

EL ESTÁNDAR INTERNACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO OHSAS 18001: ANÁLISIS EXPLORATORIO DE LAS PERCEPCIONES DE LAS EMPRESAS CERTIFICADAS

Beatriz Fernández Muñiz, beatrizf@uniovi.es, Universidad de Oviedo

José Manuel Montes Peón, jmmontes@uniovi.es, Universidad de Oviedo

Camilo José Vázquez Ordás, cvordas@uniovi.es, Universidad de Oviedo

Resumen

La reducción de la siniestralidad laboral requiere la implantación de un sistema de gestión de la seguridad y salud que permita llevar a cabo actividades preventivas de forma estructurada, coordinada e integrada en el conjunto de actividades y decisiones de la organización. Conscientes de esta necesidad, las empresas han comenzado a demandar un modelo de gestión cuya implantación sea demostrable, lo que ha dado lugar a una creciente aceptación del estándar internacional OHSAS 18001 que ofrece la posibilidad de certificación. En este trabajo se analiza el objetivo y ventajas de la implantación de dicho estándar y se presentan los resultados de un trabajo empírico realizado en la Universidad de Oviedo que permite conocer las opiniones de las empresas certificadas sobre el proceso de implantación y certificación del sistema OHSAS 18001.

Abstract

The literature has recognised that implementing a safety management system is the most efficient way of allocating resources for safety, since it not only improves working conditions, but also positively influences employees' attitudes and behaviours with regards safety, consequently improving the safety climate. Aware of this need, companies have begun to demand a management model whose implementation is demonstrably. This has led to a growing acceptance of international standard OHSAS 18001 that offers the possibility of certification. In this work the authors analyse the objective and advantages of the introduction of the standard, and present the results of an empirical work that allows to know the perceptions of the certified companies on the process of implementation and certification of this standard.

Palabras claves

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, OHSAS 18001, Auditoría

1. **Introducción: la importancia de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

La reducción de la siniestralidad laboral requiere la existencia de unas condiciones de trabajo seguras, para lo cual es necesario la asignación de recursos a las actividades preventivas. Sin embargo, los recursos disponibles de la empresa, tanto de tiempo y dinero como de personal, son limitados y han de ser asignados a fines productivos. Al mismo tiempo, la legislación impone a los directivos la responsabilidad de velar por la seguridad y salud de los empleados que están bajo su dirección, así que, desde un punto de vista práctico, la dirección necesita identificar cómo asignar los recursos escasos de la mejor forma posible, asegurando el menor número y gravedad de las lesiones sufridas por sus empleados. En este sentido, la forma más eficiente de asignar los recursos parece ser la implantación de un sistema de gestión de la prevención coordinado y coherente con los objetivos y estrategias de la empresa, el cual no solo reduce los ratios de accidentalidad (Petersen, 2000), sino que, normalmente, genera un aumento de la productividad de la organización (O'Toole, 2002).

El sistema de gestión debe integrar prácticas operacionales efectivas, que han de ser apropiadas a las condiciones de trabajo y sobre todo han de ser percibidas como apropiadas por los trabajadores que las van a implementar. Un sistema de gestión se puede definir como *“una composición, a cualquier nivel de complejidad, de personas, recursos, políticas y procedimientos que interactúan de un modo organizado para asegurar que se lleva a cabo una tarea determinada o para alcanzar y mantener un resultado específico”* (British Standards Institution, 1996).

El sistema de gestión de la seguridad incluye, pues, prácticas, roles y funciones asociadas con la seguridad (Kirwan, 1998). Es algo más que un simple “sistema de papeles” de políticas y procedimientos. Reúne un conjunto de prácticas implantadas en la empresa tendentes a la eliminación o reducción de los riesgos derivados del trabajo. Para que este sistema sea efectivo y consiga su objetivo debe ser apoyado por todos los niveles de dirección de la empresa y lograr la implicación de los trabajadores, que son los que están en contacto con los factores de riesgo en sus lugares de trabajo, es decir, debe crear un clima de seguridad positivo donde todos estén convencidos de la importancia de la seguridad y actúen en consecuencia. No en vano, un buen sistema de gestión preventiva es considerado en diversos estudios como un determinante del clima de seguridad de la empresa, entendido éste como las percepciones de los empleados sobre la importancia concedida por la organización a la seguridad y salud laboral (DeJoy *et al.*, 2004). Es decir, las políticas y los programas de seguridad constituyen en sí un importante ingrediente de las percepciones de los empleados sobre la importancia de la seguridad en sus lugares de trabajo y, por tanto, contribuyen a la realización de comportamientos seguros.

La implantación de dicho sistema requiere un nuevo modelo organizativo, tendiendo hacia una **seguridad integrada** en el proceso y en todos los niveles jerárquicos de la empresa, inseparable de los procesos de fabricación y donde las funciones correspondientes a la seguridad se transfieran a lo largo de la línea jerárquica (Cortés, 2000). De esta forma, asumen responsabilidades en tal campo, no sólo la alta dirección, sino también, el representante de la dirección, el director financiero, el director de recursos humanos, la jefatura de servicios, actividades y procesos e incluso los propios trabajadores. Esta integración de la prevención en todas las fases del trabajo permite al trabajador obtener seguridad sin

tener que pensar en ella y sin advertir que la está llevando a cabo. Este nuevo modelo se caracteriza, además, por tratarse de una **prevención participativa** basada en los derechos de los trabajadores de información, formación y participación en los temas relacionados con su seguridad y de una **prevención integral** tratando de promover acciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral, la calidad del proceso productivo o del producto acabado.

A lo largo del tiempo se han desarrollado diversos modelos o guías con el fin de facilitar la implantación de estos sistemas dentro de la empresa. En décadas pasadas el Control Total de Pérdidas de Bird (1975) y el modelo Dupont de la empresa del mismo nombre, constituían los modelos de referencia para gestionar la seguridad y salud de la empresa. Posteriormente, Health & Safety Executive (HSE, 1994) elaboró un documento que recoge los elementos clave para alcanzar el éxito en la gestión de la seguridad y salud laboral, muy extendido en años pasados. Según el mismo, una gestión preventiva eficaz requiere la definición y desarrollo de una política de prevención, un desarrollo organizativo, la planificación de las actuaciones a realizar y su implantación posterior, así como, la medición, revisión y auditoría de las actuaciones realizadas. Elementos que deberán estar fuertemente entrelazados con todo el sistema global de gestión de la organización.

Con la globalización de la economía y la mayor preocupación por la seguridad laboral a nivel mundial se ha producido una proliferación de sistemas, borradores, guías y normas, de carácter nacional e internacional, elaboradas por numerosos organismos e instituciones de diversos países, todos ellos con una estructura similar. En este sentido, cabe mencionar la guía británica BS 8800:1996, elaborada por British Standards Institution, a partir de la guía del HSE y la norma BS EN ISO 14001, las “Directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo” de la Organización Internacional del Trabajo o el estándar OHSAS 18001.

Estos sistemas contienen multitud de similitudes. El denominador común de todos ellos es la filosofía de mejora continua de planificación-ejecución-verificación-acción que se recoge en la *Figura 1*, la cual también está implícita en la legislación de muchos países:

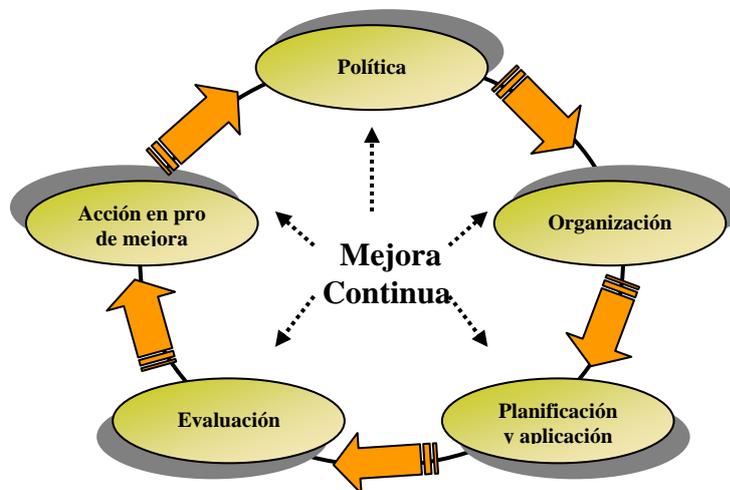
1. Planificar: establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de seguridad y salud en el trabajo.
2. Hacer: implementar los procesos.
3. Verificar: realizar el seguimiento y la medición de los procesos respecto a la política de seguridad y salud en el trabajo, los objetivos, las metas y los requisitos legales y otros requisitos, e informar sobre los resultados.
4. Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Así pues, todos ellos exigen el establecimiento de objetivos y metas y de una política de seguridad y salud, la organización adecuada al respecto, la definición de funciones y responsabilidades, la evaluación de riesgos y la planificación de las actividades, la evaluación y revisión de la gestión, la orientación al cliente, y la formación y participación como principios rectores, además de la sistematización de la gestión (Rubio, 2001). Pero, con independencia del modelo de gestión adoptado, su

implantación debe ir acompañada de un verdadero cambio cultural, puesto que en caso contrario quedaría en un sistema de papeles, sin la consiguiente reducción de la siniestralidad.

No obstante, dada la gran aceptación de las normas de gestión de la calidad ISO 9001:1994 y de gestión medioambiental ISO 14001:1996, las empresas comenzaron a demandar el modelo de gestión de la seguridad y salud laboral que resultara más fácilmente integrable con las mismas y que ofreciese la posibilidad de evaluación y certificación de sus sistemas de gestión en la materia. De este modo, el estándar internacional OHSAS 18001 se ha impuesto sobre los demás a nivel global, a tal punto que recientemente ha sido revisado dando lugar a OHSAS 18001:2007 “*Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*” (AENOR, 2008).

Figura 1. Elementos claves de la gestión de la seguridad



Fuente: Abad *et al.* (2002).

2. El estándar OHSAS 18001

Desde su publicación, la especificación OHSAS 18001 ha tenido una gran aceptación a nivel mundial y ha sido implantada por empresas de diversos tamaños y sectores. El objetivo fundamental del estándar OHSAS es apoyar y promover buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de una gestión sistemática y estructurada. No obstante, la certificación tiene, además, implicaciones estratégicas y competitivas, ya que sirve para que una organización garantice a las partes interesadas que cuenta con un sistema de gestión de la seguridad y salud apropiado. Ésta es la principal diferencia frente a otras guías de gestión de la seguridad.

El estándar OHSAS 18001:2007 especifica los requisitos para la implantación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que permita a una organización desarrollar e implementar una política de seguridad, establecer objetivos y procesos para alcanzar los compromisos de la política, tomar las acciones necesarias para mejorar su desempeño y demostrar la conformidad del sistema con los requisitos de dicho estándar, teniendo en cuenta las exigencias legales (Tabla 1). Una vez más, el éxito

del sistema depende del compromiso de todos los niveles y funciones de la organización y especialmente, como no podía ser de otra forma, de la alta dirección.

El estándar OHSAS va destinado a cualquier organización que desee a) establecer un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para eliminar o minimizar los riesgos al personal y a otras partes interesadas que podrán estar expuestas a peligros que pongan en riesgo su integridad, b) implementar, mantener y mejorar de manera continua un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, c) asegurarse de su conformidad con su política de seguridad y salud en el trabajo y d) demostrar la conformidad con este estándar. OHSAS 18001 se complementa con el estándar OHSAS 18002 “Directrices para la implementación del sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18001”. La guía para la implantación OHSAS 18002 desarrolla de forma importante la especificación de la aplicación OHSAS 18001 y recoge para cada uno de los requisitos el propósito del mismo, las entradas típicas, el proceso y las salidas típicas. Asimismo, se prevé la publicación de OHSAS 18003 “Criterios para la auditoría del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18001”.

Tabla 1. Requisitos del estándar OHSAS 18001

ELEMENTO DE LA ESPECIFICACIÓN OHSAS 18001
4.1. Requisitos generales
4.2 Política de Seguridad y salud en el Trabajo (SST)
4.3 Planificación
4.3.1. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles
4.3.2. Requisitos legales y otros requisitos
4.3.3. Objetivos y programas
4.4. Implementación y operación
4.4.1. Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad
4.4.2. Competencia, formación y toma de conciencia
4.4.3. Comunicación, participación y consulta
4.4.4. Documentación
4.4.5. Control de documentos y datos
4.4.6. Control operacional
4.4.7. Preparación y respuestas ante emergencias
4.5. Verificación
4.5.1. Medición y seguimiento del desempeño
4.5.2. Evaluación del cumplimiento legal
4.5.3. Investigación de incidentes, no conformidades y acción correctiva y acción preventiva
4.5.4. Control de los registros
4.5.5. Auditoría interna
4.6. Revisión por la dirección

Fuente: AENOR (2008).

La implantación del estándar OHSAS 18.000 y la certificación ofrece múltiples beneficios para las empresas. Entre los mismos se pueden destacar los siguientes:

- 1) La implantación de esta especificación facilita la gestión de la prevención en las empresas que operan en distintos ámbitos geográficos del mundo, la gestión entre distintas empresas implicadas entre sí en cuestiones de trabajo y la integración de la prevención de riesgos laborales con los sistemas ya certificados o implantados de calidad ISO 9001 y medioambiente ISO 14001, pudiendo reducir enormemente los costes de las empresas con la existencia de una sola norma de sistemas integrados de calidad, prevención y medioambiente. Aporta, además, una mejora

continua en la gestión, mediante la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y organizativos, y la utilización de metodologías, herramientas y actividades de mejora.

- 2) Reducción del número de accidentes mediante la prevención y control de los riesgos laborales. La reducción de las lesiones, además de evitar costes financieros, impacta positivamente sobre la motivación y satisfacción de la fuerza de trabajo. En caso contrario, en condiciones de trabajo inseguras se incrementa la conflictividad, provocando disminución en la moral y desmotivación de los trabajadores, pérdida de identificación de los mismos con los propietarios y el mando, llevándoles incluso al abandono de la empresa y, así, la empresa puede incurrir en una dificultad de contratación de personal adecuado.
- 3) Reducción de las sanciones, materiales perdidos e interrupciones en el proceso productivo provocadas por los accidentes de trabajo, evitando costes y descensos de la cantidad y calidad de la producción obtenida y, por tanto, en la productividad de la empresa (Hunter, 1999).
- 4) Mejora de la imagen de la empresa. La accidentalidad tiene una gran influencia negativa sobre la imagen que tiene la sociedad de una empresa, provocando un gran deterioro de las relaciones públicas. Así, la implantación de esta especificación puede fortalecer las relaciones con los accionistas y acreedores, clientes, proveedores, sindicatos, aseguradoras o Administraciones Públicas, aumentando su poder de negociación frente a los mismos.

En síntesis, el estándar OHSAS 18001 puede ser entendido como una herramienta estratégica que ofrece una oportunidad a las organizaciones que desean ser competitivas y alcanzar una buena posición en un mercado global como el actual. Su implantación mejora las condiciones de trabajo y reduce los daños tanto personales como materiales, protegiendo los recursos fundamentales de toda organización como son el capital humano y la reputación corporativa. No obstante, la especificación OHSAS 18001 por sí sola no es la solución, sino que constituye una herramienta, con la cual las empresas, previo compromiso por parte de la dirección y con el apoyo de sus equipos humanos, y la ayuda de los progresos científicos y tecnológicos, pueden conseguir gestionar eficientemente sus procesos productivos y tratar de alcanzar el objetivo deseado por todas las partes implicadas de cero accidentes (Mansilla y Rodríguez de Roa, 2005).

3. El proceso de auditoría

Llevar a cabo buenas prácticas de una forma continua requiere la realización de auditorías y revisiones de los sistemas de gestión con la finalidad de identificar fortalezas y debilidades, desarrollando, así, iniciativas para controlar factores de riesgo residuales dentro del ámbito de trabajo (Fuller, 1999). Estas revisiones y auditorías configuran la última etapa del ciclo de la gestión de la prevención en la empresa y constituye el “circuito de realimentación” necesario para permitir a la empresa mantener y desarrollar sus capacidades para la gestión de los riesgos laborales, alcanzando, así, el objetivo de mejora continua.

La auditoría supone formular juicios acerca de la adecuación de las actuaciones en materia de prevención y tomar decisiones sobre la naturaleza y momento de llevar a cabo las acciones necesarias

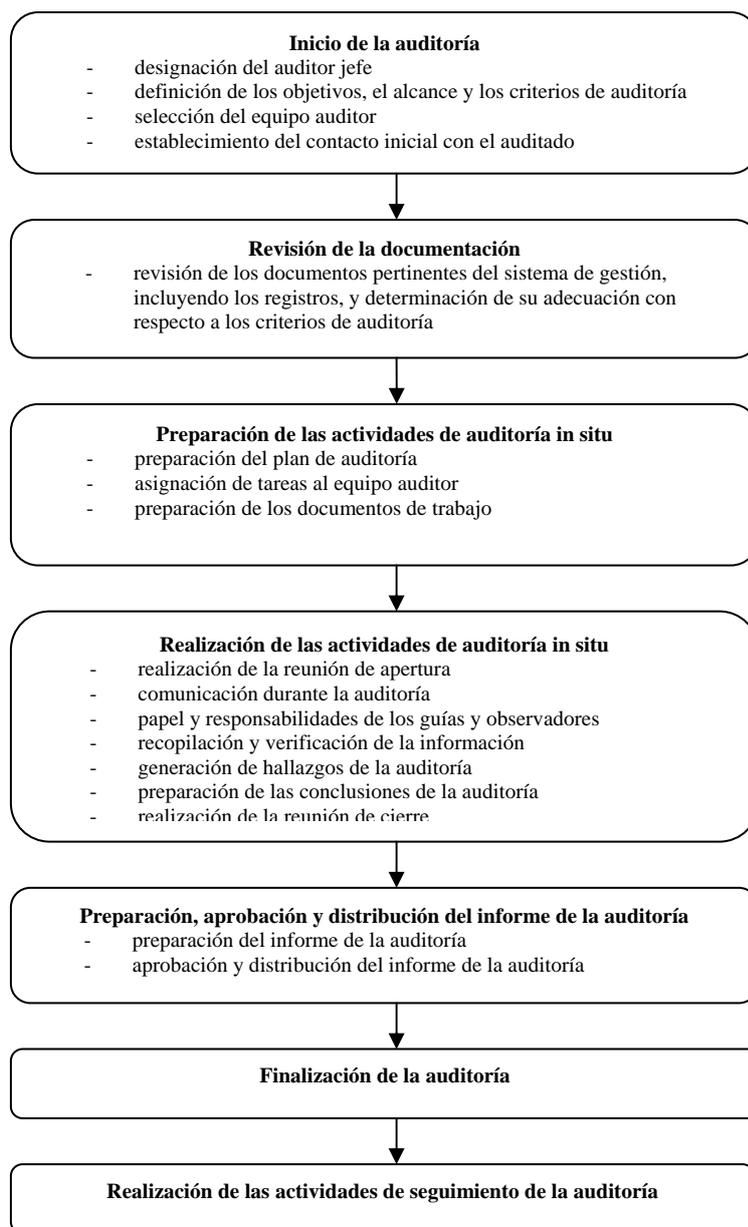
para corregir las deficiencias que se hayan detectado. La eficacia de la revisión depende de las competencias de las personas implicadas en la misma, por lo que deben recibir formación específica. Las revisiones pueden ser internas, desarrolladas por personal de la propia organización, o externas realizadas por personas ajenas a la misma. La función principal de las mismas es valorar el nivel de conformidad de los elementos que componen el sistema de gestión de la prevención y la eficacia de las acciones correctoras en caso de no conformidad.

La auditoría de la seguridad y salud es similar a la auditoría financiera o auditoría de calidad. Todas ellas tratan de proporcionar una valoración externa sobre la validez y fiabilidad de los sistemas de planificación y control de gestión. La auditoría apoya al control al proporcionar a los directivos información sobre la implantación y efectividad de los planes y normas de procedimiento. Al mismo tiempo, proporciona una comprobación de la fiabilidad, eficiencia y eficacia de los acuerdos para diseñar la política, organizar, planificar, implantar, medir y revisar las actuaciones. Así pues, la auditoría se constituye como un argumento proactivo utilizado para valorar fortalezas y debilidades en las actuaciones realizadas.

A la espera de la publicación de OHSAS 18003, AENOR publicó en 2008 la *Guía para la auditoría de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*, con el fin de orientar sobre la realización de auditorías de los sistemas de gestión de la seguridad y salud basados en OHSAS 18001, sobre la competencia de los auditores de estos sistemas, así como sobre las actuaciones de los auditados durante el proceso de auditoría (Sánchez-Toledo, 2008). Dicha guía define la auditoría como “un proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de auditoría”. En la *Figura 2* se pueden observar las principales actividades del proceso de auditoría recogidas en tal documento.

Estas auditorías enfocadas a la obtención de la certificación no deben confundirse con las auditorías reglamentarias cuyo principal objeto es comprobar el cumplimiento de las obligaciones legales. La legislación española, concretamente, el Capítulo V del Real Decreto 39/1997, por el que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, posteriormente modificado por el Real Decreto 604/2006, recoge la obligatoriedad de realizar auditorías o evaluaciones externas del sistema de prevención de la empresa cuando las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. En el apartado 2 del artículo 29 del citado Capítulo se concreta que aquellas empresas que no hayan concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa cada cuatro años o cuando lo requiera la Autoridad Laboral. Esta auditoría debe incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención y tendrá por objetivos comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos; analizar sus resultados y verificarlos; comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa; y analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas y los recursos de que dispone el empresario.

Figura 2. Actividades de auditoría típicas



Fuente: Sánchez-Toledo (2008)

4. Metodología de la Investigación

Con la finalidad de conocer el perfil, objetivos y percepciones de las empresas certificadas sobre el proceso de auditoría hemos llevado a cabo un estudio empírico, considerando como universo o población objetivo el conjunto de empresas ubicadas en España, tanto nacionales como extranjeras, pertenecientes a los sectores de construcción, industria y servicios que a fecha 1 de mayo de 2008 poseían certificado de seguridad y salud OHSAS 18001. Para determinar el tamaño de la población hemos efectuado una búsqueda en internet accediendo a las páginas web de las principales entidades certificadoras. De este

modo, detectamos 606 empresas certificadas¹ OHSAS 18001. Posteriormente, durante mayo y junio de 2008 contactamos telefónicamente con el responsable de prevención de cada una de ellas. Identificada la persona que realizaba la llamada y explicado brevemente el objeto de la misma, se preguntó por el responsable o el encargado de prevención de riesgos laborales de la empresa.

Una vez contactado con el responsable de prevención se le explicaba la razón de la llamada, los objetivos de la investigación, destacando los beneficios del estudio para la empresa con el fin de despertar su interés por el mismo y se solicitaba su colaboración para cumplimentar un cuestionario que se le haría llegar del modo que le resultase más cómodo, vía fax, correo electrónico o correo postal. Asimismo, para incentivar la respuesta se garantizaba la confidencialidad de los datos suministrados y de los nombres de las empresas participantes y, al mismo tiempo, se ofrecía el envío de un informe que recogiese las conclusiones de la investigación. Posteriormente, los cuestionarios se remitieron a las empresas acompañados de una carta de presentación, donde se detallaban de nuevo los objetivos del estudio y se recordaba la importancia de devolverlo cumplimentado para poder llevar a término la investigación. Finalmente, se envió un cuestionario a 307 empresas que accedieron a participar en el estudio, recibiendo un total de 131 encuestas correctamente cumplimentadas. El índice de respuesta teniendo en cuenta exclusivamente las encuestas enviadas resultó ser del 42%. A lo largo del proceso de recogida de información hemos contado con la inestimable colaboración de AENOR que nos ha facilitado el acceso a numerosas empresas.

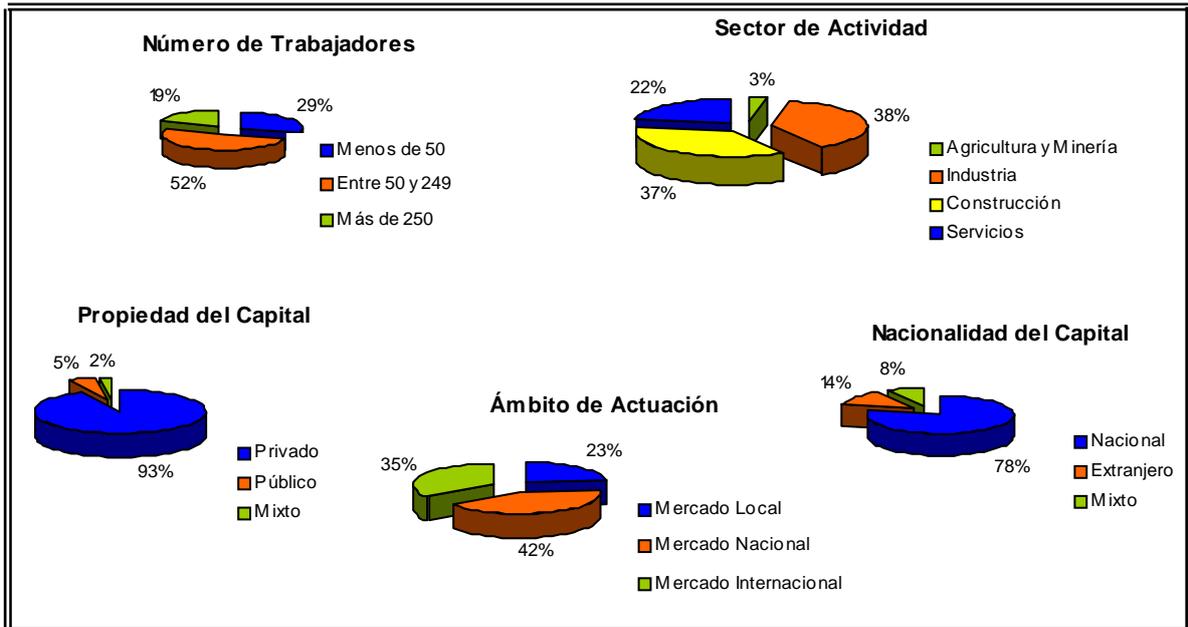
Para la recogida de la información se diseñó un cuestionario fruto de una exhaustiva revisión de estudios previos sobre la gestión de riesgos laborales, la gestión de la calidad y la gestión medioambiental (Quazi et al., 2001; Babakri, et al., 2003; Terziovski et al., 2003; Gavronski et al., 2008). Una vez obtenida una relación inicial de ítems y elaborado un primer borrador del cuestionario, éste fue sometido a un proceso de depuración, con el fin de eliminar ítems redundantes por analogía de significado, para lo cual se tuvo en cuenta la opinión de varios doctores en Dirección de Empresas, manifestándose la necesidad de efectuar alguna modificación sobre los ítems de partida. Posteriormente, se realizaron entrevistas en profundidad con expertos prevencionistas con dilatada experiencia en la identificación y control de riesgos en los lugares de trabajo. Dichas entrevistas revelaron la necesidad de realizar alguna modificación sobre los supuestos iniciales. Finalmente, tras la selección de los ítems definitivos, se sometió el cuestionario a un pre-test con ocho empresas de distintos sectores y tamaños, con la intención de probar la correcta comprensión de las preguntas y añadir, eliminar o modificar ítems en base a las sugerencias y comentarios realizados, así como comprobar la aplicación general del cuestionario en el ámbito empresarial español. Todos los ítems fueron planteados en términos neutrales con el fin de no provocar sesgos o errores intencionados, empleando escalas Likert 1-5.

¹ No obstante, se ha de tener en cuenta que el número real de empresas certificadas es muy superior ya que no todas las certificadoras informan de las empresas certificadas ni todas las empresas certificadas indican la posesión del certificado.

5. Resultados

La introducción de preguntas de clasificación en el cuestionario, permite identificar las características más relevantes o perfil de las empresas certificadas que forman parte de la muestra. En la *Figura 3* se recoge la distribución de empresas en función del número de trabajadores, sector de actividad, propiedad y nacionalidad del capital y ámbito de actuación.

Figura 3. Características de la muestra I



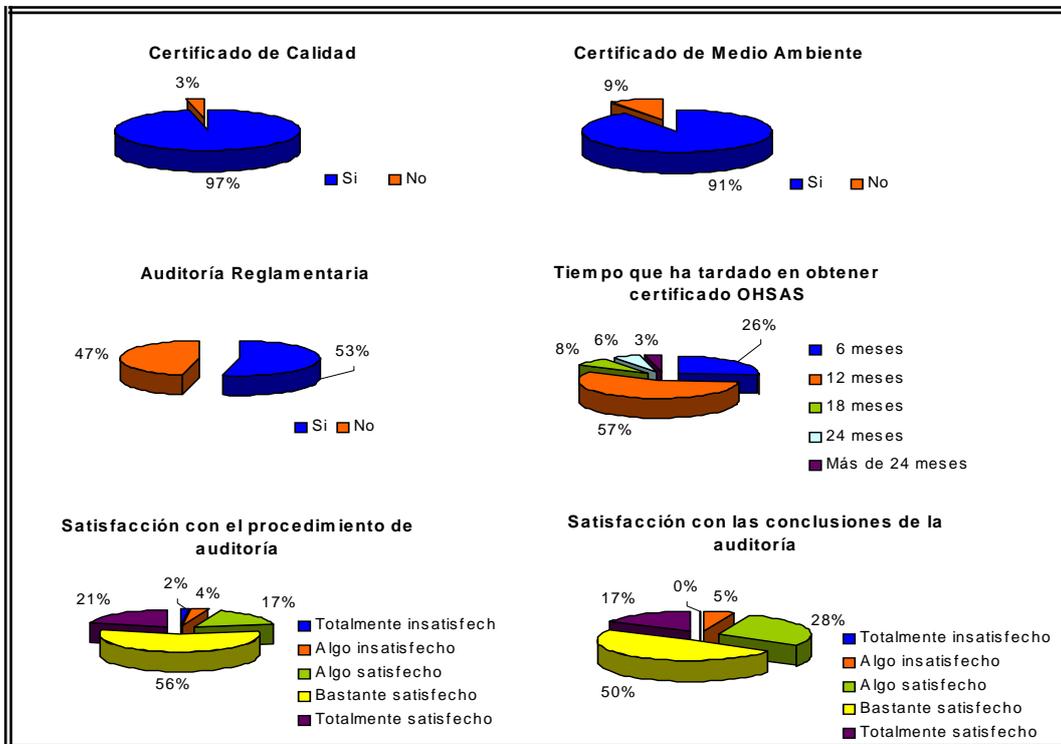
Así, se observa la mayor proporción de empresas de tamaño medio dentro de la muestra, ya que el 52% de las empresas tiene un número de trabajadores comprendido entre 50 y 250 trabajadores, seguido de empresas pequeñas, con menos de 50 trabajadores, que representan el 29% de las empresas analizadas. Estando, pues, la muestra integrada en su gran mayoría por PYMES (81%).

En cuanto al sector de actividad se observa un reparto bastante equitativo estando la muestra integrada por empresas pertenecientes a los tres sectores básicos de la economía. En concreto, el 38% de las empresas pertenecen al sector industria, el 37% al sector de la construcción, el 22% al sector servicios y solo un 3% de las empresas de la muestra se dedican a la agricultura y minería. Se trata, además, de empresas privadas (93%) con capital nacional (78%) y que atienden a un mercado nacional (42%) o incluso internacional (35%).

Asimismo, la *Figura 4* muestra que prácticamente la totalidad de las empresas poseen certificado de calidad ISO 9000 (97%) y certificado medioambiental ISO 14000 (91%), poniendo de manifiesto la existencia de algún tipo de sinergia. Por otro lado, no parece existir mucha relación con la auditoría reglamentaria puesto que un 47% de las empresas de la muestra afirman no haberla realizado. Además, el tiempo medio que han tardado las empresas en obtener el certificado OHSAS 18001 parece situarse en

torno al año y se trata de empresas que afirman estar satisfechas tanto con el procedimiento de la auditoría (94%) como con las conclusiones de la misma (95%).

Figura 4. Características de la muestra II



Por otro lado, la *Tabla 2* refleja los motivos que han llevado a las empresas a implantar el estándar OHSAS 18001. Se puede observar que el estándar ha sido implantado fundamentalmente con la intención de prevenir accidentes e incidentes y mejorar el bienestar de los empleados en su área de trabajo, ya que el 90% y el 82,5% de las empresas de la muestra otorgan mucha importancia a estos factores, respectivamente. Asimismo, también, parece tener un peso importante las razones de integración de la seguridad en la estrategia corporativa (el 81,7% afirma que ha sido una razón muy importante) y el mantenimiento de un comportamiento socialmente responsable (considerado importante por el 79,4% de las empresas encuestadas). En cambio, los motivos que menos han influido en la decisión de implantación de OHSAS 18001 parecen ser la presión de los sindicatos, la evasión de responsabilidad legales, exigencias de los suministradores, la implantación del estándar en las empresas del sector y exigencias de clientes, ya que el 72,5%, el 53,4%, el 51,9%, el 41,2% y el 36,6% de las empresas de la muestra afirman que se trata de razones poco o nada importante. Así, parece ser que las empresas han implantado el estándar por propia voluntad y no presionados por los *stakeholders* de la organización. Manifiestan, pues, una actitud proactiva más que reactiva, siendo la principal finalidad la protección del trabajador.

Tabla 2. Razones para la implantación de OHSAS 18001

Razones	Valor Medio	Poco Importante	Relativa Importancia	Muy Importante
La mejora de la imagen de la empresa ante la sociedad	3,71	9,2	26,7	64,1
El cumplimiento de la legislación	4,06	7,6	14,5	77,9
La mejora del bienestar de los empleados en su área de trabajo	4,18	5,3	12,2	82,5
La mejora de las relaciones con las Administraciones Públicas	3,42	18,3	29,8	51,9
La implantación de OHSAS 18001 en las empresas del sector	2,80	41,2	27,5	31,3
El cumplimiento de las exigencias del cliente	3,10	36,6	22,1	41,2
El cumplimiento de las exigencias de los proveedores/suministradores	2,59	51,9	27,5	20,6
La mejora de la ventaja competitiva de la empresa	3,69	16,0	21,4	62,6
El mantenimiento de un comportamiento socialmente responsable	4,09	6,9	13,7	79,4
La reducción de los costes operativos	3,14	30,5	31,3	38,2
La prevención de accidentes e incidentes	4,53	5,3	4,6	90,0
Mantener un liderazgo en el sector en el campo de la seguridad	3,83	13,7	13,7	72,5
La Integración de la seguridad en la estrategia corporativa	4,29	2,3	16,0	81,7
Evitar la presión de sindicatos	1,95	72,5	20,6	6,9
La motivación de los empleados	3,46	18,3	29,8	51,9
La evasión de responsabilidades legales	2,40	53,4	26,0	20,7

En la *Tabla 3* se recogen los obstáculos que han tenido que superar las empresas para implantar con éxito el estándar y obtener el certificado. Los datos reflejan que el principal problema ha sido la escasez de recursos, tanto humanos y materiales (24,4%) como económicos (22,2%).

Tabla 3. Obstáculos para la obtención de la certificación OHSAS 18001

Obstáculos	Valor Medio	Poco Importante	Relativa Importancia	Muy Importante
El elevado coste de la certificación	2,45	54,2	23,7	22,2
Escasez de recursos humanos y materiales	2,77	37,4	38,2	24,4
Incertidumbre sobre el beneficio derivado de la implantación del estándar OHSAS 18001	2,39	60,3	21,4	18,3
Falta de compromiso de la alta dirección	1,74	84,0	9,2	6,9
Necesidad de formación adicional	2,50	53,4	26,7	19,9
Resistencia de los empleados	2,28	61,1	25,2	13,6
Falta de mejora de los índices de siniestralidad	2,02	72,5	21,4	6,1
Escasa preocupación de la empresa sobre la seguridad y salud en el trabajo	1,66	84,7	9,9	5,4

En el otro extremo, se sitúa la escasa preocupación de la empresa y de los directivos, ya que el 84,7% y el 84%, respectivamente, afirman que dichos problemas fueron inexistentes. Parece ser, pues, que las empresas que han obtenido certificado de seguridad OHSAS 18001 han mostrado siempre una gran preocupación por el tema y sus directivos han estado convencidos y comprometidos desde la primera fase de la implantación del estándar.

Los beneficios percibidos por la empresa derivados del proceso de auditoría al que fueron sometidas para la obtención del certificado se recogen en la *Tabla 4*. Así, se detecta que a pesar de no ser un objetivo fundamental de la implantación del estándar, el proceso ha facilitado el cumplimiento de las obligaciones legales, debido a que el 78,8% de las empresas le conceden mucha importancia. Asimismo, también ha mejorado los sistemas de organización y documentación para el 77,9% de las empresas y la

imagen corporativa para un 67,9%. Por el contrario, parece ser que la auditoría no ha tenido efectos sobre los tiempos de producción (55,7%), sobre las ventas (54,2%), sobre los desechos (48,9%), sobre la productividad (48,1%) ni la posibilidad de conseguir ayudas externas (46,6%).

Tabla 4. Beneficios percibidos de la auditoría

Beneficios	Valor Medio	Poco Importante	Relativa Importancia	Muy Importante
La auditoría mejoró las condiciones de trabajo	3,48	12,2	34,4	53,4
La auditoría mejoró la satisfacción de los clientes	2,93	32,1	38,9	29,0
La auditoría mejoró la satisfacción y motivación de los empleados	3,32	13,7	45,0	41,2
La auditoría mejoró la calidad del producto	2,85	38,2	31,3	30,6
La auditoría mejoró la imagen de la empresa	3,88	4,6	28,2	67,2
La auditoría incrementó las ventas	2,25	54,2	34,4	11,5
La auditoría mejoró los sistemas de organización y documentación	3,96	6,9	15,3	77,9
La auditoría mejoró las relaciones con los proveedores y contratistas	2,93	30,5	38,9	30,5
La auditoría mejoró los tiempos de producción	2,22	55,7	35,9	8,4
La auditoría redujo desechos	2,45	48,9	33,6	17,6
La auditoría mejoró la capacidad de adaptación de la empresa	3,13	21,4	41,2	37,4
La auditoría mejoró la rentabilidad empresarial	2,69	38,2	38,9	22,9
La auditoría mejoró el cumplimiento de las obligaciones legales	3,95	7,6	13,7	78,8
La auditoría mejoró la productividad	2,50	48,1	35,9	16,1
La auditoría mejoró las relaciones con las Administraciones Públicas	3,14	24,4	34,4	41,3
La auditoría permitió conseguir subvenciones, premios, ventajas fiscales, financieras, ...	2,67	46,6	23,7	29,8

Por último, la *Tabla 5* recoge las no conformidades detectadas en el proceso de auditoría respecto a los requisitos OHSAS 18001 y el esfuerzo que ha supuesto a la empresa el cumplimiento de dicho requisito. Las no conformidades más frecuentes han sido la identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control (requisito no conforme para el 51,2% de las empresas de la muestra), el control operacional (no conforme para el 43,5%), los requisitos legales (37,7%), la preparación y respuesta ante emergencias (35,4%) y la medición y seguimiento del desempeño (31,5%). En cambio, las conformidades más frecuentes han sido la gestión de registros, la investigación de incidentes, acción correctiva y preventiva, el control de documentos, la auditoría interna, la documentación y la política de seguridad y salud, ya que se trata de requisitos conformes para más del 80% de las empresas de la muestra.

De forma paralela, los requisitos más difíciles de cumplir y que más esfuerzo exigieron han sido el control operacional, los requisitos legales, la identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control y la investigación de incidentes, debido a que estos requisitos exigieron un esfuerzo alto para más del 60% de las empresas analizadas.

Tabla 5. Conformidad con los requisitos OHSAS 18001

Requisitos OHSAS 18001	Conformidades		Grado de Esfuerzo		
	N0	SI	Bajo	Medio	Alto
La política de seguridad y salud laboral (objetivos, estrategias, mejora continua)	19,90%	80,0%	32,3%	26,9%	40,8%
La identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control	51,20%	48,9%	16,9%	21,5%	61,5%
Requisitos legales	37,70%	62,3%	20,8%	17,7%	61,6%
Objetivos y programas de gestión	23,10%	76,9%	25,4%	16,9%	57,7%
La organización de la prevención y la asignación de funciones y responsabilidades	22,30%	77,7%	27,7%	27,7%	44,6%
La competencia, formación y conciencia de los empleados	24,60%	75,4%	21,5%	20,0%	58,4%
La comunicación, consulta y participación de los trabajadores	29,30%	70,8%	23,8%	19,2%	56,9%
La documentación	18,50%	81,5%	25,4%	19,2%	55,4%
El control de documentos	16,90%	83,1%	28,5%	20,8%	50,7%
El control operacional	43,50%	56,5%	20,0%	17,7%	62,3%
Preparación y respuesta ante emergencias	35,40%	64,6%	23,8%	26,2%	50,0%
Medición y seguimiento del desempeño	31,50%	68,5%	23,8%	23,8%	52,3%
Evaluación del cumplimiento legal	27,70%	72,3%	26,9%	16,9%	56,2%
Investigación de incidentes, no conformidad, acción correctiva y preventiva	16,20%	83,8%	24,6%	15,4%	60,0%
Registros y gestión de registros	15,40%	84,6%	26,9%	23,8%	49,3%
Auditoría interna	16,90%	83,1%	30,0%	20,0%	50,0%
Revisión por la dirección	21,50%	78,5%	30,0%	24,6%	45,4%

6. Conclusiones

La globalización de la economía ha impulsado a las empresas a la implantación de estándares demostrables a nivel mundial, siendo hoy en día muy numerosas las organizaciones que poseen certificados de calidad y de gestión medioambiental. Siguiendo esta tendencia, empresas de diversos países han comenzado a implantar el estándar OHSAS 18001 encaminadas a la obtención de un certificado de gestión de la seguridad y salud. En España se está produciendo un crecimiento exponencial en el número de empresas certificadas bajo dicho estándar, lo que nos ha llevado a emprender esta investigación cuyas primeras conclusiones exploratorias se plasman en el presente artículo:

- En cuanto al perfil de las empresas certificadas podemos concluir que se trata fundamentalmente de PYMES privadas y nacionales, pertenecientes a los tres sectores principales de la economía (industria, construcción y servicios) con certificados de calidad y de gestión medioambiental.
- Asimismo, hemos detectado que las organizaciones españolas que han alcanzado el éxito en el proceso de certificación, lejos de ser presionadas por diversos colectivos, han implantado este estándar con el objetivo fundamental de velar por la seguridad y salud de sus empleados, manteniendo una conducta socialmente responsable a la vez que incrementa la satisfacción y motivación de la fuerza de trabajo dentro de la empresa.
- El proceso de implantación del estándar y obtención del certificado tiene una duración media de aproximadamente un año. El principal obstáculo en el camino ha sido la escasez de recursos. No obstante, este problema parece superarse si existe un pleno convencimiento de todos los

integrantes de la organización de la importancia de la implantación del estándar y, en consecuencia, están fuertemente comprometidos e involucrados en todo el proceso.

- Además, el proceso de auditoría contribuye al cumplimiento de las obligaciones legales, a la mejora de los sistemas de organización y documentación y a la mejora de la imagen corporativa, dado que el certificado es una fuente de publicidad positiva para la empresa. No obstante, la mejora de la imagen no se ha traducido aún en un incremento de las ventas debido probablemente a un retardo temporal. Además, tampoco ha tenido efectos sobre los tiempos de producción ni los desechos, totalmente justificado por el hecho de que se trata de organizaciones que ya han obtenido certificados de calidad y de medio ambiente. De ahí, que casi la mitad de las empresas manifiesten que la auditoría para certificación OHSAS 18001 no haya tenido efecto alguno sobre la productividad.
- Finalmente, las no conformidades más frecuentes han sido la identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control, los requisitos legales, la preparación y respuesta ante emergencias y la medición y seguimiento del desempeño. En consecuencia, han sido los aspectos que más esfuerzos han exigido a las empresas certificadas.

Agradecimientos

Este trabajo forma parte del proyecto de investigación “La auditoría reglamentaria de los sistemas de prevención de riesgos laborales en España: Evaluación de resultados” financiado por la Consejería de Educación y Ciencia del Gobierno del Principado de Asturias (Referencia: PC06-014).

Asimismo, queremos reflejar nuestro agradecimiento a AENOR por su inestimable colaboración; y a los responsables de prevención de las diferentes empresas que de forma desinteresada han remitido la información necesaria para que el estudio planteado fuese una realidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Abad, J., Llimona, J., Mondelo, P. y Terrés, F. (2002). “Las Nuevas Directrices de la OIT Relativas a Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud”. *II Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales*. Isla de Gran Canaria.
- AENOR. (2008). *OHSAS 18001:2007. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. AENOR: Madrid.
- Babakri, K.A., Bennett, R.A. y Franchetti, M. (2003). “Critical factors for implementing ISO 14001 standard in United States industrial companies”. *Journal of Cleaner Production*, Vol. 11, pp. 749-752.
- Bird, F.E. (1975). *Control Total de Pérdidas*. Consejo Interamericano de Seguridad, New Jersey.
- British Standards Institution. (1996). “Occupational Health and Safety Management Systems”. *British Standards 8800*. BSI, London.
- Cortés Díaz, J.M. (2000). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad e Higiene del Trabajo*. (4º ed). Editorial Tébar, S.L., Albacete.
- DeJoy, D.M., Schaffer, B.S., Wilson, M.G., Vandenberg, R.J. y Butts, M.M. (2004) “Creating Safer Workplaces: Assessing the Determinants and Role of Safety Climate”. *Journal of Safety Research*. Vol. 35, pp 81-90.

- Fuller, C. (1999). "An Employee-Management Consensus Approach to Continuous Improvement in Safety Management". *Employee Relations*. Vol. 21, pp. 405-417.
- Gavronski, L., Ferrer, G. y Paiva, E.L. (2008). "ISO 14001 certification in Brazil: motivations and benefits". *Journal of Cleaner Production*, Vol. 16, pp. 87-94.
- HSE. (1994). *Éxito en la Gestión de la Salud y la Seguridad*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.
- Hunter, W. (1999). "Hacia una Mejor Legislación en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo". En *Salud y Seguridad en el Trabajo. Un asunto de costes y beneficios?*. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Extraído de <http://agency.osha.eu.int/publications/magazine/es/mag11.html>.
- Kirwan, B. (1998). "Safety Management Assessment and Task Analysis: a Missing Link?". En: Hale, A. y Baram, M. (Eds.). *Safety Management: The Challenge of Change*. Elsevier, Oxford, pp. 67-92.
- Mansilla, E. y Rodríguez de Roa, A. (2005). "¿Es la especificación OHSAS 18001:1999 la solución". *Forum Calidad*, Vol. 158, pp. 54-59.
- O'Toole, M. (2002). "The Relationship between Employees' Perceptions of Safety and Organizational Culture". *Journal of Safety Research*. Vol. 33, pp. 231-243.
- OIT. (2001). *Directrices Relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ILO-OSH*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Petersen, D. (2000). "Safety Management 2000. Our Strengths & Weaknesses". *Professional Safety*. January, pp. 16-19.
- Quazi, H.A., Khoo, Y., Tan, C. y Wong, P. (2001). "Motivation for ISO 14000 certification: development of a predictive model". *Omega*, Vol. 29, pp. 525-542.
- Rubio, J.C. (2001). "Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo". *Prevención, Trabajo y Salud*, Vol. 14, pp. 4-13.
- Sánchez-Toledo, A. (2008). *Guía para la auditoría de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18001*. AENOR: Madrid.
- Terziovski, M., power, D. y Sohal, A. (2003). "The longitudinal effects of the ISO 9000 certification process on business performance". *European Journal of Operational Research*, Vol. 146, pp. 580-595.