

FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y TURISMO
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**Título: Acciones para impulsar la
Gestión de la Seguridad y Salud en el
Trabajo en el sector no estatal del
municipio Holguín.**

**Tesis presentada en opción al título de
Ingeniero Industrial**

Autor: Roger Antonio Mendoza López

Tutor: MSc. Roberto Marrero Arias

Holguín, 2015

Pensamiento

“Aquellos que tienen el privilegio de saber, tienen la obligación de actuar”.

Albert Einstein

Dedicatoria

A mis padres para que vean reflejado en mí el sueño que ellos siempre anhelaron tener, este triunfo más que mío es de ustedes.

A mi hermanita, lo más hermoso que hay antes mis ojos, para que tome la decisión de lograr un título en la vida.

Agradecimientos

A mis padres, Mercedes y Roger por su apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida como estudiante, a mi hermanita por regalarme alegría, amor y respeto

A mi amigo Gerardo, que es para mí como un padre

A mi familia por su amor, apoyo y cariño, en especial a mi tía China, mi hermano

Rafle, abuela Lalita, a mi tío Aquiles, a mis abuelos Rafael y Toñito, Bolo, la bellísima Giselle, Josué y Amauris

A mi tutor por depositar en mí la confianza para realizar esta investigación, y por el tiempo que supo dedicarme para enseñarme

A mis amigos y compañeros de cuarto durante estos cinco años: Albenis, Luis, el Gordo, Yarlexis, Rubirlandis, Alexander y Adonis, los que han sabido apoyarme y compartir como buenos amigos

A mis compañeros de beca y de aula, en especial a Yanetsi, Irene, Lorenzo, Periche, Viri, Roberto, Ramón, Carrión, El Profe, Leudis, Yanelis, Iliana, Palmira, Anabel, Jose Carlos, Eliannis y Mairelis

Al claustro de profesores del departamento de Ingeniería Industrial

A la profesora Sandra Bárcena y al profesor Julio Ávila

A los compañeros de la DPT y DMT que ayudaron para que esta investigación se realizara, en especial a Pedro Anaya, por su apoyo y cooperación.

A todos Muchas Gracias!!!

RESUMEN

Es destacable el papel que juega la seguridad y salud en el trabajo y su gestión en cualquier actividad humana. No considerar estos aspectos afecta la calidad de vida de las personas y el desempeño de las actividades que se realizan. Por otra parte es significativa la proyección que ha alcanzado en los últimos años el sector no estatal en Cuba; el que ha emergido como una vía de solución a los problemas económicos que enfrenta el país.

La presente investigación tiene como objetivo general proponer acciones para impulsar la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector no estatal del municipio Holguín. Para dar cumplimiento a los objetivos específicos se sentaron las bases teórico-prácticas del objeto de estudio, se caracterizó el sector no estatal de este municipio y se llevó a cabo un diagnóstico de la organización rectora de la política del trabajo por cuenta propia.

Del análisis realizado se concluyó que las acciones desarrolladas por el organismo rector no son suficientes para promover la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector no estatal del municipio Holguín. Por tanto se proponen en el informe acciones que agrupadas en esferas como organización, capacitación, comunicación y participación contribuirán a mejorar la situación existente.

El empleo de diversas técnicas y métodos asociadas a la Ingeniería Industrial enriquecieron y facilitaron los resultados obtenidos.

ABSTRACT

It is prominent the paper that plays the safety and health occupational and their management at any human activity. Do not consider these aspects affects people's life quality and the performance of the activities carried out. In the other hand it is significant the projection that has reached in the last years the non state sector in Cuba; sector that has emerged as a solution to the economic problems that faces the country.

The present investigative work has as general objective to propose actions to impel the safety and health occupational's management at work in the non state sector of the Holguín municipality. To accomplish the specific objectives were sat down the theoretical-practical bases of the study object, the non state sector of this municipality was characterized and it was carried out a diagnosis of the politics organization rector at work.

The carried out analysis concluded that the actions developed by some of the rector's organisms are not enough to promote the Safety and Health Occupational's Management in the non state sector of the Holguín municipality. Therefore the report proposes actions contained in spheres like organization, training, communication and participation will contribute to improve the existent situation.

The diverse technical and methods employee associated to the Industrial Engineering enriched and facilitated the results obtained.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR NO ESTATAL.....	6
1.1 La Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	6
1.2 El sector no estatal en el mundo y Cuba	10
1.3 La Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector no estatal	15
1.4 Panorámica de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en sector no estatal	18
CAPÍTULO II: ACCIONES PARA IMPULSAR LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO EN EL SECTOR NO ESTATAL DEL MUNICIPIO HOLGUÍN	22
2.1 Caracterización del sector no estatal en el municipio Holguín	22
2.2 Factores de riesgos laborales presentes en algunas actividades por cuenta propia del sector no estatal	26
2.3 Diagnóstico de la Gestión de la SST en el sector no estatal del municipio Holguín	31
2.4 Acciones para impulsar la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector no estatal del municipio Holguín	42
2.5 Valoración económica – social – ambiental	45
CONCLUSIONES.....	46
RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	49

INTRODUCCIÓN

Los procesos de cambio social y la superación de las deformaciones de una economía es un proceso esencialmente a largo plazo, que no ocurre de forma espontánea, sino que requiere liderazgo, estrategia y capacidad de ajuste a los cambios del entorno. Cuba se ha enrumado por el camino del desarrollo económico teniendo presente los procesos antes mencionados en la propuesta de actualización del modelo económico cubano (Delgado Rodríguez, 2014).

Para llevar a cabo las transformaciones que hoy requiere el país tiene gran importancia la Gestión de Recursos Humanos y dentro de ella la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Los enfoques modernos en esta materia evidencian la necesidad de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (GSST) en las organizaciones, centrando su trabajo en la protección del individuo como ente social que interactúa en un contexto y entorno determinado (Cuesta Santos, 2010).

Los hechos que ponen en riesgo la vida o la salud del hombre han existido desde siempre. En consecuencia, el hombre ha tenido la necesidad de protegerse, sin embargo el resultado productivo ha recibido mayor importancia que el de la seguridad y salud requerida para lograrlo (Peña Fernández, 2014). Esta situación lleva a pensar en la necesidad de crear conciencia por la seguridad y salud de las personas.

En la actualidad la protección de la salud de los trabajadores es un derecho ineludible recogido en la mayoría de constituciones de los estados. La Constitución de la Organización Mundial de la Salud de 1946, reformuló la definición de la salud “como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Gestión de la Seguridad y Salud laboral en las PYMES, 2010). Esta definición ha permitido aceptar en la actualidad que es preciso ocuparse de todos los factores relacionados con el trabajo que afectan el desempeño del hombre en su ámbito de trabajo, incluida la mala adaptación laboral.

En Cuba, así como el resto del mundo, la SST constituye uno de los pilares fundamentales de la productividad, por lo que se deben de tener bien definidas las políticas en este sentido, teniendo en cuenta como elemento esencial una visión sistémica de su gestión.

La GSST consiste en mejorar las condiciones profesionales de los trabajadores en su puesto laboral, concierne un conjunto ordenado de acciones que tiene por fin promover y lograr eliminar o minimizar los riesgos que afectan la calidad de vida en el trabajo (Paredes Rodríguez, 2012).

De otra parte en Cuba a raíz del período especial, dadas las condiciones económicas en las que se encontraba el país, relacionadas con la carencia de productos y servicios y las limitaciones con las ofertas de empleo, fue necesario dar paso a nuevas formas de gestión económica. En el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba se aprobaron los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución con el objetivo de actualizar el modelo económico cubano, y continuar en la construcción de una sociedad socialista próspera y sostenible, algunos de dichos lineamientos (18 en total) reconocen y promueven, además de la empresa estatal socialista como forma principal en la economía nacional, a otras formas de gestión no estatal.

Estas nuevas formas de gestión no estatal se corresponden con las denominadas en el mundo como pequeñas y microempresas, emprendedores, sector informal, etc.; todas ellas revalorizadas y tomadas en cuenta dentro del escenario económico y social de cada país desde hace muchos años. En Cuba se conoce de manera general a todo este amplio espectro de actividades gestionadas de esta forma como actividades por cuenta propia, desarrolla por una persona o grupo de personas que va dirigida a ofrecer un servicio o la venta de productos en busca de un beneficio propio; en la que el Estado no tiene participación directa.

La cantidad de trabajadores asociados al sector no estatal superan hoy los 486 000, estima el periódico Granma (12 de Marzo 2015), cifra que aunque a un ritmo más lento deberá seguir creciendo.

Cuando se habla de la GSST, al menos en Cuba, casi siempre se asocia a empresas, instituciones, en fin organizaciones más tradicionalmente constituidas. Para las actividades del sector no estatal, por tratarse de labores más individuales, sin una experiencia en acciones de gestión, en muchas ocasiones sin la formación y capacidad requerida es difícil acometer acciones que conduzcan a promover la SST. Corresponde

entonces a las organizaciones responsables de la SST crear esas capacidades, que deben servir como motor impulsor, y no solo la fiscalización y control de la SST.

Los organismos rectores de la SST en el país, están declarados en la Ley 116 de 2013 Código del Trabajo, y son los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), de Salud Pública (MINSAP), del Interior (MINIT), y de Ciencia Tecnología y Medio Ambiente (CITMA); atañe pues a ellos propulsar la gestión hacia el interior de las actividades en cuestión.

La reciente derogación de parte del cuerpo legal que apuntalaba la GSST en el país, en términos generales es necesaria, y le ha dado mayor libertad a las organizaciones para emprender esta actividad. Sin embargo, para el sector no estatal enfrentar la GSST, con la ausencia de aspectos legales precisos en cuanto a esta actividad, puede resultarle difícil.

En la indagación preliminar para la investigación, que incluyó el intercambio con algunos trabajadores por cuenta propia del municipio Holguín y la revisión de la proyección de trabajo en relación a la SST del MTSS para el año 2015, se pudo conocer que:

- para la aprobación de solo algunas actividades por cuenta propia se le exigen requerimientos en relación a la higiene.
- las acciones de control que se desarrollan por algunas entidades responsabilizadas van casi exclusivamente a la documentación necesaria que acredite la legalidad de la actividad que se desarrolla y a aspectos vinculados a la salud del cliente
- las actividades por cuenta propia no son objeto de interés en las inspecciones de los organismos rectores, solo tangencialmente serán analizadas las actividades de la construcción que tengan contratos de trabajo con el sector estatal.

El tema de la SST se manifiesta prácticamente ausente dentro de las demandas a este sector de la economía. Esto denota de alguna manera falta de prioridad sobre el tema por parte de los organismos rectores.

Los elementos antes mencionados, hacen evidente que existen lograr que la SST en el sector no estatal ocupe planos más relevantes, por lo tanto se asume como **problema**

de la investigación: ¿Cómo impulsar la GSST en el sector no estatal del municipio Holguín?

El **objeto de estudio** se centrará en la GSST y el **campo de acción** será la GSST en el sector no estatal del municipio Holguín.

El **objetivo general** de la investigación será proponer las acciones para impulsar la GSST en el sector no estatal propia en el municipio Holguín.

Para darle cumplimiento al objetivo planteado se trazaron los **objetivos específicos** siguientes:

1. Analizar los fundamentos teórico-prácticos de la GSST en el sector no estatal
2. Diagnosticar la situación de la GSST en el sector no estatal que realizan algunos organismos rectores del municipio Holguín
3. Proponer un plan de acción que contribuya a impulsar la GSST en el sector no estatal del municipio Holguín.

En el desarrollo de la investigación se utilizaron métodos teóricos y empíricos, incluyendo técnicas y herramientas específicas de la Ingeniería Industrial.

Métodos teóricos de investigación

- Analítico - sintético para el análisis de la bibliografía referida a la GSST en la actividad por cuenta propia, así como profundizar en los criterios vertidos por las personas con opinión de valor sobre el tema, llegando a establecer las pautas necesarias para la investigación
- Inductivo - deductivo para arribar a las conclusiones, que partiendo del análisis de la información recopilada, facilite la propuesta de las acciones a acometer para impulsar la GSST en la actividad por cuenta propia.

Métodos empíricos

- Encuestas, entrevistas, cuestionarios, observación directa y revisión de documentos, método de expertos, técnicas estadísticas para el procesamiento de la información y técnicas para el trabajo en grupo.

Para la presentación de la investigación el informe partirá de la introducción donde se caracterizará la situación problemática y se fundamentará el problema profesional a

resolver. Luego se abordará en el capítulo I el marco teórico-práctico referencial que sustenta la investigación y a partir de él se elaborará el capítulo II que contiene el diagnóstico a realizar y las acciones propuestas para la GSST en la actividad por cuenta propia en el municipio Holguín. Finalmente se elaborarán las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación. Por último aparecerá la bibliografía consultada y un conjunto de anexos que facilitarán la comprensión de los aspectos tratados.

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR NO ESTATAL

En el presente capítulo se consolidan las bases teórico-prácticas de la investigación, divididas en varios epígrafes. En un primer momento se abordan aspectos relacionados a los conceptos de SST y la GSST, destacando importancia, rasgos, directrices, tendencias en su evolución y estrategias. Posteriormente se define la actividad del trabajo por cuenta propia, y se abordan tendencias y evolución de esta modalidad en el mundo y Cuba. A continuación se tratan aspectos referentes a la GSST en la actividad por cuenta propia, así como normas, resoluciones y regulaciones que tributan al desarrollo de esta actividad. En un último momento se sintetizan el papel del organismo rectore de la SST en la actividad por cuenta propia.

1.1 La Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En el mundo actual la GSST ocupa un lugar importante dentro de los procesos de la Gestión de los Recursos Humanos, pues constituye un pilar primordial para mantener la fuerza de trabajo satisfecha y altamente motivada y estos a su vez constituyen el eslabón fundamental de toda una cadena de acciones y recursos necesarios para lograr eficiencia en cualquier organización (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional , 2007).

Conceptualización de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La expresión SST ha surgido como parte de la evolución del concepto de seguridad ocupacional, al evidenciarse falencias en la articulación de las diferentes actividades y programas que esta plantea en pro de la salud y el bienestar de los trabajadores. La SST dentro de las organizaciones va encaminada a garantizar el bienestar y la calidad de vida de la población trabajadora (Rodríguez Rojas, 2012).

Al conocer la manera en que el trabajo afecta la salud se pueden plantear estrategias de prevención y acciones para mitigar los procesos peligrosos y los factores de riesgo, que se encuentran en los centros laborales. Además, la correspondiente evaluación de las condiciones profesionales permite observar los aspectos nocivos del trabajo (Betancourt, 2007).

La SST es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la seguridad de los trabajadores mediante la prevención, el control y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y climas de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, 2012).

La NC 18000: 2005 define la SST como: “Actividad orientada a crear condiciones, capacidades y cultura para que el trabajador y su organización puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente, evitando sucesos que puedan originar daños derivados del trabajo”.

La SST está responsabilizada con la integridad y salud del trabajador, pero su alcance va más allá de prevenir el accidente, la enfermedad o el agotamiento. Su acción tiende a tomar un sentido más amplio, como factor de motivación y eficiencia de los trabajadores, sobre la base de integrar sus principios y tareas al sistema de gestión de los recursos humanos y en general, a las distintas actividades y funciones de la empresa (Rodríguez González, Torres Álvarez, & Leyva Bruzón; 2007).

Otro de los conceptos a considerar es la gestión, la que se comprende como las actividades coordinadas para dirigir y controlar una actividad u organización (NC 18000: 2005).

Según Paredes Rodríguez (2012): “La gestión de la seguridad y salud en el trabajo es la actividad que permite mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en su puesto de trabajo, así como reducir al máximo los riesgos laborales con el fin de disminuir los accidentes de trabajo. Cuenta con una serie de herramientas que permiten la eficiencia de la actividad mediante la realización de un conjunto de acciones logrando mejorar el proceso”.

La GSST debe ser entendida como el proceso sistemático de planificar, organizar, dirigir y controlar la SST en una actividad u organización. Por tanto hacer GSST

concierna un conjunto ordenado de acciones que tiene por fin promover y lograr eliminar o minimizar los riesgos que afectan la calidad de vida en el trabajo.

Se considera que la SST es una actividad dirigida a crear cultura de prevención que garantice lugares de labor seguros y saludables y por tanto el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. Mientras que la GSST consiste en un conjunto de elementos interrelacionados para hacer cumplir la política y objetivos de SST, que incluye procedimientos, mecanismos y acciones que desempeñan un importante rol en el mejoramiento persistente de las condiciones de trabajo.

Evolución de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La GSST ha recorrido un largo camino junto al desarrollo de la sociedad. Desde el año 400 a.C. se comienzan a describir las enfermedades más comunes de los esclavos. Platón y Aristóteles estudiaron ciertas deformaciones físicas producidas por algunas actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención. De mayor importancia fue el aporte de Bernardino Ramazzini, considerado padre de la medicina del trabajo, que en su obra “De Morbis Artificum Diatriba” publicada en 1690, describe detalladamente los riesgos de cincuenta y cuatro profesiones distintas. Con el auge de la Revolución Francesa se establecen corporaciones de seguridad destinada a reguardar a los artesanos.

En el siglo XVIII, hubo un incremento de accidentes y enfermedades profesionales, lo que conllevó al establecimiento de leyes que tendían a la protección de los trabajadores y al tratamiento de las enfermedades.

Ya en el siglo XIX, surgen preocupaciones de los gobiernos por el estado de la SST y se utilizaron aunque rudimentarios los primeros medios de protección. Se realizaron las primeras inspecciones gubernamentales que dan paso al acortamiento de la jornada laboral, el establecimiento de un mínimo de edad para los niños trabajadores e hicieron algunas mejoras en las condiciones de seguridad.

El tema de la seguridad en el trabajo recibe un fuerte impulso al crearse la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo rector y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos y niveles (Paredes Rodríguez, 2012). Durante el siglo XX y hasta la actualidad ocurre un proceso

de normalización de la SST a partir de la aparición de organismos internacionales que se ocupan de estos procesos de estandarización.

Del anterior análisis se puede apreciar como tendencia un mayor interés por la SST, incorporándose los gobiernos en la toma de acciones para garantizar la misma y por tanto la legalidad que acompaña a este tema. Ya en años recientes ha ocurrido la estandarización de la GSST como forma de establecer requisitos comunes entre organizaciones y países.

En Cuba la SST es una responsabilidad estatal vinculada al esfuerzo nacional que se realiza en el campo de la salud, la educación, la investigación y la organización del trabajo, y en sus tareas participan, con diferentes y delimitados derechos y obligaciones, los dirigentes administrativos, los trabajadores y su organización sindical y los organismos rectores en la materia (Torrens Álvarez, 2006).

La legislación existente relacionada con la SST en los años posteriores a la Constitución de 1901, era escasa y con grandes limitaciones, pues no existe referencia a los derechos de los trabajadores. A pesar que el país confirmó en 1928 los dos primeros convenios promovidos por la OIT sobre el tema de la SST, no se cumplían en la mayoría de los casos y las actividades de protección e higiene en el trabajo eran prácticamente inexistentes.

En los estatutos de la Constitución del 40 aparecen algunos preceptos, que por lo general fueron burlados; situación que afronta un cambio con el triunfo de la Revolución. En el artículo 48 de la Constitución de 1976 queda plasmado el derecho de los trabajadores a su protección y en consecuencia con ello se promulgó la Ley 13 de Protección e Higiene del Trabajo (PHT) en el año 1977 que, con el Decreto 101 que reglamenta la Ley forman el cuerpo legal relativo a la actividad.

A partir de 1990 aparecen los sistemas de Calidad y Medio Ambiente tratados en las Normas ISO 9000 y 14000 respectivamente y con ellas nuevas tendencias y conceptos asociados a estas prácticas que exigen al país iniciar su aplicación, y a su vez nuevas resoluciones que regulan este accionar.

En 1996 se crea el Comité Técnico de Normalización “Seguridad y Salud en el Trabajo”, bajo la presidencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Con el trabajo

de perfeccionamiento empresarial emprendido en el país en 1999, aparecen las recomendaciones del MTSS sobre el modelo cubano a seguir para la implantación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y el Medio Ambiente.

A partir de estos momentos se incluye la Ergonomía como un aspecto vital en la SST lo que permitió la aprobación de la NC 116: 2001 Requisitos ergonómicos básicos a considerar en los puestos, procesos y actividades de trabajo. Además queda aprobada la NC ISO 9241: 2003 Requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos.

En el 2005 el Comité Técnico le propone a la Oficina Nacional de Normalización la aprobación del grupo de Normas 18000 para la implantación de un modelo de GSST y su certificación (Peña Fernández, 2014).

Uno de los aspectos más relevantes es el interés de gran parte de las organizaciones cubanas de trabajar por la implantación y futura certificación del sistema de NC 18000, que establecen requisitos para establecer, implantar, evaluar y auditar un sistema de GSST.

Con la implementación de la Ley 116 del 2013 Código de Trabajo y su reglamento Decreto Ley 326 del 2014, queda derogado parte del cuerpo legal que apuntalaba la GSST en el país. En el Capítulo XI: Seguridad y Salud en el Trabajo, de ambos documentos quedan sentadas las bases legales para desempeñar las actividades de GSST en el sector estatal y no estatal.

Como tendencias en Cuba se puede señalar que el interés por la SST ha ido creciendo a lo largo de los años, en particular a partir de 1959. Desde esa fecha se percibe una institucionalización de la SST generada por un cuerpo legal que se fue robusteciendo. Desde el año 2013 con la aparición del nuevo Código de Trabajo se reconceptualiza la GSST en Cuba sobre todo en aras de descentralizar esta actividad.

1.2 El sector no estatal en el mundo y Cuba

La actividad económica que se identifica como Trabajo por Cuenta Propia (TCP), se vincula internacionalmente al sector informal urbano de la economía. Esta actividad tiene diferente alcance socioeconómico en el mundo, abarcando sectores poblacionales

y económicos mayormente en naciones con menores niveles de desarrollo socioeconómico.

A nivel mundial la pequeña y microempresa es revalorizada y tomada en cuenta dentro del escenario económico y el panorama de las nuevas sociedades.

Fernández Sánchez (2002) señala que la Comisión Europea define como Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) aquella que emplea a menos de 250 trabajadores; y como Pequeñas, la que cuenta con menos de 50. Además, diferencia entre las pequeñas empresas las microempresas, entendiendo por tal aquella que cuenta con menos de 10 trabajadores.

En otros países; ejemplo de ello España, tiene establecido que las microempresas son empresas de menos de 6 trabajadores, por lo que se considera PYME las empresas que tienen entre 6 y 250 trabajadores.

En Cuba, por medio de la Resolución no. 278/14, en su artículo 3: “Se denomina sector no estatal (...) a las Cooperativas de Producción Agropecuaria, las Cooperativas de Créditos y Servicios, las Cooperativas no Agropecuarias, las Unidades Básicas de Producción Cooperativa, los trabajadores por cuenta propia, (...) y otras formas de asociación”.

El trabajo por cuenta propia es una forma de gestión económica en la que el Estado no tiene participación directa, es la actividad económica que desarrolla la persona o grupo de personas que va dirigida a ofrecer un servicio o la venta de productos en busca de un beneficio propio.

Según se establece en la Ley 116. Código de Trabajo, se conoce que el trabajador por cuenta propia, es el trabajador que puede ser o no subordinado a un empleador y percibe por ello una remuneración, pero que a su vez tiene derechos y obligaciones de la seguridad social y otros que la ley le reconozca.

El sector de las PYMES como unidades productivas de pequeña escala surge a partir de los años 70 del siglo pasado, debido fundamentalmente a cambios y razones que se exponen a continuación.

La caída de algunas de las grandes empresas sobre todo en EEUU, en especial a fines de la década del 70, cuando se decide adoptar el modelo neoliberal. La debacle de estas empresas está motivada por el gran tamaño y estructuras de personal que las hacían complejas e inoperantes, aunado al efecto que va teniendo el agotamiento del modelo Fordista y Taylorista de gran escala, perdiendo espacio en un mercado internacional cada vez más competitivo.

Otro elemento es el crecimiento de la esfera de los servicios (tercerización) y su papel cada vez mayor en la economía de los países. Este énfasis en los servicios viene dado, entre razones, por la valorización del conocimiento como factor de producción.

Puede considerarse además el incremento migratorio de la población de países pobres a países desarrollados, convirtiéndose esta población migrante en una mayor carga para estas sociedades. Ante tal situación el estado acepta la idea de que cada cual construya su fuente de trabajo, lo que da surgimiento a este sector de empresas familiares de pequeña escala o las PYMES (Centty Villafuerte, 2002).

Las PYMES, como sector no estatal continuarán cobrando auge en su crecimiento, es evidente el incremento de la cantidad de personas que se incorporan o asocian a este sector. Esta modalidad de empleo continuará creciendo a escala mundial. Se enriquecerán e incrementarán las acciones de quienes tienen la responsabilidad de emancipar, promulgar y gestionar la SST dentro de la organización, el control regirá sobre la base de reglamentos y leyes que se proyectarán de forma concisa, flexible y clara. El desarrollo de este sector fomentará los niveles de competencia, los avances tecnológicos y el intercambio económico.

En Cuba durante todo el período de la pseudorepública el sector no estatal, aunque no alcanzó las magnitudes que registra hoy en mucho de los países de la región, creció y sufrió de frecuentes desalojos, fuertes represiones, exclusión social y maltratos físicos por partes de las fuerzas del orden.

Muchos de sus representantes se unieron a las filas del Ejército Rebelde o apoyaron de diferentes modos la lucha revolucionaria. Sin embargo, con el triunfo de la Revolución en enero de 1959, este sector fue usado como parte de la política del imperialismo yanqui para tratar de dividir y frenar el impulso revolucionario.

En la segunda mitad de los años 60, la dirección de la Revolución, como acto de legítima defensa, se vio obligada a declarar la nacionalización de ese sector de la economía, quedando sólo muy pequeñas porciones de la economía vinculados al trabajo por cuenta propia, sobre todo la pequeña producción agrícola la cual en lo fundamental no se había visto involucrada con las prácticas contrarrevolucionarias.

La economía nacional cubana se vio obligada así a prescindir de ese sector económico y construir alternativas de solución a las necesidades sociales vinculadas al mismo. Ello implicó no pocas inversiones económicas y momentos difíciles.

A raíz del período especial fue necesario dar paso a esta modalidad de empleo, dadas las condiciones económicas en las que se encontraba el país. Es así como este sector económico resurge al amparo del Decreto Ley No. 141 del 8 de septiembre de 1993, dictado por el MTSS, siendo su alcance en aquel momento incipiente.

La aprobación de los Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, en abril de 2011, promueven nuevas herramientas legales que dan una mayor apertura a la gestión del sector no estatal. El proceso de implementación de 18 lineamientos directamente vinculados a este sector ha significado el incremento, casi exponencial, del número de personas vinculadas a esta modalidad de trabajo. Entre ellos están:

- Lineamientos generales: 2, 3, 5, 9 y 10
- Política monetaria: 53
- Política fiscal: 57, 59, 63 y 65
- Política de precios: 66 y 71
- Política de ciencia, tecnología y medio ambiente: 134
- Política y seguridad social: 165
- Empleo y salarios: 168
- Política para el turismo: 262
- Política para el transporte: 278
- Política para el comercio: 308.

El 7 de octubre del 2010 fue emitida la Resolución No. 32 por la Ministra de Trabajo y Seguridad Social la que aprobó el Reglamento del ejercicio del trabajo por cuenta

propia. La experiencia de su aplicación demostró que era necesario modificarla con el objetivo de autorizar la contratación de trabajadores en un aspecto más amplio de actividades y adicionar otras, por lo que en fecha 6 de septiembre de 2011 fue emitida, por esa propia autoridad, la Resolución No. 33; la que derogó el reglamento anterior, con posterioridad queda derogada esta y se puso en vigor dos nuevas resoluciones, la 41 y 42 del 22 de agosto del 2013.

Estas resoluciones que incluyen las modificaciones, además estableció las disposiciones que regulan el ejercicio del trabajo por cuenta propia, su ordenamiento y control e incluso la relación de las 201 actividades autorizadas, así como los órganos, organismos de la Administración del Estado y entidades nacionales que, cumpliendo los procedimientos establecidos, autorizan el ejercicio de dichas actividades y mantienen el registro de las personas autorizadas.

Las actividades a ejercer por cuenta propia son autorizadas por las direcciones de Trabajo municipales, la Unidad Estatal de Tráfico del Ministerio del Transporte, las empresas de Seguros Nacionales (ESEN) y de Seguros Internacionales, el Consejo de la Administración Provincial del Poder Popular de La Habana, la Oficina del Historiador de la ciudad de La Habana y el Grupo Empresarial PALCO, en correspondencia con su esfera de competencia.

Una vez comenzadas las gestiones el interesado debe de inscribirse como contribuyente en la Oficina Nacional de Administración Tributaria (ONAT) de su municipio, y una vez vencidos estos trámites, puede ejercer el TCP en la actividad para la que fue autorizado.

Los trabajadores por cuenta propia que reciben autorización para ejercer como titulares en las actividades, pueden contratar trabajadores, comercializar sus productos y servicios a entidades dentro de los límites financieros que estas tengan establecidos.

La repercusión que ha tenido para el estado cubano la modalidad de empleo del trabajo por cuenta propia, desde el ámbito político, económico y social es significativa. Se considera que el número de trabajadores afiliados al sector no estatal se incrementa cada vez más. Se hace evidente además, que el Estado se está desentendiendo de actividades que serán asumidas por la actividad de cuenta propia. Corresponderá al

Estado crear mercados mayoristas, en los que sean vendidos a precios módicos materia prima y materiales al trabajador del sector no estatal.

Deberá de existir un mayor pronunciamiento por los organismos rectores de la SST, donde a través de regulaciones, resoluciones, normas y leyes evidencien aspectos más concretos que reflejen acciones de gestión hacia este sector. Atañerá al organismo rector de la política del trabajo por cuenta propia trazar estrategias de comunicación, formación, capacitación, para que los trabajadores del sector no estatal comprendan la importancia del tema de SST, ir creando cultura, que puedan reconocer la prevención como una parte indisoluble del negocio. Como parte constante del incremento del trabajador por cuenta propia, estará la sindicalización de los inscritos a esta modalidad de empleo, y su aporte a la economía del país como contribuyente.

1.3 La Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector no estatal

Díaz Aramburu, Zimmermann Verdejo, & De la Orden Rivera (2013), plantean: “los trabajadores por cuenta propia constituyen uno de los colectivos afectados por la falta de conocimiento en lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo”.

La GSST a lo largo de los años ha sido evidente en aportes de investigadores que desde sus principios se interesaron por promover y lograr eliminar o minimizar los riesgos que afectan la calidad de vida en el trabajo. Bernardino Ramazzini, considerado como el primer prevencionista y padre de la medicina ocupacional, fija relación causa efecto entre malas condiciones ambientales de trabajo y enfermedad profesional. Su forma de proceder vigente más de trescientos años después cumple básicamente con la actual visión de la prevención de riesgos laborales y son aplicables en la sociedad (Pascual Lizana & Guerrero Fernández, 2011).

En España, las PYME constituyen actualmente casi un tercio de las empresas españolas, razón por lo que se ha considerado en primer lugar la necesidad de contar con “herramientas” especialmente diseñadas para la evaluación y prevención de riesgos en los trabajadores no estatales, que permitan asumir la actividad preventiva por sí mismos.

El diseño de manuales para la evaluación y prevención de riesgos en este sector laboral, en conjunto con el Reglamento de los Servicios de Prevención, proporciona a

los trabajadores no estatales desarrollar actividades prevencionistas mediante procedimientos que son capaces de identificar y valorar los riesgos laborales en su organización.

El Reglamento de los Servicios de Prevención establece para microempresas con cantidad inferior a 6 trabajadores, que sea el propio empresario (trabajador por cuenta propia) quien asuma personalmente la actividad preventiva; en caso contrario el empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva de la empresa; los que deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desarrollar. Se ha establecido además la posibilidad de recurrir a un servicio de prevención ajeno cuando no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores, o cuando así lo decida la autoridad laboral, en función del nivel de peligrosidad de la empresa (Fernández Sánchez, 2002).

Según Torrens Álvarez (2006), en Cuba, desde que triunfó la Revolución se han desarrollado un conjunto de tareas encaminadas a garantizar la protección, seguridad e higiene de los trabajadores, labor que ha estado siempre entre las prioridades de atención del Estado.

Se considera que de los oficios analizados por Ramazzini, actividades presentes en la actualidad entre los trabajadores por cuenta propia, muchos continúan ejerciéndose de manera tradicional, tal como describe ese autor. Otros se diferencian un tanto por una mayor sofisticación en el cómo hacerlo, que en muchos de casos genera en gran medida más situaciones de peligros y riesgos laborales. Sus consecuencias continúan siendo perjudiciales para el hombre, por lo que se hace eminente y preocupante la GSST en estas actividades con el fin de preservar el entorno, la vida y la salud del trabajador.

No obstante, tal y como se constata en el artículo 2 del Decreto Ley 278 de 2010, “Del régimen especial de seguridad social para los trabajadores por cuenta propia” la afiliación a dicho régimen especial es obligatorio y constituye un requisito indispensable para que ejerzan su trabajo y reciban los beneficios de la Seguridad Social (Material de estudio PCC, 2014).

Además, la puesta en vigor de la Ley 116, Código de Trabajo, el Decreto Ley 326 Reglamento del Código de Trabajo y la legislación complementaria; consolidan y perfeccionan las regulaciones que garantizan la protección de los derechos y el cumplimiento de los deberes, tanto del sector estatal como los del sector no estatal.

Al derogarse varios documentos legales que regulaban las actividades de SST, se le ha dado mayor libertad a la empresa para organizar estas actividades, sin embargo es necesario destacar que la falta de preparación de los responsables de SST en las organizaciones y la inexistencia de un documento que los guíe ha limitado la organización de estas actividades. Las nuevas circunstancias obligan profundizar en el estudio de las nuevas resoluciones y disposiciones legales para buscar soluciones en las que se proyecten ambos sectores de trabajo (estatal y no estatal), sin dejar de cumplir con el código y sus regulaciones complementarias (Leyva Bruzón, 2015).

En relación con el perfil productivo de las cooperativas no estatales, según datos correspondientes al 2010, existe designada una empresa en cada territorio que las atiende metodológicamente. A nivel de organización, debe haber un personal especializado, generalmente uno de los miembros de la Junta Directiva que es el encargado de los aspectos relacionados con la gestión de los Recursos Humanos en su conjunto, y como parte de esta labor debe atender la SST.

Se considera que actualmente la GSST en el sector no estatal constituye uno de los aspectos más significativos que merita ser abordado, estudiado y analizado. La necesidad de pensar en las organizaciones, instituciones u órganos que deben de tomar participación para lograr llevar una cultura de SST a los trabajadores por cuenta propia constituye un verdadero reto.

La falta de pronunciamiento en la actividad de GSST en el sector no estatal, demuestra la necesidad de integración de varias organizaciones e instituciones que permitan desarrollar programas de GSST para este sector como herramientas para asegurar que el funcionamiento de la actividad preventiva en el trabajo por cuenta propia sea adecuado, sin olvidar el objetivo real de la SST, el cual es garantizar el bienestar y la calidad de vida de la población trabajadora.

1.4 Panorámica de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en sector no estatal

Como ya se mencionó, los organismos reconocidos por la legislación cubana en materia de SST son: MTSS, Ministerio del Interior, CITMA y MINSAP. En los territorios ocupan estas funciones las delegaciones respectivas en cada localidad, dentro de estas instituciones el papel jerárquico en cuanto a la GSST, lo ocupan las direcciones provinciales y municipales de trabajo, es decir, corresponden a estas últimas con nivel de prioridad impulsar las acciones de gestión dirigidas a lograr lo que se declara en el artículo 2 inciso g de la Ley 116 del 2013 Código de Trabajo, el derecho de los trabajadores a la SST, mediante la adopción de medidas para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Este último objetivo de alguna manera se estrecha en relación a lo anteriormente establecido en la Resolución 39 del 2009 del MTSS, en la que se abordaba como objetivo garantizar calidad de vida en el trabajo; lo cual no se logra del todo con solo prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Datos relacionados al transcurso de los meses de enero a diciembre de 2014, reportan la ocurrencia de 67 accidentes mortales de trabajo, de ellos dos múltiple y 20 en la vía pública. Además se produjeron 13 equiparados y 5 comunes. El 73 % de los trabajadores fallecidos pertenecían a la categoría ocupacional de operarios seguidos por los cuadros con un 15 %. Las provincias con mayor cantidad de fallecidos son: La Habana con 24, Holguín con 9 seguidas de Matanzas y Santiago de Cuba con 5 cada una, las que representan el 64.1 %. El 31 % de los trabajadores fallecidos pertenecían a los Órganos Locales del Poder Popular (OLPP), seguidos del Ministerio de la Construcción (MICONS) con 13 %, el Ministerio de Energía y Mina (MINEN) con el 11 %, Grupo Azucarero (AZCUBA) y Ministerio de la Agricultura (MINAGRI) el 10 % cada una. Los informes referidos a estos organismos mencionados abarca el 75 % del total de trabajadores que murieron a consecuencia de un accidente de trabajo (Comportamiento de la accidentalidad mortal, 2015).

Datos similares, al menos referidos para la provincia Holguín, relacionados a la actividad por cuenta propia no están disponibles. De la experiencia de este investigador

y de otras personas vinculadas al tema como resultado de la observación en la práctica diaria en la actividad de cuenta propia, se infiere que situación similar a la accidentalidad laboral en el sector no estatal pudiera estar ocurriendo de igual manera.

Incorporados a estos elementos pudieran destacarse otros síntomas asociados a la SST en la actividad por cuenta propia como evidencia de que es necesario impulsar la GSST por parte de las entidades rectoras del mismo; dentro de ellas se pudieran señalar la presencia de enfermedades profesionales, afectaciones a la calidad de vida (nocturnidad, incremento de las horas de trabajo, ritmo de trabajo elevados, etc.), fluctuación de la fuerza de trabajo y disminución de los aportes a presupuesto.

Las causas que pudieran estar incidiendo en la situación antes descritas pudieran estar vinculadas a:

1. Se trata de una actividad relativamente nueva en el país que debe de institucionalizarse y por tanto ser objeto de gestión con un nivel de prioridad
2. Una parte importante de los trabajadores por cuenta propia no poseen antecedentes laborales, desarrollan labores no relacionadas con su formación profesional, o aun poseyendo estas características no tienen percepción de riesgo
3. La carencia de recursos lastra algunos esfuerzos dirigidos a crear condiciones que garanticen SST y eviten otros daños derivados del mismo
4. La limitada GSST en el sector no estatal también resulta contra productiva para un buen desempeño en esta materia.

Este último aspecto puede estar relacionado con dos niveles, la gestión que realiza el trabajador por cuenta propia y la que realiza los organismos encargados de promover la SST, es decir los que rectoran esta actividad.

De los cuatro elementos analizados pudieran señalarse relaciones causa efectos, en que bajo determinadas condiciones la insuficiente gestión se considera causa de algunos elementos analizados.

Un análisis preliminar en relación a la GSST que realizan algunos de los organismos rectoras en relación al tema, evidenció que no se le concede prioridad por parte de la DPT y DMT en relación a la planificación, organización y control en la organización de

la actividad por cuenta propia. Solo algunas direcciones de subordinación local solicitan y emiten algunos documentos adicionales en relación a la actividad por cuenta propia, aunque no referidos a proyectar la SST.

El interés fundamental de los algunos organismos rectores (DPT, Dirección Provincial de Salud) está dirigido fundamentalmente a los clientes y no a los trabajadores. Solo existe pronunciamiento o indicación de trabajar el tema en una o muy pocas actividades, fundamentalmente aquellas que tienen mayor peligrosidad (construcción) (Reunión con Organismos de la Administración Central del Estado, OSDE, Sindicatos Nacionales y Direcciones Provinciales de Trabajo, 2015).

Algunos de los elementos antes analizados se ven reflejado en el estudio realizado por Torrens, González, Leyva, & Molina (2011), a una muestra de cooperativas no estatales; refleja la poca calidad de los levantamientos de riesgos y como consecuencia, limitaciones de las medidas preventivas. La asesoría y supervisión de estas organizaciones por parte de los técnicos en la especialidad de las empresas agropecuarias, es limitada. Existe desconocimiento en los directivos y trabajadores de las cooperativas no estatales en materia de SST, pues no se cuenta en la base con documentos, y materiales, tanto formativos como reglamentarios. En muchos casos estas entidades no tienen habilitados los registros de accidentes y desconocen las indicaciones para desarrollar este trabajo, por lo que no se registran ni informan los accidentes de trabajo ocurridos.

En los últimos años ha existido un interés real por parte del estado cubano por lograr avances por la disminución de accidentes de trabajo enfermedades profesionales y disímiles han sido las acciones para lograr una mayor atención al hombre; todo esto con interés político de elevar la calidad de vida del trabajador. Estas proyecciones de trabajo ha centrado su interés en:

1. Acciones de formación para incidir fundamentalmente en la ampliación de la cultura de SST
2. La creación del Movimiento de Área Protegida encaminado a reducir los riesgos presentes en puestos y locales de trabajo
3. Incrementar la participación de los trabajadores en la actividad de SST

4. Resaltar la importancia del uso de equipo de protección personal como garantía de salud y vida
5. La importancia de realizar la gestión considerando sistemas estandarizados o no que hagan viable el adecuado desempeño de la SST
6. En acciones de las organizaciones sindicales para mejorar las condiciones de trabajo.

La mayoría de estas acciones con el inconveniente de enfocarse en las actividades estatales y no siempre cada vez creciente sector no estatal.

CAPÍTULO II: ACCIONES PARA IMPULSAR LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO EN EL SECTOR NO ESTATAL DEL MUNICIPIO HOLGUÍN

El objetivo del presente Capítulo es desarrollar un grupo de acciones dirigida a impulsar la GSST en el sector no estatal en el municipio de Holguín, para ello se estructura en cuatro epígrafes. En el primero de ellos se caracteriza la actividad por cuenta propia y como una extensión de esa caracterización se aborda la situación de la SST en algunas actividades por cuenta propia, que pueden resultar representativas del desempeño de este sector en la materia. Además se diagnostican las acciones desarrolladas por las Direcciones Provincial y Municipal de Trabajo en relación a la GSST en el sector no estatal, así como el papel que en este sentido juega la Central de Trabajadores de Cuba (CTC) en el municipio de referencia. Por último teniendo presente los pasos anteriores se diseñan las acciones mencionadas.

2.1 Caracterización del sector no estatal en el municipio Holguín

La provincia Holguín cuenta con una de las mayores tasas de inscritos en el sector no estatal a nivel nacional. Datos correspondientes a diciembre del 2013, reflejan que estaban autorizadas en la provincia para el ejercicio del trabajo por cuenta propia un total de 36 861 personas, alcanzándose en diciembre del 2014 una cifra de 37 636, en enero del presente año con un decrecimiento de 99 trabajadores, la cifra de inscritos disminuyó a 37 537; de ellos 28 073 corresponden a las otorgadas por las Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social (DMTSS), 8 002 de Transporte y 1 261 a la Empresa de Seguro Estatal Nacional (ESEN).

Los municipios de menor crecimiento han sido Antilla y Frank País, al contar solo con 329 y 425 personas ejerciendo respectivamente, para el 0.9 y 1.1 % del total. A su vez, el mayor crecimiento es en Holguín con 18 754 inscritos, para el 49.9 % respecto al total (anexo 1). Estas referencias a trabajadores que se desempeñan como cuentapropistas contabiliza personas ejerciendo que son titulares de una o más actividades, es decir si una misma persona realiza dos actividades se cuenta dos veces en la cifra de inscritos.

En el año 2007, en el municipio holguinero laboraban 7 728 trabajadores en el sector no estatal y al cierre del año 2010 ya la cifra llegaba a 10 687, con un incremento de 2 959 personas, que significó un aumento del 38.3 %. Esta cantidad continuó aumentando hasta los valores actuales.

Los organismos facultados a otorgar licencias para ejercer el trabajo por cuenta propia en el municipio son: la DMTSS, la Unidad Estatal de Tráfico del Ministerio del Transporte y la ESEN, autorizando 165, 14 y 1 actividad respectivamente. Al cierre del mes de enero de 2015, del total de autorizaciones del Municipio se vinculan:

- 14 981 a la Dirección de Trabajo
- 3 737 a la Dirección de Transporte
- 36 a la ESEN.

En el mes de enero se produjeron un total de 485 bajas, siendo las modalidades de trabajadores contratados, cafeterías de alimentos ligeros, elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas de forma ambulatoria, y carretillero o vendedor de productos agrícolas en forma ambulatoria, las que reportaron mayor cantidad de bajas. A pesar de las bajas producidas, las actividades que mayor número de trabajadores agrupan (anexo 1) son:

- Trabajador contratado 2 353
- Elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas a domicilio 1 196
- Transporte de carga y pasajeros con tracción humana (bici taxi) 1 130
- Carretillero o vendedor de producción agrícola en forma ambulatoria 987
- Productor vendedor de artículos varios de uso en el hogar 841
- Cafetería de alimentos ligeros 733
- Transporte de carga y pasajeros con tracción animal (coche) 609.

Se conoce además que las principales fuentes de procedencia de la fuerza de trabajo física en el territorio holguinero en las actividades autorizadas por la DMT en el sector no estatal están distribuidas como se muestra a continuación (anexo 1):

- 7 327 desvinculados laboralmente - aquellos que en el momento de incorporarse a estas actividades por cuenta propia no disponen de vínculo laboral alguno, se excluyen por intereses estadísticos las amas de casa

- 2 380 ama de casa - persona de sexo femenino que se desempeña en los quehaceres del hogar y que ejercen en tiempo libre actividades por cuenta propia
- 1 727 jubilados - trabajadores que por edad o enfermedad se acogieron a jubilación y se reincorporan al trabajo por cuenta propia
- 1 616 trabajadores de las empresas estatales - aquellos con vínculo laboral en entidades estatales y que ejercen en tiempo extra actividades por cuenta propia
- 568 trabajadores acogidos a nuevas formas de gestión - personas con vínculo laboral estatal que las organizaciones de las que dependían deciden pasar las actividades que desempeñaban a una gestión no estatal
- 31 estudiante - persona con vínculo estudiantil y que ejercen en tiempo extra actividades por cuenta propia
- 14 trabajadores disponibles - personas que por diversas razones dejan de ser necesarios en sus organizaciones y no se les brinda una nueva ubicación laboral.

El rango de edad del total de trabajadores está entre los 27 y 45 años de vida, el nivel de escolaridad entre 9^{no} y 12^{mo} grado y predomina el sexo masculino.

En el año 2009 los aportes al Presupuesto del Estado por los trabajadores por cuenta propia, fueron de 11 millones de pesos, con un promedio mensual de 0.92 millones. Al cierre del año 2014 estos aportes fueron de 58 millones de pesos, con un promedio mensual de 4.85 millones, demostrando la importancia económica de este sector en crecimiento.

Para iniciar o ampliar un negocio el trabajador no estatal puede realizar la solicitud de créditos bancarios en bancos comerciales: Banco Popular de Ahorros, Banco Metropolitano o Banco de Crédito y Comercio. Para ello debe de presentar los documentos que lo acrediten a ejercer como trabajador por cuenta propia, la certificación emitida por la ONAT en relación a los ingresos obtenidos en los últimos doce meses (si tiene iniciado su negocio) y la garantía para la recuperación del crédito. Los tipos de créditos facilitados por el banco comercial son: capital de trabajo, gastos corrientes (materia prima, materiales, mano de obra y otros gastos), e inversión en dependencia de la actividad autorizada. Este último es consignado para la construcción y reparación de locales o activos fijos.

La inmensa mayoría de los trabajadores por cuenta propia autogestionan sus proveedores. Por lo general no existe disponibilidad de materia prima y de materiales a precios mayoristas; solo las tiendas recaudadoras de divisas y las redes de tiendas de comercio minoristas son las que proveen la mayoría de los recursos, por lo que se encarecen algunos productos y servicios que se ofertan a los clientes. Muy pocas actividades, entre ellas agentes de postales y de telecomunicaciones, disponen de suministradores mayoristas. La procedencia dudosa de las materias primas y materiales, asociada al desconocimiento de su calidad, composición, textura y otros factores, pudieran afectar a los clientes y al trabajador.

Lo difícil que se hace el aseguramiento de materias primas en la red comercial, ha incidido en la suspensión del otorgamiento de nuevas autorizaciones de las actividades de: elaborador vendedor de jabón, betún, tintas y otros similares, dejando solo aquellas que se encuentran autorizadas hasta el momento.

La variedad de medios de trabajo con que cuentan los trabajadores del sector no estatal en su amplio espectro se pueden encontrar equipos rudimentarios (martillos que resultan de soldar un tubo con un pedazo de metal pesado), simples (tijeras y cuchillos), modernos (impresora láser), sofisticados (máquina para hacer reballing, programador de BIOS). En pocas actividades de este sector se pueden encontrar equipos o máquinas herramientas de este último tipo, como la reparación de equipos eléctricos y electrónicos, la impresión y otros.

La adquisición de equipos de última generación se debe particularmente a la autogestión del trabajador por cuenta propia, los que son ingresados desde el exterior. El uso de estos equipos tecnológicamente avanzados que facilitan la calidad, precisión y confiabilidad de la labor, por momentos puede contribuir a que se olviden los daños asociados a la incorrecta manipulación de los mismos, los que pueden ser causados por radiaciones, magnetismos o rayos ultravioletas.

En muchas de las actividades del sector objeto de estudio se dispone de medios y equipos que han sido descontinuados o dados de baja por el tiempo de explotación y de vida útil, convirtiéndolos en medios de trabajos obsoletos y arcaicos, siendo estos rescatados gracias a la ingeniosidad de los trabajadores. Estos equipos renovados en

ocasiones constituyen un verdadero peligro para el trabajador, pudiendo llegar a considerarse una amenaza para la seguridad y salud de trabajadores y clientes. Algunas veces a lo anterior se une el hecho del desconocimiento de las normativas técnicas y de operación segura de los equipos, convirtiéndose entonces en verdaderos riesgos que atentan contra la vida de los trabajadores.

Son disímiles los métodos y procedimientos que se utilizan en las actividades por cuenta propia, también varían desde los más simples hasta los más complejos. Unas veces las actividades demandan solo de conocimientos empíricos y mucho esfuerzo físico como los herreros, y otras que exigen de bastante intelecto y poco gasto energético como los programadores de equipos de cómputo.

Los conocimientos, habilidades y cultura en general que portan los trabajadores por cuenta propia, donde se incluye la relacionada con la SST, resultan de la necesidad de aprender para la nueva labor o del traslado de estos desde las profesiones u ocupaciones que se desempeñan o que se realizaban. Esto último puede estar acompañado de métodos seguros o no de hacer las actividades.

Con frecuencia, el trabajador viola los hábitos, reglas y normas de conducta, que considera innecesarias para desarrollar su actividad. Tal es el caso de aquellos trabajadores que comúnmente razonan que a raíz de la experiencia laboral acumulada y el tiempo empleado desempeñando la actividad, son más que suficientes para deducir que la manera de realizar su trabajo es la forma más apropiada y segura, ignorando lo vulnerable que puede ser a posibles accidentes.

Dentro de la diversidad de actividades autorizadas se pueden encontrar aquellas en que el trabajador siempre se encuentra expuesto a situaciones de peligro como el reparador de baterías automotrices, y entrenador de algunos tipos de animales; y otras poco riesgosas como el forrador de botones.

2.2 Factores de riesgos laborales presentes en algunas actividades por cuenta propia del sector no estatal

Dentro de los elementos que permiten caracterizar la GSST en la actividad por cuenta propia se encuentran los riesgos presentes en esas actividades. Conocer la situación de los riesgos en ellas es un reto derivado de la diversidad de actividades, la cantidad

de personas involucradas, la atomización en la ubicación de las actividades, las dificultades para la comunicación, y la poca prioridad que recibe el tema, entre otras.

Al tomar en consideración los elementos planteados se realizó una selección de actividades que pudieran ser representativas de todo el universo de actividades autorizadas. Para ello se realizó una Tormenta de Ideas en la que participó un equipo de trabajo integrado por seis estudiantes de 2^{do} año de Ingeniería Industrial, asesorado por el autor de esta investigación. Para realizar la selección se consideraron los elementos siguientes:

- Posibilidad real de acceder al lugar donde se desarrolla la actividad
- Cantidad de trabajadores involucrados en las actividades
- Disposición de los trabajadores a cooperar con la investigación.

Fueron seleccionadas las actividades: elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas a domicilio; carretillero o vendedor de producción agrícola en forma ambulatoria; transporte de carga y pasajeros con tracción humana (bici taxi); y transporte de carga y pasajeros con tracción animal (coche). Estas actividades seleccionadas representan el 2 % de las autorizadas en el municipio, y abarcan el 21 % de los trabajadores inscritos.

Debido a la cantidad de trabajadores involucrados en dichas actividades, fue necesario determinar una muestra haciendo uso de los criterios de Hernández Sampier (2003).

Definido el tamaño de la población conformada por los trabajadores de las actividades seleccionadas (3 922 trabajadores), se procedió a determinar la muestra mediante un muestreo aleatorio simple, obteniendo como resultado que deberían ser encuestados 363 trabajadores, estimando los valores de la población con una probabilidad de error ($d = 0,05$) y un nivel de confianza de un 95 %.

Para aumentar la precisión de la muestra, se empleó el muestreo estratificado siguiendo también los criterios de Sampier (2003). Los estratos en este caso se corresponden con las actividades seleccionadas y considerando la cantidad de trabajadores inscritos en ellas, se determinó la cantidad a encuestar por cada uno de ellos (anexo 2).

Con el objetivo de identificar los factores de riesgos existentes en las actividades seleccionadas se confeccionó una lista de chequeo para cada una de ellas. Los

elementos a evaluar se determinaron atendiendo la clasificación de las condiciones de trabajo siguientes:

- Condiciones de seguridad
- Condiciones higiénicas
- Condiciones ergonómicas
- Condiciones estéticas
- Condiciones psicosociales.

Los aspectos considerados en la lista de chequeo se determinaron a través de una Tormenta de Ideas en la que intervinieron los miembros del grupo de trabajo, identificando los posibles factores de riesgo a que los trabajadores pudieran estar expuestos. Las ideas relacionadas al tema abordado resultaron muchas, por lo que fue necesario sintetizar los aspectos a evaluar a través de reiteradas revisiones y el arribo a consenso. Finalmente quedaron conformadas las listas de chequeo para cada una de las actividades (anexo 3).

Para la recopilación de los datos se conformaron dos tríos. A uno de ellos se le asignaron las actividades transporte de carga y pasajeros con tracción humana (bici taxi), y transporte de carga y pasajeros con tracción animal (coche); mientras que al otro las de elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas a domicilio, y carretillero o vendedor de producción agrícola en forma ambulatoria.

La lista de chequeo se diseñó en función de que el evaluador, a través de la observación directa, diera respuesta a los disímiles factores de riesgos presentes en la actividad evaluada. En correspondencia con algunos de los aspectos considerados en la lista de chequeo, el estudiante tenía la necesidad de intercambiar opiniones con el trabajador para dar respuestas a los aspectos evaluados. Por tal situación se considera que en casos particulares, por temor al uso de la información brindada, esta pudo resultar limitada y con poca veracidad.

Se tuvo presente, además, que la falta de percepción de la importancia del estudio por parte de los sujetos analizados y su poca colaboración en la obtención de información por temor a su utilización por organismos de control, pueden arrojar resultados que entorpecen la investigación y que apañan la realidad de este sector de trabajo.

Por tales situaciones el equipo de trabajo tomó la decisión de desechar aquellas listas de chequeo cuyos resultados podrían no considerarse objetivos, por lo que se completó el tamaño de la muestra con otros trabajadores por cuenta propia que se desempeñan en la misma actividad.

Todos los factores de riesgos son importantes para realizar cualquier análisis de SST, no obstante son señalados como relevantes aquellos en los cuales el 50 % o más de los encuestados mostraron coincidencia en la presencia en su actividad.

Los datos recopilados fueron procesados en la aplicación Microsoft Excel (2010), a través de gráficos de barras asociados a cada una de las actividades analizadas, lo que permitió identificar los factores de riesgo que más aparecen en cada una de ellas.

En la actividad elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas a domicilio, uno de los aspectos que inciden sobre el trabajador es la postura que este adopta en la jornada laboral. Los trabajadores de forma habitual trabajan en pie y en casos particulares sobre superficies inestables o irregulares. Aunque la inmensa mayoría de los casos analizados disponen de banquetas o sillas para sentarse ocasionalmente, el ritmo de trabajo con el que se realiza la actividad en momentos puntuales del día o en fechas determinadas es tan elevado, que no permite tomar descanso.

La presencia de interruptores eléctricos en mal estado, los empalmes entre cables de manera incorrecta y el empleo de cables no adecuados que conectan a los equipos de cocción a las líneas eléctricas, ponen al trabajador no estatal en riesgo de ser electrocutados. El empleo de objetos filosos para realizar operaciones de corte y la presencia de fuentes de calor (provenientes de hornos, fogones, freidoras, planchas) constituyen riesgos eminentes a los cuales se exponen (anexo 4).

El trabajador no estatal que se desempeña como bici taxista, asume una postura prolongada y repetitiva en la que fuerza brazos, tronco, piernas y pies. En dependencia del diseño ergonómico del bici taxis, la carga a transportar y el porte y postura del trabajador, serán mayores los esfuerzos musculares y físicos que deberá realizar para desempeñar la actividad.

De forma reiterada realiza manipulación de cargas pesadas o ligeras, ejemplo de ello es al colocar o retirar los bagajes de un cliente en el porta equipaje del medio de trabajo.

El diseño ergonómico de este medio de transporte merece un estudio más profundo, pues para muchos resulta incómoda y dificultosa la maniobrabilidad del medio, ya sea por la separación o altura del manubrio, la distancia de los pedales o la forma del sillín.

La actividad se realiza con un elevado ritmo de trabajo, en dependencia a la solicitud del servicio por los clientes, con menor o igual intensidad que en la sección nocturna, en la que son víctimas de frecuentes deslumbramientos (anexo 5).

La postura asumida por el trabajador que se desempeña en la actividad de carretillero o vendedor de producción agrícola en forma ambulatoria es prolongada y repetitiva; de forma habitual trabaja en pie en superficies inestables o irregulares y no disponen de banquetas o sillas para sentarse ocasionalmente.

Para lograr el desplazamiento de la carretilla el trabajador debe adoptar una postura incómoda, inclinando su cuerpo hacia delante debido al peso (kg) de los productos que se transportan y a la ubicación de los agarres, maniobra que resulta incómoda y difícil.

De manera repetida realiza manipulación de cargas pesadas, sin tener en cuenta cómo proceder para levantar las cargas del suelo y la efectividad del agarre sobre ellas, además de no tener presente la correcta manipulación de objetos filosos para realizar cortes a los productos ofertados.

La mayoría de los trabajadores están expuestos a la incidencia directa de los rayos solares, pues no disponen de protección y el uso de la ropa no es el más adecuado para desarrollar su labor. El ritmo de trabajo de esta actividad es relativamente elevada, en dependencia del nivel de venta de los productos (anexo 6).

El trabajador por cuenta propia que se desempeña como cochero, adopta posturas que pueden resultar incómodas y prolongadas (largo tiempo sentado), además de que está expuesto constantemente a riesgos biológicos, ya sea por agresión del animal, enfermedades o bacterias presentes en el ambiente laboral. La actividad se realiza con un elevado ritmo de trabajo, en dependencia a la solicitud del servicio por los clientes, con menor o igual intensidad que en la sección nocturna, en la que son víctimas de frecuentes deslumbramientos (anexo 7).

La presencia de riesgos en el puesto laboral del trabajador por cuenta propia lo hace más vulnerable a posibles accidentes que pueden ser evitados. El análisis antes realizado permitió diagnosticar que existen factores de riesgos y situaciones peligrosas que ponen en peligro la seguridad del trabajador del sector no estatal.

En correspondencia con las actividades seleccionadas y con la asistencia de un levantamiento de riesgo, se resumieron de forma general las situaciones peligrosas, el riesgo y sus consecuencias (anexo 8).

Si se observan los resultados se encuentran que algunos de los factores de riesgos son coincidentes para las cuatro actividades analizadas, como la adopción de posturas inadecuadas.

Además, existe similitud en que la mayoría de los factores de riesgos señalados son los que mayor impacto negativo tienen en la salud y el desempeño del trabajador, al compararse con el resto de los factores.

2.3 Diagnóstico de la Gestión de la SST en el sector no estatal del municipio Holguín

Cada vez son más numerosas las pruebas que demuestran que las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo causan un profundo sufrimiento y la pérdida de gran número de vidas humanas. Sin embargo, el conocimiento del público en general respecto de la SST tiende a ser muy escasa y con excesiva frecuencia no se le asigna la prioridad que se merece.

Los organismos rectores de la SST (MTSS, MINSAP, MININT y CITMA) emiten orientaciones que son adaptadas por las DPT y DMT a las características de cada territorio de la provincia.

El presente diagnóstico está concebido para conocer cómo ha sido impulsada la GSST en el sector no estatal. Con objeto de conocer mejor la situación existente en la gestión de la SST en el sector no estatal, se confeccionó una encuesta y un cuestionario, dirigidas a trabajadores por cuenta propia y especialistas de algunos de los organismos rectores; así como se realizó un análisis del organismo rector de la política del trabajo por cuenta propia y la CTC. El estudio realizado permitió triangular la información

recopilada y llegar con mayor objetividad a exponer un criterio de valor sobre el tema objeto de estudio.

En ambos instrumentos diseñados se consideraron aquellos aspectos asociados al proceso de gestión que pudieran ser indicativos del trabajo realizado por los organismos responsabilizados. Los elementos tratados en la encuesta y el cuestionario fueron:

1. Planificación: asociada a la definición de una política que se encuentra recogida en leyes, resoluciones o normativas que regulan la SST en las actividades autorizadas
2. Organización: definición de las funciones y responsabilidades del especialista en materia de SST; estructura de dirección destinada a la gestión de la SST en los trabajadores del sector no estatal; aseguramiento de la participación de los trabajadores; establecimiento de los requisitos de competencia y capacitación
3. Evaluación: supervisión y medición de los resultados, inspecciones y(o) evaluaciones de SST; registro, control e investigación de los incidentes, lesiones, certificados médicos y accidentes ocurridos en las actividades autorizadas.

Diseño, aplicación y resultados de la encuesta a los trabajadores por cuenta propia

La encuesta dirigida al trabajador por cuenta propia, persigue conocer la percepción del autorizado sobre las acciones de gestión de la SST realizadas por el organismo rector.

Los aspectos recogidos en la encuesta (anexo 9) son:

- Responsabilidad con la GSST
- Acciones de planificación de la GSST (gestión de riesgos laborales)
- Acciones de evaluación y control de la SST
- Acciones de formación, capacitación y adiestramiento en SST
- Reportes de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales
- Participación en las decisiones sobre SST
- Satisfacción general con la GSST.

En la validación de la encuesta se utilizó el criterio de expertos. Para analizar el grado de concordancia existente entre las preguntas, atendiendo a los aspectos, elementos y criterios evaluados se recomendó utilizar el coeficiente de concordancia W de Kendall.

Fueron seleccionados un grupo de expertos integrados por tres miembros de la DMT, dos de la Universidad de Holguín y dos de la CTC.

Los expertos consideraron los criterios siguientes:

1. Nivel de accesibilidad a la información
2. Precisión y legibilidad de las preguntas realizadas
3. Nivel de complejidad y comprensibilidad
4. Calidad en la elaboración de la técnica
5. Confiabilidad de la información a procesar.

Como resultado se obtuvo un coeficiente de concordancia de 0.78, lo que permite confirmar que la encuesta utilizada sí garantiza diagnosticar la situación que reina en el territorio holguinero en pro de impulsar la gestión de la SST en el sector no estatal; coincidiendo los expertos en que la calidad de la elaboración de la técnica es el aspecto más relevante (anexo 10).

Para aplicar la encuesta a los trabajadores no estatales, se determinó una muestra de actividades y trabajadores utilizando los mismos criterios que para la lista de chequeo del epígrafe anterior (anexo 2).

La información recopilada a través de la encuesta fue procesada con ayuda del programa estadístico SPSS (versión 20.0, 2011), para ello se realizó un análisis de fiabilidad y frecuencia. Como el coeficiente del Alpha de Cronbach's en cada caso resultó mayor que 0.7, asumiéndose que los criterios dados por los encuestados son fiables, ya que sus razones tributan hacia una misma conclusión, carencias de la GSST en el sector no estatal (anexo 11).

Una vez determinada la fiabilidad de los datos procesados, se realizó el análisis de frecuencia, de la valoración del mismo se llegó a los resultados siguientes (anexo 12):

- El 85 % desconocen las leyes, resoluciones o normativas que regulan la SST en su actividad, aunque otros consideran como documentos la Ley 116 del 2013 Código de Trabajo, Resolución 41 del 2013 Reglamento del ejercicio del TCP, y orientaciones emitidas por MINSAP y la Unidad Estatal de Tráfico del Ministerio del Transporte

- El 91 % reflejan que no existe una organización interesada en la GSST, sin embargo son considerados por algunos trabajadores al MINSAP y al Ministerio del Transporte
- El 91 % afirma que no se realizan inspecciones y(o) evaluaciones de la SST en su puesto de trabajo, mientras que aquellos que si reflejan un criterio positivo, asumen que las inspecciones son realizadas por un inspector de salud o de tránsito, según el caso
- El 85 % manifiesta que no están identificados los riesgos existentes en su puesto de trabajo, sin embargo los que dicen si conocerlos, atestiguan que son identificados por ellos mismos
- El 91 % asevera que no reciben información, capacitación y adiestramiento para realizar su trabajo, mientras que aquellos que si afirman recibirla señalan que son por medio de Salud Pública y la Unidad Estatal de Tráfico
- El 87 % confirma no reportar los incidentes, certificados médicos y accidentes ocurridos durante su desempeño laboral, sin embargo aquellos que lo hacen, solo reporta el certificado médico a la DMT y a la ONAT
- El 93 % ratifica que sus opiniones no son tomadas en cuenta e igual cifra manifiesta insatisfacción con la labor que realizan las organizaciones que atienden al ejercicio por cuenta propia.

Diseño, aplicación y resultados del cuestionario

Esta técnica para recopilar información (anexo 13), fue diseñada bajo las mismas consideraciones realizadas para la encuesta sobre la base del proceso de gestión, quedando como elementos a ser evaluados la planificación, organización y evaluación. El número relativamente pequeño de entidades a consultar permitiría un mayor nivel de interacción entre investigador y entrevistados, facilitando que en momentos que lo requirieran, algunos temas abordados se enriquecieran con las opiniones y criterios dados por el entrevistado. Por tales razones y el carácter abierto de las interrogantes no se consideró la necesidad de aplicar una técnica para validar el cuestionario.

El cuestionario fue aplicado por el autor de la investigación preferentemente a funcionarios o especialistas de SST de la DPT, DMT, CTC provincial y municipal y ONAT municipal. Estos organismos de cierta forma, son los que mayor contacto directo

tienen con los trabajadores del sector no estatal. Además de que la DPT y DMT tiene como objetivo comprobar cómo se gestiona la SST en las entidades, mientras que de forma complementaria la ONAT registra los aportes del trabajador por cuenta propia y la CTC ha creado secciones sindicales para organizar a los trabajadores de dicho sector.

Como resultado de los cuestionarios aplicados la mayoría de las organizaciones señalan que:

- La política en materia SST está definida en la legislación que regula la SST en la actividad del trabajo por cuenta propia, Ley 116 de 2013 Código de Trabajo y Resolución 41 de 2013 Reglamento del ejercicio del trabajo por cuenta propia
- Dentro de la estructura de dirección de la DPT, DMT y CTC existe un área destinada a la GSST, en la que se encuentran definidas y recogidas documentalmente las funciones y responsabilidades de cada uno de los encargados
- Son efectuadas inspecciones y(o) evaluaciones en las actividades autorizadas, fundamentalmente a las asociados a gastronomía y transporte, por parte de los órganos del MINSAP y la Unidad Estatal de Tráfico
- No se desarrollan acciones de capacitación en materia de SST, los funcionarios de la CTC lo consideran positivo
- No están identificados los riesgos presentes en las actividades de cuenta propia, sin embargo los funcionarios de la CTC lo consideran positivo
- Sí se registran y controlan en la DMT los certificados médicos para la posterior suspensión de la actividad en la oficina de la ONAT, con el objetivo de exonerar al trabajador por cuenta propia del pago de atributos
- No son tomados en consideración las opiniones de los trabajadores por cuenta propia en las decisiones que se adoptan en la actividades autorizadas, la CTC difiere de esa opinión
- No es adecuada la labor que se realiza en su organización para gestionar la SST en el sector no estatal, la CTC atestigua lo contrario.

Análisis del organismo rector de la política del trabajo por cuenta propia

Dirección Provincial de Trabajo de Holguín

La DPT tiene como encargo social desarrollar el pleno empleo, la gestión estratégica de los recursos humanos para el logro de un alto desempeño humano, económico y social incluyendo el nuevo modelo de gestión de la seguridad social, que permite a su vez fiscalizar las políticas trazadas por el estado y el MTSS.

Para ello, presenta en la Subdirección General como estructura organizativa, un Subdirector de Organización del Trabajo y los Salarios (ORT), al que se le subordina el Jefe de Departamento SST, y a este último tres especialistas en Gestión de Recursos Humanos. Estos especialistas tienen establecidas las funciones a desarrollar en relación a la SST (anexo 14 y 15). La plantilla del Departamento actualmente no se encuentra cubierta.

Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social del municipio Holguín

Esta Dirección es por encargo del Estado y del Gobierno, la organización rectora que dirige y controla la política laboral, social, de seguridad, asistencia y prevención social, la proyección de los recursos laborales y el empleo, la organización del trabajo y los salarios, contribuyendo además a la solución de los conflictos laborales, individuales y colectivos.

Para ello, la estructura organizativa de la Subdirección de SST y Salario está constituida por; un Subdirector SST, un Especialista Principal, tres Especialistas en Gestión del Capital Humano, dos técnicos en Gestión del Capital Humano y un técnico en Adiestramiento, plantilla que no está cubierta actualmente. Estos especialistas tienen establecidas las funciones a desarrollar en relación a la SST (anexo 16 y 17).

La revisión de informes, documentos y manuales, permitieron conocer que el área de SST trazó como objetivo para el año 2014: Controlar el cumplimiento de la GSST a través de la disminución de los índices de accidentabilidad.

Dentro de los “Objetivos de trabajo para el año 2015 de la subdirección de Organización del Trabajo y los Salarios, 2014” se planificó para el presente año verificar cómo se comporta la disciplina y la accidentalidad laboral de las organizaciones de

subordinación local. Por lo que fueron establecidos, entre otros, como objetivos de trabajo los siguientes:

1. Controlar el cumplimiento de la GSST con el indicador de medida: Disminuir el índice de accidentabilidad por debajo de lo alcanzado en el año 2014
2. Controlar y analizar el cumplimiento de la accidentabilidad laboral y sus índices principales en entidades y organismo del territorio.

El control funcional a actividades seleccionadas por el MTSS se realiza por la DPT y DMT. Para el año 2015 se prioriza la realización de controles por parte de estas direcciones y con la participación de los organismos rectores de la SST en el territorio. Su objetivo es comprobar cómo se gestiona la SST en las entidades, enfatizando en que no se trata de una inspección para identificar situaciones de riesgo que no han sido identificadas o resueltas, ni la imposición de multas. No obstante, reconoce que se realizarán las recomendaciones que resulten necesarias desde el punto de vista preventivo.

Papel de la CTC en la SST en el sector no estatal

La CTC es el organismo rector del movimiento sindical, integrada por todos los sindicatos y sus afiliados. Su función es orientar, chequear, controlar y evaluar la labor de los sindicatos que agrupan todos los trabajadores de uno o varios sectores. Es la organización que representa a los trabajadores estatales, no estatales y jubilados, sin distinción de sexo, raza, ni convicción religiosa, organizados sindicalmente de forma voluntaria para defender sus legítimos intereses, propiciar la unidad, su papel dirigente y movilizador, contribuir a su educación económica, política e ideológica y cultural.

La misión o función del sindicato está centrada en concentrar todos los esfuerzos para participar e impulsar el proceso de recuperación de la economía del país y el apoyo a los programas de la Revolución.

La CTC municipal agrupa a los trabajadores por cuenta propia en secciones sindicales (anexo 18), donde se imparten cursos de capacitación en materia sindical, teniendo en cuenta lo regulado en el RS 072 sobre los trabajadores no estatales y para dar respuesta y seguimiento a los problemas que aquejan a los mismos, se efectúan los activos de trabajadores no estatales donde tienen una participación activa los órganos

de relación del Municipio (Gobierno, DMT, ONAT, Planificación Física, CTC, Sindicatos y el PCC) de manera trimestral, contando con la presencia de un representante de cada sección sindical.

En estas reuniones se analizan problemas, preocupaciones e inquietudes de los trabajadores, evaluando y dando respuestas a las que lo ameriten en el momento, las que no pueden ser procesadas quedan recogidas documentalmente para continuar dándole seguimiento y ser analizadas posteriormente.

Las mayores preocupaciones de estos trabajadores planteadas en diferentes escenarios se pueden clasificar en planteamientos que aunque generan preocupación dependen de decisiones nacionales que pueden tener solución en un futuro cuando mejoren las condiciones económicas, como los siguientes:

- La necesidad de la creación de un mercado mayorista donde se puedan adquirir las materias primas y materiales necesarios en correspondencia con el incremento del trabajo no estatal y otras formas de gestión
- Solicitan la posibilidad de vacaciones y que en ese mes no se paguen los impuestos
- Los cocheros y bici taxis solicitan la creación de un taller especializado para realizar labores de mantenimiento, pintura y reparación
- Inconformidad con el pago de la seguridad social. Plantean que debe ser voluntaria.

Existen además otras preocupaciones que para darle solución es necesario el trabajo conjunto de los diferentes factores, porque constituyen vulnerabilidades que pueden favorecer la subversión político ideológico, como las siguientes:

- Necesidad de información y capacitación que permita dominar leyes y regulaciones relacionadas con el trabajo no estatal y el trabajo sindical para los diferentes sindicales. Lo que se agrava si se tiene en cuenta que el 70 % de los trabajadores no estatales nunca han tenido vínculos laborales
- Los trabajadores manifiestan la necesidad de que el gobierno se reúna con ellos de forma sistemática con el objetivo de esclarecerse y que se solucionen sus principales demandas y preocupaciones

- El mejoramiento de las condiciones de trabajo (Evaluación de la atención al sector no estatal, 2015).

Además en el Gobierno municipal se les da atención a los trabajadores por cuenta propia del Municipio por la Vicepresidenta para la Economía con la presencia de la Directora de la DMT, quienes evalúan y responden las inquietudes de los trabajadores.

Valoración de los resultados obtenidos por las técnicas aplicadas y organizaciones analizadas

Los encuestados en las actividades seleccionadas, evidenciaron de forma general falencias en el tema de SST. Aunque evidencian que se realizan inspecciones y (o) evaluaciones por inspectores de higiene y tránsito; no obstante en entrevista realizada, algunos trabajadores señalan que estos funcionarios más que centrar su atención en la seguridad al trabajador (evaluar las situaciones de riesgos), se enfocan en la parte jurídica e higiénica, proyectada más al cliente que al propio trabajador.

Es significativo destacar que algunos de los trabajadores encuestados, entre ellos los que se desempeñan en la actividad de elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas a domicilio perciben a Salud Pública como la organización interesada en la gestión de la SST en su actividad; mientras que los cocheros y bici taxistas a la Unidad Estatal de Tráfico del Ministerio del Transporte.

Se considera que las organizaciones antes mencionadas por los trabajadores por cuenta propia están más dirigidas a la evaluación y control jurídico de las regulaciones viales, a normativas de higiene de los alimentos, bebidas y protección del consumidor, que a la GSST. A pesar de que algunos trabajadores del sector no estatal, no divisan a la DPT y DMT como las organizaciones que deben gestionar la SST, este papel de gestión si le corresponde a estos órganos de dirección.

El nivel de preparación que los trabajadores del sector no estatal disponen para desempeñar su actividad laboral de forma segura es bajo, por lo que las probabilidades de estar expuesto y desconocer las situaciones de peligros existentes en su ambiente laboral son mayores.

Existen algunos casos de diferencias de criterios entre las respuestas dadas por los funcionarios entrevistados y la de los trabajadores por cuenta propia encuestados. El caso más notorio es la divergencia de opinión entre la CTC y los trabajadores en relación a la identificación y evaluación de riesgos y a la consideración o no de las opiniones de los trabajadores del sector no estatal. Esto es un elemento muy negativo si se tiene presente que los sindicatos son los representantes de los trabajadores y por tanto voz autorizada en los reclamos de actuación en relación a la GSST ante los organismos rectores.

La CTC como organismo de masa, ha agrupado a los trabajadores del sector no estatal en secciones sindicales, vía posible de intercambiar criterios, opiniones y analizar los problemas e inquietudes que aquejan a los trabajadores de este sector. En los diálogos básicamente no se tratan temas de SST, más bien están centrados en otras temáticas a las que se le atribuyen mayor relevancia como las ya mencionadas.

Por otra parte solo son analizados por la DMT los certificados médicos presentados por el trabajador del sector no estatal. Documentos a los que se le comprueba su procedencia legal y se le da un aval al trabajador para que, una vez presentado a la ONAT, sea exonerado del pago de tributos. Sin embargo, no se realiza un análisis de las causas que dan origen a este certificado, además de que no se registran, controlan e investigan los accidentes que ocurren en este sector de trabajo.

Dentro de los objetivos generales de trabajo de la DPT y DMT para el presente año, revisados en los documentos: Reunión con Organismos de la Administración Central del Estado, OSDE, Sindicatos Nacionales y Direcciones Provinciales de Trabajo, 2015 y Objetivos de trabajo para el año 2015 de la subdirección de Organización del Trabajo y los Salarios, 2014, no se contempla un pronunciamiento que refleje el actuar de estas direcciones de trabajo en la GSST en el sector no estatal.

Analizados los objetivos específicos para este año de la DMT, se observa que existen carencias y debilidades en el accionar para la GSST en el sector no estatal. Por ejemplo: son escasos los escenarios en que se evidencian valoraciones relacionadas con esta temática; en la indagación realizada solo se observa atención por parte del MTSS a los equipos de recreación infantil y los contratos establecidos con particulares

(especialmente en actividades de la construcción), este último encaminados a conocer si en ellos se establecen las obligaciones respecto a la SST.

Al analizar las funciones que tienen establecidas los miembros del Departamento de SST (DPT y DMT) se puede encontrar que existe correspondencia entre los dos niveles en cuanto a actividades a desarrollar. Estas funciones abarcan casi cada aspecto que puede conducir a la planificación, organización y control de la SST a nivel territorial. Aun cuando estas funciones están claramente definidas los trabajadores por cuenta propia no perciben acciones que evidencien la ejecución de estas en el sector no estatal.

En ocasiones se hace evidente que hay planteamientos que no dependen solo de la CTC, pues es el MTSS es quien tiene la potestad para emitir y dar una posible solución a los mismos. Ejemplo de ello es la solicitud de la posibilidad de vacaciones y que en ese período de tiempo se exonere al trabajador por cuenta propia del pago de los impuestos.

Es alarmante y preocupante el elevado por ciento de los trabajadores no estatales que nunca han tenido vínculos laborales, por lo que la experiencia de trabajo es prácticamente nula y a su vez el desconocimiento de los posibles peligros que están presentes en su puesto laboral. Aunque no son abordados temas específicos de gestión en la SST, si puede ser este momento el ideal para lograr tener un acercamiento directo hacia este sector.

Como parte de un grupo de acciones realizadas por la Dirección del Poder Popular y del Partido de la Provincia, en conjunto con la CTC se están creando las condiciones favorables para ubicar a los vendedores de alimentos ambulantes y carretillero o vendedor de productos agrícolas en forma ambulatoria en zonas establecidas, facilitando el acceso a ellos por la población, además de acondicionar el área de trabajo con la higiene requerida, normadas y puestas en prácticas por el organismo de consulta del CITMA. Ejemplos de lo anterior han sido puestos en práctica en la terminal Las Baleares, el mercado de Los Chinos y en la construcción actual de cafeterías en el exterior de los hospitales Clínico Quirúrgico y Lenin.

Como parte de este proceso investigativo existe la percepción de que algún que otro directivo, evidentemente por falta de conocimientos y de exigencia de organismos

superiores, no manifiesta preocupación por el tema de la SST y en consecuencia se evidencia inacción y falta de prioridad en la GSST en el sector no estatal. Esta situación puede llegar a ser tan alarmante que no se reconoce la responsabilidad que tiene una institución en el cumplimiento de lo establecido en el Código de Trabajo. Además resultó difícil acceder a la información necesaria para esta investigación, aun cuando en las organizaciones objeto de estudio se presentó una carta de la dirección de la Universidad de Holguín en la que se plasmó los objetivos de dicha investigación y se realizaban los requerimientos de información correspondientes.

Luego de todo el análisis realizado se puede llegar a la conclusión que las acciones realizadas con el objetivo de impulsar la GSST en el sector no estatal son muy escasas.

2.4 Acciones para impulsar la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector no estatal del municipio Holguín

Por la tendencia a continuar incrementándose el sector no estatal, es necesario realizar acciones que favorezcan la seguridad y salud en el trabajo de las personas involucradas en las nuevas formas de gestión. Para ello todas las partes interesadas deben asumir el protagonismo que les corresponde.

Es interés de esta investigación proponer un grupo de acciones que contribuyan a revertir la situación detectada. En el (anexo 19) se recogen las propuestas focalizadas en las principales dificultades descubiertas, agrupadas en líneas referidas a la: organización, capacitación, comunicación y participación en materia de GSST que deben realizar los organismos competentes.

Al considerar que esta investigación surge como iniciativa propia de la Universidad de Holguín, como parte de lo establecido en la Ley 116 Código de Trabajo, Capítulo XI: Seguridad y Salud en el Trabajo, sección cuarta, artículo 142, no compete al investigador de este estudio definir el período en que se deberán realizar las acciones propuestas, pues es el MTSS quien deberá tomar la decisión de que las acciones mencionadas sean o no llevadas a cabo en el sector no estatal por la DPT y DMT.

Sin embargo, se considera que una vez analizado el estudio, sean las propias direcciones de trabajo quienes valoren el tiempo necesario para desarrollar las acciones propuestas. Deberán considerar, además, la disposición actual de la fuerza de trabajo

que en este sentido será necesaria para desplegar estas acciones y lo complejo y difícil que podría resultar explorar esta modalidad de empleo que comienza a tener auge en Cuba.

Deberá de tenerse en cuenta, además, que en relación con el alto número de actividades autorizadas a desarrollar en el país en el sector no estatal, es necesario distribuir responsabilidades entre aquellos organismos que controlan y rigen estas actividades. Las acciones que aquí se proponen, están fundamentalmente dirigidas a ser desempeñadas por la DPT y DMT, sin embargo necesitan de la intersectorialidad de algunas organizaciones.

La CTC mediante la sindicalización de los trabajadores del sector no estatal, facilita la organización y accesibilidad a ellos, lo que puede ser aprovechado para que sean desarrolladas las acciones de GSST propuestas en esta investigación.

En dependencia de las actividades autorizadas a ser ejercidas en el sector no estatal, se deberán conformar folletos de consultas que aclaren y definan el desarrollo de la actividad de forma segura mediante normativas técnicas. Esto se logrará con la integración de varias organización que por el papel que desempeñan en el ámbito estatal conocen los riesgos presentes antes situaciones similares.

Relacionado con esto último, un especialista de la Unión Eléctrica podría emitir un informe técnico en el que refleje las características técnicas de los cables, el interruptor, el empalme y elementos significativos que deberían de tenerse presentes en aquellas actividades donde existan los riesgos eléctricos.

De igual forma, un funcionario de la Unidad Estatal de Tráfico del Ministerio del Transporte, pudiera considerar los riesgos a los que está expuesto el trabajador, y la forma de prevenirlos, además de analizar las condiciones ergonómicas que deberían tenerse presente para el diseño de un bici taxis, un coche, así como las modificaciones técnicas en automóviles o cualquier otro medio de transporte. Tales modificaciones deben analizarse integralmente, de manera que se tengan en cuenta las afectaciones generadas al trabajador.

Pueden contribuir a la intersectorialidad instituciones educacionales como la Universidad, en calidad de especialistas que dominan temáticas referentes al tema,

locales que propicien los encuentros entre los trabajadores por cuenta propia y los especialistas en SST, y estudiantes que puedan encaminar investigaciones relacionadas con la GSST en el sector no estatal.

Incentivar en el trabajador no estatal una cultura que se proyecte en fomentar el conocimiento de los posibles riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, es la forma más acertada de prevenir accidentes.

2.5 Valoración económica – social – ambiental

El estudio realizado permitió conocer cuál es la situación que en términos de GSST presenta el organismo rector de la política del trabajo por cuenta propia del municipio Holguín. En este sentido se proponen a la DPT y DMT un grupo de acciones dirigidas a impulsar la GSST para el control de los riesgos laborales, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Desde el punto de vista económico esta investigación ahorra la contratación de consultores externos que podrían ser empleados para obtener la información analizada. Además, logra prevenir los costos provocados por los accidentes de trabajo, como pueden ser los costos humanos, los asociados a la accidentalidad, y los relacionados con la indemnización de la seguridad social y gastos adicionales.

Esto, a su vez, repercute en el aumento de los ingresos de los trabajadores a la ONAT, pues con las acciones de GSST dirigidas al sector no estatal, se mejora la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales, lo que trae consigo la disminución de los costos antes mencionados, el incremento de los índices de productividad y los ingresos monetarios.

En el plano social el presente estudio dota a las direcciones de trabajo de una herramienta para impulsar acciones de GSST en el sector no estatal; contribuye con el cumplimiento de los lineamientos 134 y 165 de la política económica y social aprobados en el VI Congreso del PCC; destaca la preocupación de la academia por extender su conocimiento e impactar en el entorno social, e incentiva en los trabajadores por cuenta propia valores del factor humano, como son la responsabilidad y seriedad en el trabajo. Asimismo, mejora sus niveles de satisfacción el ambiente de trabajo y logra aumentar su cultura en la SST.

Mientras que en el ámbito ambiental facilita los conocimientos para un mejor desempeño de la SST, logra disminuir los niveles de ruidos y contaminación ambiental, permite un uso racional de los recursos y se crea una cultura ambiental en los trabajadores por cuenta propia.

CONCLUSIONES

La presente investigación permitió arribar a las conclusiones siguientes:

1. En los últimos años producto al impulso dado por el gobierno cubano ha existido una tendencia al incremento de la incorporación de trabajadores al sector no estatal. Las organizaciones del mencionado sector requieren para su mejor desempeño del análisis de la SST. No obstante, el estudio de la GSST ha sido insuficiente y no se le concede prioridad en relación a la planificación, organización y control en la organización de la actividad por cuenta propia por parte de la DPT y DMT.
2. Se caracterizó de forma general a los trabajadores asociados al sector no estatal que se desempeñan en las actividades seleccionadas: elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas a domicilio; carretillero vendedor de producción agrícolas en forma ambulatoria; transporte de cargas y pasajeros con tracción humana (bici taxi); y con tracción animal (coche). Esto facilitó determinar y analizar un grupo de factores de riesgo que son comunes en algunas de las actividades analizadas, como son; la adopción de posturas inadecuadas, sobrecarga física; alteración del ritmo biológico; exposición a objetos cortantes y fuente de calor, dificultad en la manipulación y maniobrabilidad del medio de trabajo. Demostrando esto la existencia de factores de riesgo que deben ser objeto de análisis por los organismos competentes.
3. Se diagnosticó la GSST en el sector no estatal del municipio Holguín, para ello se emplearon técnicas de recopilación de información como encuestas, aplicadas a los trabajadores por cuenta propia en las actividades seleccionadas y cuestionarios en la DPT, DMT y CTC. Además se analizó los objetivos específicos para este año de la DMT, en los que se observa que existen carencias y debilidades en el accionar para la GSST en el sector no estatal. Se analizaron las funciones establecidas para los miembros del Departamento de SST (DPT y DMT), en las que existen correspondencias entre los niveles en cuanto a actividad a desarrollar, y abarcan casi cada aspecto que puede conducir a la planificación, organización y control de la SST a nivel territorial. Todo esto permitió triangular la información y corroborar que las acciones realizadas con el objetivo de impulsar la GSST en el sector no estatal son muy escasas

4. Se diseñó un grupo de acciones dirigidas a impulsar la GSST en el sector no estatal por el organismo rector de la política del trabajo por cuenta propia, teniendo en cuenta la organización, capacitación, comunicación y participación de los trabajadores por cuenta propia; siendo necesaria para ello la intersectorialidad de algunas organizaciones, en la que la CTC mediante la sindicalización de los trabajadores del sector no estatal desempeña un rol importante.

RECOMENDACIONES

Como aspectos esenciales a recomendar se tienen:

1. Avalar el estudio y elevar sus resultados al organismo superior del MTSS, el cual que pudiera incidir en la toma de decisiones respecto a la GSST en el sector no estatal del municipio Holguín
2. Una vez tomado en consideración por el MTSS el estudio realizado, poner en práctica el grupo de acciones que fueron diseñadas para impulsar la GSST en el sector no estatal por la DPT y DMT de Holguín; evaluar los resultados y el impacto que son producto de la implementación de dichas acciones para que sean desarrolladas en otros municipios
3. Continuar con la investigación de esta temática en otras actividades autorizadas a ser ejercidas en el sector no estatal.

BIBLIOGRAFÍA

1. (2007). *Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional*. Disponible en: <http://norma-ohsas18001.blogspot.com/2012/10/sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud.html> Consultado en febrero de 2015
2. (2010). *Gestión de la seguridad y Salud laboral en las PYMES*. Organización Iberoamérica de Seguridad Social. España. 42 p.
3. (2012). *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Disponible en: <http://www.sigweb.cl/p3.php?cod=14> Consultado en febrero de 2015
4. (2013). *Guía del cuentapropista*. Ministerio de Finanzas y Precios. La Habana. Editorial Félix Varela
5. (2013). Gaceta Oficial de la República de Cuba Ministerio de finanzas y Precios y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La Habana. Pp. 237-268
6. (2014). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Disponible en: <http://norma-ohsas18001.blogspot.com/2012/10/sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud.html> Consultado en febrero de 2015
7. (2015). *Trabajador autónomo*. Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_aut%C3%B3nomo_%28Espa%C3%B1a%29 Consultado en febrero de 2015
8. Bestraté Belloví, M. Bernal Domínguez, F. y Castillo Muñoz, M. (2012). *Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas*. Barcelona
9. Betancourt, O. (2007). *Enfoque alternativo de la salud y seguridad en el trabajo*. Pp. 1-16
10. Calderón Gálvez, C. (2006). *Análisis de Modelos de Gestión de Seguridad y Salud en las PYMES del sector de la construcción*. Universidad de Granada
11. Carreto, J. (2009). *Planeación Estratégica*. Disponible en: <http://planeacion-estrategica.blogspot.com/2008/07/qu-es-estrategia.html> Consultado en mayo de 2015
12. Centy Villafuerte, D. (2002). *Informe PYME. Región de Arequipa*. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/422/ANTECEDENTES%20DE%20LAS%20PYMES%20EN%20EL%20MUNDO.htm> Consultado en marzo de 2015

13. Conferencia para la Reunión con Organismos de la Administración Central del Estado, OSDE, Sindicatos Nacionales y Direcciones Provinciales de Trabajo. (2015). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La Habana
14. Conferencia para la Evaluación de la atención al sector no estatal (2015). CTC. Holguín
15. Cuesta Santo, A. (2010). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. Editorial Félix Varela. La Habana
16. Delgado Rodríguez, L. (2014). *El emprendimiento como competencia del Capital Humano en sectores del entorno socioeconómico Holguinero (tesis en opción al título de Ingeniero Industrial)*. Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya"
17. Díaz Aramburu, C, Zimmermann Verdejo, M y De la Orden Rivera, V. (2013). *Perfil sociodemográfico, condiciones de trabajo y siniestralidad notificada de los trabajadores autónomos, INSHT*. Departamento de Investigación e Información. España
18. Fernández Sánchez, L. (2002). *Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME, INSHT*. España
19. García Machín, E y Granda Ibarra, A. (2013). *Proposición para perfeccionar la conquista social de la seguridad y salud de los trabajadores en Cuba*. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol39_4_13/spu07413.htm Consultado en febrero de 2015
20. Hernández Sampier, R. (2003). *Metodología de la Investigación 1*, Editorial Félix. Varela. La Habana. Pp. 217-225
21. Leyva Bruzón, L. (2015). *Sugerencias en SST*. La Habana
22. NC 18000 (2005) *Seguridad y Salud en el Trabajo - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Vocabulario*. La Habana
23. NC 18001 (2005) *Seguridad y Salud en el Trabajo - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – Requisitos*. La Habana
24. Paredes Rodríguez, A. (2012). *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo.htm> Consultado en febrero de 2015

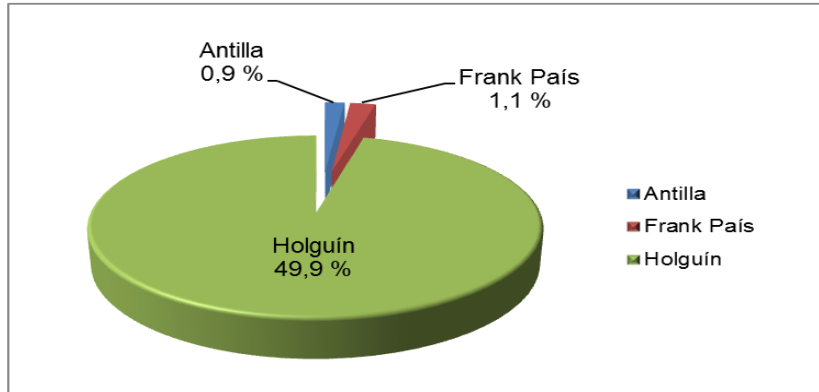
25. Pascual Lizana, C. y Guerrero Fernández, P. (2011). *Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores, in Traducción comentada de la obra: "De Morbis Artificum Diatriba" de Bernardino Ramazzini.* p 41
26. PCC (2014). Material de estudio. Pp. 1-4
27. Peña Fernández, A. (2014). *Caracterización y diagnóstico de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la pequeña empresa no estatal del municipio Holguín. (tesis no publicada, en opción al título de Ingeniero Industrial).* Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya"
28. Portillo García, J (2003). *Análisis de eficiencia de la gestión de la prevención de riesgos laborales en el contexto de la gestión general de las PYMES en España.* España
29. Poyer Mejía, P. (2009). *Propuesta de un Modelo de Gestión de Seguridad y Salud Laboral para la gerencia comercial de una institución de servicios integrales de canalización y afines.* Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui escuela de Ingeniería y Ciencias Aplicadas
30. Quijada Márquez, N (2009). *Diseño y aplicación de una herramienta para evaluar el impacto de la Seguridad Y Salud Laboral en las Gestiones de las PYMES.* Pp. 251-260
31. Quijada Márquez, N (2010). *Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*
32. Ramazzini, B. (2011). *De Morbis Artificum Diatriba. Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores.* España. Pp. 34-49
33. Rodríguez González, IJ, Torres Álvarez, O & Leyva Bruzón, L. (2007). *Seguridad y Salud en el Trabajo,* Editorial Félix Valera. La Habana
34. Rodríguez Rojas, Y. (2012). *Estrategias para el mejoramiento de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo frente a las formas de vinculación en plantas de un Grupo Empresarial del Sector Industrial de Bogotá*
35. Salinas Garrido, R. (2008). *Seguridad y Medio Ambiente* Disponible en: <http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/seguridad/n109/articulo1.html>
Consultado en febrero de 2015

36. Torrens Álvarez, O. (2006). Hombre y trabajo, in La Seguridad y Salud en el Trabajo. Su integración a la Gestión de Recursos Humanos en la empresa. La Habana
37. Torrens Álvarez, O, (2011). Hombre y Trabajo, in Seguridad y Salud en el Trabajo en las cooperativas agropecuarias. La Habana
38. Zimmermann Verdejo, M, Pinilla García, J y Hervás Rivero, P. (2007). *Perfil de riesgos y morbilidad atribuible al trabajo en trabajadores autónomos*. España. Pp. 1-47.

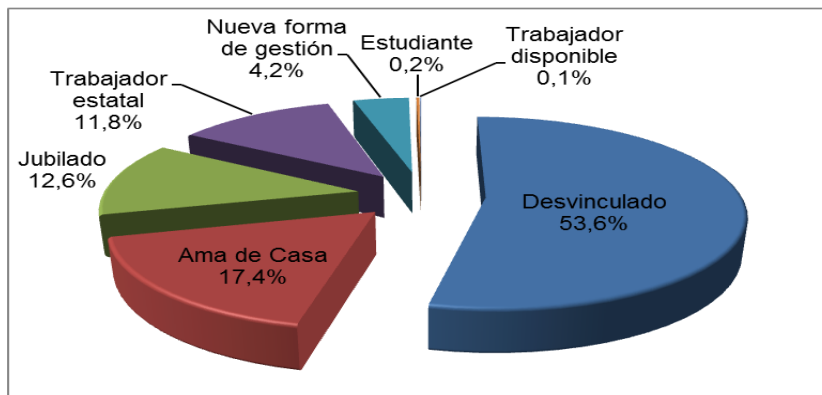
ANEXOS

Anexo 1: Características del sector no estatal en el municipio Holguín

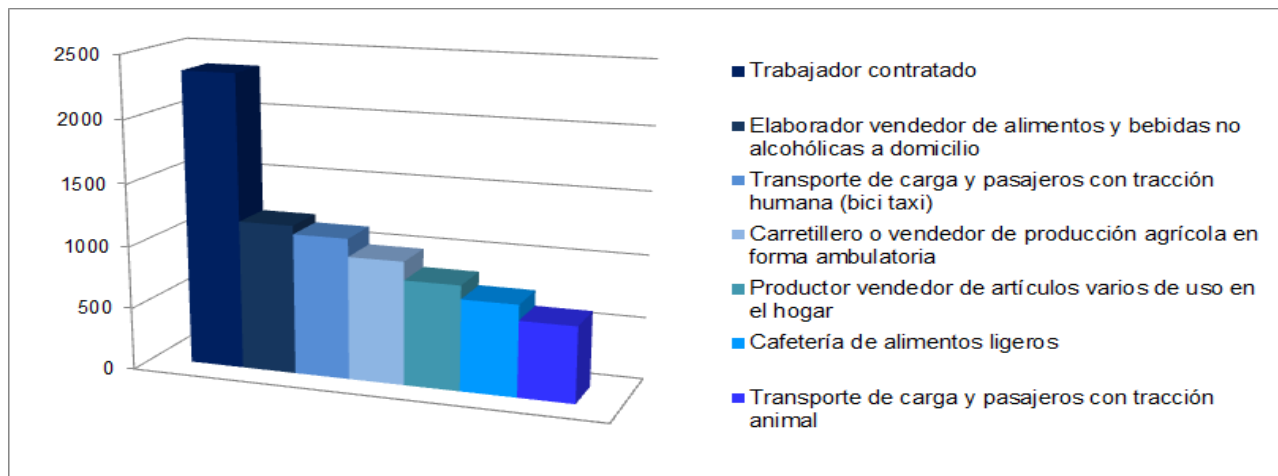
Comportamiento del crecimiento del sector no estatal en algunos municipios



Procedencia de la fuerza de trabajo del sector no estatal



Actividades que mayor número de trabajadores agrupan



Anexo 2: Cálculo del tamaño de la muestra para la evaluación de factores de riesgos en las actividades seleccionadas a través de la lista de chequeo y la aplicación de encuestas que evidencien la situación existente en la GSST en el sector no estatal

Se determinó el tamaño de la muestra mediante el muestreo aleatorio simple, empleando la expresión:

$$n_m = \frac{4pq \cdot N}{d^2(N-1) + 4pq}$$

$$n_m = \frac{4 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 3922}{0,05^2(3922-1) + 4 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n_m = 363$$

Dónde:

n_m : tamaño de la muestra

p: probabilidad con la que se presenta el fenómeno

q = (1 - p): probabilidad de que no se presente el fenómeno

N: tamaño de la población

d: probabilidad de error para el nivel de confianza.

El cálculo del tamaño de la muestra estratificada:

$$n_e = n \frac{n_m}{N}$$

$$n_e = 1196 \cdot \frac{380}{3922}$$

$$n_e = 110$$

Dónde:

n_e : tamaño de la muestra del estrato

n: tamaño de la población del estrato

n_m : tamaño de la muestra

N: tamaño de la población.

Cantidad de trabajadores a encuestar por estratos

Estratos	Encuestas
Elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas a domicilio	110
Transporte de carga y pasajeros con tracción humana (bici taxi)	105
Carretillero o vendedor de producción agrícola en forma ambulatoria	92
Transporte de carga y pasajeros con tracción animal (coche)	56
Total	363

Anexo 3: Conformación de la lista de chequeo para la evaluación de factores de riesgos en la actividad elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas a domicilio

Actividad: Elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas a domicilio

	SI	NO
1 Desnivel o irregularidades en el área de trabajo	___	___
2 Postura prolongada y repetitiva forzando algún segmento corporal (cuello, tronco, brazos, manos/muñecas, piernas, pies)	___	___
3 Manipulación de cargas pesadas (levantar cargas)	___	___
4 Presencia de objetos filosos (cuchillos, guillotinas, raspadores)	___	___
5 Dificultad en la maniobrabilidad de los medios de trabajo (batidora, plancha, hornos, freidora , fogones)	___	___
6 Malas condiciones estéticas (higiene, colores)	___	___
7 Dificultades con el confort y bienestar (protección lluvia y sol, disponibilidad de agua)	___	___
8 Exposición a contactos eléctricos (toma corriente, clavijas, interruptores)	___	___
9 Presencia de altos niveles de ruidos	___	___
10 Exposición a gases y fuentes de calor (fogones, hornos)	___	___
11 Alteración del ritmo biológico (trabajo nocturno)	___	___
12 Alto ritmo de trabajo (trabajo descanso)	___	___
13 Déficit o no adecuados medios para realizar trabajo (guantes, gorro, delantal, petos, vestuario).	___	___

Anexo 3: (Continuación)..... lista de chequeo para la evaluación de factores de riesgos en la actividad transporte de carga y pasajeros con tracción humana (bici taxi)

Actividad: Transporte de carga y pasajeros con tracción humana (bici taxi)

	SI	NO
1 Desnivel o irregularidades en el área de trabajo (vía)	_____	_____
2 Postura prolongada y repetitiva forzando algún segmento corporal (cuello, tronco, brazos, manos/muñecas, piernas, pies)	_____	_____
3 Sobre esfuerzo físico (traslado de personas y cargas)	_____	_____
4 Manipulación de cargas pesadas (levantar cargas)	_____	_____
5 Dificultad en la maniobrabilidad del bici-taxi (dimensiones, controles, espejos)	_____	_____
6 Malas condiciones estéticas (estado técnico, higiene, colores bici-taxi)	_____	_____
7 Dificultades con el confort y bienestar (acolchonamiento sillín, protección lluvia y sol, disponibilidad de agua)	_____	_____
8 Presencia de altos niveles de ruidos	_____	_____
9 Carencia de medios para iluminación nocturna (lámparas, objetos reflectores)	_____	_____
10 Deslumbramiento (luces molestas en campo visual)	_____	_____
11 Contaminación del aire que se respira (polvo, humo, vapores, gases)	_____	_____
12 Alteración del ritmo biológico (trabajo nocturno)	_____	_____
13 Alto ritmo de trabajo (trabajo descanso)	_____	_____
14 Desconocimiento de las regulaciones del tránsito	_____	_____
15 Déficit o no adecuados medios para realizar trabajo (gafas, calzado, guantillas, vestuario).	_____	_____

Anexo 3: (Continuación)..... lista de chequeo para la evaluación de factores de riesgos en la actividad carretillero o vendedor de producción agrícola

Actividad: Carretillero o vendedor de producción agrícola

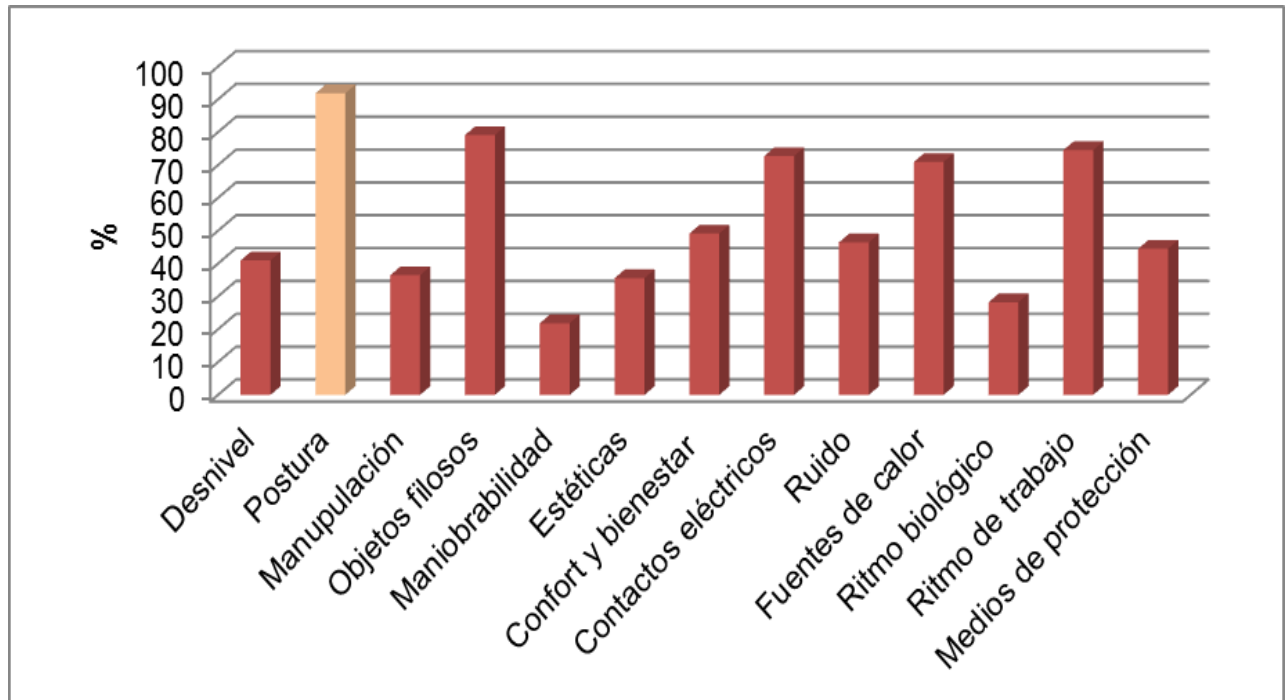
	SI	NO
1 Desnivel o irregularidades en el área de trabajo (vía)	___	___
2 Postura prolongada y repetitiva forzando algún segmento corporal (cuello, tronco, brazos, manos/muñecas, piernas, pies)	___	___
3 Sobre esfuerzo físico (traslado de la carretilla)	___	___
4 Manipulación de cargas pesadas (levantar cargas)	___	___
5 Presencia de objetos filosos (cuchillos, machetes, mochas)	___	___
6 Dificultad en la maniobrabilidad de la carretilla (dimensiones, controles, agarre)	___	___
7 Malas condiciones estéticas (estado técnico, higiene, colores carretilla)	___	___
8 Dificultades con el confort y bienestar (protección lluvia y sol, disponibilidad de agua)	___	___
9 Presencia de altos niveles de ruidos	___	___
10 Contaminación del aire que se respira (polvo, humo, vapores, gases)	___	___
11 Alto ritmo de trabajo (trabajo descanso)	___	___
12 Déficit o no adecuados medios para realizar trabajo (gafas, guantes, sombreros, calzado, vestuario)	___	___

Anexo 3: (Continuación)..... lista de chequeo para la evaluación de factores de riesgos en la actividad transporte de carga y pasajeros con tracción animal (coche)

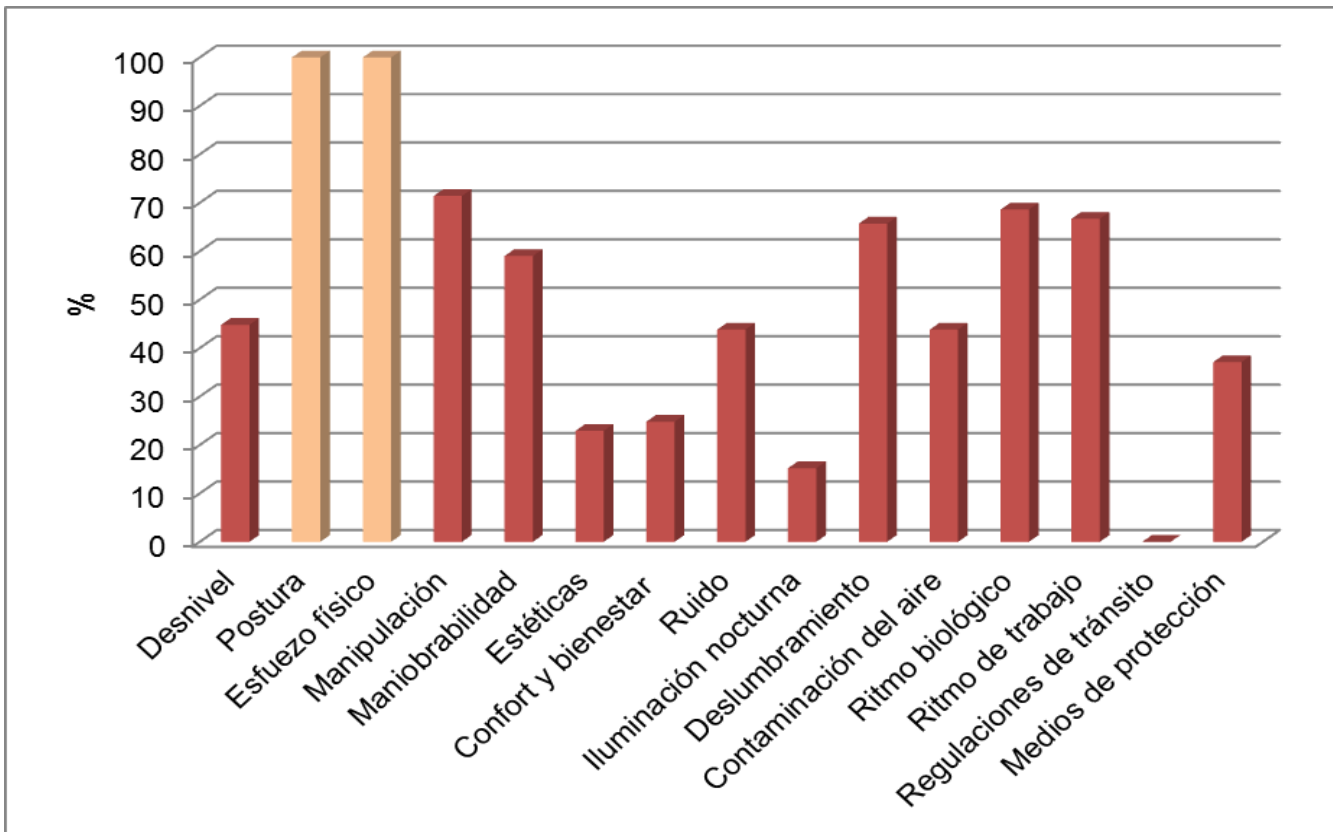
Actividad: Transporte de carga y pasajeros con tracción animal (coche)

	SI	NO
1 Desnivel o irregularidades en el área de trabajo (vía)	___	___
2 Postura prolongada y repetitiva forzando algún segmento corporal (cuello, tronco, brazos, manos/muñecas, piernas, pies)	___	___
3 Manipulación de cargas pesadas (levantar cargas)	___	___
4 Dificultad en la maniobrabilidad del coche (dimensiones, controles, espejos)	___	___
5 Malas condiciones estéticas (estado técnico, higiene, colores coche)	___	___
6 Dificultades con el confort y bienestar (acolchonamiento asiento, protección lluvia y sol)	___	___
7 Presencia de altos niveles de ruidos	___	___
8 Carencia de medios para iluminación nocturna (lámparas, objetos reflectores)	___	___
9 Deslumbramiento (luces molestas en campo visual)	___	___
10 Exposición a riesgos biológicos (agresión del caballo, virus, bacterias, enfermedades equinas)	___	___
11 Contaminación del aire que se respira (polvo, humo, vapores, gases)	___	___
12 Alteración del ritmo biológico (trabajo nocturno)	___	___
13 Alto ritmo de trabajo (trabajo descanso)	___	___
14 Desconocimiento de las regulaciones del tránsito	___	___
15 Déficit o no adecuados medios para realizar trabajo (gafas, calzado, vestuario)	___	___

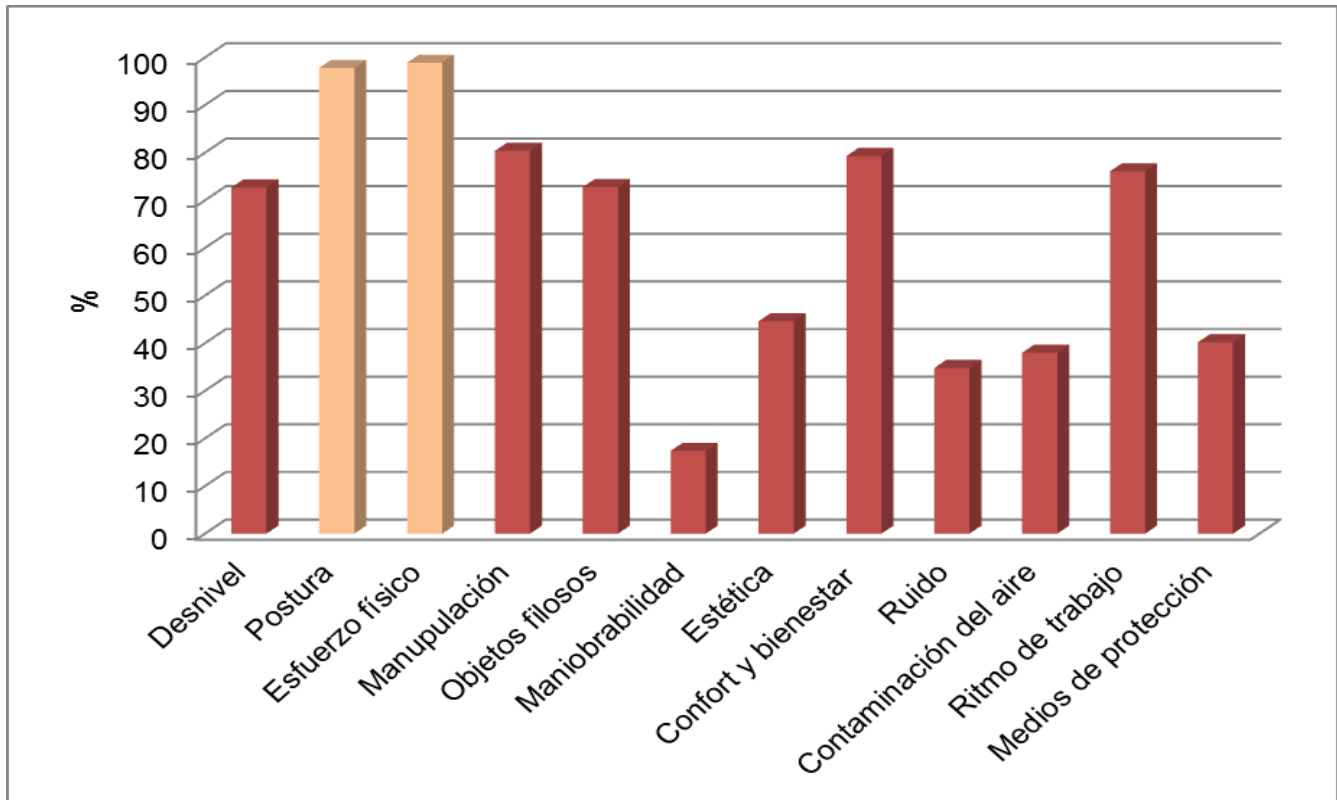
Anexo 4: Resultados de la lista de chequeo aplicada a la actividad de elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas a domicilio



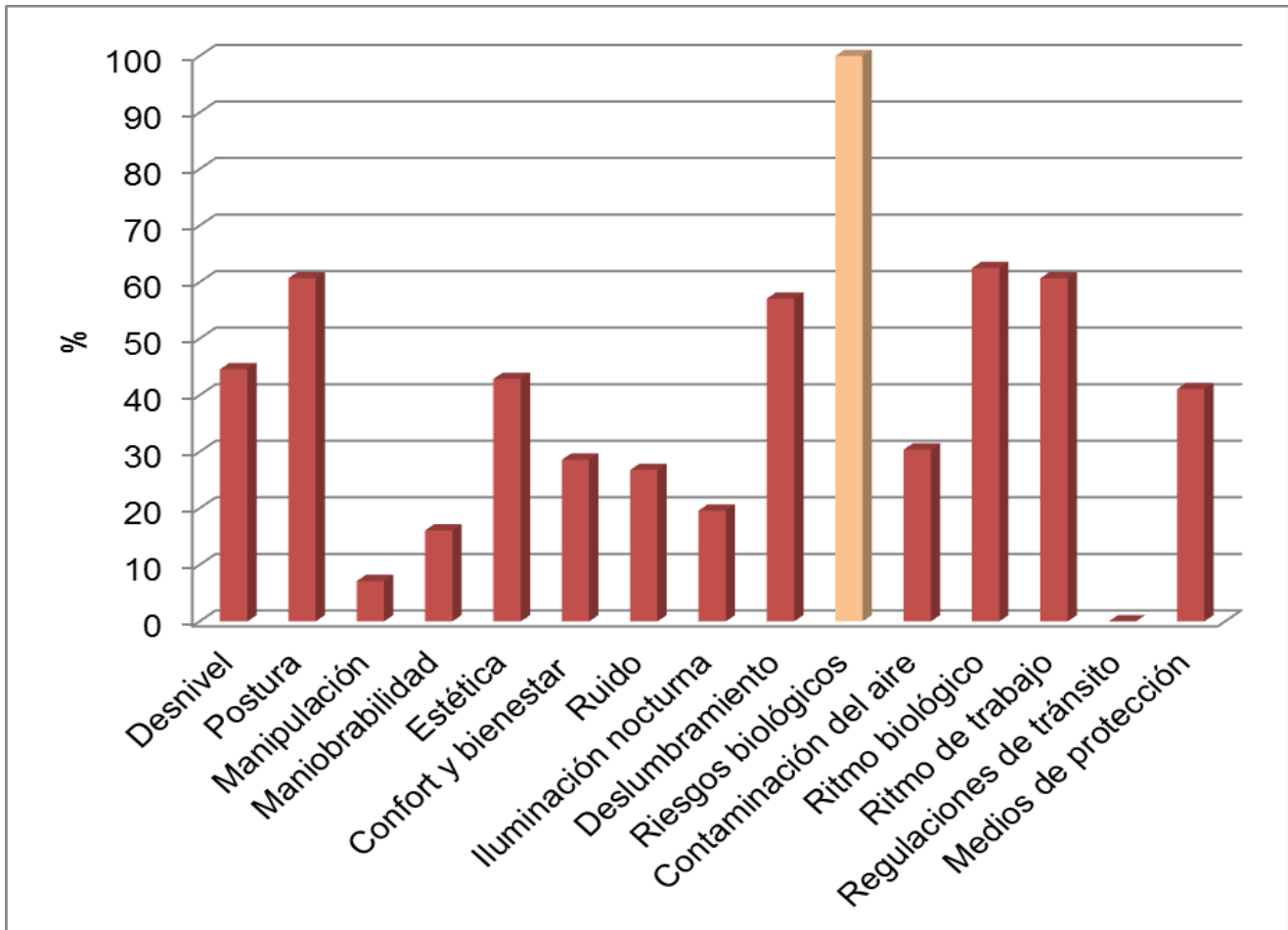
Anexo 5: Resultados de la lista de chequeo aplicada a la actividad de transporte de carga y pasajeros con tracción humana (bici taxi)



Anexo 6: Resultados de la lista de chequeo aplicada a la actividad de carretillero o vendedor de producción agrícola



Anexo 6: Resultados de la lista de chequeo aplicada a la actividad de Transporte de carga y pasajeros con tracción animal (coche)



Anexo 8: Riesgos más comunes en las actividades del sector no estatal evaluadas

Situación peligrosa	Riesgo	Consecuencias
Superficies inestables o irregulares, diseño ergonómico del medio de transporte (separación o altura del manubrio, distancia de los pedales, forma del sillín, ubicación de los agarres).	Adopción de posturas incómodas o inadecuadas.	Sacro lumbalgia, deformación en la columna vertebral, dolores en: las articulaciones, los músculos y segmentos corporales.
Manipulación de equipos sin la adecuada protección eléctrica y(o) con cables pelados colocados en lugares inapropiados, no señalización del voltaje en los tomacorrientes.	Contacto eléctrico.	Electrocución, dolores de cabeza, afectación al sistema nervioso, desmayo, magulladuras.
Transportación o manipulación de exceso de peso (kg), levantamiento inadecuado de cargas pesadas o ligeras.	Sobrecarga física (posición forzada, cargar objetos pesados, jornada excesiva, etc.).	Sacro lumbalgia, contracción y desgarramiento muscular, desgaste en las articulaciones, desmayos, deshidrataciones, náuseas, decaimiento, estrés, traumatismo.
Frecuente trabajo nocturno, en el horario comprendido de la madrugada, elevado ritmo de trabajo.	Alteración del ritmo biológico.	Decaimiento, mal estar, decadencia, náuseas, dolor de cabeza, desmayo, insomnio.
Agresión del animal al trabajador, exposición a bacterias.	Agresión de organismos vivos.	Golpes, mordeduras, fiebre, dolores de cabeza, decaimiento, desmayo, náuseas, enfermedades equinas
Manipulación de cuchillos, mochas y machetes para realizar operaciones de cortes.	Exposición a objetos cortantes.	Cisura en algún segmento corporal, sangrado prolongado, desmayo, magulladuras, decaimiento, náuseas.
Exposición al calor de horno, plancha y fogón sin medios de protección individual.	Exposición a fuente de calor.	Quemaduras, irritación de la piel, falta de aire.

Anexo 9: Encuesta aplicada a los trabajadores del sector no estatal

Para recoger información sobre la **gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el sector no estatal** con el objetivo de brindar información a los decisores, se precisa su cooperación. Por favor, analice cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una X la respuesta que considere más exacta. Su respuesta será anónima.

¡Muchas gracias por su cooperación!

Actividad que usted realiza: _____

No.	Preguntas	Sí	No
1	¿Conoce las leyes, resoluciones o normativas que regulan la SST en su actividad? ¿Cuáles? _____		
2	¿Existe alguna organización interesada en la gestión de la SST en su actividad? ¿Cuál? _____ ¿Quién es el responsable? _____		
3	¿Se realizan inspecciones y(o) evaluaciones de la SST en su puesto de trabajo? ¿Por quién? _____		
4	¿Están identificados los riesgos existentes en su puesto de trabajo y la manera de prevenirlos? ¿Por quién? _____		
5	¿Se efectúan evaluaciones de los riesgos y de las condiciones de trabajo existentes en la actividad que Ud. desarrolla? ¿Quién? _____		
6	¿Recibe Ud. información, capacitación y adiestramiento para realizar su trabajo de forma segura e higiénica? ¿Por quién? _____		
7	¿Ud. reporta periódicamente los incidentes, certificados médicos y accidentes ocurridos durante su desempeño laboral? ¿A quién? _____		
8	¿Se analizan los incidentes, certificados médicos y accidentes de trabajo relacionados con su labor? ¿Por quién? _____		
9	¿Se consideran sus opiniones en las decisiones que se adoptan respecto a la SST en su actividad? ¿Por quién? _____		
10	¿Está satisfecho con la labor de gestión de la SST que realizan las organizaciones que atienden al ejercicio del trabajador por cuenta propia?		

Anexo 10: Método de concordancia Kendall

No.	Criterios	Expertos							$\sum a_{ij}$	Δi	Δi^2	W_{ei}
		1	2	3	4	5	6	7				
1	Nivel de accesibilidad a la información	1	2	2	1	2	1	1	10	-11	121	0,10
2	Precisión y legibilidad de las preguntas realizadas	3	5	3	5	3	5	3	27	6	36	0,26
3	Nivel de complejidad y comprensibilidad	2	1	1	2	1	2	2	11	-10	100	0,10
4	Calidad en la elaboración de la técnica	5	4	4	4	5	4	5	31	10	100	0,30
5	Confiabilidad de la información a procesar	4	3	5	3	4	3	4	26	5	25	0,25
$\sum \sum a_{ij}$									105		382	1

$$W = \frac{12 \sum_{i=1}^K \Delta_i^2}{m^2 (k^3 - k)}$$

$$W = \frac{12 \cdot 382}{7^2 \cdot (5^3 - 5)} = \frac{4584}{5880}$$

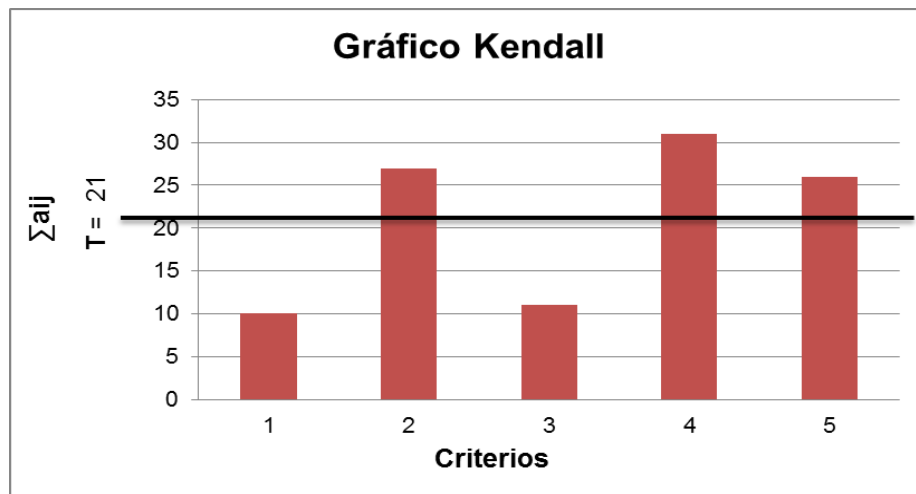
$$W = 0,78$$

$$T = \frac{1}{k} \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^m A_{ij}$$

$$T = \frac{1}{5} \cdot 105$$

$$T = 21$$

T =	21
M =	7
K =	5
W =	0,78



Luego: $W = 0.78$, donde $0.78 > 0.5$, entonces podemos asegurar que la opinión de los expertos concuerda y es confiable.

Anexo 11: Resultado del coeficiente Alpha de Cronbach's a través del programa estadístico SPSS (versión 20.0, 2011) de la encuesta aplicada en las actividades seleccionadas

Actividad: Elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas a domicilio

Case Processing Summary Reliability Statistics

		N	%
Cases	Valid	110	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	110	100,0

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	10
0,917 > 0,7	

Actividad: Transporte de carga y pasajeros con tracción humana (bici taxi)

Case Processing Summary Reliability Statistics

		N	%
Cases	Valid	105	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	105	100,0

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	10
0,888 > 0,7	

Actividad: Carretilero o vendedor de producción agrícola en forma ambulatoria

Case Processing Summary Reliability Statistics

		N	%
Cases	Valid	92	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	92	100,0

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	10
0,897 > 0,7	

Actividad: Transporte de carga y pasajeros con tracción animal (coche)

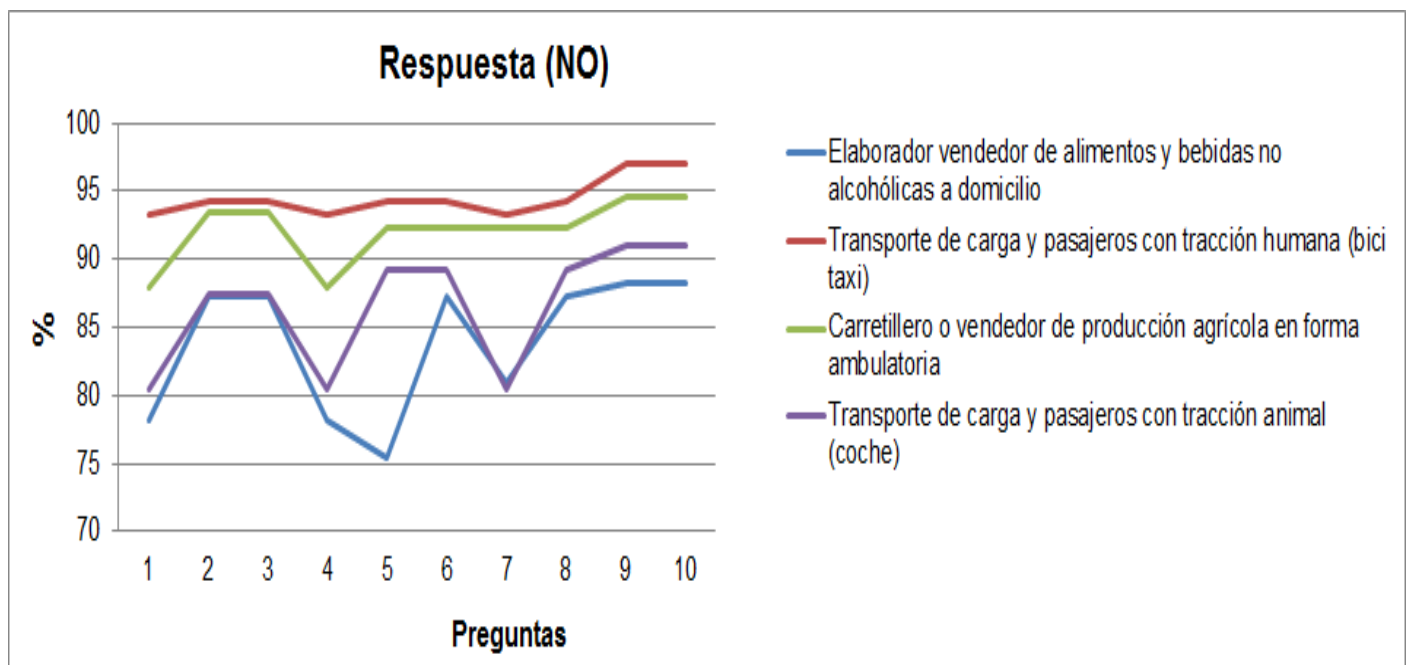
Case Processing Summary Reliability Statistics

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	56	100,0

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	10
0,917 > 0,7	

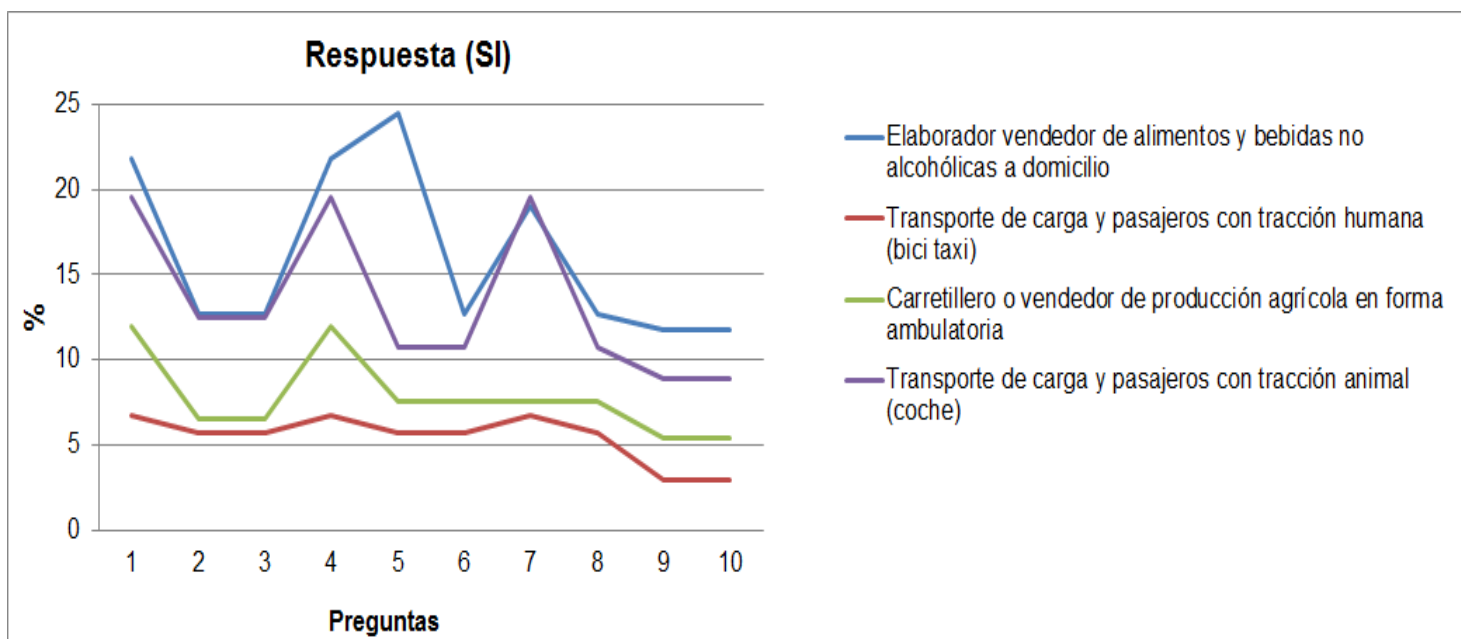
Anexo 12: Resultado de las encuestas aplicadas en las actividades seleccionadas del sector no estatal a través del análisis de frecuencia

	Respuesta (NO)									
	Preguntas (%)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas a domicilio	78,2	87,3	87,3	78,2	75,5	87,3	80,9	87,3	88,2	88,2
Transporte de carga y pasajeros con tracción humana (bici taxi)	93,3	94,3	94,3	93,3	94,3	94,3	93,3	94,3	97,1	97,1
Carretillero o vendedor de producción agrícola en forma ambulancia	88	93,5	93,5	88	92,4	92,4	92,4	92,4	94,6	94,6
Transporte de carga y pasajeros con tracción animal (coche)	80,4	87,5	87,5	80,4	89,3	89,3	80,4	89,3	91,1	91,1



Anexo 12: (Continuación)..... de los resultados a través del análisis de frecuencia

	Respuesta (SI)									
	Preguntas									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas a domicilio	21,8	12,7	12,7	21,8	24,5	12,7	19,1	12,7	11,8	11,8
Transporte de carga y pasajeros con tracción humana (bici taxi)	6,7	5,7	5,7	6,7	5,7	5,7	6,7	5,7	2,9	2,9
Carretillero o vendedor de producción agrícola en forma ambulatoria	12	6,5	6,5	12	7,6	7,6	7,6	7,6	5,4	5,4
Transporte de carga y pasajeros con tracción animal (coche)	19,6	12,5	12,5	19,6	10,7	10,7	19,6	10,7	8,9	8,9



Anexo 13: Cuestionario aplicado en las organizaciones DPT, DMT y CTC

Para recoger información sobre la **gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el sector no estatal** con el objetivo de brindar información a los decisores, se precisa su cooperación. Por favor, analice cuidadosamente cada una de las preguntas y respóndalas a continuación. Su respuesta será anónima.

¡Muchas gracias por su cooperación!

Cuestionario

No.	Preguntas
1	¿Existe definida una política en materia SST en la que quedan reflejados los principios o criterios de actuación?
2	¿Existen leyes, resoluciones o normativas que regulan la SST en las actividades autorizadas a desempeñar?
3	¿Están definidas las funciones y responsabilidades para la gestión de la SST?
4	¿Las funciones que se asumen están recogidas documentalmente?
5	¿Existe dentro de la estructura de dirección un área destinada a la gestión de la SST?
6	¿Se efectúan inspecciones y(o) evaluaciones de SST en las actividades autorizadas?
7	¿Están identificados los riesgos presentes en las actividades de cuenta propia?
8	¿Se desarrollan acciones de capacitación en materia de SST?
9	¿Se registran y controlan periódicamente los incidentes, certificados médicos y accidentes ocurridos en las actividades autorizadas?
10	¿Se analizan los incidentes, certificados médicos y accidentes de trabajo relacionados con los trabajadores?
11	¿Se consideran las opiniones de los trabajadores en las decisiones que se adoptan respecto a la SST en las actividades autorizadas?
12	¿Considera que la labor que realiza su organización para gestionar la SST en el sector no estatal es la adecuada?

Respuestas

Anexo 14: Funciones del Jefe de Departamento SST de la DPT

1. Instrumentar, orientar y controlar, teniendo en cuenta las características del territorio, las metodologías, procedimientos, documentos y orientaciones organizativas, normativas, jurídicas y disposiciones legales que se emitan por los organismos superiores
2. Coordinar tareas y mantener vínculos de trabajo con las organizaciones políticas y de masas, organizaciones no gubernamentales y otras instituciones del territorio relacionadas con temas específicos de la labor que se realiza
3. Programar visitas de Control para fiscalizar el cumplimiento de las Legislaciones vigentes
4. Controlar e informar los accidentes mortales
5. Controlar base de datos de accidentalidad
6. Revisar y controlar los resúmenes del comportamiento de los accidentes en el trimestre
7. Realizar conciliación con la Oficina Nacional de Estadística e Información los accidentes de trabajo ocurridos en el territorio
8. Organizar y controlar las visitas gubernamentales
9. Elaborar resumen de accidentalidad según los datos ofrecidos por la publicación del modelo 5201-06 ONEI
10. Atender y responder las cartas y planteamientos de la población, organismos y consejos de la Administración del Poder Popular
11. Participar en la comisión provincial de Vialidad y tránsito
12. Participar en la reunión de calidad de vida y GOPELS
13. Participar en las jornadas Nacionales Contra Incendio y tránsito
14. Organizar y desarrollar las reuniones del grupo provincial de Seguridad y Salud de forma trimestral
15. Organizar y realizar visitas de inspecciones a entidades y hace las recomendaciones para eliminar las deficiencias detectadas, a su nivel
16. Controlar el cumplimiento de los planes de visitas municipal y provincial en materia de Trabajo y Seguridad y Salud

Anexo 14: (Continuación)..... de las funciones

17. Organizar y controlar las visitas a entidades en materia de Trabajo y Seguridad y Salud
18. Revisar y controlar los resúmenes mensuales y trimestrales del resultado de las visitas realizadas con una valoración general de donde se mantienen las principales deficiencias
19. Controlar la actualización de los objetivos químicos y calderas que continúan en tiempo de guerra y operadores de calderas
20. Analizar las características tecnológicas y técnicas de las distintas actividades que atiende a fin de identificar los riesgos inherentes, evaluarlos y proponer el programa de prevención aplicable, a su nivel
21. Supervisar, asesorar y controlar el uso y mantenimiento de los Equipos de Protección Personal y colectiva, así como de los equipos y sistemas contra incendios, a su nivel
22. Controlar la visión y evaluación de plantillas de cargo de entidades locales
23. Controlar las reglas, normas de seguridad e higiene, a su nivel
24. Asesorar, orientar, coordinar y controlar en el territorio las políticas nacionales aprobadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo
25. Promover, participar y divulgar las acciones a desarrollar en fechas conmemorativas a la SST en entidades y organismos del territorio
26. Conciliar el comportamiento de los accidentes mortales con la Oficina Nacional de Inspección de Trabajo y las deficiencias detectadas en sus visitas a entidades y organismos
27. Realizar los despachos con las entidades y organismos de la Subordinación Local de forma trimestral
28. Impartir seminarios, cursos, y conferencias sobre temas de la labor que realiza
29. Revisar y controlar los resúmenes de la disciplina laboral
30. Realizar otras funciones de similar naturaleza según se requiera
31. Realizar visitas de control a los municipios del territorio.

Anexo 15: Funciones del Especialista en Gestión de los Recursos Humanos de la DPT

1. Plan de visitas integrales
2. Recopilar y elabora los resúmenes de las visitas integrales realizadas
3. Elaborar plan de reuniones y de temas de los Grupos de SST
4. Organizar y realizar visitas de inspecciones a entidades y hace las recomendaciones para eliminar las deficiencias detectadas, a su nivel
5. Realizar los despachos con las entidades y organismos de la Subordinación Local de forma trimestral
6. Participar y recopilar los programas de la jornada nacional de SST de las entidades del territorio
7. Analizar las características tecnológicas y técnicas de las distintas actividades que atiende a fin de identificar los riesgos inherentes, evaluarlos y proponer el programa de prevención aplicable, a su nivel
8. Controlar las reglas, normas de seguridad e higiene, a su nivel
9. Estudiar, supervisar, asesorar y controlar el uso y mantenimiento de los medios de protección personal y colectiva, así como de los equipos y sistemas contra incendios, a su nivel
10. Elaborar y proponer los planes de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo y comprobar sistemáticamente el cumplimiento de los mismos, a su nivel
11. Elaborar los resúmenes trimestrales de las visitas realizadas
12. Confeccionar los indicadores a evaluar en la disciplina laboral
13. Orientar, revisar y elaborar los resúmenes de la disciplina laboral
14. Recopilar las informaciones mensuales y trimestrales
15. Realizar visitas de control a los municipios del territorio
16. Asesorar, orientar, coordinar y controlar en el territorio las políticas nacionales aprobadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo
17. Impartir seminarios, cursos, y conferencias sobre temas de la labor que realiza
18. Coordinar las visitas a realizar a las entidades y organismos del territorio
19. Atender y responder las cartas y planteamientos de la población, organismos y consejos de la Administración del Poder Popular
20. Realizar visitas de control a los municipios del territorio

Anexo 15: (Continuación)..... de las funciones

21. Realizar visitas gubernamentales a los municipios orientadas por organismos superiores
22. Promover, participar y divulgar las acciones a desarrollar en fechas conmemorativas a la SST en entidades y organismos del territorio
23. Organizar y archivar las informaciones mensuales y trimestrales
24. Confeccionar y controlar la actualización de los objetivos químicos y calderas que continúan en tiempo de guerra y operadores de calderas
25. Participar en la comisión provincial de Vialidad y tránsito
26. Participar en la reunión de calidad de vida y GOPELS
27. Participar en las jornadas Nacionales Contra Incendio y tránsito
28. Organizar y desarrollar las reuniones del grupo provincial de Seguridad y Salud de forma trimestral
29. Realizar otras funciones de similar naturaleza según se requiera.

Anexo 16: Funciones del Subdirector de SST de la DMT

1. Mantener estricta identificación, evaluación y control de los riesgos con vistas a su eliminación mediante auto inspecciones periódicas a las áreas y puestos de trabajo
2. Coordinar tareas y mantener vínculos de trabajo con las organizaciones políticas y de masas, organizaciones no gubernamentales y otras instituciones del territorio relacionadas con temas específicos de la labor que se realiza
3. Programar, coordinar, impartir, según el caso, las instrucciones de SST a los trabajadores en general y comprobar la calidad y dominio de los conocimientos impartidos
4. Establecer y mantener un estricto control sobre los incidentes, accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, averías e incendios, velando por la exactitud de los daños consignados
5. Estudiar, según se requiera, el desarrollo alcanzado en la Seguridad y Salud en el Trabajo a su nivel
6. Evaluar los resultados a nivel de su entidad y alerta sobre los principales problemas existentes, y propone medidas
7. Analizar las características tecnológicas y técnicas de las distintas actividades que atiende a fin de identificar los riesgos inherentes, evaluarlos y proponer el programa de prevención aplicable, a su nivel
8. Elaborar y proponer proyectos de metodologías, reglas, normas de seguridad e higiene, a su nivel
9. Estudiar, supervisar, asesorar y controlar el uso y mantenimiento de los medios de protección personal y colectiva, así como de los equipos y sistemas contra incendios, a su nivel
10. Elaborar y proponer los planes de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo y comprueba sistemáticamente el cumplimiento de los mismos, a su nivel
11. Participa en comisiones de trabajo para la investigación de las causas de los accidentes
12. Participa en la evaluación de los proyectos de nuevas inversiones referentes a la aplicación de los requisitos de seguridad previstos en la legislación de Seguridad del Trabajo vigente, a su nivel.

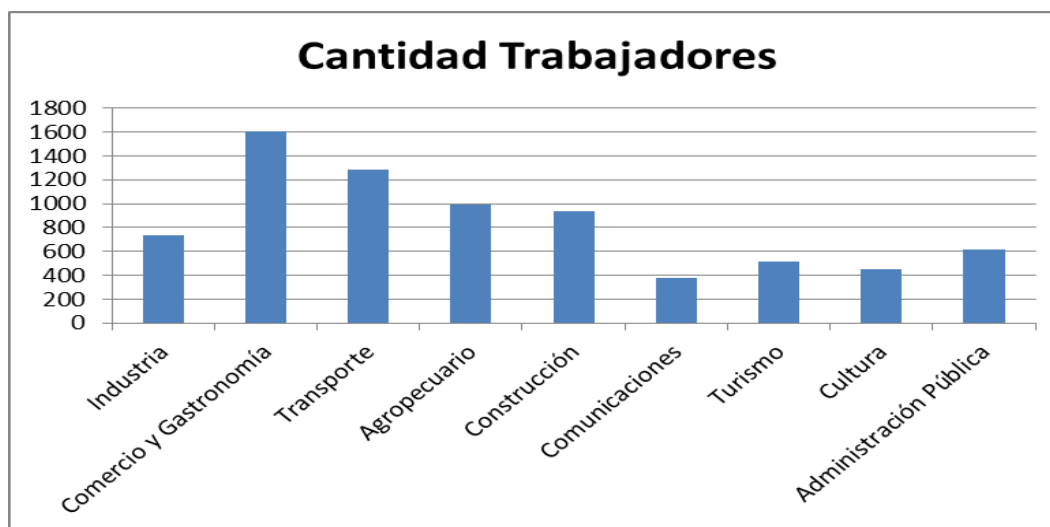
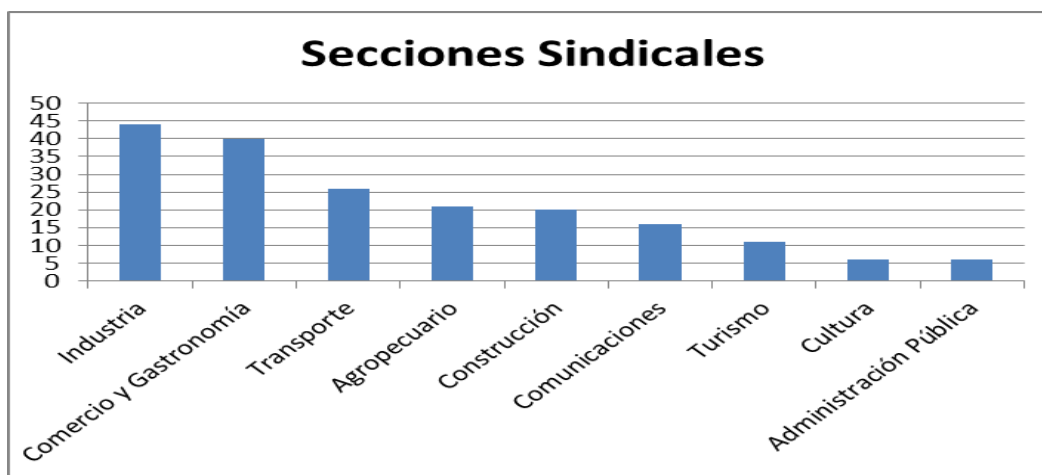
Anexo 17: Funciones del Especialista en Gestión del Capital Humano de la DMT

1. Asesorar, orientar, coordinar y controlar en su municipio la aplicación de las orientaciones de la Provincia para asegurar el cumplimiento de las políticas nacionales aprobadas en materia de organización del trabajo y estimulación, seguridad y salud en el trabajo, empleo y capacitación
2. Ejecutar, orientar y controlar, en su municipio, teniendo en cuenta sus características, las metodologías, procedimientos, documentos y orientaciones organizativas, normativas, jurídicas y disposiciones legales que se emitan por los organismos superiores
3. Participar y promover la elaboración de planes y programas de estudios que garanticen la superación técnico profesional, imparte seminarios, cursos y conferencias sobre los temas de la labor que realice, se vincula con los órganos de prensa del territorio, elabora trabajos para ser publicados y participa en programas de orientación e información
4. Coordinar tareas y mantener vínculos de trabajo con las organizaciones políticas y de masas, organizaciones no gubernamentales y otras instituciones de su municipio relacionadas con temas específicos de su labor
5. Promover el desarrollo de una efectiva labor de divulgación, a fin de incidir en la educación de los trabajadores en hábitos seguros de trabajo y en el fomento de una conciencia por mantener una conducta acorde a los requerimientos de la SST como aspecto importante de la disciplina laboral
6. Elaborar y proponer proyectos de metodologías, reglas, normas de seguridad e higiene, a su nivel
7. Estudiar, supervisar, asesorar y controlar el uso y mantenimiento de los medios de protección personal y colectiva, así como de los equipos y sistemas contra incendios, a su nivel
8. Elaborar y proponer los planes de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo y comprueba sistemáticamente el cumplimiento de los mismos, a su nivel
9. Participa en comisiones de trabajo para la investigación de las causas de los accidentes

Anexo 18: Agrupamiento de los trabajadores del sector no estatal en secciones sindicales

Fuente: Informe trimestral de las secciones sindicales del sector no estatal (2015)

Sindicatos	Secciones Sindicales	Cantidad Trabajadores
Industria	44	735
Comercio y Gastronomía	40	1 604
Transporte	26	1 282
Agropecuario	21	989
Construcción	20	933
Comunicaciones	16	377
Turismo	11	518
Cultura	6	452
Administración Pública	6	615
Total	190	6 770



Anexo 19: Acciones para impulsar la GSST en el sector no estatal

Organización de la GSST para el sector no estatal	
Objetivo: Organizar la GSST en el sector no estatal	
Acciones	Responsable
1. Extender las acciones que desarrollan la DPT y DMT al sector no estatal	
2. Valorar la estructura de dirección existente en las DPT y DMT para atender la SST en el sector no estatal	Director (a) DPT DMT
3. Estrechar las relaciones de trabajo entre los Departamentos funcionales que atienden la SST y al sector no estatal en las DPT y DMT	Jefe Departamento SST Subdirector de SST
4. Determinar la plantilla necesaria (cantidad de funcionarios) para atender la GSST en el sector no estatal	Director (a) DPT DMT
5. Analizar y(o) redefinir las funciones de los especialistas que atienden la SST en las DPT y DMT que permita abarcar las necesidades que en este orden tienen los trabajadores por cuenta propia	Director (a) DPT DMT
6. Designar a un responsable en las secciones sindicales creadas para que ayude a impulsar la GSST	Especialista GCH Especialista GRH
7. Elaborar y presentar proyectos dirigidos a la GSST en el sector no estatal a organizaciones financieristas	Especialista GCH Especialista GRH
8. Crear un observatorio sobre prácticas de GSST en el sector no estatal	Director (a) DPT DMT
9. Crear las condiciones que permitan registrar y analizar los incidentes y accidentes ocurridos en el sector no estatal	Jefe Departamento SST Especialista GCH Especialista GRH
10. Planificar los recursos necesarios para impulsar la GSST en el sector no estatal en la DPT y DMT	Director (a) DPT DMT Jefe Departamento SST Subdirector de SST

Anexo 19: (Continuación)..... acciones

Capacitación en materia de GSST para el sector no estatal	
Objetivo: Capacitar a los trabajadores del sector no estatal en GSST	
Acciones	Responsables
1. Agrupar a los trabajadores del sector no estatal en actividades comunes	Especialista principal Jefe de Dpto. SST
2. Crear las competencias del personal encargado de realizar la capacitación	Subdirector SST Subdirector ORT
3. Identificar los espacios y momentos idóneos para desarrollar las acciones de capacitación	Subdirector SST
4. Identificar las actividades por cuenta propia en las que se necesitan priorizar las acciones de capacitación	Especialista principal Jefe de Dpto. SST
5. Establecer relaciones interinstitucionales que faciliten las acciones de capacitación en GSST	Director (a) DPT DMT
6. Identificar las necesidades de capacitación en materia de GSST	Subdirector SST
Comunicación de GSST y participación de los trabajadores del sector no estatal	
Objetivo: Comunicar e intercambiar con los trabajadores del sector no estatal temas de GSST	
Acciones	Responsable
1. Elaborar folletos y plegables sobre GSST dirigido a los trabajadores del sector no estatal	Especialista GCH Técnico Adiestramiento Especialista GRH
2. Realizar eventos que faciliten el intercambio de experiencias sobre GSST en el sector no estatal	Especialista GCH Técnico Adiestramiento Especialista GRH
3. Identificar los aspectos a comunicar sobre GSST en el sector no estatal	Especialista GCH Especialista GRH
4. Utilizar y(o) crear espacios en los medios de difusión masiva para divulgar sobre la GSST en la actividad por cuenta propia	Especialista GCH Especialista GRH

Anexo 19: (Continuación)..... acciones

Acciones	Responsable
5. Crear espacios e identificar la información disponibles para la gestión en la actividad por cuenta propia en las bibliotecas municipales en donde se encuentren reflejados temas relacionados a la GSST	Especialista GCH Técnico Adiestramiento Especialista GRH
6. Establecer un sistema de reconocimiento o premio para las mejores prácticas en GSST en el sector no estatal	Subdirector SST
7. Dar a conocer la necesidad del cumplimiento de la legislación en materia de GSST como parte del otorgamiento para ejercer las actividades por cuenta propia con mayor presencia de situaciones de riesgo	Subdirector SST Especialista GCH Especialista GRH