sostenibilidad de los resultados del proyecto. Finalmente, estas deficiencias no permitieron aprovechar, de manera eficaz, las capacidades acumuladas por algunos sectores beneficiados, los cuales podrían asegurar la continuidad de las actividades de divulgación del paquete metodológico aportado por el proyecto.

### **Conclusiones sobre el desempeño del proyecto:**

De acuerdo a las conclusiones de las dimensiones evaluadas, el proyecto presentó un desempeño regular. Aún cuando se logró una excelente pertinencia y una buena eficiencia, se presentó un desempeño regular en cuanto a la efectividad y la sostenibilidad. Esa baja capacidad de desempeño se desprendía, en parte, de las deficiencias del diseño del proyecto, en el cual se sobrestimaba la capacidad de incidencia y se presentaban inconsistencias, que no permitieron formular objetivos acotados y una lógica de intervención con una adecuada coherencia entre sus partes.

### **Principales Recomendaciones:**

#### **Recomendaciones para fortalecer la coordinación de la política de seguridad y salud ocupacional en la región.**

1. Es recomendable promover y facilitar espacios para la revisión de las políticas de integración y cooperación internacional en el área del proyecto. En ese sentido, se debe buscar que los organismos responsables de la integración económica de la subregión evalúen y definan aspectos como los siguientes:
  - a. Evaluar la situación de FUNDACERSSO y de otras iniciativas similares de coordinación de políticas de seguridad y salud ocupacional desarrolladas en la subregión.
  - b. Adecuar la instancia de coordinación que debía cumplir FUNDACERSSO, a las nuevas condiciones y necesidades en el área del desarrollo de políticas de seguridad y salud ocupacional para la subregión.
  - c. Crear mecanismos para evitar la dispersión y duplicación de esfuerzos de las iniciativas apoyadas por la cooperación internacional en esta área.

- d. Impulsar la creación de una instancia de coordinación regional, amparada por acuerdos ratificados por los poderes legislativos de los países de la subregión, con legitimidad jurisdiccional y con una adecuada asignación de presupuesto, para poder asegurar la continuidad de los avances alcanzados.

**Recomendaciones para fortalecer la capacidad en la formulación de políticas de seguridad y salud ocupacional en la subregión.**

1. Se recomienda diseñar una estrategia para la producción y divulgación de información consistente sobre las bondades financieras del uso de las normas de seguridad y salud ocupacional. En este sentido, se recomienda promover y apoyar el desarrollo de estudios comparativos del efecto financiero generado por la aplicación de las normas antes mencionadas, en una muestra representativa de empresas de los países de la región. A partir de esos estudios, se pueden desarrollar estrategias para propiciar el apoyo de los empresarios en la implementación de estas normas.
2. Es aconsejable impulsar el diseño y desarrollo de sistemas de información para el monitoreo y seguimiento del comportamiento de la seguridad y salud ocupacional en los distintos países de la región. Es preciso que estos sistemas sean asumidos de manera subregional, lo cual facilite el registro de la información con indicadores estandarizados y permita reducir los costos del diseño y desarrollo de esos sistemas.



## **1. Contexto, Objetivo y Metodología de la Evaluación.**

### **1.1. Contexto de la evaluación.**

La evaluación del proyecto se desarrolló entre los meses de septiembre del 2009 a enero del 2010. Durante el desarrollo de las actividades de evaluación, las instituciones involucradas: la AICD y la Oficina de la SG/OEA en El Salvador, suministraron la información documental requerida y coordinaron el cronograma de las entrevistas de evaluación y de las reuniones para la validación de los hallazgos preliminares.

En el desarrollo de la misión de evaluación se contó con el oportuno apoyo de las Oficinas de la OEA En El Salvador, Nicaragua y Costa Rica, en lo relacionado con la coordinación de las entrevistas, las visitas de campo y las reuniones con funcionarios de FUNDACERSSO, de las instituciones públicas y de las organizaciones gremiales del sector empresarial.

### **1.2. Objetivos de la evaluación.**

- a. Identificar los factores que facilitaron y obstaculizaron el desarrollo óptimo del proyecto.
- b. Facilitar a los actores involucrados la revisión de sus percepciones sobre los procesos del diseño, la ejecución, supervisión y evaluación de los resultados del proyecto desarrollado.
- c. Determinar la pertinencia, la eficacia, la eficiencia del proyecto y la sostenibilidad de los resultados logrados.
- d. Identificar las lecciones aprendidas y las prácticas idóneas, las cuales puedan aplicarse en las mejoras del diseño y en la ejecución de futuros proyectos financiados por el FEMCIDI.
- e. Formular recomendaciones tendientes a maximizar el impacto y la sostenibilidad del proyecto, y a mejorar el diseño y la ejecución de las futuras fases de este.

### **1.3. Enfoque metodológico.**

El enfoque metodológico asumido buscaba identificar las principales prácticas, actitudes, capacidades y condiciones del contexto, que han facilitado y obstaculizado el desarrollo del proyecto. A partir de la inclusión y la comparación de las percepciones de los diferentes actores involucrados, se pretendía hacer aprehensión de los principales procedimientos, métodos y actitudes, así como también, de las capacidades y situaciones técnicas, gerenciales e institucionales que posibilitaron o impidieron el óptimo desarrollo del proyecto. De esa manera, se buscaba identificar las lecciones aprendidas en las distintas fases del proyecto: en el diseño, en la ejecución, en la supervisión y coordinación institucional, y en la evaluación de los resultados alcanzados.

Se partió de la revisión de los documentos e informes que dan cuenta de la intencionalidad y de las expectativas iniciales, de las distintas fases del proyecto y de los resultados logrados. Luego, se aplicaron las entrevistas a los distintos actores involucrados en el proyecto, a fin de incorporar las diversas opiniones y percepciones sobre: cómo evalúan el diseño, la ejecución, la supervisión y los resultados del proyecto. Se entrevistaron a 15 personas de El Salvador, Nicaragua, Honduras y Costa Rica. (Ver anexo N° 2) En una tercera fase, se procedió a la observación directa de los productos generados, para valorar la pertinencia, la calidad y la cantidad de de los resultados alcanzados.

Finalmente, se procedió a elaborar un arqueo de las prácticas, las conductas, las situaciones y los procedimientos que explican, de un modo aproximado, las razones que han determinado la cantidad y la calidad de los productos generados, así como los aciertos, las fallas y los obstáculos a considerar en el diseño y la gestión de las distintas fases del proyecto. Estas conclusiones se plasmaron en el presente informe.

## **2. Breve descripción del Proyecto.**

### **2.1. Objetivos.**

Se reforzaría la capacidad de Centroamérica y República Dominicana para desarrollar políticas y estrategias nacionales y regionales en Seguridad y Salud en el Trabajo, que favorecerían la mejora de las condiciones de trabajo, disminuirían la siniestralidad, elevarían la productividad y la capacidad de competencia de la región, frente a los procesos de globalización imperantes.

### **2.2. Objetivos específicos.**

Se consolidaría la instancia de coordinación y consenso regional en SST de carácter permanente y auto-sostenible, principalmente en los países de Centroamérica y República Dominicana y que podría extenderse a otros países y regiones.

### **2.3. Componentes.**

- a. DIFUSIÓN DE METODOLOGIA EDUCATIVA EN SST: Se reforzaría en SST a inspectores de los Ministerios o Secretarías de Trabajo de cada país y se capacitaría a 20 empresas de cada uno de los 6 países en el Paquete Tecnológico en SST desarrollado por FUNDACERSSO, para que impulsaran programas exitosos de seguridad y salud en el trabajo.
- b. FORTALECIMIENTO DE LOS INSTITUTOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN SST: Que al final del proyecto, cada país contaría con una estructura consolidada en sus respectivos Institutos de Formación Profesional y funcionarios que podrían reproducir las técnicas y metodologías compartidas por FUNDACERSSO, así como monitorear y evaluar el impacto en las empresas a las cuales le prestarían servicio de capacitación.
- c. FORTALECIMIENTO DE LOS CONSEJOS TRIPARTITOS NACIONALES: Se fortalecería los Consejos Tripartitos Nacionales de los países participantes para que funcionaran de manera sistemática, con el objeto de que coadyuvaran a la formulación e implementación de políticas nacionales y regionales en materia de SST, para ser incorporadas en la formulación de las estrategias de desarrollo sostenible de la región
- d. DIFUSIÓN DE LAS METODOLOGÍAS DE FUNDACERSSO A OTRAS REGIONES: Se difundiría en los países del CARICOM, de manera sistemática los contenidos y metodologías producidas por CERSSO y se prepararían los mecanismos de colaboración interregional en materia de SST.

### **2.3. Coordinación.**

La entidad que asumió la coordinación y gestión del proyecto fue FUNDACERSSO, organización fundada en el año 2004, por iniciativa del Consejo de Ministros del Trabajo de Centroamérica y de la República Dominicana, con el objeto de dar seguimiento al proyecto

del Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional (CERSSO), que se venía desarrollando desde el año 2001.

## **2.4. Beneficios.**

Los Gobiernos:

A través del fortalecimiento de sus instituciones que junto con el consenso tripartito podría consolidar estrategias y políticas de impacto en la vida de los países.

Empleadores y Trabajadores:

A través del desarrollo de ambientes de consenso que mejorarían la productividad y competitividad y profundizarían el diálogo social para mejorar los beneficios de estas acciones.

## **3. Resultados de la evaluación.**

### **3.1. Contexto de la región y del sector.**

El desarrollo del proyecto estuvo condicionado por el contexto cambiante de los países centroamericanos y de la República Dominicana, durante el período 2000 al 2008. En ese contexto, la pretensión de consolidar un instancia de coordinación regional para el desarrollo de políticas y estrategias nacionales y regionales de seguridad y salud ocupacional, ocurrió en condiciones que le imponía limitaciones, retos y desafíos, los cuales se desprendían de situaciones diversas que, para fines de su exposición, se ordenaron en las tres vertientes siguientes: Una primera vertiente, relacionada con la intervención en países con situaciones socio-laborales heterogéneas y con distintos niveles de desarrollo de los mecanismos democráticos de resolución de conflictos. Una segunda vertiente, asociada a la creciente globalización de las economías y sus efectos en las exigencias de elevar la aplicación de las normas internacionales en seguridad y salud ocupacional en los países de la subregión. Pero, se debía responder a esas exigencias en países donde se presentaban, por una parte, altos índices de pobreza y amplias capas de la fuerza de trabajo en situación de informalidad, y por ende en condiciones de precariedad en cuanto a la seguridad laboral; y por la otra, altos índices de siniestralidad laboral e incremento de los costos generados por esas situaciones. En una tercera vertiente, ante estos retos se constataban debilidades institucionales, tanto de los organismos públicos del sector laboral en cuanto a la falta de capacidad de coordinación, insuficiencia de los recursos disponibles, marcos normativos desactualizados y déficit de personal especializado en la materia; así como de los organismos responsable de la integración subregional.

En cuanto a la primera vertiente, los países de la subregión centroamericana presentaban situaciones sociopolíticas diferenciadas en la estabilidad de los mecanismos de solución de conflictos, las cuales influían en la capacidad de construir acuerdos en las comisiones tripartitas y en los espacios de toma de decisiones de la política laboral. En esa dirección, en los casos de Costa Rica, República Dominicana y Honduras, se presentaba un pasado reciente caracterizado por una mayor estabilidad política y las mejores condiciones en el desarrollo de espacios de diálogo y consensos en torno a las condiciones del sector laboral. Estas características no coincidían con otros países de la región, como el caso de El Salvador, el cual había afrontado la necesidad de reconstruir la cohesión social, luego del conflicto armado que duró más de una década y se extendió hasta la firma del acuerdo de paz en 1992. Por su parte, en el caso de Guatemala, se experimentó un conflicto civil de casi cuatro décadas, el cual se extendió hasta 1996 cuando se firmó el acuerdo de paz. Además,

en el caso de Nicaragua se desarrolló un significativo esfuerzo para superar cuatro décadas de régimen autoritario y conflicto social, situación que se extendió hasta 1990. Estos antecedentes, aunados a las dificultades del déficit fiscal y los problemas del pago de la deuda externa, generaron diferentes grados de capacidades de los gobiernos para responder a los múltiples problemas laborales, y por ende, se presentaban diferentes grados de dificultades para la reconstrucción de la mutua confianza y de la capacidad de diálogo de los diferentes sectores involucrados en la política laboral. (Viceministros de Comercio y Trabajo, 2005, p.p. 15, 26, 34, 45,54 y 63)

Pasando a la vertiente de las contradicciones entre las exigencias de la globalización y un ambiente signado por las desventajas de la pobreza y la informalidad laboral, se constataba que en Centroamérica ocurrieron cambios en aspectos sociales, económicos y políticos, los cuales respondían a las exigencias de las transformaciones de la economía internacional. Esas transformaciones multiplicaron las exigencias y presiones sobre el comportamiento de las economías de la región, y entre otras, se puede señalar las siguientes: en primer término, la globalización demandaba la introducción de nuevas tecnologías y la transformación de los procesos de producción, así como la incorporación de las nuevas normativas que regulaban los mercados internacionales, en las cuales se exigía el mejoramiento de las condiciones de trabajo para reducir riesgos de accidentes y de los costos asociados a estos. (Sáenz, 2009, p.5), (Forastieri, 2005, p. 3). En segundo término, los compromisos y exigencias establecidas en los tratados de libre comercio, imponían a los gobiernos la necesidad de fortalecer sus departamentos de inspectores y promotores del cumplimiento de las normas internacionales de seguridad y salud ocupacional. Además, se debía elevar la capacidad de trabajo de las comisiones y consejos de seguridad y salud ocupacional. En todo caso, las presiones de los intercambios comerciales con el exterior, obligaban a destinar esfuerzos para elevar la capacidad de los equipos de inspectores del ministerio del trabajo y de las comisiones nacionales tripartitas de seguridad y salud ocupacional. (Viceministros de Comercio y Trabajo, 2005, p. vi), (Rodezno, 2004, p. 6). De igual forma, en todos los países de la subregión se ratificaron y adoptaron diversos convenios de la OIT, y entre otros, algunos relacionados con las condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional; y claro está, luego de esas ratificaciones se presentaban las presiones para su aplicación de manera eficaz. (Forastieri, 2006, p. 4).

Impulsados por esas presiones, el sector gubernamental, los empresarios y sus organizaciones gremiales, las corporaciones internacionales, los trabajadores y las organizaciones sindicales, progresivamente, se han visto obligadas a incorporar la aplicación de las normas de seguridad y salud ocupacional en sus agendas. (Forastieri, 2006, p. 2). De esa manera, las empresas relacionadas con el mercado internacional debían incorporar dichas normas y someterse a auditorías periódicas de sus socios o casas matrices. En el caso de las transnacionales, implantaron sus propios sistemas de gestión como un imperativo para contar con las acreditaciones y certificaciones en materia de calidad, ambiente y seguridad laboral, establecidas por algunas normas como las ISO 9000, ISO 14000 y BSI 18000. (OIT, 2007, p. 85)

Ahora bien, esas exigencias ocurrían en ambientes sociales en las que a pesar de que se había logrado una relativa estabilidad económica, con tasas de crecimiento moderado, los índices de pobreza se ubicaban por encima del promedio latinoamericano. Para el año 2005, en Nicaragua, Guatemala y Honduras, un 70 por ciento de la población era pobre. Claro está, esta tendencia no ocurría en Costa Rica, en la cual se registraba el menor índice de pobreza de la subregión. (CEPAL, 2006, p. 5). Esta situación era acompañada, por una parte, con problemas significativos de desempleo, subempleo e incremento de fuerza de

trabajo en situación de informalidad, debido al aumento de trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados. En consecuencia, amplios sectores de los trabajadores se encontraban en situación de vulnerabilidad, debido a que no eran incorporados al sistema de protección social, y además, porque se trataba de mano de obra no calificada, que no contaban con las capacidades para adaptarse a las nuevas tecnologías y a las transformaciones del proceso productivo. Por la otra, las pequeñas empresas del sector informal y la pequeña y mediana empresa en general, las cuales absorbían el mayor número de trabajadores, no habían incorporado sistema de gestión para la aplicación de las normas de seguridad y salud ocupacional. (Forastieri, 2005, p. 10), (Viceministros de Comercio y Trabajo, 2005, p. vii), (CEPAL, 2008, p.p. 7 y 29), (OIT, 2004, p. 4), (Provencional, 2006, p.2), (OIT, 2007, p. 85)

Producto de esas limitaciones, para el año 2008, en los siete países centroamericanos, con una población aproximada de 40 millones y con una fuerza laboral de unas 28 millones de personas, se presentaban más de 2 millones de accidentes laborales, los cuales ameritaban tratamiento médico. (Sáenz, 2009, p.5). Esa ausencia de políticas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, generaban costos directos en la atención de las personas siniestradas o enfermas, costos indirectos por las pérdidas ocurridas por el accidente y se elevaban los costos de producción. (OIT, 2004, p. 4). Estos costos alcanzaron niveles superiores a los registrados en otras economías, con las cuales debían competir los países de la subregión. Por ejemplo, mientras los costos de los accidentes y enfermedades laborales se aproximaban al 2% del Producto Interno Bruto en Europa y en los Estados Unidos, la OIT y la OMS calculaban que estos costos comprometían el 10 por ciento del PIB en los países en vía de desarrollo.(Provencional, 2006, p. 2)

Ante esos retos y esa problemática, se presentaban debilidades de las instituciones con competencia para atender la seguridad y salud ocupacional y en los organismos responsables de la integración subregional, las cuales les restaban capacidades para promover el desarrollo de políticas nacionales y regionales en las materias antes nombradas. En principio, los ministerios de trabajo, los órganos encargados de la seguridad social y los ministerios de sanidad, presentaban debilidades institucionales, las cuales se pueden resumir en las cuatro perspectivas siguientes: En una primera perspectiva, esas instituciones, generalmente, no coordinaban sus acciones, y al contrario, ejercían sus funciones de manera dispersa y desarticulada. A pesar de que se contaba con instancias de coordinación, tales como los consejos nacionales de seguridad y salud ocupacional, éstos no funcionaban de manera eficiente en la práctica. (Forastieri, 2005, p.p 4 y 5), (OIT, 2007, p. 129), (Cooperación de Canadá y FUNDE, p. 2). En una segunda perspectiva, esas instituciones presentaban insuficiencias en la disponibilidad de los recursos humanos y materiales para el adecuado cumplimiento de sus funciones. Esto último acentuaba más aún, las dificultades para superar la baja cobertura del seguro social, de las inspecciones del Ministerio de Trabajo y de la promoción de los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional. (Forastieri, 2005, p.p. 2, 5, 6 y 7), (OIT, 2007, p.p. 97 y 129), (OIT, 2004, p. 16), (Viceministro de Comercio y Trabajo, 2005, p.p. vi, 3 y 4), (MINTRAB, 2007, p. 23). En una tercera perspectiva, para el año 2005, en los distintos países se experimentaban proceso de revisión de la normativa que regulaba la seguridad y salud ocupacional, y se asumía la necesidad de actualizar y superar los vacíos de las normas técnicas y de procedimientos en esa área. No obstante, en la mayoría de los casos el marco normativo se encontraba disperso en diversos instrumentos, leyes, reglamentos, planes y programas, lo cual dificultaba el control de su cumplimiento. (Foraastieri, 3005, p. 4), (MINTRAB, OEA, FUNDACERSSO, 2006, p.p. 12 y 27), (OIT, 2007, p. 127). En una cuarta perspectiva, se presentaba un déficit de profesionales especializados en seguridad y salud ocupacional, por

ejemplo, los médicos generales y especialistas desconocían las formas más adecuadas para evaluar y reportar las enfermedades ocupacionales. Ante ese déficit, el desarrollo de la investigación y estudios de posgrado en temas relacionados con esas materias, en general, era incipiente o inexistente en la subregión. Además, la información disponible sobre los índices de siniestralidad y de enfermedades ocupacionales, presentaba considerables deficiencias y sub-registros, lo cual limitaba más aún, la capacidad para desarrollar investigaciones que garantizaran una adecuada formulación de políticas nacionales y regionales en seguridad y salud ocupacional. (OIT, 2007, p. 130), (MINTRAB, OEA, FUNDACERSSO, 2006, p.p. 20, 25, 28 y 61), (Sáenz, 2009, p. 7), (Forastieri, 2005, p. 6), (Provencional, 2006, p. 2)

Pasando a las consideraciones del escaso desarrollo de las instituciones responsables de impulsar la integración en la subregión, se percibía que, a pesar de estar constituidas múltiples instancias, no se constataba que estas lograrán avances significativos en la creación de la viabilidad de las múltiples iniciativas de integración en diferentes materias. Al respecto veamos una breve descripción de estas situaciones. En el Sistema de Integración Centroamericano se establecieron como órganos responsables del cumplimiento de la integración los siguientes: a) Las reuniones o cumbres de los presidentes, b) El Consejo de Ministros, c) El Comité Ejecutivo y Secretaría General, y d) Las Secretarías Técnicas. Estas últimas estaban agrupadas en tres subsistemas básicos: económico (Secretaría de Integración Económica Centroamericana- fundada en 1960), ambiental (La Comisión Centroamericana de Ambiente y Desarrollo – fundada en 1989) y social (La Secretaría de Integración Social Centroamericana – fundada en 1995). Cada subsistema agrupaba una compleja constelación de órganos, los cuales atendían temas y tareas en áreas específicas. (Taccone y Noguera, 2004, p.p. 21-23) Ahora bien, en el desempeño de estas instancias de coordinación se presentaban limitaciones como las siguientes:

- a. Fue notable la actividad de las cumbres presidenciales, pero es llamativo la variedad de temas tratados y la diversidad de iniciativas encomendadas a las instancias encargadas de gestionar la integración. Sin embargo, la cantidad de compromisos asumidos contrastaba con las iniciativas realmente concretadas. (Taccone y Noguera, 2004, p. 27)
- b. Los problemas de hacer operativos y del seguimiento de los acuerdos presidenciales, se derivaban, en parte, de la dificultad para articular la jurisdicción y responsabilidad de los órganos regionales con las decisiones individuales de los diferentes gobiernos de la subregión. (Taccone y Noguera, 2004, p.p. 28 y 29)
- c. La capacidad de gestión y los avances de los órganos responsables de concretar la integración dependían de las dinámicas de sus integrantes y de la presión del entorno económico, así como de los mandatos emanados de los presidentes. De esa manera, ante los cambios de gobierno, de los énfasis en las políticas públicas de cada país y las cambiantes dinámicas de la economía internacional, resultaba complicado la continuidad de las iniciativas de integración.
- d. Las Secretarías experimentaban sus momentos de auge, y luego pasaban a un segundo plano, por lo cual no jugaban un papel permanente en el impulso de las iniciativas de integración. Generalmente, se limitaban a ser órganos de apoyo de los ministerios en su área y eran importantes captadoras de cooperación técnica financiera regional.
- e. Estas Secretarías terminaban perdiendo su vigencia y las expectativas iniciales, y se fueron convirtiendo en instancias organizadoras de reuniones técnicas e impulsoras de consultorías en la región, y no cumplían el papel de entes dedicados a la implantación de las políticas públicas acordadas en las cumbres presidenciales. (Taccone y Noguera, 2004, p. 23)

Para responder a la problemática antes planteada, durante el año 2000 se desarrollaban unos siete proyectos en la subregión, los cuales atendían sectores productivos de manera aislada. Luego, para impulsar una respuesta desde una perspectiva regional, desde el año 2001 se desarrolló el proyecto del Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional (CERSO), siendo este una iniciativa del Consejo de Ministros de Centroamérica y de la República Dominicana, la cual fue financiada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL). Luego de concluir ese proyecto, el Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y de la República Dominicana, crearon una instancia de carácter subregional denominada Fundación en Apoyo al Centro de Seguridad y Salud Ocupacional (FUNDACERSSO), la cual adquirió personalidad jurídica en el año 2004. (Rodezno, 2004, p.p. 2 y 3), (MINTRAB, OEA, FUNDACERSSO, 2006, p. 15). Desde esa instancia se han coordinado varios proyectos con financiamiento de cooperación internacional, y entre otros, el proyecto analizado en el presente informe de evaluación.

### **3.2. Análisis del diseño del proyecto.**

El diseño del proyecto presentaba una mala calidad y falta de consistencia en la mayoría de sus partes, a excepción de lo relacionado con la formulación de los indicadores. Se constataron deficiencias tanto en la identificación de la problemática a atender, así como en la definición de los objetivos y en la lógica de la secuencia entre las actividades, productos, componentes y objetivos. Además, se presentaron inconsistencias en los supuestos asumidos en el diseño.

En cuanto a la identificación de la problemática a atender, en el proyecto no se presentaba una justificación explícita y debidamente argumentada de la intervención. Sólo se presentaba una breve exposición de los antecedentes en tres párrafos. En esa breve exposición se hacía alusión a tres problemas diferenciados, pero, no se explicitaban las posibles relaciones entre ellos, ni se identificaba cuál de ellos era considerado el problema central a atender con el proyecto. Entonces, se aludía a los tres problemas siguientes: un primer problema, las dificultades afrontadas en los esfuerzos de promover el abordaje de la seguridad y salud ocupacional con un sentido más integral y de desarrollo; un segundo problema, identificado como la alta siniestralidad laboral en la región; y el tercer problema, el cual era expresado como la necesidad de que FUNDACERSSO se convirtiera en una instancia regional que agilizará "...la retroalimentación de las acciones de seguridad y salud ocupacional con otros países del mundo". (FUNDACERSSO, 2005, p. 9) Al no presentar una explicación del devenir de ninguno de los tres problemas, no se estaba en capacidad de identificar hacia dónde debería orientarse la lógica de la intervención.

Luego de haberse anunciado esos problemas, se presentó una solución tendiente a reforzar las capacidades de Centroamérica y República Dominicana para desarrollar políticas y estrategias nacionales y regionales en seguridad y salud ocupacional que mejorara las condiciones de trabajo, disminuyera la siniestralidad, elevara la productividad y la capacidad de competencia de la región, frente a los procesos de globalización. Entonces, se asumía la solución a problemas no explicados debidamente en el texto de la propuesta. Pues, no se exponía el cómo se producía esa problemática y sus relaciones con complejidades aludidas en el mencionado texto de la forma siguiente: "... la alta siniestralidad laboral se explicaba, entre otras razones, por una carencia histórica de una cultura de previsión, así como por una insuficiente fortaleza institucional, y un marco normativo que, en la mayoría de los países de la región, estaba disperso y resultaba poco aplicable..." (FUNDACERSSO, 2005, p. 9). Por lo tanto, en ese texto se anunciaba una problemática, pero, no se explicaba debidamente sus

orígenes y efectos, en consecuencia, se elaboró una solución sin tomar en consideración las complejidades y exigencias de los alcances que se le asignaron a la propuesta.

Debido a esas debilidades, en el diseño no se logró elaborar objetivos, propósitos y productos debidamente acotados y articulados. Se establecieron un fin y un propósito demasiado amplios y ambiciosos, los cuales no se podían alcanzar en el horizonte de tiempo pautado para su ejecución. Se pretendía establecer una estrategia regional para la gestión de los sistemas de Seguridad y Salud Ocupacional, aún cuando los sectores a involucrar no percibían la importancia de atender esa problemática, no se contaba con los apoyos institucionales requeridos, ni se habían configurado los equipos de técnicos, académicos y de dirigentes políticos comprometidos y capacitados para promover y gestionar este tipo de iniciativas a nivel local y nacional. Por lo tanto, se descuidaba que el desarrollo de una política regional en esta materia no contaría con la suficiente viabilidad, hasta tanto no se atendieran esas limitaciones. De igual forma, en la exposición de los antecedentes se sobrestimaba la capacidad de incidencia de FUNDACERSSO, se esperaba que esa organización, a través de sus proyectos y programas, continuara incidiendo en las políticas nacionales y regionales, lo cual no coincidía con las capacidades que había podido acumular una organización recién fundada. Siguiendo esa sobreestimación de las capacidades de incidencia, se estableció como propósito consolidar a FUNDACERSSO como la instancia de coordinación y consenso regional, en un lapso de dos años, lo cual devela lo ambicioso de la propuesta.

Avanzando en el análisis de la lógica de intervención diseñada, se detectaron fallas en la articulación entre las actividades – productos - objetivos, pues las actividades programadas en cada componente no podían asegurar la consecución del propósito y el nivel de incidencia esperado. Las actividades programadas sí podían concretar la divulgación del tema, la capacitación de funcionarios y del personal de las empresas, la elaboración de la metodología y de las herramientas para la gestión de los sistemas de Seguridad y Salud Ocupacional. No obstante, esas actividades no podían asegurar, por una parte, la implementación, aplicación y desarrollo de una estrategia regional en esa área; y por la otra, la consolidación de FUNDACERSSO como una instancia de coordinación y consenso regional. Para generar esas intencionalidades, era preciso abordar la construcción de apoyos políticos y la legitimación de FUNDACERSSO en las instancias de definición de las políticas de integración subregional, lo cual no fue incorporado en el diseño del proyecto. Claro está, las debilidades aludidas en los párrafos anteriores, indican que esa intencionalidad ameritaba una intervención previa, la cual propiciara la creación de las condiciones necesarias para hacer viable ese nivel de incidencia en una política regional de integración de los sistemas de seguridad y salud ocupacional.

En cuanto al diseño de los indicadores, en general, presentaron una adecuada calidad en su formulación, pues permitían mensura los productos a alcanzar en un período de tiempo determinado. Además, se incluyeron indicadores que exigían el desarrollo de evaluaciones del proceso a los 12 y 24 meses de ejecución, para monitorear los avances y resultados a alcanzar, lo cual constituía un acierto en el diseño.

Finalmente, se observaron inconsistencias en los supuestos asumidos en el diseño. En cuanto a los supuestos asociados al objetivo general, se detectó que se partía de hipótesis de difícil cumplimiento, pues se suponía que los concejos tripartitos serían respaldados y legitimados por todas las fuerzas del país y que estos consejos lograrían trabajar en consenso y con una visión nacional, lo cual indica que se partía de una visión distante de las dinámicas de la cultura política de la subregión. Además, resultaba poco



factible que las autoridades nacionales asumieran a FUNDACERSSO como una instancia de coordinación regional en materia de seguridad y salud ocupacional, debido a la tendencia a la no continuidad de las políticas públicas ante los cambios de gobierno y a la ausencia de una jurisdicción regional que obligara a los gobiernos a reconocer la mencionada instancia. De igual forma, en los supuestos de los componentes se asumían visiones inconsistentes, pues, por una parte, se partía de hipótesis erradas tales como suponer que cada país asumiría la seguridad y salud ocupacional y la legitimaría como un factor fundamental, cuando en realidad esa problemática no se había posicionado en la agenda de la opinión pública en la región. Por la otra, se suponía que los recursos humanos entrenados y capacitados gozarían de estabilidad, cuando en la mayoría de los países involucrados ocurre una alta rotación del personal de las empresas. En consecuencia, se asumió una visión distante de las dinámicas de la cultura política y productiva de la subregión, lo cual no permitió identificar las barreras que impondría el contexto a la propuesta diseñada.

### 3.3. Pertinencia del proyecto.

En el desempeño del proyecto se logró una excelente pertinencia, la cual se puede detectar en las apreciaciones siguientes: En principio, los productos y resultados alcanzados resultaron adecuados para responder a los principales problemas de la población y de las instituciones beneficiadas. Además, los participantes en las actividades le asignaban una alta prioridad a la intervención. De igual forma, en la ejecución se logró articular los esfuerzos con otras iniciativas de cooperación. Y finalmente, el proyecto fue altamente pertinente para impulsar las políticas de las instituciones participantes y las prioridades del Plan Estratégico de Cooperación Solidaria 2002-2005.

En relación a la capacidad del proyecto para responder a la problemática de los países participantes, la intervención, entre otros, atendió las carencias siguientes: En primer término, la intervención logró avanzar en la implementación y desarrollo de estrategias y metodologías para identificar y diagnosticar las situaciones de riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales, así como para planificar las posibles soluciones, con la participación de los trabajadores, los representantes sindicales y los gerentes de las empresas beneficiadas con el proyecto. Con ese aporte se lograba demostrar un modo de incidir en la reducción de los índices de accidentes y enfermedades ocupacionales, a través de la



puesta en funcionamiento de los Comités de Empresa de Seguridad y Salud Ocupacional y del desarrollo de planes de gestión en esa materia. Entre otras actividades, en algunos países, estos comités acompañaban las labores de supervisión del Ministerio del Trabajo, lo cual garantizaba una mayor atención en el reporte de accidentes y de situaciones de riesgos, lo cual propiciaba el reforzamiento de las funciones de ese ministerio.

En segundo término, en El Salvador, el proyecto fue altamente pertinente para ayudar a promover un modelo de clínica de atención de los trabajadores en el recinto de las empresas, que superaba la visión asistencialista de la medicina curativa e incorporaba actividades de educación y organización de los trabajadores y supervisores, en función de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Este modelo fue impulsado por algunos de los directivos de la Asociación de Médicos Empresariales de San Salvador, que además de implementar el modelo aplicando la metodología de FUNDACERSSO, participaban como facilitadores en las actividades de capacitación del proyecto.

En tercer término, por el tipo de aportes generados, el proyecto resultó pertinente para que las empresas y las instituciones públicas responsables del área laboral, logran manejar herramientas para promover y vigilar la aplicación de las normas internacionales de seguridad y salud ocupacional. De esa manera, el proyecto contribuía a elevar las capacidades de las empresas para colocar su producción en el mercado internacional. Además, al promover el establecimiento de normas y estándares de calidad en las condiciones y medio ambiente de los lugares de trabajo, se impulsaba una estrategia para incrementar la productividad y la eficiencia de la empresa.

En cuarto término, el proyecto fue pertinente para promover el funcionamiento de las instancias nacionales de coordinación de políticas de seguridad y salud ocupacional, a través del apoyo a los Consejos o Comisiones Nacionales Tripartitas que deberían atender las materias antes mencionadas. En el acompañamiento a esas instancias, FUNDACERSSO cumplía un papel de moderador-facilitador, y propiciaba la elaboración de propuestas de instrumentos normativos, de planes estratégicos y la construcción de acuerdos regionales entre esas comisiones, siendo los más relevantes los expresados en la Declaración de Panamá en el año 2007.

En quinto término, con el proyecto se logró que los funcionarios del Ministerios de Trabajo y de las instituciones responsables de la seguridad social, y los representantes de las organizaciones gremiales de los empresarios y de los trabajadores, elevaran sus capacidades para desarrollar sus funciones de promoción, control y vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional.

Pasando a la importancia que los beneficiarios le adjudicaron al proyecto, en general, se pudo observar que en la mayoría de los países se contó con el apoyo de los Ministerios y de las Secretarías de Trabajo y de las organizaciones gremiales de los empresarios. De esa manera, se aseguraba la participación de los funcionarios que se dedicaban a la inspección en el área de seguridad y salud ocupacional, lo cual indicaba que las instituciones le asignaban una adecuada importancia al proyecto. Además, la importancia que le asignaban los beneficiarios al proyecto se puede constatar en ejemplo como los siguientes: En los talleres de entrenamiento de los funcionarios de los Institutos de formación profesional, algunas de las instituciones beneficiarias brindaron apoyo económico para el desarrollo de esas actividades. Las reuniones de los consejos o comisiones nacionales de Belice, Costa Rica y Guatemala, eran financiadas por los ministerios de trabajo. En costa rica y en Honduras las organizaciones empresariales se incorporaron en la coordinación y el

financiamiento de algunas de las actividades desarrolladas. En general, en las entrevistas, los participantes le asignaban una significativa importancia a los aportes vinculados con la metodología de creación y funcionamiento de los comités de trabajadores responsables de la seguridad y salud ocupacional en las empresas.

En cuanto a la pertinencia del proyecto para articularse con los esfuerzos de otras iniciativas, se detectó que en el desempeño de este se logró complementar y articular sus aportes con el proyecto Fortaleciendo la Seguridad y Salud Ocupacional en Centroamérica y República Dominicana (FORSSO), el cual fue financiado por el Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo del Gobierno de Canadá.

Finalmente, el proyecto fue altamente pertinente para impulsar las políticas de las instituciones de los países participantes y las prioridades del Plan Estratégico de Cooperación Solidaria 2002-2005. En cuanto a la capacidad para impulsar las políticas de los países participantes, el proyecto respondía a las recomendaciones emanadas de los acuerdos establecidos por los Ministerios de Comercio y Trabajo de los países de Centroamérica y República Dominicana, entre las cuales se señalaban las siguientes: mejorar la capacitación del personal relacionado con el cumplimiento de la legislación laboral y fortalecer los consejos tripartitos laborales y hacer un uso más efectivo de sus aportes. (Viceministros de Comercio y Trabajo, 2005, p.5). De igual forma, el proyecto promovía el cumplimiento de los de los derechos laborales expresados en las constituciones de los distintos países, y en especial, del mandato a garantizar la protección de la salud de los trabajadores. En cuanto a la pertinencia para impulsar las prioridades del mencionado plan estratégico, el proyecto generó contribuciones en el fortalecimiento de la capacidad de los ministerios del trabajo en cuanto al diseño e implementación de políticas para el mejoramiento de las condiciones laborales de la población, con especial énfasis en los aspectos de salud y seguridad en el lugar de trabajo. De igual forma, se generaron aportes tendientes al fortalecimiento de la capacidad del sector empresarial para promover el bienestar social a través de una mayor inserción en el comercio internacional. Además, se divulgaron los convenios y declaraciones de la OIT relacionados con la seguridad laboral. Estos aportes del proyecto coinciden con los contenidos expresados en las prioridades del área de desarrollo social y generación de empleo productivo del Plan Estratégico de Cooperación Solidaria.

### **3.4. Efectividad del proyecto.**

En el desempeño del proyecto se logró una efectividad regular, lo cual se puede constatar al comparar los limitados resultados alcanzados con la alta incidencia establecida en el fin y el propósito esperado. En los resultados generados se observó que sólo un 37.5 por ciento de los países participantes elaboraron políticas nacionales de seguridad y salud ocupacional, y el 62.5 por ciento elaboraron planes nacionales en la mencionada materia. Además, al culminar el proyecto, FINDACERSSO no se había consolidado como una instancia de coordinación y consenso regional de las políticas de seguridad y salud ocupacional, y en consecuencia, no estaba en capacidad de impulsar una estrategia regional de esas políticas. De igual forma, en los informes de gestión del proyecto no se presentaba el resultado de las evaluaciones pautadas en los indicadores asociados a los componentes, lo cual permitiría determinar si las empresas beneficiadas habían logrado conseguir la certificación del cumplimiento de las normas de SSO, bajo un programa internacional reconocido. Al no presentarse esa información, no era posible constatar el grado de aplicación de las herramientas comunicadas en el proyecto.

En consecuencia, aún cuando se ejecutaron las actividades programadas, estas no aseguraron la consecución del propósito esperado. Ahora bien, con el proyecto se logró ordenar, divulgar y validar una metodología para la gestión de los sistemas de seguridad y salud ocupacional, y se desarrollaron experiencias de promoción y acompañamiento de los comités de empresas de SSO y de los Consejos o Comisiones Nacionales Tripartitas de SSO. No obstante, estos avances se focalizaron en realidades puntuales en cada uno de los países involucrados, pero, no se logró el desarrollo de una política regional, ni la consolidación de una instancia de coordinación regional, en los términos establecidos en los indicadores del proyecto.

#### **a) Productos y resultados logrados:**

En el desarrollo del proyecto se ejecutaron unas 62 actividades de capacitación, reuniones regionales, reuniones técnicas y de coordinación del proyecto, en las cuales participaron unas 1.758 personas de los ocho países participantes. De igual forma, desde el proyecto se apoyó el funcionamiento de siete Comisiones o Consejos Nacionales Tripartitos de Seguridad y Salud Ocupacional, lo cual permitió que en tres países se elaboraran políticas nacionales, en cuatro se actualizaron los reglamentos generales de las normas y en cinco se elaboraron planes estratégicos en la mencionada materia. Además, se divulgaron las actividades y productos generados en el proyecto en la página web, se distribuyeron 8.500 ejemplares de la revista labor & salud y se distribuyeron unos 1.909 materiales de apoyo sobre la metodología aportada por el proyecto. (Ver anexo N° 2)

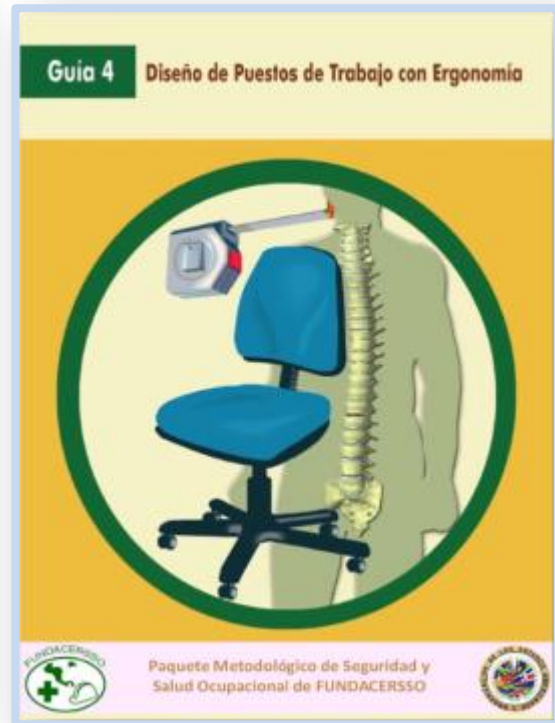
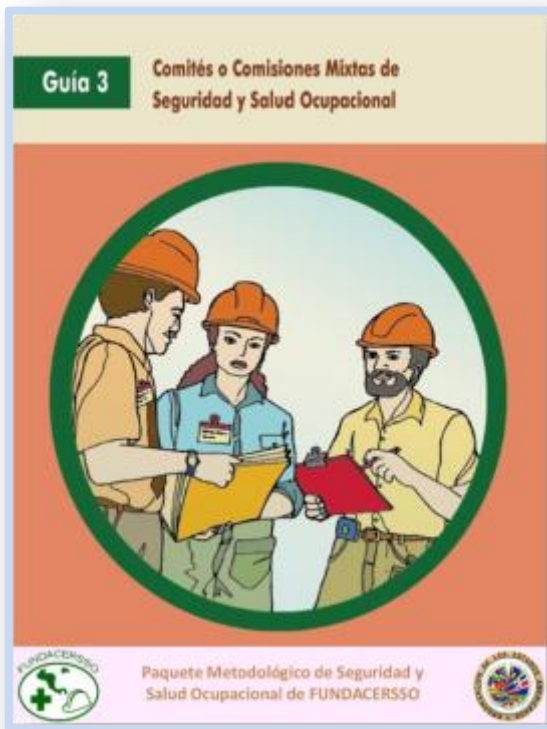
Entre las principales actividades ejecutadas se pueden señalar las siguientes:

1. Se ejecutaron 16 talleres sobre normas internacionales de certificación en seguridad y salud ocupacional.
2. Se realizaron ocho talleres sobre el paquete metodológico de FUNDACERSSO, dirigido a las empresas.
3. Se desarrollaron 12 talleres sobre la metodología de la gestión de programas de seguridad y salud ocupacional, dirigidos a las organizaciones gremiales empresariales y a las organizaciones de los trabajadores.
4. Se ejecutó un taller de planificación estratégica de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, dirigido al equipo operativo de FUNDACERSSO.
5. Se desarrollaron ocho talleres sobre la metodología para la calibración de equipos de medición de contaminantes, dirigidos a técnicos de higiene ocupacional de los Ministerios del Trabajo.
6. Se realizaron 14 talleres para el entrenamiento del personal de los institutos de formación profesional, en el uso de la metodología de FUNDACERSSO.



7. Se ejecutó una reunión regional con los representantes de las Comisiones o Consejos Nacionales Tripartitos de Seguridad y Salud Ocupacional y los enlaces de FUNDACERSSO.
8. Se desarrolló una reunión con organizaciones internacionales y agencias regionales de seguridad y salud ocupacional para la presentación del proyecto, en la cual participaron trece instituciones.
9. Se realizó la reunión regional de las Comisiones o Consejos Nacionales Tripartitos de Seguridad y Salud Ocupacional, en la cual se suscribió el acuerdo: Declaración de Panamá, en el año 2007.
10. Se publicaron en la página web las herramientas transferidas, la guía metodológica de FUNDACERSSO y la información de las actividades desarrolladas en los distintos países. Además, se publicaron 19 boletines.
11. Se editaron y distribuyeron 8.500 ejemplares de la revista labor & salud.
12. Se distribuyeron unos 1.909 materiales de apoyo sobre la metodología de FUNDACERSSO, en los cuales se divulgaron orientaciones para la facilitación de los talleres de capacitación, así como para la creación y funcionamiento de los Comités de Empresas de Seguridad y Salud Ocupacional.





A partir de esas actividades se lograron los resultados y productos siguientes:

**En cuanto a la formulación de políticas de seguridad de salud ocupacional y la actualización del Reglamento General que regulaba esa materia:**

1. Tres países (Nicaragua, Costa Rica y El Salvador), elaboraron políticas de seguridad y salud ocupacional (el 37.5 por ciento de los países involucrados).
2. Cuatro países (Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana), actualizaron el Reglamento General de Seguridad y Salud Ocupacional (el 50% de los países participantes).
3. Cinco países (Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y El Salvador), elaboraron el plan nacional de seguridad y salud ocupacional (el 62 por ciento de los países involucrados).
4. El Comité directivo de FUNDACERSSO elaboró una estrategia subregional en materia de seguridad y salud ocupacional.
5. Se elaboró un acuerdo suscrito por siete comisiones o Consejos Nacionales



Tripartitos de seguridad y salud ocupacional, el cual fue formalizado en el año 2007 como el Acuerdo de Panamá.

A pesar de haberse logrado esos resultados, se detectaron debilidades en alguno de los productos generados, siendo lo más importante lo siguiente: Tomando en consideración que uno de los criterios asumidos en la elaboración del proyecto era la construcción de consensos con participación tripartita, llama la atención que en la formulación del plan estratégico de El Salvador, se presentaba una escasa incorporación de las organizaciones empresariales y de los trabajadores, ya que de las nueve asociaciones empresariales citadas en el documento, sólo una fue representada en la elaboración del plan; y de las 15 organizaciones de trabajadores, citadas en el documento, sólo tres fueron representadas en la formulación del plan. (MINTRAB, OEA, FUNDACERSSO, 2006, p. 47,48 y 77). De esa manera, se constata la debilidad del proyecto para la consecución de una adecuada convocatoria y creación de compromisos de las instituciones.

De igual forma, resulta llamativo que, en la declaración tripartita subregional de seguridad y salud ocupacional, elaborada en Panamá en el 2007, no se incorporó la participación de los organismos responsables de la integración económica centroamericana. Ésa ausencia no ayudaba a generar una adecuada legitimación de los avances alcanzados con el establecimiento de ese acuerdo, y en consecuencia, no se fortalecía la institucionalización del proyecto como una iniciativa de integración subregional. (OEA, FUNDACERSSO, CANADÁ, 2007, p. 2).

#### **En cuanto al fortalecimiento de los Concejos Nacionales Tripartitos de Seguridad y Salud Ocupacional:**

1. Se logró el funcionamiento de siete comisiones nacionales tripartitas de seguridad y salud ocupacional.
2. Se desarrollaron dos reuniones regionales de las Comisiones Nacionales Tripartitas de Seguridad y Salud Ocupacional.
3. FUNDACERSSO logró ejercer un papel de moderador facilitador, lo cual ayudó a la promoción de iniciativas para la actualización de la normativa de la seguridad y salud ocupacional.

#### **En cuanto a la difusión de la metodología de FUNDACERSSO:**

1. Se capacitó personal de los sectores siguientes:
  - Técnicos de los ministerios e instituciones públicas.
  - Gerentes de recursos humanos y jefe de seguridad industrial de las empresas.
  - Miembros de la Asociación de Médicos de Empresa de San Salvador.
  - Miembros de los sindicatos de trabajadores.
  - Trabajadores del área de la construcción agricultura pesca y de maquilas.
2. En los talleres de divulgación de la metodología se logró beneficiar a empresas, instituciones públicas y organizaciones gremiales de los diferentes países participantes. Por ejemplo, en El Salvador se contó con la participación de unas 11 empresas; en Costa Rica se contó con el apoyo de la Cámara de industrias y se capacitó al personal de unas 60 empresas; y en Nicaragua se contó con el apoyo de 10 empresas privadas, empresas de la alcaldía de Managua y centros hospitalarios; y en Guatemala se contó con la participación de diversas empresas privadas, y además del ministerio de economía, del registro mercantil, del ministerio del ambiente y de una Universidad.



### b) Efectos a corto plazo:

1. El proyecto contribuyó con la facilitación del diálogo social en las Comisiones Nacionales Tripartitas de Seguridad y Salud Ocupacional, en las cuales se promovieron acuerdos en torno a las políticas a impulsar en esa materia. De igual forma, el proyecto promovió el contacto y la comunicación entre los diferentes actores involucrados en la problemática de la seguridad de la salud ocupacional, incorporando, entre otros, a los trabajadores, representantes sindicales, empresarios, gerentes, inspectores del Ministerio de Trabajo.
2. El proyecto contribuyó en el desarrollo de una propuesta metodológica que permitió el efectivo funcionamiento de los Comités de Empresas, al aportar herramientas para la organización, la planificación y el seguimiento de las actividades de implantación de las normas de seguridad y salud ocupacional, el análisis de riesgo, la vigilancia y el diseño de correctivos ante la aparición de accidentes y enfermedades ocupacionales. Entre los principales aportes de esa metodología se pueden señalar los siguientes:
  - Los empresarios podían conocer los niveles de riesgos ocupacionales de sus unidades productivas, así como también, los posibles mecanismos y medidas para su reducción y control.
  - Aportaba una serie de fórmulas que permitían calcular los costos de inversión asociados a las actividades preventivas, y compararlos con los costos en que incurrían las empresas para prestar asistencia médica a trabajadores afectados por accidentes o por enfermedades ocupacionales.
  - Se presentaba la metodología paso a paso sobre la formulación, control y evaluación de los programas de prevención de riesgos en la empresa
3. Se logró que se implantara la metodología propuesta en el proyecto y el sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional, en más de 100 empresas de los países involucrados.
4. El proyecto contribuyó en la promoción de experiencias pilotos de un nuevo modelo de clínicas en las instalaciones de las empresas, en las cuales se superaba la visión asistencialista y de medicina curativa, y se incorporaba la organización y educación del personal de las empresas para la prevención y control oportuno de las situaciones generadoras de accidentes y de enfermedades ocupacionales.
5. Con las actividades de adiestramiento se logró fortalecer la capacidad de inspección de los funcionarios de las Secretarías y Ministerios del Trabajo de los países participantes.



6. La capacitación de facilitadores en cada país, permitirá que las organizaciones gremiales en materia de salud y seguridad ocupacional cuenten con personal especializado para la divulgación de las técnicas y herramientas a aplicar en los programas de prevención y atención en esa materia.
7. El material distribuido con la metodología de FUNDACERSSO fue aplicado en los países participantes. Por ejemplo, en la República Dominicana, la Gerencia de Programas Especiales de INFOTEP, elaboró una planificación y desarrollaron actividades con el fin de difundir el contenido del material. Por otra parte, la Universidad Hispanoamericana, la Universidad Interamericana, la Escuela de Salud Pública y la Comisión de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad de Costa Rica, asumieron el compromiso de divulgar la guía metodológica de FUNDACERSSO. En Honduras se logró elaborar una programación anual con la colaboración del Instituto de formación profesional, el cual participó en el proceso de seguimiento y asesoría dirigido a la empresa.
8. El proyecto generó capacidades para impulsar iniciativas de promoción de agendas de desarrollo de las políticas de seguridad y salud ocupacional. Por ejemplo, en Honduras se desarrollaron talleres de discusión y análisis del Reglamento General de medidas preventivas, de la Ley del Seguro Social y del régimen de riesgos profesionales. De igual forma, se validó el plan nacional de los trabajadores y se analizó el impacto del Tratado de Libre Comercio en la salud de los trabajadores del país.
9. Según lo expresado por los entrevistados, se logró incorporar la aplicación de las normas de seguridad y salud ocupacional en sectores claves como por ejemplo, en el sector de la construcción de Costa Rica.
10. En las entrevistas y visitas realizadas, se constató que los trabajadores respondieron positivamente ante el proyecto, se incorporaban al Comité de Empresa de Seguridad y Salud Ocupacional, y se involucraban en la identificación de los posibles riesgos, en la definición de prioridades y en la elaboración de los planes de solución.
11. Algunos participantes aprovecharon el material comunicado en el proyecto y replicaron las actividades de capacitación en sus respectivos países.

**c) Impacto a mediano plazo:**

1. De seguirse avanzando en la aplicación de la metodología comunicada en el proyecto y de las normas internacionales de seguridad y salud ocupacional, se podrán alcanzar los impactos siguientes.
  - a. Reducir los índices de siniestralidad de las empresas.
  - b. Mejorar la identificación, registro y divulgación de la información sobre seguridad y salud ocupacional.
  - c. Las empresas elevarán su capacidad competitiva para colocar sus productos y servicios en el mercado internacional.
  - d. Los inspectores del Ministerio de Trabajo y del Instituto del seguro social contarán con un mayor aporte de los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones.
  - d) En el sector de los trabajadores se promoverá la necesidad de asumir la cultura laboral preventiva, en la cual los trabajadores se podrán convertir en agentes de control y atención de los riesgos de enfermedades y accidentes en sus espacios de trabajo.
2. Si se le da continuidad y estabilidad al esfuerzo realizado en la configuración y funcionamiento de las Comisiones y Consejos Nacionales Tripartitos, en el futuro, éstos podrán colaborar en la orientación de la toma de decisiones y en la regulación del desarrollo de programas de seguridad y salud ocupacional en los países centroamericanos y en República Dominicana.

3. En el sector universitario, el proyecto puede influir en la incorporación de los aportes de las publicaciones elaboradas, en el diseño y desarrollo de programas de estudio en esta materia. De esa manera, se podrá promover y apoyar el desarrollo de iniciativas para la formación de profesionales especializados en seguridad y salud ocupacional.
4. Las organizaciones beneficiarias que han dado continuidad a las actividades de divulgación de la metodología aportada por el proyecto, por ejemplo, la Asociación de Médicos Empresariales San Salvador, la Cámara de Industriales de Costa Rica, entre otros, facilitarán el posicionamiento del tema en los sectores involucrados en la problemática de la seguridad y salud ocupacional.

### **3.5. Eficiencia del proyecto.**

En el desempeño del proyecto se logró una buena eficiencia en la previsión de los recursos requeridos, en la presentación de cuentas e informe financieros y de gestión, en el aprovechamiento de otras fuentes de recursos y en la coordinación administrativa. De igual forma, se logró un uso racional de los recursos, pues con los recursos asignados se alcanzó una amplia incidencia.

En cuanto a la programación financiera, se detectó que con los recursos asignados se pudieron desarrollar las actividades programadas. De modo que al concluir cada fase del proyecto no se presentaban recursos disponibles, lo cual indica que la ejecución presupuestaria se desarrollaba conforme a lo programado.

Pasando a la presentación de cuentas, se desarrolló una adecuada presentación de informes financieros y de gestión de la coordinación del proyecto. Para lograr ese nivel de eficiencia, se contó con el apoyo y el seguimiento de la oficina de la OEA en El Salvador.

En cuanto al aprovechamiento de otras fuentes de recursos, durante el período 2005 2006, el proyecto FORSSO/CANADA proporcionó 67,176 dólares, lo cual fueron aportados de acuerdo a lo programado, por la Cooperación Interamericana del Ministerio del Recursos Humanos y Desarrollo Social de Canadá. De igual forma, en algunas actividades, las instituciones beneficiadas aportaron recursos para el desarrollo de estas. Por ejemplo, en las reuniones de los Consejos o Comisiones Nacionales Tripartitas de Seguridad y Salud Ocupacional de Belice, Costa Rica y Guatemala, se contó con los aportes financieros de los Ministerios de Trabajo. En el caso de Honduras y Costa Rica, se desarrollaron actividades en las que el sector empresarial aportó parte de los recursos o facilitaron el uso de sus instalaciones. Por otra parte, en algunas actividades se lograron ahorros, al conseguir precios inferiores a los programados. Estos ahorros fueron trasladados a otras partidas, asegurándose así una adecuada ejecución.

Pasando a la eficiencia alcanzada en la coordinación administrativa el proyecto, se logró una adecuada y oportuna comunicación con las oficinas de la OEA en El Salvador y en el resto los países participantes. No obstante, se detectó que las oficinas de la OEA de El Salvador y de Costa Rica fueron las que más se involucraron en el desarrollo y seguimiento del proyecto.

Finalmente, se logró el uso racional de los recursos ejecutados. Pues habiéndose utilizado un total de 296,190 dólares, y con esos recursos se logró atender a 1758 beneficiarios directos, entonces, el costo por beneficiarios se ubicaba en los 168 dólares. De esa manera, se constató que se logró un uso eficiente de los recursos asignados.

### **3.6. Sostenibilidad de los resultados logrados.**

El proyecto presentó una sostenibilidad regular, lo cual se puede constatar en las situaciones siguientes: FUNDACERSSO presentaba una baja capacidad para mantener los avances alcanzados en el funcionamiento de las instancias de coordinación de las políticas de seguridad y salud ocupacional. De igual forma, los nuevos equipos de gobiernos y diferentes sectores involucrados en la política laboral, no se identificaron con las políticas y planes de seguridad y salud ocupacional elaborados en el proyecto, en consecuencia, estos instrumentos no han sido aplicados. Estas deficiencias no permitieron aprovechar, de manera eficaz, las capacidades acumuladas por algunos sectores beneficiados, los cuales podrían asegurar la continuidad de las actividades de divulgación del paquete metodológico aportado por el proyecto.

En cuanto a las debilidades en el mantenimiento de las instancias de coordinación, se presentó la situación siguiente: al culminar el proyecto, FUNDACERSSO dejó de recibir el apoyo político del gobierno de El Salvador y el apoyo financiero de la cooperación del Canadá. Por lo tanto, no contaba con los recursos para mantener los coordinadores nacionales, darle seguimiento a los enlaces y alianzas establecidas, y la continuidad a los avances alcanzados en el apoyo a la coordinación de los Consejos o Comisiones Nacionales Tripartitas de Seguridad y Salud Ocupacional. En consecuencia, luego de culminar el proyecto sólo se había podido mantener los coordinadores nacionales de FUNDACERSSO en El Salvador y en Honduras. De esa manera, no se ha contado con la capacidad para mantener el seguimiento de los Consejos Nacionales Tripartitos y los Comités de Empresas en Seguridad y salud ocupacional, ni con los recursos para promover la continuidad de las actividades de difusión de la metodología desarrollada en el proyecto.

Pasando al análisis de la baja sostenibilidad de las políticas y planes de seguridad y salud ocupacional elaboradas en las actividades del proyecto, según opiniones de algunos de los entrevistados, generalmente, los técnicos de diversas instituciones encargadas de las políticas laborales no participaron en la elaboración de los planes, y por lo tanto, no se identificaban con las propuestas, ni estaban en capacidad de defender o promover su aplicación. Además, en la elaboración de estos planes, fue reducida la participación de los gremios empresariales y de las organizaciones de los trabajadores, y en consecuencia, estas organizaciones no se apropiaron de esos instrumentos, por lo cual no exigían su implementación. Luego, en la fase final del proyecto, a esas limitaciones se sumaba la incorporación de nuevos directivos o nuevos equipos de gobierno, los cuales se inclinaba a no darle continuidad a las políticas de sus antecesores, entonces, se limitaba más aún la sostenibilidad de los resultados del proyecto.

A esas limitaciones se sumaba la ausencia de una estrategia para asegurar la continuidad del proyecto. Entre otras situaciones, es preciso llamar la atención sobre las dos de mayor importancia. Por una parte, si bien es cierto que en el desarrollo del proyecto se articularon y complementaron los recursos de distintas fuentes de cooperación internacional, también es cierto, que se confió en esa fuente como la única estrategia para la sostenibilidad del proyecto. De esa manera, no se establecieron opciones para la legitimación de FUNDACERSSO en los distintos espacios de toma de decisiones políticas de la integración regional, ni se trazó una estrategia de captación de recursos de los beneficiarios del proyecto, es decir, no se establecieron mecanismos para asegurar la captación de recursos de la empresa privada, de los gobiernos y de las organizaciones de los trabajadores, a fin de no depender de los posibles cambios de las estrategias de los organismos de cooperación

internacional. Por lo tanto, al concluirse la ejecución de los aportes de la OEA y ante un cambio de las políticas de cooperación del gobierno de Canadá, los coordinadores del proyecto no contaban con la capacidad financiera para el mantenimiento de los resultados alcanzados. Por la otra, al concluirse el proyecto no se realizó una actividad de cierre formal y de evaluación de los resultados, a fin de identificar las posibles formas de construir la sostenibilidad de los resultados alcanzados. Esta situación generó incertidumbre entre los participantes más comprometidos, los cuales manifestaron su disposición a darle continuidad a los contactos entre los técnicos y a las actividades de capacitación.

Las deficiencias antes descritas, reducen las capacidades institucionales para aprovechar, de manera eficaz, los avances alcanzados en la acumulación de capacidades para la divulgación de la metodología aportada por el proyecto, en algunas de las localidades atendidas. Entre otros resultados y situaciones que pueden potenciar la continuidad de la mencionada divulgación se pueden señalar lo siguiente:

1. Actores claves que participaron en el proyecto han venido adelantando la promoción de iniciativas para darle continuidad a la aplicación de las normas de seguridad y salud ocupacional. Por ejemplo, representante de la Cámara de Industriales de Costa Rica y del Instituto tecnológico de Costa Rica, manifestaron su intención de asumir las iniciativas siguientes:
  - a. Formular una propuesta sobre las normas técnicas de seguridad y salud ocupacional para ser presentada al Poder Legislativo de Costa Rica.
  - b. Desarrollar estudios sobre la aparición de enfermedades ocupacionales, como por ejemplo, enfermedades asociadas al uso prolongado de computadoras.
  - c. Impulsar las modificaciones en la normativa laboral vigente, a fin incorporar esas enfermedades en la lista de casos reconocidos para efectos de permisos de reposos médicos e inhabilitación laboral, según sea el caso.
2. Se capacitaron grupos o representantes de sectores que pueden constituirse en importantes aliados para la sostenibilidad de la mencionada divulgación. Por ejemplo, los miembros de la Asociación de Médicos Empresariales de San Salvador, los cuales suelen atender clínicas ubicadas en las instalaciones de la empresa, se incorporaron a las actividades de divulgación de la metodología de FUNDACERSSO. Estos actores aseguran una mayor estabilidad de los programas de divulgación de la metodología para aplicación de las normas de seguridad y salud ocupacional, y además, desde ese espacio se puede promover el funcionamiento de los comités de empresa de una manera más eficaz.
3. Según la opinión expresada por algunos entrevistados, se requiere seguir desarrollando las actividades de capacitación y actualización de conocimientos en la metodología antes nombrada. Al respecto diversos sectores manifestaron la necesidad, e incluso, la urgencia de seguir divulgando esa metodología.
4. Finalmente, debido a las presiones y las exigencias en el cumplimiento de las normas internacionales en salud y salud ocupacional, que se desprende de los tratados de libre comercio, los gobiernos y las empresas vinculadas con el comercio internacional se verán obligados a darle continuidad a las iniciativas tendientes a la aplicación de los productos y aportes generados en el proyecto.

### **3.7. Lecciones aprendidas, mejores prácticas y dificultades.**

#### **a) Mejores prácticas y lecciones aprendidas:**

En el desempeño del proyecto se observó algunas prácticas de las cuales se pueden extraer aprendizajes para mejorar el desempeño de este tipo de proyecto. Aún cuando algunas de estas prácticas no fueron debidamente sistematizadas y validadas en el proyecto, de estas se pueden identificar las pistas sobre cómo implementar esos aprendizajes. A continuación se presentarán las principales mejores prácticas.

#### **Mejores prácticas para facilitar la coordinación del proceso:**

- Para el fortalecimiento de las relaciones y la coordinación de FUNDACERSSO con las Comisiones Nacionales Tripartitas de Seguridad y Salud Ocupacional en los distintos países, fue necesario una estrecha y continua comunicación, así como el seguimiento y la búsqueda de resultados visibles.
- La construcción de alianzas con instituciones y gremios constituyó un factor clave para la promoción y el desarrollo de este tipo de iniciativas. Por ejemplo, la incorporación activa de la Cámara de industriales de Costa Rica y gremios empresariales de Honduras, generaba una mayor incidencia y sostenibilidad de la iniciativa. Con la incorporación de la Asociación de Médicos Empresariales de San Salvador, se facilitaba el desarrollo de la estrategia de promoción del proyecto a lo interno del recinto de las empresas.

#### **Mejores prácticas de la metodología de las actividades de capacitación:**

- Se observó como una práctica adecuada que los contenidos preparados para los talleres, eran enviados a los enlaces nacionales con el objeto de que lo validaran, tomando en cuenta la legislación nacional vigente en seguridad y salud ocupacional, así como los criterios de defensa de la equidad de género establecidos en las disposiciones y convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo. Luego de esa validación, se enviaban las recomendaciones a los coordinadores de las actividades de capacitación, quienes se ocupaban de incorporar las recomendaciones.
- El proyecto aportó una metodología debidamente documentada, la cual facilitaba el desarrollo de mecanismos para la creación, desarrollo y seguimiento, de los Comités de Empresas de Seguridad y Salud Ocupacional.

#### **Mejores prácticas para elevar las capacidades de las instituciones locales en la formulación y gestión de proyectos:**

- La oficina de la OEA en El Salvador, para la selección de los proyectos a presentar a FEMCIDI, en coordinación con la Oficina Nacional de Enlace, ha venido aplicando el proceso siguiente:
  - a. Convoca a un concurso de presentación de proyectos.
  - b. Selecciona las mejores propuestas, a través de una evaluación de la congruencia y consistencia del diseño.
  - c. Apoya a las propuestas seleccionadas, en cuanto a identificar las posibles correcciones que elevan la claridad y la consistencia de las propuestas.
  - d. Presenta las propuestas a FEMCIDI.

- e. Luego de que los proyectos son aprobados, son acompañados con un adecuado seguimiento.
- La Oficina de la OEA en Costa Rica, con el apoyo de FEMCIDI y del Ministerio de Planificación y la Cancillería, desarrollaron una actividad de capacitación de funcionarios de las instituciones públicas en la metodología a seguir en la formulación de proyectos.
- La Oficina de la OEA en Costa Rica, suele realizar reuniones con representantes de los diferentes proyectos en ejecución, en la cual estos exponen información sobre el desarrollo y los avances de los proyectos. Estas actividades, además de facilitar el monitoreo y seguimiento a los proyectos, ayuda a que las instituciones participantes constaten los múltiples aportes que la OEA desarrolla en el país.

**b) Factores o situaciones que generaron dificultades:**

1. En el propósito del proyecto se estableció la actualización de leyes, normas y políticas relacionadas con la seguridad y la salud ocupacional. Sin embargo, no fue posible lograr ese propósito, pues se requería que los Ministerios de Trabajo asumieran una mayor influencia y compromiso, para generar los apoyos necesarios en la aprobación o reforma del marco normativo en esa materia.
2. Las debilidades institucionales de FUNDACERSSO generaron desde el inicio dificultades en la coordinación del proyecto. Se pudo constatar que, en el inicio del proyecto, en los primeros ocho meses, debido a que FUNDACERSSO no contaba con un facilitador nacional en algunos de los países participantes, ocurrieron deficiencias en las comunicaciones y en la coordinación con los Ministerios y Secretaría del Trabajo, lo cual impuso atrasos en la ejecución. Esas dificultades, persistieron durante el período 2007-2008, y se agudizaron en la fase final del proyecto.
3. En la mayoría de los países el marco normativo no estaba actualizado, lo cual imponía obstáculos para impulsar las propuestas diseñadas. Por ejemplo, en El Salvador no se había aprobado el anteproyecto de Ley presentado en el 2004. En consecuencia, en el desarrollo del proyecto, no se contaba con un marco normativo que exigiera a las empresas el cumplimiento de la gestión de sistemas de seguridad y salud ocupacional.
4. Los recurrentes cambios de gobierno, en los países participantes, generaban la falta de continuidad y de apoyo en la coordinación y la participación en las actividades del proyecto. En algunos países (con mayor énfasis en Honduras y Nicaragua) ocurrieron recurrentes cambios de las personas que representaban al Estado en las Comisiones Nacionales de Seguridad y Salud Ocupacional, lo cual generaba la continua reestructuración y estancamiento del funcionamiento de esas comisiones.
5. A pesar de que algunos sectores empresariales reaccionaban positivamente e incorporaban la gestión de sistemas de seguridad y salud ocupacional, un amplio sector manifestaba sus dudas sobre esta iniciativa y no percibía los beneficios que podría generar la aplicación de esos sistemas. De igual forma, en el proyecto no se contaba con investigaciones comparativas sobre el efecto generado por el uso de las normas seguridad y salud ocupacional, en la rentabilidad de las empresas y en la calidad y competitividad productiva. Aún cuando se realizaron estudios en cuatro empresas en Costa Rica, estos no eran suficientes para ser presentados como una investigación válida para la heterogeneidad de sectores empresariales y países participantes en el proyecto.

6. En algunos países se presentaba una alta rotación del personal de las empresas, lo cual implicaba que los líderes del comité de empresa, luego estar capacitado, migraban a otra unidad productiva. Por ese motivo, continuamente se requería desarrollar actividades de capacitación dirigidas al nuevo personal.
7. Las instituciones contrapartes, generalmente, no cuentan con personal con la suficiente experticia para formular los proyectos de manera adecuada. De igual forma, no siempre cuentan con la suficiente capacidad para presentar debidamente los informes de gestión y las cuentas de la ejecución financiera.

#### **4. Conclusiones sobre el desempeño del proyecto.**

De acuerdo a las conclusiones de las dimensiones evaluadas, el proyecto presentó un desempeño regular. Aún cuando se logró una excelente pertinencia y una buena eficiencia, se presentó un desempeño regular en cuanto a la efectividad y la sostenibilidad. Esa baja capacidad de desempeño se desprendía, en parte, de las deficiencias del diseño del proyecto, en el cual se sobrestimaba la capacidad de incidencia y se presentaban inconsistencias, que no permitieron formular objetivos acotados y una lógica de intervención con una adecuada coherencia entre sus partes.

En cuanto la pertinencia del proyecto, la intervención logró avanzar en la implementación y desarrollo de estrategias y metodologías para identificar y diagnosticar las situaciones de riesgos de accidentes y enfermedades ocupacionales, así como para planificar las posibles soluciones, con la participación de los trabajadores, los representantes sindicales y los gerentes de las empresas beneficiadas con el proyecto. Con ese aporte se lograba demostrar un modo de incidir en la reducción de los índices de accidentes y enfermedades ocupacionales, a través de la puesta en funcionamiento de los Comités de Empresa en Seguridad y Salud Ocupacional y del desarrollo de planes de gestión en esa materia. De igual forma, el proyecto resultó pertinente para que las empresas y las instituciones públicas responsables del área laboral, logran manejar herramientas para promover y vigilar la aplicación de las normas internacionales de seguridad y salud ocupacional. De esa manera, el proyecto contribuía a elevar las capacidades de las empresas para colocar su producción en el mercado internacional. Además, al promover el establecimiento de normas y estándares de calidad en las condiciones y medio ambiente de los lugares de trabajo, se impulsaba una estrategia para incrementar la productividad y la eficiencia de la empresa.

En relación a la regular efectividad alcanzada, se observó que sólo un 37.5 por ciento de los países participantes elaboraron políticas nacionales de seguridad y salud ocupacional, y el 62.5 por ciento elaboraron planes nacionales en la mencionada materia. Además, al culminar el proyecto, FINDACERSSO no se había consolidado como una instancia de coordinación y consenso regional de las políticas de seguridad y salud ocupacional, y en consecuencia, no estaba en capacidad de impulsar una estrategia regional de esas políticas. Por lo tanto, aún cuando se ejecutaron las actividades programadas, estas no aseguraron la consecución del propósito esperado. Ahora bien, con el proyecto se logró ordenar, divulgar y validar una metodología para la gestión de los sistemas de seguridad y salud ocupacional, y se desarrollaron experiencias de promoción y acompañamiento de los comités de empresas de SSO y de los Consejos o Comisiones Nacionales Tripartitas de SSO. No obstante, estos logros se focalizaron en realidades puntuales en cada uno de los países involucrados, pero, no se logró el desarrollo de una política regional, ni la consolidación de una instancia de coordinación regional, en los términos establecidos en los indicadores del proyecto.

Pasando a la buena eficiencia alcanzada, en el desempeño del proyecto se logró una adecuada previsión de los recursos requeridos, así como una eficiente presentación de cuentas e informe financieros y de gestión, una adecuada gestión en el aprovechamiento de otras fuentes de recursos y en la coordinación administrativa. De igual forma, se logró un uso racional de los recursos, pues con los recursos asignados se alcanzó una amplia incidencia. Al respecto, habiéndose utilizado un total de 296,190 dólares, y con esos recursos se logró atender a 1758 beneficiarios directos, entonces, el costo por beneficiarios se ubicaba en los 168 dólares. De esa manera, se constató que se logró un uso eficiente de los recursos asignados.

Finalmente, se presenta una regular sostenibilidad de los resultados alcanzados, debido a que, al culminar el proyecto, FUNDACERSSO dejó de recibir el apoyo político del gobierno de El Salvador y el apoyo financiero de la cooperación del Canadá. Por lo tanto, no contaba con los recursos para mantener los coordinadores nacionales, darle seguimiento a los enlaces y alianzas establecidas y la continuidad a los avances alcanzados en el apoyo a la coordinación de los Consejos o Comisiones Nacionales Tripartitas de Seguridad y Salud Ocupacional. En consecuencia, luego de culminar el proyecto sólo se había podido mantener los coordinadores nacionales de FUNDACERSSO en El Salvador y en Honduras. De esa manera, no se ha contado con la capacidad para mantener el seguimiento de los Consejos Nacionales Tripartitos y los Comités de Empresas en Seguridad y Salud Ocupacional, ni con los recursos para promover la continuidad de las actividades de difusión de la metodología desarrollada en el proyecto. De igual forma, según opiniones de algunos de los entrevistados, generalmente, los técnicos de diversas instituciones encargadas de las políticas laborales no participaron en la elaboración de los planes, y por lo tanto, no se identificaban con las propuestas, ni estaban en capacidad de defender o promover su aplicación. Además, en la elaboración de estos planes, fue reducida la participación de los gremios empresariales y de las organizaciones de los trabajadores, y en consecuencia, estas organizaciones no se apropiaron de esos instrumentos, por lo cual no exigían su implementación. Luego, en la fase final del proyecto, a esas limitaciones se sumaba la incorporación de nuevos directivos o nuevos equipos de gobierno, los cuales se inclinaba a no darle continuidad a las políticas de sus antecesores, entonces, se limitaba más aún la sostenibilidad de los resultados del proyecto. Esas deficiencias, reducen las capacidades institucionales para aprovechar, de manera eficaz, los avances alcanzados en la acumulación de capacidades para la divulgación de la metodología aportada por el proyecto, en algunas de las localidades atendidas.

## **5. Recomendaciones.**

### **Recomendaciones para fortalecer la coordinación de la política de seguridad y salud ocupacional en la región.**

1. Es recomendable promover y facilitar espacios para la revisión de las políticas de integración y cooperación internacional en el área del proyecto. En ese sentido, se debe buscar que los organismos responsables de la integración económica de la subregión evalúen y definan aspectos como los siguientes:
  - a. Evaluar la situación de FUNDACERSSO y otras iniciativas similares de coordinación de políticas de seguridad y salud ocupacional, desarrolladas en la subregión.
  - b. Adecuar la instancia de coordinación que debía cumplir FUNDACERSSO, a las nuevas condiciones y necesidades en el área del desarrollo de políticas de seguridad y salud ocupacional para la subregión.



- c. Crear mecanismos para evitar la dispersión y duplicación de esfuerzos de las iniciativas apoyadas por la cooperación internacional en esta área.
  - d. Impulsar la creación de una instancia de coordinación regional, amparada por acuerdos ratificados por los poderes legislativos de los países de la subregión, con legitimidad jurisdiccional y con una adecuada asignación de presupuesto, para poder asegurar la continuidad de los avances alcanzados.
  - e. En esa instancia de coordinación regional, se recomienda incluir la participación del sector público, del sector privado, de las organizaciones de los trabajadores y de las universidades.
2. En proyectos de esta naturaleza, se debe exigir el desarrollo de la coordinación compartida, entre la instancia creada para la ejecución del proyecto y el personal de las instituciones beneficiadas. De esa manera, se podría asegurar que, una vez ejecutado los recursos del proyecto, se podrá contar con una coordinación que asegura la continuidad de los resultados y de los productos alcanzados.

#### **Recomendaciones para fortalecer la capacidad en la formulación de políticas de seguridad y salud ocupacional en la subregión.**

1. Se recomienda diseñar una estrategia para la producción y divulgación de información consistente sobre las bondades financieras del uso de las normas de seguridad y salud ocupacional. En este sentido, se recomienda promover y apoyar el desarrollo de estudios comparativos del efecto financiero generado por la aplicación de las normas antes mencionadas, en una muestra representativa de empresas de los países de la región. A partir de esos estudios, se pueden desarrollar estrategias para propiciar el apoyo de los empresarios en la implementación de estas normas.
2. Es aconsejable impulsar el diseño y desarrollo de sistemas de información para el monitoreo y seguimiento del comportamiento de la seguridad y salud ocupacional en los distintos países de la región. Es preciso que estos sistemas sean asumidos de manera subregional, lo cual facilite el registro de la información con indicadores estandarizados y permita reducir los costos del diseño y desarrollo de esos sistemas.
3. Se recomienda impulsar la creación de carreras universitarias y de postgrado para la formación de personal especializado en el área de la seguridad y salud ocupacional. De igual forma, se debe promover la incorporación y el adecuado tratamiento de esta temática en el currículo de formación de las escuelas de medicina de las universidades de la región.

#### **Recomendaciones para la sostenibilidad de los avances en la divulgación de la metodología de aplicación de las normas de seguridad y salud ocupacional.**

1. Se recomienda aportar la base de datos de los contactos, la metodología y los productos generados por esta intervención, al proyecto para el Desarrollo Sustentable de la Seguridad y Salud Ocupacional en Centroamérica y República Dominicana (PRODESSO), el cual está en plena ejecución y es financiado por la cooperación del Canadá. De esa manera, se podría asegurar, en parte, la sostenibilidad de los resultados alcanzados en la difusión de la metodología generada en el proyecto.
2. Se recomienda dar continuidad a las propuestas desarrolladas, fortaleciendo el funcionamiento de este tipo de iniciativas a través de la incorporación y capacitación del personal de las clínicas ubicadas en las instalaciones de las empresas. Esta estrategia puede asegurar una mayor incidencia y sostenibilidad en el desarrollo de sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional.

## ANEXOS.

### Anexo N° 1. Balance de la ejecución del proyecto:

RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS ALCANZADOS
<p><b>A NIVEL DE PROPOSITO:</b></p> <p>La capacidad de Centroamérica y República Dominicana reforzarla para desarrollar políticas y estrategias nacionales y regionales en Seguridad y Salud en el Trabajo, que favorezcan la mejora de las condiciones de trabajo, disminuyan la siniestralidad, eleven la productividad y la capacidad de competencia de la región, frente a los procesos de globalización imperantes.</p>	
<p><b>Metas:</b></p> <p>Política de SST y Reglamento General de SSO actualizado en cada país.</p>	<p>Al menos tres de los países cuentan con una política de SST (Nicaragua, Costa Rica y El Salvador).</p> <p>Los países de Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana actualizaron el Reglamento General de SSO, en el periodo 2004 y 2007, sin embargo el Reglamento de Costa Rica data de 1967 y el de El Salvador de 1971, estos no han sido actualizados.</p>
<p>El Comité Directivo de FUNDACERSSO no contaba con una estrategia Sub-regional en SST.</p>	<p>El Comité Directivo de FUNDACERSSO elaboró una estrategia Sub-regional en materia de SSO.</p>
<p>Plan nacional de SSO actualizado y sus respectivos planes operativos en los países.</p>	<p>Al menos en cinco países se cuenta con un plan nacional de SSO actualizado, y son los siguientes: Guatemala, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y El Salvador, el país que tiene el Plan Nacional en proceso de revisión es República Dominicana.</p>
<p><b>A NIVEL DE LOS PRODUCTOS.</b></p> <p><b>1. Difusión de Metodología Educativa en SST</b></p> <p>Reforzamiento en SST a inspectores de los Ministerios o Secretarías de Trabajo de cada país y capacitación a 20 empresas de cada uno de los 8 países en el paquete metodológico en SST desarrollando por FUNDACERSSO, para que impulsen programas exitosos de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	
<p><b>Metas:</b></p> <p>Realizar 16 Talleres sobre Guía Metodológica de FUNDACERSSO, y capacitar a 210 miembros de las Gremiales empresariales y de asociaciones sindicales.</p>	<p>Talleres para gremiales empresariales y asociaciones sindicales ejecutados en Honduras, Nicaragua, El Salvador, Costa Rica, Guatemala, Belice, República Dominicana y Panamá.</p>
<p>Realizar Taller de planificación estratégica en la gestión de SSO para el equipo operativo de FUNDACERSSO.</p>	<p>Se desarrolló el taller con la asistencia de 25 personas, actividad completada en su totalidad se distribuyeron 25 documentos conteniendo la Guía Metodológica, proporcionada por la Consultora que impartió el taller sobre la Planeación Estratégica. Evento realizado los días 29 y 30 de mayo de 2007.</p>
<p>Realizar 8 Talleres de Calibración de Equipos de Medición de Contaminantes dirigido a Inspectores de los Ministerios o Secretarías de Trabajo</p>	<p>Talleres para inspectores e inspectoras de Higiene y Seguridad Ocupacional ejecutados en Honduras, Nicaragua, El Salvador, Costa Rica, Guatemala, Belice, Panamá y República Dominicana. Se capacitó un total de 194 inspectores e inspectoras de los Ministerios y Secretarías de Trabajo.</p>

RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS ALCANZADOS
<p><b>2, Fortalecimiento de los Institutos de Formación Profesional en SST.</b> Cada país cuenta con una estructura consolidada de Institutos de Formación Profesional y con funcionarios que puedan reproducir las técnicas y metodologías compartidas por FUNDACERSSO, así como monitorear y evaluar el impacto de estas técnicas y metodologías en las instituciones a las cuales les prestan servicio.</p>	
<p><b>Metas:</b> Acuerdos entre FUNDACERSSO y al menos 7 Institutos de Formación Profesional de los países participantes en el proyecto.</p>	<p>Se capacitaron a los funcionarios de los Institutos con los cuales la Fundación tiene convenios firmados, Actividad desarrollada en los países de El Salvador, Costa Rica, Guatemala, Nicaragua y Honduras, no se completo la capacitación en Belice y Panamá.</p>
<p><b>3. Fortalecimiento de los Consejos Tripartitos Nacionales.</b> Los Consejos Tripartitos Nacionales de los Países participantes funcionen de manera sistemática, con el objeto de coadyuvar a la formulación e implementación de Políticas Nacionales en materia de SST, para ser incorporadas en el diseño de las estrategias de desarrollo sostenible de la región.</p>	
<p><b>Metas:</b> Reunión Regional con 4 representantes de cada Comisión de SSO, de las Secretarías y Ministerios de Trabajo de los 8 países, para la definición de Una estrategia Sub-regional en SSO.</p>	<p>Estrategia definida y oficializada por los consejos Tripartitos Nacionales de SSO de los 8 países. Se suscribió y publicó la Declaración de Panamá (Año 2007).</p>
<p>Reunión Regional del Comité Técnico conformado por Facilitadores y Facilitadoras Nacionales y miembros del Comité Directivo para evaluar los resultados de los 2 años de ejecución del proyecto</p>	<p>Se realizó la reunión, en la que se trabajó, con los involucrados directos en la gestión de los componentes del proyecto</p>
<p><b>4- Difusión de las Metodologías de FUNDACERSSO a otras Regiones.</b> Difundidos en los países del CARICOM, de manera sistemática los contenidos y metodologías producidas por CERSSO y preparar mecanismos de colaboración interregional en materia de SST</p>	
<p><b>Metas:</b> Diseñar, editar y distribuir un promedio de 5,000 revistas que contengan artículos informativos de las actividades que realiza FUNDACERSSO</p>	<p>Se han distribuido 6,500 ejemplares de la Revista Labor &amp; Salud</p>
<p>La página Web funcionando. Números de visitas hechas a la misma.</p>	<p>Colocadas un promedio de 75 fotos de eventos realizados, la Guía metodológica de FUNDACERSSO, así como las herramientas de SSO y la Declaración de Panamá 2007</p>

RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS ALCANZADOS
<p><b>A NIVEL DE LOS COMPONENTES.</b>  <b>Componente N° 1.</b>  <b>Difusión de la metodología educativa en SSO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>AÑOS 2005 – 2006.</b></p> <p><b>Actividad 1.1.</b> Realizar en cada país los eventos siguientes:</p> <p>a. Un taller sobre las normas internacionales de certificación de salud y seguridad ocupacional</p> <p>b. Un taller sobre reforzamiento de SSO.</p> <p>Destinatarios: Inspectores e inspectoras de SSO de los Ministerios y Secretarías del Trabajo.</p>	<p style="text-align: center;"><b>AÑOS 2005 – 2006</b></p> <p>a. Se realizaron los dos talleres en cada uno de los ocho países.</p> <p>b. Se ejecutaron 16 talleres con un total de 566 participantes y una distribución de 685 documentos.</p> <p>c. En el primer taller participaron 203 personas y se distribuyeron 222 documentos.</p> <p>d. En el segundo taller participaron 363 personas y se distribuyeron 463 documentos.</p> <p>e. El primer taller se ejecutó entre octubre y diciembre de 2005, y el segundo entre marzo y noviembre de 2006.</p>
<p><b>Actividad 1.2</b> Realizar en cada país un taller de capacitación para al menos 10 empresas, enfocados en el desarrollo del paquete metodológico de FUNDACERSSO. Los talleres serían impartidos por los enlaces nacionales de FUNDACERSSO.</p>	<p>a. Se ejecutó el taller de capacitación en los ocho países.</p> <p>b. Participaron 171 personas y se distribuyeron 193 documentos</p>
<b>AÑOS 2007 – 2008.</b>	<b>AÑOS 2007 – 2008.</b>
<p><b>Actividad 1.1.</b> Realizar en cada país, 2 talleres de 2 días de duración, durante el año de proyecto, sobre la metodología de Seguridad y Salud Ocupacional, según el detalle siguiente: 1 taller para gremiales empresariales y 1 taller para gremiales de trabajadores y trabajadoras de SSO de los sectores seleccionados por las Comisiones Tripartitas Nacionales de Seguridad y Salud Ocupacional (Agricultura, construcción, pesca, comercio, etc.</p>	<p>a. Los países de El Salvador, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Belice y Republica Dominicana, desarrollaron dos talleres cada uno.</p> <p>b. Se ejecutó un total de 12 talleres, de los cuales 6 se impartieron a gremiales empresariales y 6 a gremiales sindicales.</p> <p>c. Se capacitaron entre ambas a 413 personas y se distribuyó igual número de material didáctico.</p>
<p><b>Actividad 1.2.</b> Realizar en Nicaragua un taller de capacitación de 2 días de duración, enfocado en la Planeación Estratégica en la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional Nacional, dirigido al equipo operativo de FUNDACERSSO.</p>	<p>Se desarrolló el taller con la asistencia de 25 personas, actividad completada en su totalidad se distribuyeron 25 documentos conteniendo la Guía Metodológica, proporcionada por la Consultora que impartió el taller sobre la Planeación Estratégica. Evento realizado los días 29 y 30 de mayo de 2007.</p>
<p><b>Actividad 1.3.</b> Realizar en cada país un taller de 3 días de duración, en el quinto y sexto mes del proyecto, enfocada en la metodología de calibración de equipo de medición de contaminantes, dirigido a los técnicos de higiene ocupacional de los Ministerios y Secretarías de Trabajo de los 8 países</p>	<p>a. El taller fue impartido en los diferentes países, esta actividad fue concluida en: EL SALVADOR, HONDURAS, NICARAGUA, COSTA RICA, GUATEMALA, BELICE Y PANAMÁ, y los días 30 y 31 de enero de 2008, se concluyó en REPUBLICA DOMINICANA .</p> <p>b. Se capacitó un total de 194 inspectores e inspectoras de los Ministerios y Secretarías de Trabajo lo que indica un promedio de 25 personas por cada taller.</p>

RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS ALCANZADOS
<p><b>Componente N° 2.</b>  <b>Fortalecimiento de los Institutos de Formación Profesional en SSO.</b>  <b>AÑOS 2005 - 2006</b>  <b>Actividad 2.1.</b> Apoyar a los Institutos de Formación Profesional de los países con los que se han firmado acuerdos, en la reproducción de materiales de SSO y la metodología de FUNDACERSSO.</p>	<p style="text-align: center;"><b>AÑOS 2005 - 2006</b></p> <p>a. Se ejecutaron las actividades en siete de los países. No se lograron ejecutar en Panamá.  b. Se reprodujeron 937 documentos del paquete metodológico de FUNDACERSSO.</p>
<p><b>Actividad 2.2.</b> Realizar un taller de entrenamiento para los funcionarios de cada uno de los Institutos de Formación Profesional</p>	<p>a. El taller se realizó en los ocho países. (Ejecución de 8 talleres)  b. Se capacitaron a 151 participantes y se distribuyeron 272 documentos del material de formación al personal de los Institutos de Formación de los ocho países involucrados en el proyecto.</p>
<p style="text-align: center;"><b>AÑOS 2007 – 2008.</b></p> <p><b>Actividad 2.1.</b> Realizar 1 taller de dos días de duración, en los 8 países, sobre metodología actualizada de SSO de FUNDACERSSO, para 12 funcionarios y funcionarias de los institutos de formación profesional con los que FUNDACERSSO posee convenios firmados.</p>	<p style="text-align: center;"><b>AÑOS 2007 – 2008.</b></p> <p>a. La actividad fue desarrollada en los países de EL SALVADOR, COSTA RICA, GUATEMALA, NICARAGUA, HONDURAS Y REPUBLICA DOMINICANA.  b. Se capacitó un total de 155 funcionarios de los Institutos de Formación Profesional, la capacitación fue orientada a convertirlos en multiplicadores de la enseñanza recibida. Entre los asistentes se distribuyeron 166 ejemplares de la Guía metodológica.  c. En Belice y en Panamá no fue posible desarrollar el taller.</p>

RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS ALCANZADOS
<p><b>Componente N° 3.</b> <b>Fortalecimiento de los Consejos Tripartitos Nacionales.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>AÑOS 2005 - 2006</b></p> <p><b>Actividad 3.1.</b> Realizar una reunión mensual con los Consejos y Comisiones Nacionales de SSO de cada país, a partir del noveno mes hasta el último mes del proyecto, para reforzar la coordinación, planificación y organización de estas instancias, con el fin de convertirlas en líderes del impulso de la SSO en sus respectivos países.</p>	<p style="text-align: center;"><b>AÑOS 2005 - 2006</b></p> <p>a. Se ejecutaron las reuniones en siete países. En Panamá no se logró conformar la Comisión Tripartita. b. En el Salvador, las reuniones permitieron la elaboración del Plan de Acción Estratégica del país.</p>
<p><b>Actividad 3.2.</b> Realizar una reunión regional con los representantes de las Comisiones Nacionales de SSO y enlaces nacionales de FUNDACERSSO, para evaluar los resultados del primer taller. Esto con el fin de que los participantes gestionen, ante los Ministerios y Secretarías de Trabajo de sus países, que los inspectores e inspectoras de SSO de dichas dependencias se vuelvan facilitadores del cumplimiento de SSO en las empresas que visitan.</p>	<p>a. Se ejecutó la reunión en Guatemala. b. Participaron 21 personas, se contó con la participación de representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de la Oficina Regional de FUNDACERSSO, del Comité Directivo de FUNDACERSSO, facilitadores de los diferentes países y representantes de Canadá.</p>
<p><b>Actividad 3.3.</b> Realizar una reunión con organismos internacionales y agencias regionales en el área de SSO, con representación en el Salvador, para la presentación del proyecto y coordinar acciones futuras.</p>	<p>a. Se ejecutó la reunión con la participación de 14 instituciones. b. Participaron 25 personas, representantes de las instituciones siguientes: Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador, Oficina de la OEA de El Salvador, Embajada del Canadá, Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), Programa de Salud y Trabajo en América Central (SALTRA), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Panamericana de la Salud (OPS), Centro de Investigación y Estudios de la Salud (CIES), Laboratorio Oficial Madariaga (LOM), Secretaría General del Sistema de Integración Centroamericano (SGSICA), Universidad Francisco Gavidia (El Salvador), Universidad Dr. José Matías Delgado (El Salvador), Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO) de El Salvador y FUNDACERSSO,</p>
<p style="text-align: center;"><b>AÑOS 2007 – 2008.</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>AÑOS 2007 – 2008.</b></p>
<p><b>Actividad 3.1.</b> Realizar una Reunión Regional en Panamá con 4 representantes de cada uno de los Consejos o Comisiones Nacionales de SSO de los 8 países, en el cuarto mes del proyecto, para desarrollar estrategias prioritarias a nivel regional, según lo establecido en el II Taller Hemisférico de SSO y el desarrollo de las Alianzas Estratégicas multisectoriales locales.</p>	<p>a. La actividad se desarrolló con la integración de 6 mesas de Trabajo, cada una de ellas, estuvo enfocada al análisis de los temas propuestos en el documento central sobre la situación Sub-regional de Seguridad y Salud Ocupacional, previamente proporcionado por el Coordinador del Proyecto. b. Las mesas fueron integradas por los Miembros de los Consejos y Comisiones Nacionales Tripartitas de los 8 países beneficiados por el proyecto. c. Se elaboró el documento denominado DECLARACIÓN DE PANAMÁ 2007. Resultado de esta actividad fue anexado en el primer informe y se contó con la asistencia de 47 miembros de las Comisiones y Consejos Nacionales</p>

	<p>Tripartitos.</p> <p>d. La Declaración ha sido socializada en cada una de las Comisiones o Consejos Nacionales Tripartitos, para su implementación y seguimiento.</p>
<p><b>Actividad 3.2.</b> Realizar una Reunión Regional del Comité Técnico, de dos días de duración en El Salvador, en el onceavo mes del proyecto, con los Facilitadores y Facilitadoras Nacionales de FUNDACERSSO y con los miembros del Comité Directivo para evaluar los resultados de los dos años de ejecución y diseñar estrategias de seguimiento a los resultados y objetivos regionales y para fortalecer y potenciar a las Comisiones Nacionales Tripartitas de SSO de los 8 países.</p>	<p>a. La Reunión del Comité Técnico de FUNDACERSSO, se desarrolló los días 28 y 29 de febrero de 2008, en la Ciudad de San Salvador, República de El Salvador.</p> <p>b. Se evaluó la ejecución del proyecto, FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD DE COMPETITIVIDAD DE CENTROAMÉRICA Y REPUBLICA DOMINICANA, FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN, VÍA LA INVERSIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”.</p>

RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS ALCANZADOS
<p><b>Componente N° 4.</b> <b>Difusión de Metodología de FUNDACERSSO.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>AÑOS 2005 - 2006</b></p> <p><b>Actividad 4.1.</b> Mantener vigente y actualizada la página Web de FUNDACERSSO, desde el primer mes hasta el último mes del proyecto.</p>	<p style="text-align: center;"><b>AÑOS 2005 – 2006</b></p> <p>a. Se recopiló la información de los países de la región, respecto a las actividades del proyecto.  b. Se divulgó esa información en la página Web.  c. Se publicaron 16 boletines y se alojaron unas 75 fotografías de los eventos realizados en el marco del proyecto.  d. Se editó la primera revista de FUNDACERSSO.</p>
<b>AÑOS 2007 – 2008.</b>	<b>AÑOS 2007 – 2008.</b>
<p><b>Actividad 4.1.</b> Fortalecimiento del medio informativo y formativo de FUNDACERSSO, para su distribución a los 8 países</p>	<p>a. En mayo, agosto y diciembre de 2007, y marzo de 2008 se reprodujeron 6.500 ejemplares de la revista Labor &amp; Salud.  b. Se distribuyeron 4.800 ejemplares en los 8 países beneficiados con el proyecto.  c. Los restantes se han distribuido en los eventos realizados en Nicaragua, Panamá; así como en los talleres de Calibración, talleres impartidos a las gremiales, Talleres dirigidos a los Institutos de Formación Profesional.  d. Además, se han distribuido en las Embajadas de Canadá, Universidades, Ministerios y Secretarías de Trabajo, Ministerios de Salud, Medio Ambiente, Educación, Institutos del Seguro Social, y en las empresas donde FUNDACERSSO, da seguimiento a las Comisiones Bipartitas de Seguridad y Salud Ocupacional.</p>
<p><b>Actividad 4.2.</b> Mantener actualizada la pagina Web de FUNDACERSSO</p>	<p>a. Para esta actividad hubo dos contrataciones por las siguientes razones: la primera consultora contratada para el manejo y administración del sitio Web, Lic. Vania Medina, presentó su renuncia al cargo, habiéndose gestionado ante la OEA El Salvador la contratación de otra consultora: Lic. Sylvia Alcira Parada, quien desempeño el cargo hasta febrero de 2008.  b. El sitio Web, fue actualizado y colocado un promedio de 75 fotos de los talleres de Calibración de Equipos de Medición, talleres dirigidos a las gremiales empresariales y sindicales, a los Institutos de Formación Profesional, incluyendo las firmas de los convenios.  c. De igual forma el sitio contiene las herramientas y la Guía metodológica de FUNDACERSSO. Así como la Declaración de Panamá 2007.</p>



## Anexo N° 2. Balance las personas entrevistadas.

### Personas entrevistadas en El Salvador:

<b>NOMBRE Y APELLIDO</b>	<b>ORGANIZACIÓN</b>
1. DAVID PANAMÁ	Asociación de Médicos de Empresas de San Salvador.
2. CARLOS RIVERA	Director Ejecutivo de FUNDACERSSO.
3. RENE HERRERA	Jefe del Departamento de Salud Ocupacional del Instituto del Seguro Social de El Salvador.
4. ENRIQUE PALACIOS	Técnico del Departamento de Salud Ocupacional del Instituto del Seguro Social de El Salvador
5. RICARDO MEDRANO	Coordinador de Seguridad Industrial de la empresa Ingenio El Ángel.
6. ALVARO MEJIA	Jefe del Departamento de Salud e Higiene Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
7. ROGELIO SOTELA.	Representante de la OEA en el Salvador.
8. MILAGROS MARTÍNEZ DE TORRE CHICO.	Administradora de la Oficina de la OEA en el Salvador.

### Personas entrevistadas en Nicaragua:

<b>NOMBRE Y APELLIDO</b>	<b>ORGANIZACIÓN</b>
1. DALILA BARRIOS	Administradora de la oficina de la OEA en Nicaragua.

### Personas entrevistadas en Honduras:

<b>NOMBRE Y APELLIDO</b>	<b>ORGANIZACIÓN</b>
1. MARÍA OTILIA LÓPEZ	Coordinadora de FUNDACERSSO en Honduras.

### Personas entrevistadas en Costa Rica:

<b>NOMBRE Y APELLIDO</b>	<b>ORGANIZACIÓN</b>
1. JOSÉ SALAS CARRILLO	Asesor de Desarrollo de Capital Humano. Cámara de Industria de Costa Rica.
2. JORGE ALFREDO CHAVEZ.	Instituto Tecnológico de Costa Rica.
3. GUILLERMO VALVERDE.	Consultor en Prevención de Riesgos Ocupacionales. Enlace de FUNDACERSSO en Costa Rica.
4. ANA CECILIA ARMIJO	Jefe de la Unidad de Cooperación Internacional del Ministerio de Planificación.
5. ROSI ARAYA	Administradora de la oficina de la OEA en Costa Rica.

### **Anexo N° 3: Bibliografía.**

**CEPAL (2008)** Panorama social de América Latina. Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

**Cooperación de Canadá – Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE).** Proyecto para el Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud Ocupacional en Centro América y República Dominicana (PRODESSO).

**Forastieri, Valentina (2005)** Desafíos y propuestas en seguridad y salud en el trabajo, insumos para el foro de empleo. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana.

**FUNDACERSSO (2005)** Propuesta: Fortalecimiento de la capacidad de competitividad de Centro América y República Dominicana frente a la globalización vía la inversión en seguridad y salud en el trabajo. FUNDACERSSO, El Salvador.

**MINTRAB, OEA, FUNDACERSSO. (2006)** Política nacional de seguridad y salud ocupacional y plan de acción estratégico del país. MINTRAB, OEA, FUNDACERSSO, CANADA. Consejo Superior del Trabajo - Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO) de el Salvador, El Salvador

**MINTRAB. (2007)** Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco 2007-2010 La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades. Ministerio de Trabajo. San Salvador, El Salvador.

**OEA - CIDI, (2001),** Plan Estratégico de Cooperación Solidaria (2002-2005), CIDI, Washintong, D. C., 12 de diciembre del 2001.

**OEA – FUNDACERSSO –Cooperación CANADÁ. (2007)** Declaración de Panamá 2007. Primera reunión de Consejos Nacionales Tripartitos de Seguridad y Salud Ocupacional en Centro América, La República Dominicana, Belice y Panamá. Panamá.

**OIT. (2004)** Perfil Diagnóstico nacional sobre salud y seguridad en el trabajo en Nicaragua. Julio de 2004. Organización internacional del trabajo. Oficina de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. Ministerio del Trabajo Nicaragua Proyecto para la formulación de una política nacional de empleo en Nicaragua (PNE).

**OIT (2007)** Perfil Diagnóstico Nacional sobre condiciones de trabajo, salud y seguridad ocupacional. Guatemala 2007. OIT.

**PROVENCIAL (2006)** Declaración Iberoamericana sobre seguridad y salud en el trabajo. 1º Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en América Latina. 6 al 8 de noviembre de 2006, Buenos Aires, Argentina.

**Rodezno, Rafael Amador. (2004)** Cersso, una experiencia regional en seguridad y salud de las y los trabajadores. XIII Inter American Conference of Ministers of Labor (IACML) Regional Center of Occupational Health and Safety (CERSSO), A Subregional Experience PRINCESS HOTEL, San Salvador, El Salvador, April 29-30, 2004

**Sáenz, María del Rocío, Alvarado Rebeca, Acosta, Hildaaura. (2009)** Salud y trabajo en Centroamérica: un análisis estratégico. Programa Salud y Trabajo en América Central (SALTRA), (Serie Salud y trabajo; No. 7) 44p. Heredia, Costa Rica.

**Taccone, Juan José y Nogueira, Uziel (2004)** Informe Centroamericano. SIECA. Departamento de Integración y Programas Regionales - Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe. Buenos Aires, República Argentina.

**Vice Ministros de Comercio y de Trabajo de los países de Centroamérica y de la República Dominicana (2005)** La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades Informe del Grupo de Trabajo de los Viceministros de Comercio y de Trabajo de los países de Centroamérica y de la República Dominicana.