

Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas (IRET-UNA)

Programa Salud y Trabajo en América Central



Serie Salud y Trabajo

7

# Salud y trabajo en Centroamérica: Un análisis estratégico

MAYO 2009



## SALTRA

Saéñz, Rocío; Alvarado, Rebeca; Acosta, Hildaaura.

Salud y trabajo en Centroamérica: un análisis estratégico. Heredia, Costa Rica:  
Programa Salud y Trabajo en América Central (SALTRA), 2009.

(Serie Salud y trabajo; No. 7) 44p.

AMERICA CENTRAL; SALTRA; ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

ISSN: 1659-2670

Copyright 2009

Programa Salud y Trabajo en América Central (SALTRA)

Teléfono y fax: (506)2263-6375

E-mail: [saltra@una.ac.cr](mailto:saltra@una.ac.cr)

URL: <http://www.saltra.info>

Copyright 2009

Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas (IRET-UNA)

Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar

Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica

Teléfono y fax: (506)2277-35784

E-mail: [iret@una.ac.cr](mailto:iret@una.ac.cr)

URL: <http://www.una.ac.cr/iret>

# Programa Salud y Trabajo en América Central SALTRA

María del Rocío Sáenz, MSc\*

Rebeca Alvarado, MSc\*

Hildaaura Acosta, MSc\*\*

---

\* Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas (IRET)  
Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, Universidad Nacional, Costa Rica

\*\* Centro de Investigación e Información de Medicamentos y Tóxicos (CIIMET),  
Facultad de Medicina, Universidad de Panamá

## CONTENIDO

Antecedentes .....	5
Origen del Programa Salud y Trabajo en América Central (SALTRA) .....	6
Objetivos de SALTRA al iniciar Fase I y Fase II .....	8
Retos que se han presentado en el camino .....	21
Logros de una primera fase .....	23
De ahora en adelante .....	24
Referencias .....	31
Anexos .....	32
Anexo 1: Componentes de SALTRA y sus proyectos .....	33
Anexo 2: Lista de asistentes de los talleres nacionales .....	45
Anexo 3: Desarrollo de capacidades para el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de los trabajadores en Centroamérica .....	46

# Salud y trabajo en Centroamérica: Un análisis estratégico

## Antecedentes

Movimientos en la macroeconomía mundial y un rápido avance tecnológico conducen a cambios importantes en los mercados laborales, al modificar procesos establecidos de producción e incorporar nuevas modalidades de trabajo. En las últimas décadas, Centroamérica ha ido pasando por una serie de cambios en aspectos sociales, económicos y políticos, que responden a las tendencias mundiales. La situación de salud y seguridad de los trabajadores en la Región es deficiente y muchas ocupaciones son altamente riesgosas. Los siete países centroamericanos: Belice, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicaragua y Panamá, tienen en conjunto una población aproximada de 40 millones, con unos 28 millones de personas que componen la fuerza laboral (Obando et al, 2007). Estos trabajadores sufren más de dos millones de accidentes al año, los cuales ameritan tratamiento médico (Wesseling et al, 2002), y miles son fatales (Mora et al, 2007). Las enfermedades laborales, en su mayoría, son no diagnosticadas o no reconocidas (Monge et al, 2007).

A pesar de que la Región presenta una relativa estabilidad económica con tasas de crecimiento moderadas, no se ha logrado un fuerte impacto en la reducción de la pobreza. Aunque en 2005 la tasa de indigencia se redujo en un 2% (CEPAL, 2006 a), la pobreza en la Región está por encima del promedio latinoamericano. En Nicaragua, Guatemala y Honduras, alrededor de un 70% de la población es pobre. Costa Rica, a pesar del estancamiento en la disminución de la pobreza e indigencia, sigue siendo el país de la Región con la menor presencia de estas condiciones (21% y 7%, respectivamente) (CEPAL, 2006 a).

La situación de pobreza induce a los centroamericanos a buscar oportunidades para obtener mejores condiciones de vida, incluyendo un trabajo digno. Eso conlleva a procesos de migración rural y urbanización, no obstante, la población rural sigue comprendiendo un porcentaje importante (CEPAL, 2006 b). Lograr un trabajo digno es un reto cada vez más duro en la Región, debido a que las economías centroamericanas no han logrado producir una relación positiva entre el aumento de la producción y el incremento del empleo formal. El empleo informal ha pasado a ser una forma común de inserción laboral, generando una situación que provoca escasez en el empleo y altas posibilidades de empobrecimiento futuro (Obando et al, 2007).

En Centroamérica una gran parte de la población trabaja fuera de los marcos legales y fiscales establecidos, lo que genera precariedad del empleo, alta inestabilidad de los mercados y empobrecimiento futuro, elementos que se ven reflejados en las características y los cambios que sufren las economías de cada uno de los países de la Región (Daza, 2005). Al analizar los efectos del trabajo informal hay que ir más allá de los aspectos económicos; las características demográficas y los cambios políticos tienen que considerarse para obtener un panorama claro y procurar una solución integral.

La dinámica laboral de la Región está compuesta por muchos elementos. Si uno de estos tiene un avance positivo o un retroceso negativo, generará un efecto en los otros, como es el caso del acceso a capacitación o formación. En Centroamérica este acceso es limitado, lo que da lugar a una amplia “mano de obra no calificada, con una reducida capacidad de adaptación a tecnologías y procesos productivos de rápido crecimiento” (Daza, 2005). Con el propósito de mejorar la situación, el sector académico ha impulsado o un rápido desarrollo de programas de formación en Seguridad y Salud Ocupacional, en universidades públicas y privadas en toda la Región, en respuesta a las necesidades originadas por las actuales tendencias económicas y laborales (Wesseling, 2001).

El desarrollo de las áreas de investigación y educación en temas relacionados con Seguridad y Salud Ocupacional, en general es débil o inexistente en toda la Región, exceptuando los dos programas con una larga historia de colaboración con Suecia, financiados anteriormente por la Agencia Sueca de Cooperación para el Desarrollo Internacional (ASDI), en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua en León (UNAN-León) y la Universidad Nacional (UNA) en Costa Rica. Sin embargo, se identificaron en la Región otros grupos con menos experiencia y gran potencial para realizar investigación y capacitación en los temas de salud y trabajo. Algunos de estos se encuentran en la Universidad de San Carlos (USAC) en Guatemala, la Universidad de El Salvador (UES), la Universidad Nacional de Honduras (UNAH) y la Universidad de Panamá (Wesseling, 2001).

Ante los elementos que describen el panorama de la Región, surgió la iniciativa de crear un programa regional orientado a mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores centroamericanos. Así nace el Programa Salud y Trabajo en América Central (SALTRA), cuya base reside en las universidades, y que tiene como objetivo formar una plataforma de capacitación e investigación a un plazo de 12 años, para crear un sistema sostenible de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, a favor de la equidad y disminución de la pobreza.

SALTRA es un programa ambicioso desde su diseño hasta su ejecución; ha generando una lista importante de logros y retos que ha sabido enfrentar en el camino. Este documento pretende describir los pasos iniciales y detallar el modelo de planificación estratégica y de gestión diseñado, con el fin de rescatar la experiencia y el conocimiento generados.

## Origen del Programa Salud y Trabajo en América Central (SALTRA)

Ante las características del mercado laboral y la carencia de acciones que mejoren el panorama de la Seguridad y Salud Ocupacional en la Región, es necesario presentar soluciones dentro de la perspectiva del desarrollo sostenible. Una de las instituciones internacionales que ha desarrollado una estrecha colaboración con diferentes instituciones en la Región en el tema de la vida laboral, ha sido el Instituto Nacional de Suecia para la Vida Laboral (NIWL, por sus siglas en inglés). Por solicitud de diversos actores sociales en América Central, a finales de los años 90 y con el apoyo financiero de ASDI se diseñó, en conjunto con diferentes actores de la Región, una propuesta de colaboración entre

instituciones centroamericanas y suecas para un programa a largo plazo de investigación, capacitación y desarrollo en salud y trabajo (Wesseling, 2001).

En marzo de 2001 se presentó un estudio de factibilidad, el cual describe y analiza los recursos relacionados con Seguridad y Salud Ocupacional en la Región. En este marco se planteó la elaboración del componente centroamericano de un Programa Tri-regional de Salud y Trabajo: “El desarrollo de un programa a largo plazo sobre la vida laboral y condiciones de trabajo, incluyendo investigación y capacitación en Suecia, los estados del sur de África y Centroamérica” (Wesseling, 2001). El estudio destaca la urgencia de mejorar elementos claves de la vida laboral, haciendo necesaria y factible la realización del componente centroamericano del Programa Tri-Regional (Wesseling, 2001). Originalmente, se pretendía una colaboración en este campo entre América Central, los estados del sur de África y Suecia, pero ASDI aprobó la elaboración de propuestas para dos programas paralelos, Suecia – América Central y Suecia – África Austral.

Como parte del proceso preparatorio del Programa Salud y Trabajo en Centroamérica (SALTRA), se realizaron visitas y entrevistas a un gran número de actores clave y posibles participantes en cada uno de los países de Centro América, además de varios talleres donde se confirmó que SALTRA “no solamente es viable, sino también oportuno en el tiempo y adecuado respecto a sus orientación general, incluida la intención de coordinar e integrar los programas preexistentes que funcionan en la Región” (NIWL et al, 2003).

El desarrollo de las áreas de investigación y educación en temas relacionados con Seguridad y Salud Ocupacional, en general es débil o inexistente en toda la Región, exceptuando los dos programas con una larga historia de colaboración con Suecia, financiados anteriormente por la Agencia Sueca de Cooperación para el Desarrollo Internacional (ASDI), en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua en León (UNAN-León) y la Universidad Nacional (UNA) en Costa Rica. Sin embargo, se identificaron en la Región otros grupos con menos experiencia y gran potencial para realizar investigación y capacitación en los temas de salud y trabajo. Algunos de estos se encuentran en la Universidad de San Carlos (USAC) en Guatemala, la Universidad de El Salvador (UES), la Universidad Nacional de Honduras (UNAH) y la Universidad de Panamá. Otros actores identificados con experiencias o recursos importantes incluyen organismos internacionales como OIT, OPS y FUNDACERSSO, y Ministerios de Salud, Trabajo, Ambiente, organizaciones de trabajadores y asociaciones de empleadores y, especialmente, los consejos nacionales de Seguridad y Salud Ocupacional.

Mediante estas actividades se identificaron los recursos disponibles y las acciones que se estaban llevando a cabo y las realizadas en la Región en cuanto a Seguridad y Salud Ocupacional, lo que dio pie a la formulación de SALTRA. El Programa se diseñó para establecer una cooperación de largo plazo, con una duración de 12 años, y por su complejidad en la parte administrativa y financiera se establecieron tres fases de cuatro años cada una.

Al inicio las instituciones participantes eran: NIWL, como contratista de ASDI; el Instituto Nacional Sueco de Salud Pública (NIPH, por sus siglas en inglés), como socio sueco cooperante y subcontratista, y el Sistema de Integración Centroamericana (SICA) a través de su Secretaría de Integración Social (SISCA), el Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas (IRET) en la Universidad Nacional (UNA) y el Centro de Investigaciones en Salud, Trabajo y Ambiente (CISTA) de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua en León (UNAN-León), como subcontratistas centroamericanos. Se constituyó una Junta Directiva con representación por parte de SICA, NIWL, NIPH, IRET-UNA Y UNAN-León (NIWL et al, 2003).

El insumo que brinda la contraparte sueca está orientado al liderazgo, apoyo a la capacidad teórica-práctica y coordinación administrativa y presupuestaria. El papel principal del SISCA/SICA es colaborar con el liderazgo político del Programa a nivel de la Región. IRET-UNA y UNAN-León son los dos centros de referencia que aportan el apoyo técnico y científico en la ejecución del Programa (NIWL et al, 2003). La coordinación regional de SALTRA está ubicada en IRET-UNA. Durante la ejecución de la Fase I de SALTRA se fueron incorporando universidades estatales en calidad de socios principales en los diferentes países y muchas otras instituciones participan ahora en SALTRA.

## Objetivos de SALTRA al iniciar Fase I y Fase II

El Programa SALTRA planteó desde sus inicios como su objetivo general a largo plazo: promover la seguridad y la salud de los trabajadores dentro de perspectivas de salud pública y de producción sostenible. La máxima meta es contribuir a la reducción de la pobreza en Centroamérica mediante lugares de trabajo seguros, la prevención de accidentes y enfermedades de los trabajadores y el incremento de la producción. (Ver diagrama 1: SALTRA)

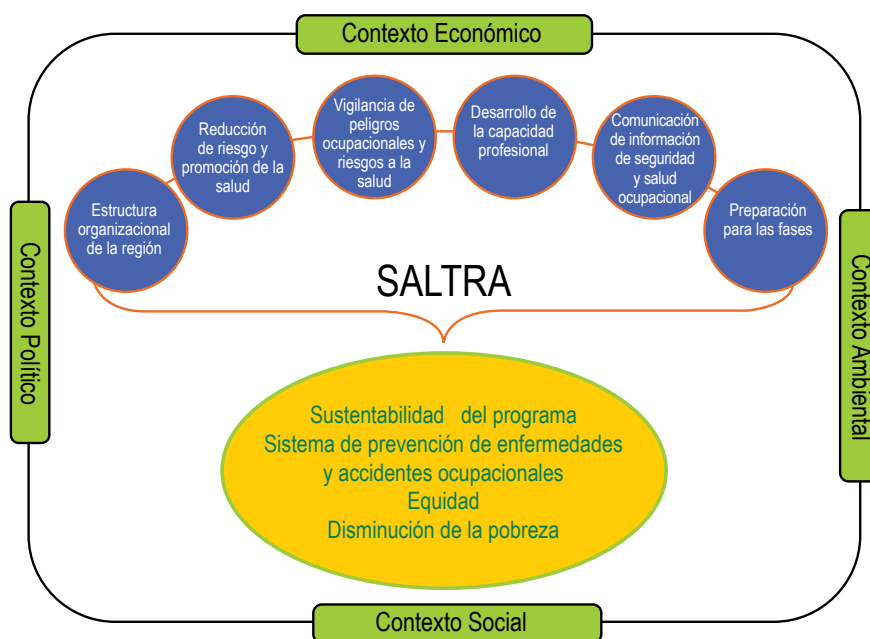


Diagrama 1: SALTRA



SALTRA tiene como población meta todos los actores sociales pertinentes, siendo los trabajadores los principales beneficiarios. Los principios presentes en todo el Programa son: equidad, género, los más desposeídos, poblaciones indígenas, niños/as y jóvenes, *empoderamiento* del trabajador y sector informal.

Con los insumos del estudio de factibilidad y talleres realizados en Centroamérica y en Estocolmo, Suecia, se identificaron siete áreas de características intersectoriales: prevención, intervención, promoción de la salud, *empoderamiento*, vigilancia, difusión de la información y formación (NIWL et al, 2003).

El Programa se diseñó a partir de seis componentes:

1. Acción para la reducción de riesgo y promoción de la salud
2. Desarrollo de la capacidad para la vigilancia de peligros ocupacionales y riesgos a la salud
3. Desarrollo de la capacidad profesional
4. Hermanamiento
5. Comunicación de la información sobre Seguridad y Salud Ocupacional
6. Establecimiento de la estructura organizativa en la Región.

El detalle de los proyectos incluidos en cada componente se encuentra en el Anexo N° 1.

La primera fase se orientó a crear proyectos piloto en temas de los seis componentes. Para el final de la Fase II el objetivo principal será un programa regional altamente activo, diseñado para las necesidades y prioridades en Seguridad y Salud Ocupacional de cada uno de los países participantes, con colaboraciones crecientes a nivel intersectorial, interdisciplinarias e interinstitucionales y con vínculos fuertes entre proyectos nacionales y regionales. Para el final de la tercera fase se habrá alcanzado la meta de SALTRA: la reducción de cientos de peligros y accidentes ocupacionales, con estructuras competentes y permanentes en los niveles interinstitucional e intersectorial, en sus componentes nacionales y regionales, y el *empoderamiento* de los trabajadores (NIWL et al, 2007). (Ver Diagrama 2: Etapas de SALTRA.)

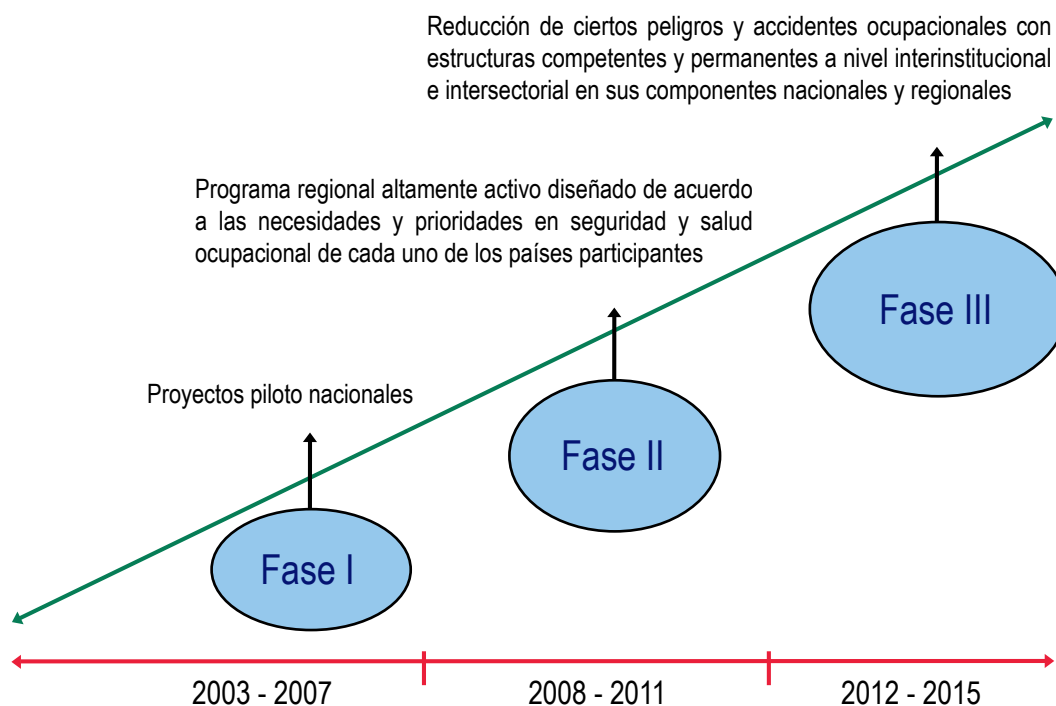


Diagrama 2: Etapas de SALTRA

Los seis componentes establecidos comparten una meta como estrategia de reducción de la pobreza: “la reducción sostenible de riesgos en el ámbito de la Seguridad y la Salud Ocupacional mediante la identificación, la comprobación y el empleo de procedimientos eficientes, así como el *empoderamiento* de todas las partes, con el propósito de mejorar y fomentar la Seguridad y la Salud Ocupacional en la Región” (NIWL et al, 2003).

En el Anexo 1 se presenta un cuadro con cada uno de los componentes y sus respectivos proyectos de la fase I, finalizada en 2007, y los propuestos para la fase II, por iniciarse en 2008. Es importante destacar que el diseño de la Fase II se basó en las experiencias y los resultados de la Fase I, incluyendo evaluaciones internas y externas, consulta a actores claves de la Región, y talleres nacionales y regionales para renovar los sectores prioritarios y el enfoque de los proyectos (NIWL et al, 2007).

Como parte del establecimiento y consolidación del Programa para mejorar las condiciones y la calidad de vida de los trabajadores en América Central, se planteó la elaboración de la estructura organizativa regional del Programa, con un modelo práctico con amplia representación como una precondition necesaria para alcanzar el éxito y el logro de los objetivos del Programa (NIWL et al, 2007). La Fase I desarrolló un modelo de gestión apto para la complejidad del Programa y sus características interinstitucionales, interdisciplinarias e intersectoriales. Tenía que ser un modelo flexible que se ajuste a trabajar en diferentes coyunturas, pero siempre en un proceso que estimule el desarrollo de capacidades.

El modelo de Gestión diseñado para el Programa SALTRA plantea cuatro grandes etapas y se caracteriza por su diseño cíclico con evaluación analítica y realimentación en todas sus etapas, lo cual permite que se adapte a diferentes realidades. Cada una de las etapas contempla distintos procesos. Así se presenta gráficamente el modelo de Gestión:

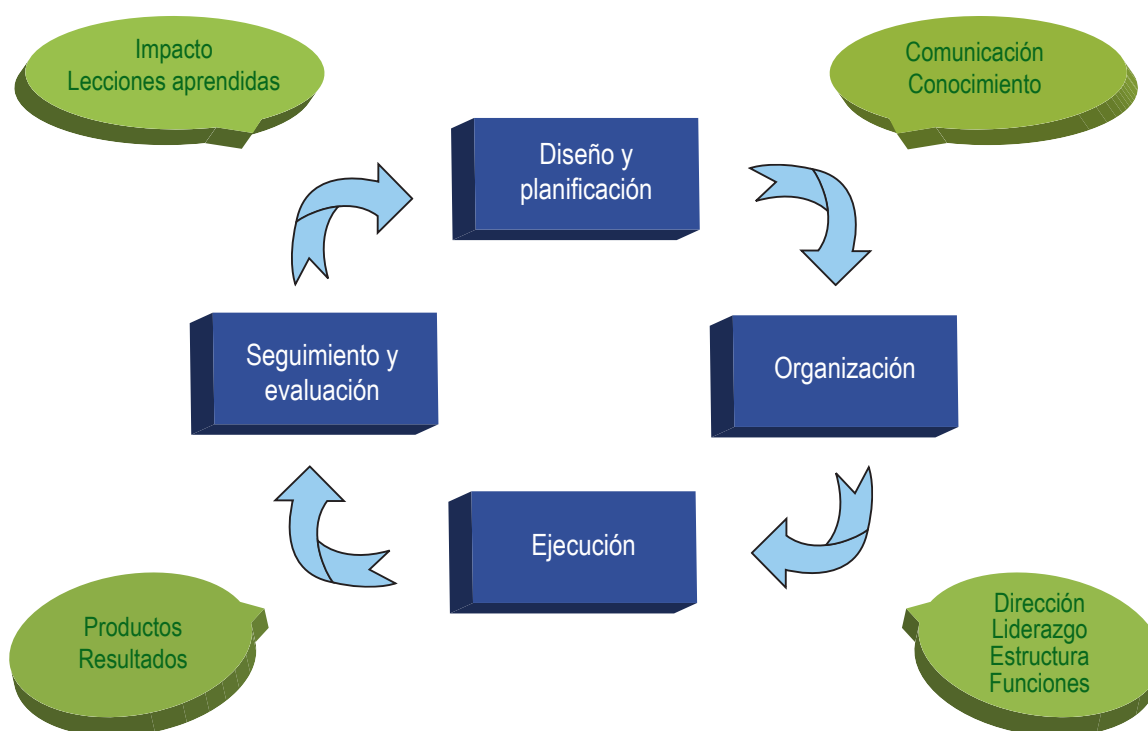


Diagrama 3: Modelo de gestión de SALTRA

La primera etapa del modelo es la de diseño y planificación, donde el conocimiento y la comunicación son elementos claves y, además, es alimentada por un proceso de planificación estratégica. Como segunda etapa está la de organización; los elementos más importantes en esta son: la dirección, el liderazgo, la estructura y las funciones. La ejecución es la etapa siguiente y los productos y resultados que tenga el Programa son esenciales en esta parte, y conducen a la cuarta y última etapa: seguimiento y evaluación, en la cual el impacto y las lecciones aprendidas permitirán realizar los cambios necesarios para continuar mejorando el desempeño del Programa.

Uno de los objetivos de este documento es detallar el proceso de planificación estratégica que alimenta al modelo de Gestión utilizado desde el inicio de SALTRA. El modelo de planificación empleado (Ver Diagrama 4: Modelo de Planificación Estratégica) permitió crear un espacio para el razonamiento y reflexión de lo que se pretendía como objetivo final. El modelo de Planificación adoptado es uno sencillo, que facilitó la realización de cambios o modificaciones, sin perder de vista la meta final de SALTRA.

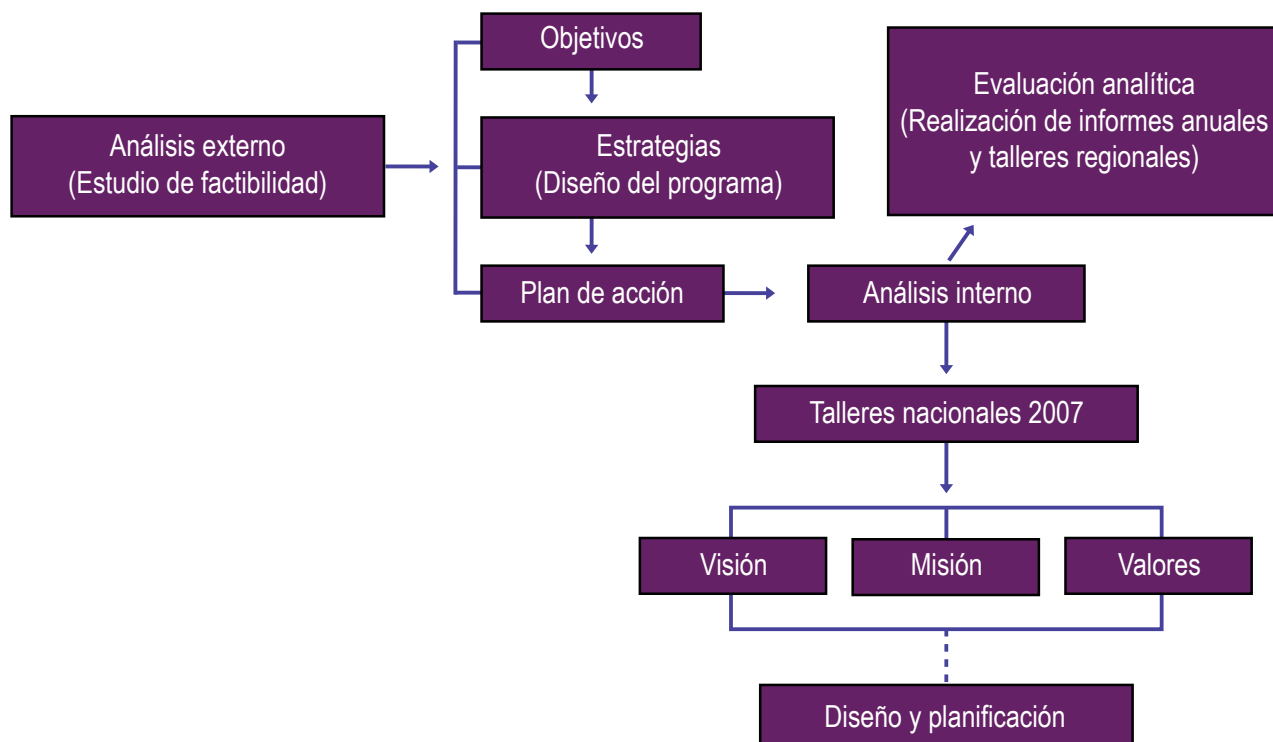


Diagrama 4: Modelo de Planificación Estratégica

En este modelo de Planificación Estratégica el primer paso fue realizar un análisis externo por medio un estudio de factibilidad, donde se identificaron los recursos y las necesidades disponibles en el tema de salud y seguridad ocupacional en la Región. Este análisis permitió “tomar una radiografía” de Centroamérica, con el aporte y participación de las diferentes instituciones y organizaciones.

Con los insumos del análisis externo se definieron los objetivos de SALTRA y la meta a largo plazo del Programa. Se establecieron tres fases, cada una con objetivos generales. Los objetivos de SALTRA responden a las necesidades planteadas por los diferentes actores sociales de la Región. Este proceso dio pie a la elaboración de la estrategia de la Fase I del Programa, con una duración de cuatro años, siempre previendo los objetivos de la segunda y tercera fases y la meta máxima de SALTRA.

En la elaboración de la estrategia se definió un plan de acción para la Fase I, que cuenta con un cronograma de las actividades realizadas por componente y proyecto, en conjunto con el presupuesto para estas. Además, integra el perfil de los 13 proyectos de los seis componentes.

Dentro de este proceso de planificación se desarrolla un análisis interno de SALTRA, el cual se divide en dos elementos. El primero es la ejecución de evaluaciones analíticas anuales que permiten estudiar el desarrollo de todos los proyectos para hacer los cambios necesarios, con el fin de alcanzar los objetivos planteados. Además de las evaluaciones se han realizado dos talleres regionales, en los cuales se facilita el intercambio de experiencias entre los equipos de trabajo de todos los países y la planificación del Programa. El segundo elemento fue la realización de talleres durante el año cuatro de la Fase I, en cinco de los siete países participantes. Los talleres se llevaron a cabo en Nicaragua, Belice, Costa Rica, Honduras, El Salvador y Panamá. La lista de participantes está en el Anexo 2.

La metodología utilizada en los talleres se extrajo del documento “Desarrollo de Capacidades Nacionales para el Mejoramiento de las Condiciones y Calidades de Vida de los Trabajadores en Centroamérica”, desarrollado por Rocío Sáenz (SALTRA Costa Rica) e Hildaura de Patiño (SALTRA Panamá).

En los talleres se trabajó por partes; en la primera se determinó: “¿Dónde estamos?”, haciendo un análisis de situación en donde se incluyeron tres áreas críticas: la organizativa, la operativa y la estratégica\*. (Ver Anexo 3 para el detalle de la metodología.)

En la segunda parte, “¿A dónde queremos llegar?”, se llevó a cabo la construcción colectiva de la visión, misión y valores del equipo SALTRA. Para esto se utilizó una metodología participativa que promueve el aporte individual y lo comparte con los otros miembros del grupo de trabajo; tras llegar a un consenso en pequeños grupos, se presentan los aportes en plenaria.

Los resultados de estos talleres reflejan la opinión de los participantes, representantes de instituciones relevantes y el equipo nacional de SALTRA.

El resultado de la primera parte “¿Dónde estamos?” se detalla en el Anexo 1. De forma general, hay una percepción positiva del desarrollo del Programa, que se fortalece con los logros de la Fase I. Los participantes evidencian elementos que se pueden mejorar. Es importante rescatar que dentro de este proceso y de las evaluaciones analíticas anuales, uno de los objetivos máximos es el de contar con información para la generar cambios.

---

\* Definición de las tres áreas:

Organizativa: identificación de aspectos positivos y áreas de mejora en aspectos organizacionales, procesos de planificación, mecanismos de toma de decisiones, responsabilidades y compromisos, etc.

Operativa: identificación de aspectos positivos y áreas de mejora en la ejecución de actividades de la Fase I y actividades relacionadas, como capacitación, compras, equipamiento, bases de datos, etc.

Estratégica: identificación de avances y pendientes para alcanzar las visión estratégica del Programa en la Fase

**Cuadro N° 1:**  
**Resultados de talleres nacionales de planificación estratégica SALTRA**  
**“¿Dónde estamos?”**

País	Organizativa		Operativa		Estratégica	
	Positivo	Requiere mejorar	Positivo	Requiere mejorar	Positivo	Requiere mejorar
<b>Costa Rica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Flexibilidad</li> <li>● <i>Involucramiento</i> de actores clave</li> <li>● Representación de varias universidades</li> <li>● Representación de varias instituciones</li> <li>● Construcción de red nacional</li> <li>● Existe una organización</li> <li>● Infraestructura administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Protagonismo de representante nacional de SALTRA</li> <li>● Revisión de organigrama y funcionamiento.</li> <li>● Proyección y divulgación nacional</li> <li>● Hacer accesible la organización en web y los folletos</li> <li>● Divulgación de funciones en el nivel nacional</li> <li>● Comunicación entre proyectos y entre capacidades profesionales</li> <li>● Mayor posicionamiento</li> <li>● Mayor compromiso de instituciones</li> <li>● Formalización de la Red</li> <li>● Apoyo contraparte sueca</li> <li>● Integrar más actores: CSUCA, UCR, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</li> <li>● Planificación: comunicación, reuniones, toma de decisiones, seguimiento</li> <li>● Compartir recursos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ejecución de proyectos</li> <li>● Sistematización de resultados</li> <li>● Algunos proyectos manejan bien la comunicación</li> <li>● Planes de trabajo por proyecto</li> <li>● Talleres de capacitación</li> <li>● Acercamiento con actores sociales</li> <li>● Experiencia centroamericana</li> <li>● Trabajo de campo integrado (UNA-ITCR)</li> <li>● Existen bases de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Coordinación con instituciones que tienen mandato legal</li> <li>● Integración operativa de los actores involucrados</li> <li>● Involucrar ONGs</li> <li>● Involucrar más actores y empoderar</li> <li>● Seguimiento a convenios y cartas de entendimiento</li> <li>● Comunicación y controles</li> <li>● Apoyo logístico en la organización de cursos y talleres</li> <li>● Capacitación</li> <li>● Equipamiento</li> <li>● Más recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Claridad de lo alcanzado a la fecha</li> <li>● Avances buenos en general</li> <li>● Existen estudios y proyectos</li> <li>● Solución a problemas previstos e imprevistos</li> <li>● Proyecto de interés nacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Definición del rumbo estratégico</li> <li>● Coordinación de esfuerzos de las instituciones</li> <li>● Validación del Programa por parte del gobierno</li> <li>● Vinculación de productos con políticas nacionales</li> <li>● Mercadeo del Programa</li> <li>● Selección de puntos focales</li> <li>● Impacto de los proyectos</li> <li>● Proyección nacional</li> <li>● Perfil de SO</li> <li>● Equipos de trabajo</li> <li>● Coordinación entre representantes nacionales y coordinadores de proyecto regionales</li> </ul>

País	Organizativa		Operativa		Estratégica	
	Positivo	Requiere mejorar	Positivo	Requiere mejorar	Positivo	Requiere mejorar
<b>Costa Rica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad</li> <li>• <i>Involucramiento</i> de actores clave</li> <li>• Representación de varias universidades</li> <li>• Representación de varias instituciones</li> <li>• Construcción de red nacional</li> <li>• Existe una organización</li> <li>• Infraestructura administrativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protagonismo de representante nacional de SALTRA</li> <li>• Revisión de organigrama y funcionamiento.</li> <li>• Proyección y divulgación nacional</li> <li>• Hacer accesible la organización en web y los folletos</li> <li>• Divulgación de funciones en el nivel nacional</li> <li>• Comunicación entre proyectos y entre capacidades profesionales</li> <li>• Mayor posicionamiento</li> <li>• Mayor compromiso de instituciones</li> <li>• Formalización de la Red</li> <li>• Apoyo contraparte sueca</li> <li>• Integrar más actores: CSUCA, UCR, Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</li> <li>• Planificación: comunicación, reuniones, toma de decisiones, seguimiento</li> <li>• Compartir recursos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución de proyectos</li> <li>• Sistematización de resultados</li> <li>• Algunos proyectos manejan bien la comunicación</li> <li>• Planes de trabajo por proyecto</li> <li>• Talleres de capacitación</li> <li>• Acercamiento con actores sociales</li> <li>• Experiencia centroamericana</li> <li>• Trabajo de campo integrado (UNA-ITCR)</li> <li>• Existen bases de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación con instituciones que tienen mandato legal</li> <li>• Integración operativa de los actores involucrados</li> <li>• Involucrar ONGs</li> <li>• Involucrar más actores y empoderar</li> <li>• Seguimiento a convenios y cartas de entendimiento</li> <li>• Comunicación y controles</li> <li>• Apoyo logístico en la organización de cursos y talleres</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Equipamiento</li> <li>• Más recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad de lo alcanzado a la fecha</li> <li>• Avances buenos en general</li> <li>• Existen estudios y proyectos</li> <li>• Solución a problemas previstos e imprevistos</li> <li>• Proyecto de interés nacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición del rumbo estratégico</li> <li>• Coordinación de esfuerzos de las instituciones</li> <li>• Validación del Programa por parte del gobierno</li> <li>• Vinculación de productos con políticas nacionales</li> <li>• Mercadeo del Programa</li> <li>• Selección de puntos focales</li> <li>• Impacto de los proyectos</li> <li>• Proyección nacional</li> <li>• Perfil de SO</li> <li>• Equipos de trabajo</li> <li>• Coordinación entre representantes nacionales y coordinadores de proyecto regionales</li> </ul>

País	Organizativa		Operativa		Estratégica	
	Positivo	Requiere mejorar	Positivo	Requiere mejorar	Positivo	Requiere mejorar
<b>El Salvador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidades bien definidas y asumidas por el equipo,</li> <li>• Existe un acuerdo de entendimiento de la Universidad</li> <li>• Buena comunicación en cada uno de los proyectos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenios con otras instituciones</li> <li>• Comunicación entre los componentes nacionales</li> <li>• Comunicación con coordinadores regionales de proyecto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de fondos</li> <li>• Algunos proyectos cuentan con el equipamiento adecuado</li> <li>• Capacitaciones oportunas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignación del tiempo de los participantes en SALTRA</li> <li>• Capacitación en procedimientos administrativos a todos los coordinadores de proyecto</li> <li>• Elaboración de planes de trabajo de cada proyecto para distribuir fondos y programar gastos</li> <li>• Descentralizar, mediante capacitación en el manejo de los fondos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Multidisciplinaria</li> <li>• Interinstitucionalidad</li> <li>• Capacidad en la UES en el tema de Salud Ocupacional</li> <li>• Inclusión de SO en maestría de salud pública</li> <li>• Cambios en <i>pensum</i> universitarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Involucramiento</i> de las instituciones</li> </ul>
<b>Honduras</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo motivado</li> <li>• Buena selección de los recursos humanos</li> <li>• Reuniones periódicas</li> <li>• Toma decisiones por consenso</li> <li>• Avance en debate teórico de SO nacional</li> <li>• SALTRA conocido por instituciones</li> <li>• Esfuerzo mayor del equipo de SALTRA, por falta de apoyo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación y seguimiento con equipo nacional y coordinadores regionales</li> <li>• Descarga académica</li> <li>• Mecanismos para estimular trabajo de campo</li> <li>• Compromiso de las instituciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones idóneas</li> <li>• Capacitación interinstitucional</li> <li>• Compra de equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución presupuestaria</li> <li>• Apoyo administrativo</li> <li>• Apoyo de asistentes</li> <li>• Reconocimiento monetario</li> <li>• Definición de hasta dónde y qué decisiones pueden tomarse en el nivel país</li> <li>• Acceso a Internet</li> <li>• Desarrollo de planes anuales operativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a los equipos nacionales</li> <li>• Participación en CONASATH (con voz, pero sin voto)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a los equipos nacionales</li> <li>• Participación en CONASATH (con voz, pero sin voto)</li> <li>• Compromiso de las autoridades universitarias</li> <li>• Compromiso de políticos y tomadores de decisión</li> <li>• Avance en bases de datos</li> <li>• Incluir la gestión por resultados</li> <li>• Divulgación de resultados</li> </ul>



País	Organizativa		Operativa		Estratégica	
	Positivo	Requiere mejorar	Positivo	Requiere mejorar	Positivo	Requiere mejorar
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Proyecto en la universidad</li> <li>● Existe estructura organizativa</li> <li>● Planificación de las actividades</li> <li>● Toma de decisiones</li> <li>● Interinstitucionalidad</li> <li>● Interdisciplinaria</li> <li>● <i>Empoderamiento</i></li> <li>● Flexibilidad</li> <li>● Responsabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comunicación y seguimiento con tomadores de decisión</li> <li>● Clarificación de compromiso y roles de las instituciones</li> <li>● <i>Involucramiento</i> de las instituciones</li> <li>● Elaboración de convenios explícitos</li> <li>● Ajustar plazos</li> <li>● Mecanismos de realimentación</li> <li>● Comunicación con el nivel regional</li> <li>● Avance en intersectorialidad</li> <li>● Manejo de reuniones y comunicaciones</li> <li>● Evaluación de efectividad de programas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Coordinación</li> <li>● Capacitación</li> <li>● Compras de equipos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cumplimiento y ejecución de lo planeado</li> <li>● Talleres interinstitucionales</li> <li>● Esfuerzos en gestión administrativa</li> <li>● Bases de datos</li> <li>● Cumplimiento del trabajo de campo</li> <li>● Ajuste de tiempos para resultados</li> <li>● Mecanismos administrativos</li> <li>● Equipo para instituciones</li> <li>● Talleres interinstitucionales</li> <li>● Capacitación de instituciones según perfil del proyecto</li> <li>● Ubicación de fondos por proyecto, en instituciones donde se encuentra el coordinador</li> <li>● Compromiso de sindicatos e instituciones</li> <li>● Ejecución de las actividades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Coordinación</li> <li>● Apropiación del proyecto interinstitucional</li> <li>● Abordaje de temas prioritarios</li> <li>● Compartir experiencia con otros países</li> <li>● <i>Empoderamiento</i> creciente</li> <li>● Fortalecimiento de capacidades nacionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comunicación</li> <li>● Cumplimiento de metas</li> <li>● Mayor control de procesos</li> <li>● Satisfacción</li> <li>● Incluir análisis de impacto</li> <li>● Uso del conocimiento en tomas de decisiones</li> <li>● Acompañamiento del SICA (cambios de autoridades)</li> <li>● Desarrollo de visión estratégica</li> <li>● Generación de equipos de trabajo</li> <li>● <i>Empoderamiento</i> de sindicatos</li> </ul>

Los talleres en Panamá y Belice se realizaron con otra metodología; la información se obtuvo mediante un FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas). El resultado fue el siguiente:

Panamá			
Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Motivación y compromiso del coordinador y del equipo de trabajo</li> <li>● Experiencia de la Caja de Seguro Social</li> <li>● Inserción de SALTRA en planes institucionales</li> <li>● Voluntad de trabajo en equipo</li> <li>● Trabajo interinstitucional</li> <li>● Alianzas estratégicas</li> <li>● Equipo de trabajo subnacional: Chiriquí</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Disponibilidad de financiamiento en el nivel nacional</li> <li>● Ampliación del canal</li> <li>● Credibilidad en Facultad de Medicina-UP</li> <li>● Institucionalización SALTRA en otras instituciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comunicación e Internet entre nivel nacional y subnacional</li> <li>● Burocracia</li> <li>● Falta asignación de tiempo a nivel institucional</li> <li>● Limitada experiencia en: <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ gestión de proyectos</li> <li>▼ redacción y preparación de informes</li> <li>▼ idioma inglés</li> <li>▼ planes de trabajo y presupuestarios</li> <li>▼ crisis en el sector salud</li> <li>▼ intoxicación masiva por dietilenglicol</li> <li>▼ Reforma del sector Salud</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reducción de fondos para Panamá</li> </ul>
Belice			
Strengths	Opportunity	Weaknesses	Threats
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Support from SALTRA</li> <li>● Access to funding for programs</li> <li>● Willingness to improve OSH</li> <li>● Vibrant Leader (Carlos Magana)</li> <li>● Bilingual population</li> <li>● Development of Projects: <ul style="list-style-type: none"> <li>Pesticides</li> <li>Belize Profile</li> <li>Sugar Cane Project</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Up-coming Elections timed with the beginning of new phase of SALTRA</li> <li>● Continued support from regional organizations like SALTRA</li> <li>● Integration of NOSH and SALTRA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lack of awareness of SALTRA in country</li> <li>● Each individual working in isolation</li> <li>● Availability of technical expertise to work with SALTRA issues within country</li> <li>● Time to focus on SALTRA</li> <li>● No support from University</li> <li>● Frequent changes in cabinet</li> <li>● No participation from Unions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lack of major political will</li> <li>● Termination of SALTRA funding</li> </ul>

Para la segunda parte “¿A dónde queremos llegar?”, se construyó con los participantes la visión, la misión y los valores. La visión se entiende como el “deber ser”, el sueño o la meta por cumplir en el largo plazo. Permitirá trazar hacia dónde deseamos movernos, fijando la dirección y el sentido en el que nos desplazamos como grupo. La misión es el “poder ser”, el camino para llegar a la visión delimitada por tiempo, espacio y recursos disponibles. Los valores son los insumos éticos que nos caracterizan y distinguen como equipo de trabajo comprometido con objetivos y comunes.

En el Cuadro N° 2 se presentan los resultados de la parte dos de los talleres.

**Cuadro N° 2:**  
**Resultados de talleres nacionales de planificación estratégica SALTRA**  
**“¿A dónde queremos llegar?”**

	Visión	Misión	Valores
<b>Belice</b>	To be a leading organization to promote safety and health in the work place in the country of Belize	To integrate the resources of NOSH to develop programs and policies to promote safety and health in the short, medium and long term by reducing the incidents of work-related accidents in the workplace.	“Workers Safety First” approach: promote the development of working environments where the safety and health of all workers is placed as top priority. Develop open communication lines between inter-sectoral participating members
<b>Costa Rica</b>	Somos un Programa interdisciplinario, interinstitucional, multisectorial y sostenible, comprometido con el desarrollo de capacidades de los actores sociales involucrados en la salud de los trabajadores en Costa Rica, para el mejoramiento de las condiciones de salud laboral y ambiental.	Crea y propone procesos de construcción de capacidades de los actores sociales en Salud Ocupacional y ambiental, a partir de la realidad nacional, con equidad social.	Mística, integralidad, trabajo en equipo, respeto, credibilidad, compromiso, confianza, solidaridad, equidad, constancia, respeto a la diversidad
<b>El Salvador</b>	Somos un grupo de profesionales comprometidos en la creación de una cultura de prevención, salud y seguridad ocupacional, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas salvadoreñas.	Realizar y promover investigaciones -acciones integrales y cooperativas que garanticen cambios en las políticas públicas, programas y proyectos, en pro de mejorar la salud y seguridad de los trabajadores.	Ética, equidad, integralidad, respeto, confianza, confidencialidad, compromiso, responsabilidad, solidaridad, entrega y humildad

	Visión	Misión	Valores
<b>Honduras</b>	Somos un equipo interdisciplinario líder en los procesos para mejorar las condiciones y calidad de vida de los trabajadores, que prioriza las relaciones interinstitucionales e intersectoriales, con eficiencia y eficacia para contribuir al desarrollo nacional sostenible.	Construcción de las estrategias que promuevan la generación y gestión de conocimientos y talento humano en salud de los trabajadores, mediante procesos de investigación participativa y desarrollo de competencias	Trabajo en equipo, diversidad, equidad, participación, honradez, responsabilidad, respeto, tolerancia, ética, compromiso, disciplina, solidaridad
<b>Nicaragua</b>	Somos una plataforma de trabajo interdisciplinario e intersectorial que responde a los problemas y necesidades en salud de los trabajadores, promueve políticas públicas y el trabajo decente, aboga por la seguridad e higiene en el trabajo, desarrolla sistemas de vigilancia y monitoreo y logra empoderar la Salud Ocupacional en todos los actores involucrados.	Construcción de evidencia e implementación de soluciones en forma intersectorial, participativa y armónica del Programa SALTRA en el país, con énfasis en la gestión integral del conocimiento, el fortalecimiento institucional, el desarrollo de capacidades y el <i>empoderamiento</i> de los actores sociales.	Equidad, integralidad, respeto, participación, solidaridad, universalidad, tolerancia, responsabilidad, respeto a la interculturalidad, liderazgo, trabajo en equipo, ética, iniciativa, creatividad y género
<b>Panamá</b>	SALTRA-Panamá desarrolla programas de investigación, capacitación, intervención y vigilancia en el nivel intersectorial e interinstitucional, orientados a fortalecer las capacidades y las competencias de los trabajadores.	Trabajadores panameños y sus dependientes con una cultura de Seguridad y Salud Ocupacional en el año 2015	Respeto, equidad, solidaridad, tolerancia, compromiso, liderazgo, trabajo en equipo

A partir de los insumos de los talleres se elaboró la visión:

*“Somos un Programa sostenible interdisciplinario, interinstitucional e intersectorial, comprometido a trabajar para mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de l@s trabajador@s”*

La misión:

*“Realizar y promover investigaciones-acciones integrales que construyan capacidades y garanticen cambios en las políticas públicas, programas y proyectos en pro de mejorar la salud y seguridad de l@s trabajador@s”*

Y los valores:

*“Nuestros valores son: liderazgo, integridad, trabajo en equipo, respeto, credibilidad, compromiso, solidaridad, equidad, ética, responsabilidad y respeto a la diversidad”*

## Retos que se han presentado en el camino

Durante del desarrollo de la Fase I del Programa SALTRA se presentaron retos coyunturales que han hecho reflexionar al analizar cómo nació y progresó el Programa en la Región.

Uno de los retos de SALTRA que en ciertos momentos ha tenido gran peso e importancia en el desenvolvimiento de algunas tareas ha sido el fortalecimiento y desarrollo de capacidades. Este tema se puede analizar desde las perspectivas externa e interna, las cuales no son excluyentes y están estrechamente relacionadas.

Desde el punto de vista externo se han identificado dos elementos claves: las políticas de instituciones y gobiernos y el tipo de financiamiento con que cuenta el Programa. Primero, el Programa se ve impactado por las diferentes políticas de las instituciones y de los gobiernos de los países donde se desarrolla. Este aspecto se constituye en un reto, ya que una de las bases de SALTRA es el trabajo que efectúa con las instituciones, especialmente con las universidades. Al ser un Programa de largo plazo, suelen percibirse como debilidades los cambios que se producen en las instituciones, tanto en términos de personal como en cuanto a políticas de trabajo, ya que muchas veces retroceden las relaciones entre colaboradores y el trabajo que desarrolla el equipo de SALTRA en los países.

La segunda óptica contempla el tipo de financiamiento del Programa, el cual responde a fondos externos, en procura de conseguir al final de los 12 años su *sustentabilidad*. SALTRA es un Programa ambicioso que sin el apoyo de la agencia financiadora hubiera tardado más tiempo en comenzar y quizá hubiera tenido que ser diseñado de otra manera. El hecho de contar con fondos externos facilitó su desarrollo, pero lo hace vulnerable en virtud de la dependencia financiera que implica.

Una de las características positivas de este financiamiento externo fue el poder desarrollar la capacidad e infraestructura para vincular a otras agencias o instituciones dentro de los proyectos y obtener financiamientos pequeños y exclusivos.

El reto se presentó en el año cuatro de la Fase I, cuando se anunció después del cambio de gobierno sueco, el cierre del Instituto Nacional de Suecia para la Vida Laboral. Los cambios en la política exterior del Gobierno de Suecia generan un impacto en los compromisos adquiridos por la Agencia Sueca de Cooperación para el Desarrollo Internacional (ASDI). Las variaciones que se presentaron en las directrices de financiamiento de ASDI afectaron profundamente al Programa, ya que se produjeron en el momento de la propuesta para la Fase II. Gracias al éxito y los logros que el Programa ha tenido en la Región durante la Fase I, se aprobó un financiamiento específico para la fase de salida de ASDI, por un año.

Esta situación fue un golpe muy fuerte para el Programa, generó un aceleramiento para lograr la *sustentabilidad*, una etapa que se redujo de ocho años a uno. Uno de los mayores retos será el mantener la estructura establecida haciendo cambios y consolidando los logros alcanzados. Sin embargo, evidentemente, se tendrá que producir un cambio en la forma en como el Programa venía trabajando. Se pretende asegurar las capacidades y el recurso financiero para continuar y alcanzar la meta máxima.

Estos elementos externos se relacionan intrínsecamente con la perspectiva interna analizada; los aspectos identificados fueron: recursos humanos, el valor de la investigación e instituciones participantes. El componente de recursos humanos y de instituciones se vinculan por la forma en como está diseñado el Programa; la plataforma de trabajo se elabora en las universidades y, con excepción de Costa Rica y Nicaragua, en los otros países participantes no se dispone de personal dedicado tiempo completo al Programa. Esta característica especial estableció como un reto el haber logrado el compromiso de los equipos de trabajo, por la recarga en tiempo laborado y en las funciones. Al mismo tiempo, el tema de Salud Ocupacional y Seguridad tiene grandes carencias en la Región y la gente involucrada en SALTRA manifiesta convicción al respecto, lo que se constituye en una gran fortaleza.

El valor que se asigna a la investigación en las universidades de la Región se puede describir como un elemento necesario, pero no suficientemente importante para que dentro del presupuesto de la institución se destinen los fondos requeridos para que esta actividad pueda ser llevada a cabo sin que exista un alto porcentaje de financiamiento externo. Este contexto es un reto para SALTRA, ya que a partir del cambio propiciado en el financiamiento al final de la Fase I, se inició una búsqueda de fondos en entidades externas y en las mismas universidades. Dentro de este mismo escenario debe tenerse en cuenta que no existe en la Región una agenda compartida acerca de la investigación, donde las distintas universidades o centros puedan unir esfuerzos y recursos para desarrollar actividades similares.

## Logros de una primera fase

En el proceso de análisis de la planificación que ha seguido cualquier programa o proyecto es importante resaltar los logros alcanzados, ya que permiten verificar si los objetivos planteados al inicio se han cumplido, y en el caso específico de SALTRA, si en la Fase I se lograron los objetivos y además establecer la base para el desarrollo de las fases consecutivas.

La mayoría de los proyectos han alcanzado los objetivos generales, e incluso algunos han avanzado más allá de lo que se habían propuesto, como los de *empoderamiento* de la comunidad en el sector informal con los recolectores de café inmigrantes en Costa Rica, la base de datos de medidas en higiene, plaguicidas, enfermedades ocupacionales, estudios de brote y comunicaciones.

Se ha consolidado un red de profesionales en Salud Ocupacional y Seguridad en la Región y se fortaleció la colaboración con instituciones, la construcción de capacidades e integración con estructuras establecidas, a partir de los resultados y productos concretos que han conseguido la mayoría de los proyectos.

Algunos de los logros obtenidos por los proyectos en el área de mejoramiento de ambientes de trabajo y de iniciativas institucionales son:

- Métodos participativos en la producción de caña de azúcar en cuatro países, lo que desencadenó acciones para resolver problemas y mejorar la capacidad de monitoreo
- Extenso proyecto comunitario de *empoderamiento*, que resultó en una amplia atención interinstitucional para mejorar condiciones difíciles de trabajo y vida de trabajadores inmigrantes de dos países
- Varios estudios de brotes con impacto directo en las condiciones de trabajo, por ejemplo, el envenenamiento por cloropirifos en banano y los trabajadores industriales en Honduras y Costa Rica, respectivamente
- Solicitudes de realización de investigaciones en Salud Ocupacional por parte del gobierno de Nicaragua y Costa Rica
- Solicitud de identificación de riesgos por autoridades locales de la mayoría de los países
- Un grupo interinstitucional que trabaja en seguridad en el sector de la Construcción en Honduras.
- Un Departamento de Salud Ocupacional en el Instituto Oncológico Nacional (ION) en Ciudad de Panamá

Y los productos que más sobresalen son:

- Perfiles nacionales de salud y seguridad ocupacional como soporte político
- Base de datos regional de importaciones de plaguicidas para la vigilancia del uso de estos
- Un programa de capacitación para trabajadores en salud y seguridad ocupacional, con manual

- Una red regional interdisciplinaria de profesionales en salud y seguridad ocupacional (la Red)
- Un número de profesionales de SALTRA en formación en el nivel de maestría.
- Boletín “Salud y Trabajo: Las Noticias Centroamericanas”
- Serie Técnica de SALTRA
- Sitio web
- Videos (uno que compite por premios internacionales)
- Publicaciones científicas
- Estructura organizacional funcional.

## De ahora en adelante

Como último objetivo, durante los talleres nacionales de planificación estratégica se identificaron, por país, las prioridades para SALTRA, estas se trabajaron en ocho áreas. La primera: el desarrollo de recursos humanos, donde se menciona la capacitación y certificación de cuerpos de inspectores, la creación de comisiones mixtas en los sectores privado y público, la violencia y el trabajo, y la capacitación en el nivel político en cuanto a prevención de riesgos y salud ocupacional, entre otros. La segunda: el acceso de información científica, que pretende una integración de salud laboral, ambiental y pública con una visión holística, y la elaboración de bases de datos en temas de Salud Ocupacional y metodologías cualitativas. La tercera: el sistema de vigilancia, que destaca el mejoramiento o implementación de sistemas de información, bases de datos, mapas de riesgo y registros. La cuarta: los grupos vulnerables, donde se mencionan pequeños productores en el sector agrícola y sector informal, entre otros.

El área de gestión fue identificada únicamente en Costa Rica, y algunos de los elementos que contempla son el fortalecimiento del enlace con otros programas de salud existentes, comunicación y divulgación, y mejoramiento y apoyo de la coordinación interinstitucional.

Los estudios de brote correspondieron a otra área que solo se identificó en un solo país, Honduras, con una investigación en las caleras de la globalización en el desarrollo humano.

El Salvador establece como una de las áreas de priorización el fortalecimiento del equipo nacional de SALTRA y menciona el seguimiento a compromisos institucionales, el fortalecimiento de los equipos nacionales y la integración de otras instituciones claves.

La incidencia política es la última área, trabajada solo en Panamá, donde se menciona la necesidad de priorizar en técnicas de negociación y perspectivas de la Salud Ocupacional en los planes de desarrollo.



De forma general, se identifican tres áreas prioritarias:

- ❑ Fortalecer la Salud Ocupacional en todos los sectores económicos de la Región, tanto con capacitaciones como con comisiones mixtas en las empresas y los consejos nacionales de Salud Ocupacional.
- ❑ Generar fuentes de información en Salud Ocupacional y mejorar el acceso con bases de datos y registros que faciliten el monitoreo y evaluación de las condiciones y calidad de vida de los trabajadores.
- ❑ Reforzar los equipos nacionales de SALTRA, mejorar la gestión e incidencia política del Programa en la Región y establecer un proceso de transferencia de conocimientos a los diversos usuarios.

Los resultados de los talleres se encuentran en el cuadro N° 3.

Como parte de la metodología para los talleres nacionales se tenía planificado realizar un análisis de actores y una guía para la selección de buenas prácticas para la gestión del conocimiento; por razones de tiempo y recursos no se pudo llevar a cabo tal etapa. La metodología que se iba a utilizar se encuentra en el Anexo 2.

El insumo de los talleres presenta una oportunidad de análisis en un período clave, donde el Programa entra a una nueva etapa de desarrollo en busca de su *sustentabilidad*.

Este es el momento para analizar los logros y retos de la primera fase, concentrada en el establecimiento de una plataforma básica de operación, no solo por haber concluido, sino por el corte del financiamiento que obliga a tomar decisiones estratégicas y coyunturales.

Los cambios se verán reflejados en la organización y estructura del Programa, tanto en lo regional como en lo nacional. Lo anterior tendrá su impacto en la visión de cada uno de los componentes originales, resultados esperados e indicadores. Las estrategias tendrán que orientarse a maximizar las capacidades instaladas, partiendo del fortalecimiento de los recursos humanos en las instituciones nacionales y regionales, así como de los trabajadores y las empresas.

El reto más inmediato es avanzar en la diversificación de las fuentes de financiamiento e institucionalización de los proyectos exitosos, sin perder la visión integral, la identidad y especificidad original del Programa.

Las brechas detectadas en el Programa en las áreas de recursos humanos, físicos y financieros en la primera fase, son también una oportunidad para el desarrollo de estrategias y metodologías de seguimiento y evaluación que permitan disminuir esa brecha y profundizar en la atención de las desigualdades, fortaleciendo el Programa y beneficiando a su población meta.

El desarrollo de capacidades de SALTRA parte de los recursos humanos con oportunidades de crecimiento profesional, de reconocimiento institucional y validación por parte de los diversos actores.

El crecimiento profesional incluye oportunidades de estudios doctorales y postdoctorales de acuerdo con las necesidades y capacidades detectadas, y el acompañamiento en instrumentos y técnicas de negociación, gestión, administración, formulación y evaluación de proyectos de investigación - acción.

En el reconocimiento institucional, las diversas universidades e instituciones involucradas tendrán un mayor impacto siempre y cuando se desarrollen los mecanismos para incentivar la toma de decisiones basadas en evidencia.

La ciudadanía tendrá una percepción positiva de la inversión del Programa cuando la investigación responda a sus necesidades concretas y apremiantes, y sea partícipe o comparta los beneficios del desarrollo científico.

El campo de la Salud Ocupacional, por su origen, transita entre las contradicciones de lo colectivo y la producción, campo que posibilita la creatividad en los abordajes de nuevos problemas o riesgos a la salud, el replanteamiento de los viejos problemas y avanzar en la construcción de modelos en salud que partan de la promoción de esta. Reconocer que la salud ocupacional es un derecho de los trabajadores y contribuir con la construcción de la armonización de la respuesta social integral son fines del Programa SALTRA.

**Cuadro N° 3**  
**Resultados de talleres nacionales de planificación estratégica SALTRA**  
**Prioridades del Programa\***

	Belice	Costa Rica	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Panamá
<b>Desarrollo de recursos humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● To educate Employers and Employees on the benefit of investing in safety in the workplace.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Salud Ocupacional en el sistema educativo</li> <li>● Capacitación y certificación de cuerpos de inspectores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Enfermedades ocupacionales</li> <li>● Reducir cantidad y gravedad de accidentes</li> <li>● Aumentar número de trabajadores en SO</li> <li>● Incluir en <i>per-sum</i> prioritarios la SO</li> <li>● Negociación</li> <li>● Manejo de crisis</li> <li>● Crear comisiones mixtas en sectores privado y público</li> <li>● Capacitación de trabajadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fortalecimiento de las comisiones mixtas de las empresas</li> <li>● Promoción de la salud en el personal de salud</li> <li>● Violencia y trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formación y entrenamiento en salud ocupacional de profesionales, técnicos y trabajadores</li> <li>● Estadística</li> <li>● Epidemiología</li> <li>● Sociología</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Capacitación en los deberes y derechos de los trabajadores</li> <li>● Capacitación en el nivel político en prevención de riesgos y salud ocupacional</li> <li>● Capacitación continua para la atención de los principales problemas de salud generados por riesgos ocupacionales</li> <li>● Programa de prevención de riesgos de exposición a plaguicidas en áreas rurales.</li> <li>● Salud ocupacional en la educación primaria</li> <li>● Capacitación en gestión de proyectos</li> <li>● Capacitación en habilidades para negociación</li> </ul>

\* Las prioridades se desarrollaron con el supuesto de que los proyectos existentes deberían continuar.

	Belice	Costa Rica	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Panamá
<b>Acceso a información científica</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Integración de salud laboral, ambiental y pública con una visión más holística de salud</li> <li>● Evaluaciones de proyectos y programas de intervención que realizan las instituciones</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bases de datos químicos no plaguicidas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Elaboración de informe</li> <li>● Escritura científica</li> <li>● Metodologías cualitativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hacer base de datos sobre la bibliografía nacional existente relacionada con Salud Ocupacional</li> <li>● Apoyar el centro de Salud Ocupacional para que integre la bibliografía y facilite el acceso</li> <li>● Apoyo en la elaboración de bases de datos en temas relevantes en Salud Ocupacional de acuerdo con competencia de cada institución</li> </ul>
<b>Sistemas de vigilancia</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Registros y bases de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mejorar o implementar sistemas de información: bases de datos...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sistemas de información de riesgos profesionales</li> <li>● Notificación y registro</li> <li>● Desarrollo de indicadores para abordar el sector transporte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Enfermedades y accidentes ocupacionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Establecer un sistema de vigilancia con mapas de riesgos e intercambio de información (estadística de accidentes, normas para prevención de riesgos)</li> <li>● Diagnóstico de cómo se ha presentado la discapacidad de origen laboral (efectos y consecuencias)</li> <li>● Trazabilidad en alimentos de consumo humano</li> </ul>

	Belice	Costa Rica	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Panamá
<b>Grupos vulnerables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tourism</li> <li>● Agriculture</li> <li>● Medical</li> <li>● Construction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sector informal: Inmigrantes Mujeres trabajadoras Niños</li> <li>● Sector agrícola Pequeños productores</li> <li>● Población de entre 25 y 39 años</li> <li>● Pequeñas y medianas empresas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Incluir sector informal, sector Salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Estudio de efectos electrofisiológicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sector informal: Condiciones laborales Beneficios de la salud Mujeres trabajadoras</li> <li>● Sector agrícola: Pequeños productores</li> <li>● Buceo</li> <li>● Minería</li> <li>● Maquilas</li> </ul>	
<b>Gestión</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fortalecer enlaces con otros programas existentes en salud</li> <li>● Fortalecer la participación de diferentes actores en proyectos específicos</li> <li>● Desarrollo de proyectos piloto</li> <li>● Comunicación y divulgación</li> <li>● Mejorar y apoyar la coordinación interinstitucional</li> <li>● Validación de SALTRA en el nivel gubernamental</li> </ul>				
<b>Estudio de brote</b>				<ul style="list-style-type: none"> <li>● Caleras de la globalización en el desarrollo humano sostenible</li> </ul>		

	Belice	Costa Rica	El Salvador	Honduras	Nicaragua	Panamá
Fortalecimiento del equipo nacional de SALTRA			<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ampliar equipo nacional, integrar otras institucional claves</li> <li>● Seguimiento a compromisos institucionales</li> <li>● Mayor seguimiento del nivel regional de SALTRA</li> <li>● Tarjetas de presentación del equipo SALTRA nacional</li> <li>● Fortalecer el equipo nacional de SALTRA</li> <li>● Suscripción de convenios y cartas de intenciones</li> <li>● Facilitar acceso de equipo</li> </ul>			
Incidencia política	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Liaise with other ministries and organizations to develop synergies in the area of OSH and not duplicate efforts</li> <li>● -Ministry of National Development</li> <li>● -Ministry of Tourism</li> <li>● -Ministry of Health</li> <li>● -Ministry of Agriculture</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>● Técnicas de negociación</li> <li>● Perspectivas de la Salud Ocupacional en los planes de desarrollo nacional</li> <li>● Aprovechar día nacional de Salud Ocupacional para realizar un foro que incluya elaborar un plan de acción</li> <li>● Ampliación del canal</li> <li>● Efectos del desarrollo urbano mediante megaproyectos</li> <li>● Proponer estrategias de desarrollo a los sectores postergados</li> <li>● Efectos de la globalización en el desarrollo humano sostenible</li> </ul>

## Referencias

CEPAL. Panorama social de América Latina 2006. Extraído el 14 de noviembre del 2007 desde [http://www.cepal.org/publicaciones/xml/0/27480/PSE2006\\_Cap1\\_Pobreza.pdf](http://www.cepal.org/publicaciones/xml/0/27480/PSE2006_Cap1_Pobreza.pdf), 2006

CEPAL. Migración internacional, Derechos Humanos y desarrollo en América Latina y el Caribe. Extraído el 15 de noviembre de 2007 desde 2006” <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/1/24011/DGE2303.pdf>. 2006

(a)

<sup>1</sup> CEPAL. Migración Internacional, Derechos Humanos y Desarrollo en América Latina y el Caribe. Extraído el 15 de noviembre de 2007 desde 2006” <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/1/24011/DGE2303.pdf>. 2006

(b)

Daza, JL. Economía Informal, Trabajo no declarado y administración del trabajo. Extraído el 16 de noviembre de 2007 desde [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—webdev/documents/publication/wcms\\_082382.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—webdev/documents/publication/wcms_082382.pdf), 2005

Instituto Nacional de Suecia para la Vida Laboral, SICA/SISCA, IRET-UNA, UNAN-León, NIPH. Programa Salud y Trabajo en Centroamérica: Fase I 2003-2006. Traducción al español. Estocolmo, Suecia. Agencia Sueca de Cooperación para el Desarrollo Internacional (ASDI). 2003. p. 7

Instituto Nacional Sueco de Salud Pública, SICA/SISCA, IRET-UNA, CISTA/ UNAN-León, Uppsala University, KTH. Program of Work and Health in Central America (SALTRA): Phase II 2008-2011. Stockholm. Swedish International Development Cooperation Agency. 2007

Monge P, Mora A. Registration of occupational diseases in Costa Rica. En: Libro de resúmenes, 19th International Conference of Environmental Epidemiology, México DF, México, septiembre 5-9 2007; G.15.296.

Mora-Mora AM, Wesseling C. Accidentes ocupacionales fatales en Costa Rica. In: Programa / Resúmenes. II Congreso Salud y Trabajo. La Habana, Cuba, Marzo 12-16, 2007. p.107

Obando, JC. Rojas, L. Mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Grandes desafíos regionales. Extraído el 11 de noviembre, 2007 desde [http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=oml/mercado\\_laboral\\_1.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=oml/mercado_laboral_1.pdf), 2007

Wesseling, C. “Feasibility Study for a Tri-Regional Programme on Work and Health: Report from Central America”. Stockholm: National Institute for Working Life, International Development Cooperation, Internal Report IDC 2001:2 p.33

Wesseling C, Aragón A, Morgado H, Elgstrad K, Hogstedt C, Partanen T. Occupational Health in Central America. *Int J Occup Environ Health* 2002;8:125-136.

# Anexos



## Anexo 1

### Componentes de SALTRA y sus proyectos

FASE I (2000 – 2007)		FASE II (2008 – 2011)	
Objetivos	Indicadores de logro	Objetivos	Indicadores de logro
I. Acción para reducción de riesgo y promoción de la salud		A. Acciones preventivas y promoción de la salud	
1.1 Prevención de accidentes y promoción de Seguridad en el sector de la Construcción		1. Prevención de accidentes en construcciones	
<p>1) Hacer conciencia acerca de los problemas relacionados con los accidentes del sector de la Construcción en América Central y crear el compromiso de resolver estos problemas: alteración de la producción, costos y sufrimiento humano.</p> <p>2) Reducir el riesgo de accidentes en algunas empresas después de algunos años de acciones orientadas al cambio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● En el transcurso de un año, al menos cuatro importantes empresas de la Construcción habrán aceptado participar en el Programa, estableciendo un sistema de presentación de informes comprensivos e iniciando acciones para eliminar los riesgos de accidentes en dos países.</li> <li>● El número de accidentes habrá decrecido por lo menos en un 20%, en tres de las empresas, tres años después de haber iniciado la acción.</li> </ul>	<p>1) Identificar peligros y prevenir accidentes entre trabajadores, en una cantidad determinada de pequeños y medianos sitios de construcción.</p> <p>2) Contribuir al monitoreo y evaluación de riesgos ocupacionales y de salud pública, en un sitio de construcción grande o mega.</p> <p>3) Incrementar el compromiso de los empleadores, trabajadores y agencias del gobierno para resolver problemas de salud y seguridad ocupacional en el sector de Construcción América Central.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Participación de una compañía en al menos cinco de los países, para el final del primer año de la Fase II</li> <li>● Identificación y documentación de los peligros en estas empresas</li> <li>● Implementación de un programa de prevención del riesgo en una compañía, en por lo menos tres países</li> <li>● Reducción significativa de los riesgos identificados para el final de la Fase II, en las empresas intervenidas</li> <li>● Acuerdo sobre la participación o colaboración en un componente de seguridad para un sitio de construcción grande o mega, en Panamá</li> <li>● Análisis de los lineamientos existentes y regulaciones nacionales para la prevención de accidentes en sector de Construcción en Centroamérica y presentación de propuestas a SISCA/SICA, con el fin de incrementar el compromiso sobre las acciones de prevención entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.</li> </ul>

FASE I (2000 – 2007)		FASE II (2008 – 2011)	
Objetivos	Indicadores de logro	Objetivos	Indicadores de logro
<b>1.2 Seguridad y salud en la producción de caña de azúcar</b>		<b>1.2 Seguridad y salud en la producción de caña de azúcar</b>	
<p>1) Hacer conciencia acerca de los problemas relacionados con los accidentes del sector de la Caña de Azúcar en América Central y crear el compromiso de resolver estos problemas: perturbación de la producción, costos y sufrimiento humano.</p> <p>2) Reducir el riesgo de accidentes en las plantaciones participantes, después de algunos años de acciones orientadas al cambio.</p> <p>3) Reducir la exposición de los trabajadores a los numerosos peligros para la salud en las plantaciones participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Después de un año, por lo menos cuatro importantes empresas productoras de caña de azúcar habrán aceptado participar en el Programa, estableciendo un sistema comprensivo de presentación de informes y dando inicio a las acciones para eliminar los riesgos de accidentes en cuatro países.</li> <li>● La cantidad de accidentes habrá decrecido por lo menos en un 20%, en tres de las plantaciones -como mínimo- tres años después de iniciado el Programa.</li> <li>● Al menos un riesgo de salud de largo plazo, por ejemplo de tipo respiratorio y músculoesquelético, habrá sido acordado como prioridad entre los trabajadores y la administración con la finalidad de procurar soluciones, por lo menos en tres plantaciones. La reducción en la exposición a los peligros señalados se documentará después de dos años de acciones</li> </ul>	<p>1) Incrementar el compromiso de soluciones extensas a problemas de Salud Ocupacional en la producción de caña de azúcar en América Central.</p> <p>2) Disminuir el riesgo de accidentes y la exposición de largo plazo a peligros en la producción de caña de azúcar.</p> <p>3) Usar los resultados para mejorar o establecer regulaciones en la industria del azúcar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Para el final del periodo habrá planes de intervención extensos para todas las fincas y plantaciones participantes, y por lo menos una intervención ejecutándose por finca.</li> <li>● Para el final del periodo se habrán reducido los accidentes y peligros, en comparación con los porcentajes de base.</li> <li>● Para el final del periodo, los resultados del proyecto se reflejarán en evidencia básica para políticas, con implementación para el sector de Caña de azúcar, en por lo menos dos países.</li> </ul>

FASE I (2000 – 2007)		FASE II (2008 – 2011)	
Objetivos	Indicadores de logro	Objetivos	Indicadores de logro
<b>1.2 Seguridad y salud en la producción de caña de azúcar</b>		<b>2. Seguridad y salud en la producción de caña de azúcar</b>	
<p>1) Hacer conciencia acerca de los problemas relacionados con los accidentes del sector de la Caña de Azúcar en América Central y crear el compromiso de resolver estos problemas: perturbación de la producción, costos y sufrimiento humano.</p> <p>2) Reducir el riesgo de accidentes en las plantaciones participantes, después de algunos años de acciones orientadas al cambio.</p> <p>3) Reducir la exposición de los trabajadores a los numerosos peligros para la salud en las plantaciones participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Después de un año, por lo menos cuatro importantes empresas productoras de caña de azúcar habrán aceptado participar en el Programa, estableciendo un sistema comprensivo de presentación de informes y dando inicio a las acciones para eliminar los riesgos de accidentes en cuatro países.</li> <li>● La cantidad de accidentes habrá decrecido por lo menos en un 20%, en tres de las plantaciones -como mínimo- tres años después de iniciado el Programa.</li> <li>● Al menos un riesgo de salud de largo plazo, por ejemplo de tipo respiratorio y músculoesquelético, habrá sido acordado como prioridad entre los trabajadores y la administración con la finalidad de procurar soluciones, por lo menos en tres plantaciones. La reducción en la exposición a los peligros señalados se documentará después de dos años de acciones</li> </ul>	<p>1) Incrementar el compromiso de soluciones extensas a problemas de Salud Ocupacional en la producción de caña de azúcar en América Central.</p> <p>2) Disminuir el riesgo de accidentes y la exposición de largo plazo a peligros en la producción de caña de azúcar.</p> <p>3) Usar los resultados para mejorar o establecer regulaciones en la industria del azúcar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Para el final del periodo habrá planes de intervención extensos para todas las fincas y plantaciones participantes, y por lo menos una intervención ejecutándose por finca.</li> <li>● Para el final del periodo se habrán reducido los accidentes y peligros, en comparación con los porcentajes de base.</li> <li>● Para el final del periodo, los resultados del proyecto se reflejarán en evidencia básica para políticas, con implementación para el sector de Caña de azúcar, en por lo menos dos países.</li> </ul>

FASE I (2000 – 2007)		FASE II (2008 – 2011)	
Objetivos	Indicadores de logro	Objetivos	Indicadores de logro
<b>1.3 Promoción de la salud en los hospitales y restaurantes</b>		<b>3. Promoción de la salud en trabajadores de la salud</b>	
<p>1) Obtener conocimiento y hacer conciencia acerca de los factores de riesgo de trabajo y de estilos de vida en el personal de hospitales, hoteles y restaurantes, y evaluar la factibilidad de las intervenciones en los lugares de trabajo.</p> <p>2) Estimular la puesta en marcha de la intervención con miras a promover la salud y a reducir los riesgos laborales en los establecimientos participantes.</p> <p>3) Reducir la exposición de los trabajadores de los establecimientos y empresas participantes, a una diversidad de peligros de salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Después de un año, al menos un hospital y cuatro establecimientos del tipo bar/restaurante/hotel habrán participado en una evaluación de la factibilidad del fomento de la salud en el lugar de trabajo en cada uno de los dos países participantes: Guatemala y Panamá.</li> <li>● Como mínimo, en un hospital y en cuatro establecimientos de tipo bar/restaurante/hotel se establecerán y se pondrán en marcha programas para el fomento de la salud en el lugar de trabajo, con la finalidad de reducir los riesgos de salud en el trabajo y el estilo de vida, identificados como prioridades por los trabajadores y la administración durante la evaluación de factibilidad.</li> <li>● Al final de la Fase I, se documentará una reducción en la exposición a los peligros más importantes, como mínimo en un hospital y en tres establecimientos del tipo bar/restaurante/hotel.</li> </ul>	<p>1) Iniciar programas extensos de promoción de la salud en cada uno de los tres hospitales que participaron en la etapa del diagnóstico de la reducción de exposición de peligros para la salud de los trabajadores.</p> <p>2) Iniciar un estudio de factibilidad de programas de promoción de la salud en por lo menos un hospital de Belice, Costa Rica, El Salvador, Honduras y Nicaragua, y comenzar una intervención, si es factible.</p> <p>3) Promover colaboraciones regionales estableciendo un centro regional de conocimiento y recursos para promoción de la salud de los trabajadores.</p> <p>4) Progresar conceptual y operacionalmente en los principios de promoción de la salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hospitales participando en programas de promoción de la salud en los lugares de trabajo, en por lo menos cinco países</li> <li>● Documentación de inicio de acciones e intervenciones con género, edad y perspectivas culturales en Guatemala (un hospital) y Panamá (dos hospitales), y por lo menos en cada uno de los estudios de factibilidad de los otros países participantes.</li> <li>● Documentación de evaluaciones en proceso de acciones e intervenciones en los hospitales participantes.</li> <li>● Documentación de evaluaciones de impacto de las acciones e intervenciones con una significativa reducción de exposición de al menos uno de los peligros identificados y documentados en cada una de las intervenciones a los hospitales.</li> <li>● Establecimiento de un centro regional de conocimiento y recursos para la promoción de la salud de los trabajadores (candidato actual: CICS/USAC, en Guatemala).</li> <li>● Publicación en conceptos de promoción de la salud con una relevancia particular en servicios de salud de Centroamérica.</li> </ul>

FASE I (2000 – 2007)		FASE II (2008 – 2011)	
Objetivos	Indicadores de logro	Objetivos	Indicadores de logro
<b>1.4 Empoderamiento de la comunidad en el sector informal: trabajo, salud, intervención socioeconómica</b>		<b>4. Migrantes, vendedores ambulantes y otros trabajadores de la economía informal</b>	
<p>1) Obtener conocimiento acerca de los problemas económicos, sociales y de Seguridad, Salud Ocupacional y salud pública en los sectores informales urbano y rural en América Central; hacer conciencia acerca de los riesgos de la salud en las comunidades del sector informal y crear una actitud de compromiso para la solución de estos problemas.</p> <p>2) Iniciar planes de acción para potenciar al trabajador y la comunidad con miras a reducir los peligros de accidentes y de salud identificados.</p> <p>3) Después de varios años de ejecución de las acciones para el cambio, reducir el riesgo de accidentes y la exposición a peligros específicos para la salud, que son de alta frecuencia en las comunidades participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Para el primer año, una comunidad urbana y dos comunidades migrantes que dependan principalmente de actividades económicas informales, habrán aceptado participar en el programa de <i>empoderamiento</i> que involucra a cuatro países: Honduras, Nicaragua, Panamá y Costa Rica.</li> <li>● Para el segundo año, por lo menos una actividad prioritaria en materia de reducción de accidentes, y un peligro prioritario en lo tocante a reducción de riesgos de salud serán identificados por cada comunidad participante, y aceptados para ser incluidos en un plan de acción con la finalidad de eliminar o reducir los riesgos.</li> <li>● Para el final de la Fase I se habrá realizado por lo menos una intervención en cada comunidad, con una reducción mensurable en el tipo de accidentes seleccionados o en la exposición a un peligro de salud seleccionada.</li> </ul>	<p>1) Incrementar el conocimiento sobre problemas económicos, sociales, de seguridad, salud pública y ocupacional, de trabajadores del sector informal, rurales y urbanos de todos los países de Centroamérica.</p> <p>2) Crear conciencia sobre riesgos en la salud en comunidades informales y un compromiso para resolver estos problemas.</p> <p>3) Llevar a cabo un <i>empoderamiento</i> colectivo sostenible y programas de Salud Ocupacional en poblaciones de trabajadores seleccionadas, destacando la reducción de peligros para la salud seleccionados mediante acciones en contra de sus determinantes estructurales y contextuales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Por lo menos cinco países y una comunidad por país participarán en proyectos de <i>empoderamiento</i> con una identificación participativa de prioridades y evaluaciones de factibilidad para intervenciones.</li> <li>● Por lo menos tres intervenciones exitosas se lograrán en Costa Rica, dos en Honduras y una en otros dos países.</li> </ul>

FASE I (2000 – 2007)		FASE II (2008 – 2011)	
Objetivos	Indicadores de logro	Objetivos	Indicadores de logro
<b>II. Desarrollo de la capacidad para la vigilancia de peligros ocupacionales y riesgos a la salud</b>		<b>B. Estudios de brotes y vigilancia de peligros y de la salud</b>	
		<b>5. Estudios de brotes e identificación de riesgos</b> (ver abajo ya que corresponde con el proyecto 3.3 de Fase I)	
<b>2.1 Elaboración de perfiles de Seguridad y Salud Ocupacional y desarrollo de los indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional del desarrollo sostenible</b>		<b>6. Perfiles de Seguridad y Salud Ocupacional</b>	
<p>1) Crear una herramienta práctica que proporcione a las autoridades con poder de decisión y a las partes interesadas, información sistemática y oportuna sobre Seguridad y Salud Ocupacional para efectos de planificar y regular la acción.</p> <p>2) Preparar los indicadores básicos de la Salud Ocupacional que han de incluirse en la evaluación y vigilancia del desarrollo sostenible de los países centroamericanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Para el segundo año de la Fase I, se habrá logrado la colaboración con otras organizaciones regionales, tales como la OIT, CERSSO y la OPS, para el establecimiento de un diseño práctico que permita la vigilancia periódica de los indicadores básicos.</li> <li>● Para el final de la Fase II, los gobiernos nacionales, las organizaciones regionales, las dependencias internacionales y los bancos de desarrollo, incluirán indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional en sus criterios de desarrollo.</li> </ul>	<p>1) Mejorar y consolidar herramientas prácticas que provean a los hacedores de políticas y actores sociales, datos de Salud Ocupacional sistemáticos y oportunos para la planificación de acciones.</p> <p>2) Sugerir indicadores relevantes para la vigilancia de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, incluyendo indicadores por género, grupos de edad y grupos vulnerables.</p> <p>3) Creación de una herramienta para la planificación continua y el establecimiento de prioridades, el uso eficiente de los recursos y una adecuada coordinación regional y nacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Descripción de métodos válidos para la sistematización periódica de la recolección de datos.</li> <li>● Producción de perfiles bienales en los niveles nacional y regional, con nuevos datos.</li> <li>● Lista de indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional aceptada para utilizarse en al menos cuatro países, por parte de los gobiernos nacionales, al final de la Fase II.</li> </ul>

FASE I (2000 – 2007)		FASE II (2008 – 2011)	
Objetivos	Indicadores de logro	Objetivos	Indicadores de logro
<b>2.2 Sistemas de información sobre exposición y efectos</b>		<b>7. Monitoreo riesgos de plaguicidas</b>	
<p>1) Evaluar la factibilidad para el establecimiento, desarrollo y mantenimiento de sistemas de información sobre Seguridad y Salud Ocupacional en el contexto de la amplia meta de estimación de las causas y magnitudes de los peligros y riesgos de salud, de identificación y priorización de las necesidades de prevención y de evaluación de la efectividad de los programas de acción en la Región.</p> <p>2) Durante la Fase I, dar énfasis a la evaluación de la factibilidad de establecer o mejorar tales sistemas en América Central, y en algunas instancias, a generar y difundir información sobre vigilancia relativa a la Seguridad y la Salud Ocupacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Una base de datos para cada país que incluya información cuantitativa sobre importación por ingrediente activo e información sobre el uso de plaguicidas para dos cultivos principales</li> <li>● Estadísticas de las fatalidades ocupacionales para el año 2005, por lo menos en cinco países</li> <li>● Estimaciones de la cantidad de trabajadores expuestos a sustancias carcinogénicas en su trabajo, por lo menos en cuatro países, para el final de la Fase I</li> <li>● Evaluación de la factibilidad de un sistema de registro de exposiciones, accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, por lo menos en cinco países centroamericanos</li> </ul>	<p>1) Proveer herramientas para el monitoreo sostenible, que contribuya a la reducción del uso de plaguicidas.</p> <p>2) Promover el uso de herramientas de monitoreo para hacer políticas, capacitación e investigación.</p> <p>3) Extender el modelo fuera de Centroamérica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Monitoreo de datos de por lo menos 5 países y establecimiento de un sistema sostenible de monitoreo en al menos dos países.</li> <li>● Por lo menos dos experiencias en capacitación con trabajadores, que resulten en acciones basadas o apoyadas en el uso de herramientas de monitoreo de plaguicidas.</li> <li>● Por lo menos un estudio de brote o de identificación de peligros en dos países de Centroamérica, con base en la detección del uso de plaguicidas peligrosos por el sistema de monitoreo.</li> <li>● Por lo menos una investigación o un grupo de acción en plaguicidas fuera de Centroamérica habrá iniciado la adaptación de las herramientas para uso local.</li> </ul>
		<b>8. Monitoreo de y acceso a información de agentes químicos (no plaguicidas)</b>	

FASE I (2000 – 2007)		FASE II (2008 – 2011)	
Objetivos	Indicadores de logro	Objetivos	Indicadores de logro
<b>2.3 Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional y vigilancia de riesgo por organizaciones de trabajo</b>		<b>(C) 10. Red para capacitación y empoderamiento de trabajadores</b>	
<p>1) Aumentar la conciencia de los sindicatos y otros trabajadores organizados sobre las posibilidades de crear lugares de trabajo saludables.</p> <p>2) Potenciar las organizaciones de trabajadores para detectar y vigilar las situaciones peligrosas y los riesgos en el lugar de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Experiencia piloto, en dos países, de un curso de formación para representantes sindicales sobre salud y seguridad ocupacional y el papel de los trabajadores en la vigilancia de peligros y riesgos.</li> <li>● Compromiso de por lo menos un tercio de las organizaciones de trabajadores que participaron en los cursos sobre detección de peligros o riesgo de vigilar las actividades en los lugares de trabajo</li> </ul>	<p>1) Aumentar la capacidad de los recursos profesionales en Seguridad y Salud Ocupacional en la Región, considerando género, país de origen y las diferentes necesidades regionales.</p> <p>2) Facilitar la colaboración regional con respecto a la construcción de capacidad, acciones para resolver problemas e investigación. Incrementar la cantidad de miembros de la RED, más desarrollo en función de asegurar que se maximice el empleo de los recursos profesionales existentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Base de datos y otros documentos sobre los recursos humanos en Seguridad y Salud Ocupacional, programas de capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional y materiales disponibles en la Región</li> <li>● 20 cursos nacionales con participación de expertos regionales organizados por los miembros de RED local, y 10 cursos regionales organizados en colaboración con los coordinadores regionales del proyecto</li> <li>● Crecimiento de un 50% en la cantidad de miembros de la RED en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y Panamá.</li> </ul> <p>Por lo menos un 20% de los miembros de la RED contribuirán como profesores y facilitadores en investigaciones y actividades de capacitación dentro y fuera de SALTRA.</p>



FASE I (2000 – 2007)		FASE II (2008 – 2011)	
Objetivos	Indicadores de logro	Objetivos	Indicadores de logro
<b>III. Construcción de capacidad profesional</b>		<b>C. Construcción de capacidad individual e institucional</b>	
<b>3.1 Red interdisciplinaria de profesionales</b>		<b>9. Capacitación y red de profesionales</b>	
<p>1) Ampliar los recursos profesionales en la Región, considerando los aspectos de género y etnia.</p> <p>2) Facilitar la ejecución de la acción sobre Salud Ocupacional en la Región, al conceder recursos materiales y de conocimiento especializado a programas de Seguridad y Salud Ocupacional existentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Para el segundo año se establecerá una activa Red Regional de Profesionales en Salud Ocupacional y Ambiental.</li> <li>● Para el cuarto año se habrán efectuado las gestiones para que impartir como mínimo un curso de una semana en cada país, con la participación al menos un experto de otro país centroamericano.</li> </ul>	<p>3) Aumentar la capacidad de los recursos profesionales en Seguridad y Salud Ocupacional en la Región, considerando género, país de origen y las diferentes necesidades regionales.</p> <p>4) Facilitar la colaboración regional con respecto a la construcción de capacidad, acciones para resolver problemas e investigación.</p> <p>5) Incrementar la cantidad de miembros de la RED, más desarrollo en función de asegurar que se maximice el empleo de los recursos profesionales existentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Base de datos y otros documentos sobre los recursos humanos en Seguridad y Salud Ocupacional, programas de capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional y materiales disponibles en la Región</li> <li>● 20 cursos nacionales con participación de expertos regionales organizados por los miembros de RED local, y 10 cursos regionales organizados en colaboración con los coordinadores regionales del proyecto</li> <li>● Crecimiento de un 50% en la cantidad de miembros de la RED en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y Panamá.</li> <li>● Al menos un 20% de los miembros de la RED contribuirán como profesores y facilitadores en investigaciones y actividades de capacitación dentro y fuera de SALTRA.</li> </ul>
		<p><b>10. Red para capacitación y empoderamiento de trabajadores</b> (ver arriba, ya que corresponde al proyecto 2.3 de Fase I)</p>	

FASE I (2000 – 2007)		FASE II (2008 – 2011)	
Objetivos	Indicadores de logro	Objetivos	Indicadores de logro
<b>3.2 Hermanamiento</b>		<b>11. Hermanamiento para el desarrollo de centros nacionales de excelencia</b>	
<p>1) Facilitar la planificación y ejecución del Programa por medio de operaciones bilaterales entre dependencias académicas.</p> <p>2) Contribuir al desarrollo de la capacidad profesional en la Región.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Existencia de una institución hermana para el final del primer año, para el IRET y la UNAN-León, respectivamente.</li> <li>● Planificación y ejecución de por lo menos tres acciones conjuntas basadas en el contenido del Programa, por parte de cada uno de los conjuntos hermanos.</li> </ul>	<p>1) Facilitar la implementación de las actividades del Programa SALTRA mediante cooperación académica interuniversitaria.</p> <p>2) Contribuir a la construcción de capacidad profesional en la Región.</p> <p>3) Promover una cultura de colaboración e integración en la Región.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Creación del Instituto de SALTRA en la Universidad de Panamá, para llegar a ser un Centro de Recursos de SALTRA.</li> <li>● Tres funciones de homologación complejas entre países</li> <li>● Por lo menos dos funciones de homologación complejas entre países</li> <li>● Por lo menos tres proyectos compartidos realizados por los centros de homologación</li> <li>● Un programa regional de capacitación a largo plazo en diseño y escritura de propuestas, incluyendo por lo menos dos talleres</li> <li>● Al menos un propuesta importante enviada por cada uno de los centros de homologación</li> <li>● Al menos cuatro investigadores trabajando más de medio tiempo en cada centro de hermanamiento, con capacitación profesional y experiencia en el nivel de maestría en diferentes disciplinas, preferiblemente en Salud Ocupacional, epidemiología, higiene ocupacional y ergonomía</li> </ul>

FASE I (2000 – 2007)		FASE II (2008 – 2011)	
Objetivos	Indicadores de logro	Objetivos	Indicadores de logro
<b>3.3 Identificación de peligros y estudios de brotes</b>		<b>(B) 5. Estudios de brotes e identificación de riesgos</b>	
<p>Establecer un papel para universidades centroamericanas en la evaluación de peligros y brotes en Seguridad y Salud Ocupacional, como base de las acciones preventivas, y en la evaluación del impacto de las intervenciones que serán reconocidas por autoridades con poder de decisión.</p>	<p>Se completará satisfactoriamente, por lo menos en tres países, la identificación de peligros o un estudio de brotes.</p> <p>Se concluirá por lo menos un estudio que evalúe la factibilidad o el impacto de una intervención.</p> <p>Los resultados de por lo menos dos estudios se usarán como base de la regulación o del diseño o adaptación de un plan de acción, establecido antes del final de la Fase I.</p>	<p>1) Establecer un servicio competitivo para la respuesta inmediata a brotes de enfermedades causados en el trabajo, y proveer a los trabajadores, comunidades, gobierno y empleadores, de respuestas acertadas a problemas serios de Salud Ocupacional y ambiental.</p> <p>2) Incrementar la capacidad para el estudio de brotes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificación de peligros o riesgos de la salud con la conclusión de por lo menos un estudio de brote en seis países</li> <li>● Documentación de los intentos de implementación de soluciones de cada brote</li> <li>● Publicación de los reportes de todos los estudios</li> <li>● Capacitación de al menos dos nuevos colaboradores en todo el proceso de investigación del estudio de brote, incluyendo el diseño, implementación y la comunicación y reporte de</li> </ul>
		<b>D. Funciones de apoyo para SALTRA</b>	
<b>IV. Comunicación de información sobre Seguridad y Salud Ocupacional</b>		<b>12. Comunicación</b>	
<p>1) Desarrollar canales de comunicación entre el Programa y los interesados, y entre los mismos interesados.</p> <p>2) Difundir resultados y experiencias entre el Programa y los socios internacionales, incluyendo el Programa del África Meridional sobre trabajo y salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se editará, publicará y difundirá una emisión anual de Noticias Centroamericanas sobre Seguridad y Salud de Trabajo. Cada emisión deberá contener no solo artículos por parte del Programa, sino también de los interesados. Para el final de la Fase I cada edición de Noticias deberá llegar por lo menos a 50 receptores en cada uno de los siete países.</li> <li>● Boletín interno anual, en</li> </ul>	<p>1) Promover comunicación entre actores sociales y entre actores sociales y el Programa en la Región.</p> <p>2) Incrementar la conciencia, el conocimiento y el compromiso de todos los actores sociales para la creación de centros de trabajo saludables.</p> <p>3) Diseminar los resultados e intercambiar experiencias entre el Programa y las contrapartes nacionales e internacionales, incluyendo la experiencia de WAHSA (Salud y Trabajo en Sur África).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comparada con la Fase I, la Fase II tendrá un número mayor de contribuciones y participación con diferentes actores sociales en las publicaciones, eventos y proyectos de SALTRA.</li> <li>● Comparada con la Fase I, en la Fase II habrá más artículos que reporten el éxito de los intentos por crear lugares de trabajo más saludables, perfiles y otros resultados en las <i>Noticias</i>.</li> <li>● Comparada con la Fase I, en la Fase II habrá más informes, artículos y otros materiales en medios de comunicación en la Región, y en revistas internacionales y en boletines informativos que salen de SALTRA.</li> </ul>

FASE I (2000 – 2007)		FASE II (2008 – 2011)	
Objetivos	Indicadores de logro	Objetivos	Indicadores de logro
<b>5. Preparación para la Fase II</b>		<b>14. Preparación Fase III</b>	
1) Preparar la Fase II del Programa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se establece un plan detallado que incluye los presupuestos, y es aceptado por la ASDI y otras agencias financieras.</li> </ul>	<p>1) Extender las actividades de la Fase II de SALTRA para el tercer periodo de cuatro años, en los logros y experiencias positivas y negativas durante la Fase II, en concordancia con las necesidades y con una visión de independencia y <i>sustentabilidad</i>.</p> <p>2) Establecer buenas bases para la planificación de la Fase III.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Evaluaciones positivas internas y externas de la Fase II</li> <li>● Protocolo detallado para la Fase II</li> </ul>
<b>6. Establecimiento de la estructura organizativa en la Región</b>		<b>13. Continuación del desarrollo de la estructura regional de colaboración</b>	
<p>1) Establecer una estructura administrativa basada en una amplia representación intersectorial y multidisciplinaria, que permita una acción eficiente y un fuerte efecto del Programa mediante la cooperación con los programas existentes y la máxima utilización de los recursos.</p> <p>2) Garantizar que toda la información generada por el Programa esté convenientemente disponible para los trabajadores, empleadores, administrativos, profesionales en Salud Ocupacional, y sindicatos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vigilancia interna mediante una bitácora del flujo del Programa, que muestra transparencia, eficiencia, cooperación, comunicación y logro de objetivos, conforme a la descripción hecha previamente en el apartado donde se indican las actividades concretas. El director del Programa será quien establezca y mantenga la bitácora junto con listados de éxitos y fracasos, y las causas y el señalamiento de estas en la administración, coordinación, logros nacionales, difusión de información y redes del Programa.</li> <li>● Trabajadores, empleadores, administradores, profesionales en Salud Ocupacional y sindicalistas participarán en los proyectos pertinentes del Programa y contribuirán a la difusión de la información escrita en el seno de sus organizaciones.</li> </ul>	<p>1) Mayor desarrollo de la estructura de colaboración de base de SALTRA, con una extensa representación intersectorial, interinstitucional e interdisciplinaria, asegurando el impacto eficiente y maximizando el empleo de los recursos existentes.</p> <p>2) Incrementar la capacidad en Seguridad y Salud Ocupacional en la Región, mediante la estructura de colaboración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Incremento significativo y documentado del número de instituciones y organizaciones que colaboran en proyectos de SALTRA.</li> <li>● Incremento significativo en la frecuencia y calidad de la colaboración en todos los países, en comparación con el estado al final de la Fase II.</li> <li>● Incremento documentado de la interdisciplinariedad durante la implementación del proyecto en todos los países, en comparación con el estado al final de la Fase I.</li> </ul>

\* Datos tomados de la propuesta de la Fase I del Programa de Salud y Trabajo en Centroamérica 2003-2007 y de la Fase II 2008 - 2011.

## Anexo 2

### Lista de asistentes de los talleres nacionales

País	Instituciones / personas participantes
Belice	Rocío Sáenz Adolfo Novelo Carlos Magaña Marie Gómez
Costa Rica	Ministerio de Trabajo, Instituto Nacional de Seguros FUNDACERSO Coordinadores de proyecto y colaboradores de proyectos SALTRA-UNA Instituto Tecnológico de Costa Rica
El Salvador	Coordinadores de proyecto SALTRA en El Salvador Varias unidades académicas de la Universidad como arquitectura, química farmacéutica.
Honduras	FUNDACERSO Ministerio de Salud Universidad Autónoma de Honduras
Nicaragua	Ministerio de Trabajo Ministerio de Salud Universidad Nacional Autónoma en León
Panamá	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Ministerio de Salud Caja de Seguro Social Universidad de Panamá Ministerio de Desarrollo Agropecuario

## Anexo 3

# Desarrollo de capacidades para el mejoramiento de las condiciones y calidad vida de los trabajadores en Centroamérica

### Guía para la evaluación del trabajo realizado Agosto 2006

#### **Justificación**

En la ejecución de proyectos es común la evaluación que llega tarde para realizar ajustes, o que se centra en la ejecución o no de las actividades previstas. La evaluación temprana permite no solo conocer el avance, sino también reflexionar con respecto a la forma en como se ha venido realizando el trabajo, particularmente, en el momento cuando debemos prepararnos para una evaluación externa y preparación para una segunda fase.

#### **Objetivo**

*Reflexionar con respecto a la experiencia de trabajo generada por el proyecto y precisar áreas de mejora en vista al plan I Fase.*

#### **Metodología**

Utilizando tarjetas, los coordinadores nacionales y coordinadores de proyecto identificarán aspectos positivos y áreas de mejora en el trabajo propuesto. Para ello analizarán la experiencia en tres dimensiones:

**Organizativa:** se identificarán aspectos positivos y áreas de mejora en asuntos tales como la estructura organizativa definida para la ejecución del proyecto, la planificación, los mecanismos de toma de decisiones, las responsabilidades y compromisos de las universidades participantes y del equipo SALTRA Regional; el manejo de reuniones y comunicaciones, el seguimiento.

**Operativa:** se identifican aspectos positivos y áreas de mejora en lo que ha sido la ejecución de actividades en la I Fase, considerando capacitación, compras, equipamiento, bases de datos, trabajo de campo, talleres interinstitucionales.

**Estratégica:** se identifican los avances y los pendientes para alcanzar el enfoque estratégico del proyecto definido en la I Fase.

Tarjetas individuales y discusión de grupo permitirán sistematizar el sentir del equipo con respecto a la experiencia en esta primera fase.

## Enfoque estratégico

**El propósito de este equipo, en un plazo de 12 años, es**

- Aportar una visión compartida de corto, mediano y largo plazo para lograr los objetivos del proyecto, formulando y gestionando un plan de acción consensuado, integrando acciones concretas y facilitando la utilización eficiente de los recursos.

**Nuestra visión al 2009 como resultado de una implementación exitosa del proyecto:**

Las universidades de la Región han institucionalizado los diversos componentes que aseguran la promoción y evaluación de intervenciones sobre salud y trabajo en Centroamérica y se consolida el liderazgo universitario en esta materia.

La sociedad les reconoce su autoridad técnica porque cuentan con personal calificado, motivado, estable, y existe capacidad para el traspaso generacional.

**Se han desarrollado capacidades en:**

- Investigación
- Evaluación
- Vigilancia de riesgos, poblaciones y eventos
- Registros y bases de datos
- Capacidad de análisis
- Manejo de alianzas
- Gestión del conocimiento
- Divulgación

El esfuerzo realizado en los últimos años se caracteriza por el trabajo en equipo, comunicación fluida, la confianza y la crítica constructiva, lo que ha permitido la recuperación, conservación e intercambio de información confiable, respaldada con evidencia científica.

SALTRA es un programa de colaboración entre organizaciones e instituciones de América Central e instituciones de Suecia, el Instituto Nacional de Salud Pública de Suecia (SNIPH) y el Instituto Real de Tecnología (KTH), bajo auspicios de la Secretaría de Integración Social de América Central (SISCA/ SICA). Los dos centros de referencia de SALTRA en América Central son el Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas de la Universidad Nacional de Costa Rica (IRET-UNA) y el Centro de Investigaciones en Salud, Trabajo y Ambiente de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua en León (CISTA-UNAN-León). SALTRA es financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Asdi).

