



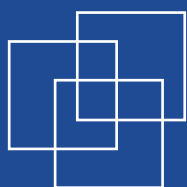
Organización
Internacional
del Trabajo



La seguridad y salud en el trabajo en las cadenas mundiales de valor Kit de inicio

Evaluación de los incentivos y las
limitaciones para mejorar la seguridad y
salud en el trabajo en las cadenas mundiales
de valor y formular intervenciones

GUÍA PARA LOS EJECUTORES





La seguridad y salud en el trabajo en las cadenas mundiales de valor Kit de inicio

Evaluación de los incentivos y las limitaciones
para mejorar la seguridad y salud en el trabajo
en las cadenas mundiales de valor y formular
intervenciones

GUÍA PARA LOS EJECUTORES

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2018

Primera edición 2018

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud de protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derechos de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org encontrará la organización de derechos de reproducción de su país.

La seguridad y salud en el trabajo en las cadenas mundiales de valor - Kit de inicio. Evaluación de los incentivos y las limitaciones para mejorar la seguridad y salud en el trabajo en las cadenas mundiales de valor y formular intervenciones

ISBN: 978-92-2-031185-1 (web pdf)

También disponible en inglés: Occupational Safety and Health in Global Value Chains Starterkit Assessment of drivers and constraints for OSH improvement in global value chains and intervention design. Ginebra, (2018). ISBN: 978-92-2-031183-7 (web pdf)

También disponible en francés: *Sécurité et Santé au Travail dans les Chaînes de Valeur Mondiales - Kit de Démarrage. Évaluation des Facteurs Incitatifs et des Contraintes pour l'amélioration de la SST dans les Chaînes de Valeur Mondiales et formulation d'Interventions*. Genève, (2018). ISBN: 978-92-2-031184-4 (web pdf)

Departamento de Gobernanza y Tripartismo

seguridad y salud en el trabajo / promoción de la salud / agricultura / manufactura / cadena mundial de suministro / cadena mundial de valor / empresa multinacional / iniciativa privada de cumplimiento de la legislación

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la Oficina Internacional del Trabajo las apruebe. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT disponible en: <https://www.ilo.org/global/publications/lang-es/index.htm>.

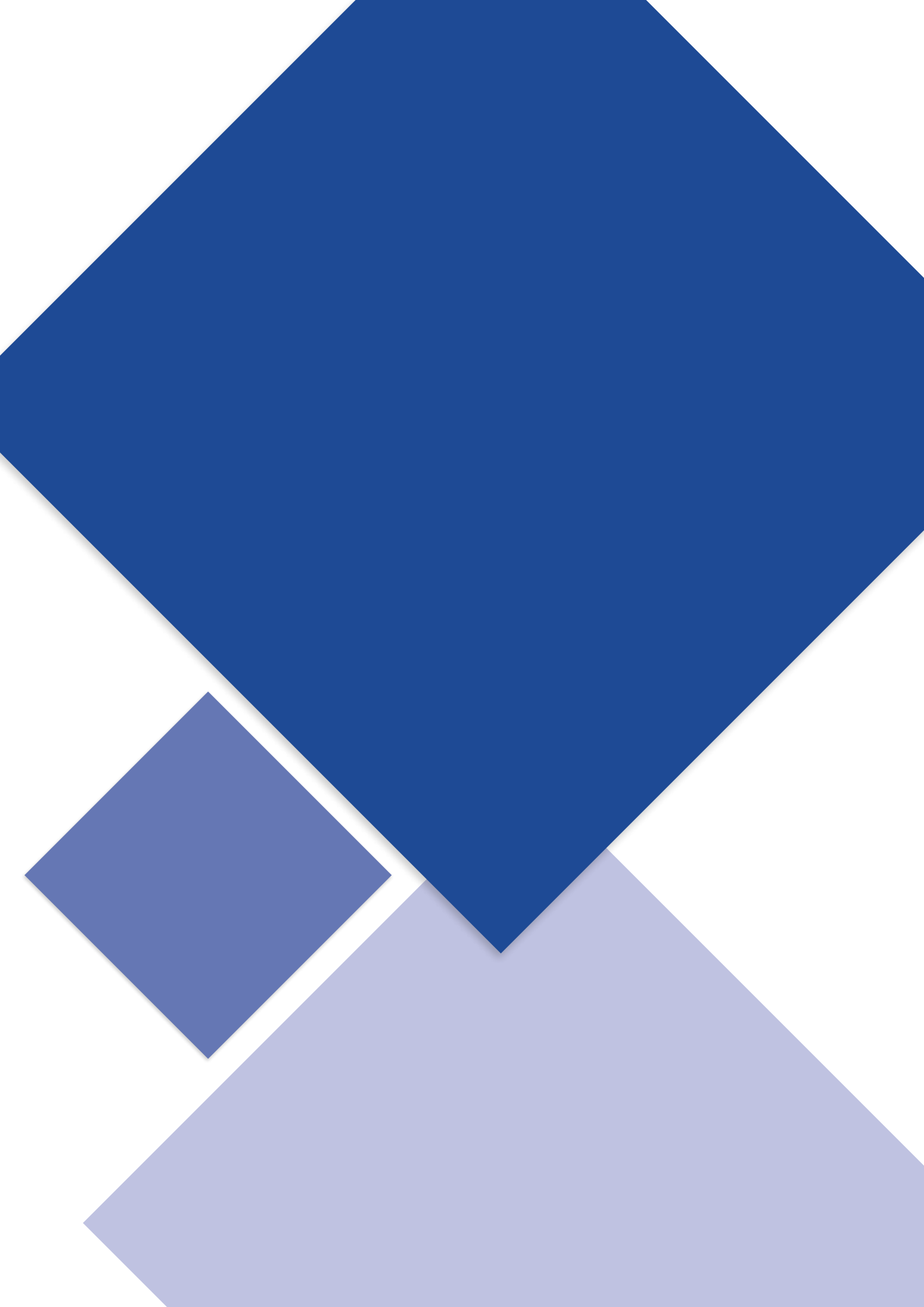
Impreso en Suiza

Agradecimientos

El Kit de inicio sobre Seguridad y salud en el trabajo en las cadenas mundiales de valor fue preparado por Lou Tessier, Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH), Departamento de Gobernanza de la OIT y por Cassandre Guybord Cyr, Consultora. Fue elaborado bajo la coordinación general y la orientación técnica de Nancy Leppink, Jefa, LABADMIN/OSH, contó con aportaciones técnicas del personal del servicio y fue revisada por Andrew Christian, Alizée Charbonneau, Ockert Dupper, Kristina Kurths, Ana-Catalina Ramírez, Justine Tillier y Yuka Ujita. El proceso de publicación contó con el apoyo de Joanne Land-Kazlauskas, Emilie Lafore y Gabriela Coll Vigo.

Asimismo, es importante reconocer la contribución de los especialistas técnicos e investigadores, tanto de dentro como de fuera de la OIT, que contribuyeron al desarrollo del enfoque y de las herramientas metodológicas, y en particular: Pavan Baichoo (OIT), Marian Boquiren (investigadora independiente), Laetitia Dumas (OIT), Alice Faudot-Miguet (OIT), Carlos Ariel Garcia (investigador independiente), Luisa Guerrero (OIT), Valkyrie Hanson (OIT), Steve Hartrich (OIT), Mariana Infante Vilarroel (OIT), Michel Jahiel (Centre Technique Horticole de Tamatave), Philip James (Cardiff Work Environment Research Centre - CWERC), Frédéric Laisné-Auer (ILO), Frank Muchiri (OIT), Doris Niragire Niere (OIT), Henri Sitorus (University of Northern Sumatera), Emma Wadsworth (CWERC), David Walters (CWERC) y Catalina Zarate (Centro de Estudios Regionales Cafeteros y Empresariales).

También se reconoce con gratitud el apoyo prestado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea y la Dirección General para la Cooperación Internacional y el Desarrollo de la Comisión Europea en la elaboración del presente kit de inicio.



Índice

Acrónimos	9
Introducción	11
1. Antecedentes	11
2. Cuándo utilizar esta guía	16
Guía del usuario	19
1. Bienvenida	19
2. Estructura de la guía y objetivos del aprendizaje	20
3. Resumen de la metodología	21
4. Competencias profesionales e instrumentos necesarios	26
Paso 1: Selección de la cadena de valor	51
1. Situación y objetivos del aprendizaje	51
2. Productos y calendario	52
3. Proceso de selección de la cadena de valor	53
4. Herramientas y recursos	63
Paso 2: Mapeo de la cadena de valor	67
1. Situación y objetivos del aprendizaje	67
2. Productos y calendario	68
3. Proceso para mapear la cadena de valor	69
4. Herramientas y recursos	84
Paso 3: Análisis de la cadena de valor: Evaluación de los incentivos y las limitaciones para la prevención de las lesiones de trabajo y las enfermedades profesionales	87
1. Situación y objetivos del aprendizaje	87
2. Productos y calendario	88
3. Proceso para llevar a cabo la investigación	90
4. Proceso de análisis y notificación de los resultados	111
5. Herramientas y recursos	121

Paso 4: Diseño de la intervención	127
1. Situación y objetivos del aprendizaje	127
2. Productos y calendario	128
3. Proceso de diseño de la intervención	129
4. Herramientas y recursos	142
Anexo A: Mapeo de las herramientas y los recursos del Kit de inicio	146
Anexo B: Instrumentos de la OIT pertinentes	148

Gráficos

Gráfico 1. Los cinco módulos de formación	20
Gráfico 2. Visión general de los métodos de investigación en cada paso	22
Gráfico 3. Jerarquía de los controles	39
Gráfico 4. Paso 1: Selección de la cadena de valor	51
Gráfico 5. Visión general del proceso de selección	54
Gráfico 6. Ejemplos de indicadores de la SST	57
Gráfico 7. Paso 2: Mapeo de la cadena de valor	67
Gráfico 8. Mapeo de la cadena de valor	70
Gráfico 9. Ejemplo: Mapeo de la cadena de valor de los lichis en Madagascar	71
Gráfico 10. Paso 3 - Análisis de la cadena de valor	87
Gráfico 11. Diseño de la intervención	127
Gráfico 12. Pirámide de control	133
Gráfico 13. Potencial de aprovechamiento y de impulso para la intervención	135

Cuadros

Cuadro 1. Conclusiones del proyecto conjunto OIT-UE sobre la seguridad y salud en el trabajo en las cadenas mundiales de suministro	15
Cuadro 2. Visión general de los distintos tipos de herramientas prácticas incluidas en el presente kit de herramientas	31
Cuadro 3. Matriz de la puntuación final	61
Cuadro 4. Matriz de la selección final	62
Cuadro 5. Ejemplos de peligros (lista no exhaustiva)	78
Cuadro 6. Matriz para el establecimiento de prioridades	132
Cuadro 7. Evaluación de las partes interesadas	135

Acrónimos

CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CMS	cadena mundial de suministro
CMV	cadena mundial de valor
CNaPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CWERC	Cardiff Work Environment Research Centre
EPP	equipo de protección personal
G20	Grupo de los Veinte
GIZ	Corporación Alemana para la Cooperación Internacional
IED	inversión extranjera directa
ILO-LEGOSH	Base de datos mundial de legislaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo de la OIT
ISO	Organización Internacional de Normalización
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	organización no gubernamental
OSH GAP	Programa de la OIT de Acción Global para la Prevención en el ámbito de la SST
PTDP	CSI Confederación Sindical Internacional
SMIE	Société Médicale Inter-Entreprises
SST	seguridad y salud en el trabajo
ZFI	zona franca industrial



Introducción

1. Antecedentes

1.1 Ajuste estratégico

La protección de los trabajadores frente a la muerte, las enfermedades y las lesiones relacionadas con el trabajo ha sido un área de acción prioritaria para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación y forma parte del preámbulo de su Constitución (1919),¹ que sigue revistiendo importancia en la actualidad. Los principios de la OIT sobre SST están consagrados en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). La Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo adoptada en 2003 insta a una acción integrada que permita una mejor coordinación entre las normas de la OIT y otros medios de acción tales como la promoción, la sensibilización, el desarrollo de conocimientos, la difusión de información y la cooperación técnica, a fin de lograr con ello la máxima eficacia.

La importancia de la seguridad y salud en el trabajo (SST) se traduce en las prioridades programáticas de la OIT. El programa de referencia de la OIT OSH-GAP es uno de los cinco programas de referencia de la OIT cuyo objetivo es promover la creación de una cultura global de la prevención para reducir la incidencia de las muertes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo. El programa OSH-GAP define áreas específicas que precisan de atención, como:

- la prevención de los peligros y los riesgos de SST en las cadenas mundiales de suministro (CMS);
- la prevención en sectores como el de la agricultura y la construcción que, debido a los persistentes e importantes peligros y riesgos de SST que entrañan, precisan de una atención especial, su contribución al desarrollo económico tanto a nivel nacional como mundial, y la proporción y composición de la fuerza de trabajo en dichos sectores, y
- los grupos especialmente vulnerables, como los trabajadores jóvenes, que sufren lesiones relacionadas con el trabajo en una proporción mayor que los trabajadores de más edad.

¹ En la Declaración de Filadelfia, 1944, y en la Declaración de Seúl, 2008, se reafirma el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como un derecho humano fundamental, no sólo como un derecho del trabajo.

El programa tiene por objeto lograr este objetivo general a través de:

- La promoción de lugares de trabajo seguros y saludables.
- El fortalecimiento de las capacidades nacionales para abordar las cuestiones de SST con objeto de asegurar la sostenibilidad de las intervenciones.
- La creación de capacidad a través del desarrollo de indicadores de SST para la puesta en marcha de actuaciones preventivas, la aplicación de metodologías para compilar datos sobre SST, y la realización de estudios para entender mejor los retos que plantea una prevención efectiva en materia de SST y los impulsores potenciales relacionados, principalmente en las CMS.
- El establecimiento de asociaciones estratégicas y el apoyo a profesionales, instituciones y redes de SST a nivel nacional, regional y global.

A través de estas intervenciones, el Programa de referencia OSH-GAP pretende contribuir de manera significativa a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y, en particular, al Objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico. La labor del programa fortalecerá de igual modo los avances en relación con el Objetivo 3 sobre salud y bienestar. El programa fundamental desarrolló el proyecto conjunto OIT-UE de ampliación de la base de conocimientos sobre la seguridad y salud en las cadenas mundiales de suministro a fin de apoyar la labor del G20 de promoción de lugares de trabajo más seguros e incluye las iniciativas del Fondo Visión Cero,² una iniciativa de cooperación para el desarrollo centrada en reducir los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo en los sectores vinculados a las CMS.

Para el bienio 2018-2019, la OIT adoptó, en el marco de los diez resultados de su programa, uno que se centrará específicamente en el trabajo seguro, inclusive en las CMS (*Resultado 7: Promover el trabajo seguro y el cumplimiento de la legislación en el lugar de trabajo en las cadenas mundiales de suministro*). La adopción de este resultado está vinculada al seguimiento de la discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) sobre trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro celebrada en junio de 2016. La formulación del resultado puede interpretarse como un intento de integrar, en el modo tradicional de abordar la SST, una dimensión orientada a la dinámica del mercado en los lugares de trabajo ya que puede influir en las condiciones de trabajo y la SST.

Como señala la Resolución adoptada en junio de 2016 por la CIT,³ las CMS son complejas y diversas y su repercusión en las condiciones de trabajo, incluida la SST, está poco documentada. Para responder a estos desafíos, la OIT adoptó el Programa de acción de la OIT para 2017-2021 sobre trabajo decente en las CMS que incluye un área específica sobre

2 Pueden consultarse más detalles sobre esta iniciativa en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_616519/lang-es/index.htm [último acceso el 12 de julio de 2018].

3 «Las cadenas mundiales de suministro son complejas, diversas y están fragmentadas. Han aumentado en los sectores textil, de la confección, del comercio minorista, del calzado, automotriz, de la alimentación y la agricultura, marisquero, pesquero, de la electrónica, de la construcción, del turismo y la hotelería, de la horticultura y del transporte, entre otros, favorecidas por el progreso tecnológico. Han contribuido al crecimiento económico, la creación de empleo, la reducción de la pobreza y la iniciativa empresarial y pueden contribuir a la transición de la economía informal a la formal. Pueden impulsar el desarrollo mediante la promoción de la transferencia de tecnología, la adopción de nuevas prácticas de producción y la evolución hacia actividades de mayor valor añadido, lo que mejoraría el desarrollo de las competencias, la productividad y la competitividad. (...) Al mismo tiempo, algunas deficiencias en todos los niveles de las cadenas mundiales de suministro han contribuido a los déficits de trabajo decente en las condiciones laborales, en ámbitos como el de la seguridad y salud en el trabajo, los salarios y los horarios de trabajo, e influyen en la relación de trabajo y la protección que ésta puede ofrecer.» CIT, 105.ª reunión, 2016, Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro adoptada tras la discusión general basada en el Informe IV, Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

creación e intercambio de conocimientos. La Resolución también pone de relieve la oportunidad tras esos acuerdos empresariales de promover el trabajo decente. La metodología expuesta en el presente kit de herramientas tiene por objeto examinar el modo en que esta oportunidad puede materializarse para la promoción de la SST y, en última instancia, la mejora de los resultados en materia de SST tanto dentro como fuera de las cadenas mundiales de valor (CMV). El desarrollo de esta metodología coincide con el Programa de acción de la OIT para 2017-2021 sobre trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro 2017-2012 y contribuye directamente al mismo.

El objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establece “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. La meta 8.8. del objetivo 8 se centra en “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.” En aras de controlar los esfuerzos globales relacionados con la meta 8.8., se ha pedido a los países que informen sobre: “las tasas de frecuencia de lesiones ocupacionales mortales y no mortales, por sexo y situación migratoria”. Esta meta e indicador ha hecho de la seguridad y salud en el trabajo una prioridad del desarrollo sostenible y hace un llamamiento a la acción concertada. La interconectividad entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la integración horizontal del trabajo decente a través de la Agenda 2030 crea un espacio que favorece la contribución de las cadenas mundiales de suministro a un crecimiento justo e inclusivo cuando existe una coherencia mayor entre los objetivos económicos y las condiciones de trabajo decente, incluida la SST.

1.2 Proceso para el desarrollo de la metodología

Esta metodología se desarrolló en el marco del proyecto conjunto OIT-UE de ampliación de la base de conocimientos sobre la seguridad y salud en las cadenas mundiales de suministro a fin de apoyar la labor del G20 de promoción de lugares de trabajo más seguros (2016-2017). A través de este proyecto, la metodología se ha desarrollado y puesto a prueba en tres países: Colombia, Indonesia y Madagascar. En cada país, el proyecto ha seleccionado un alimento y una cadena mundial de valor del sector agrícola (respectivamente café, aceite de palma y lichi), ha analizado los incentivos y las limitaciones para la SST en cada cadena de valor seleccionada y ha divulgado los resultados. En la formulación del enfoque metodológico, el proyecto ha colaborado con el Cardiff Work Environment Research Centre (CWERC). La metodología también se ha adaptado a Myanmar y Madagascar y se ha aplicado en dichos países en el contexto del proyecto financiado por la Iniciativa Visión Fondo Cero en las cadenas de valor de los sectores agrícola y textil. Esta puesta a prueba adicional, inclusive en lo que respecta a la manufactura, ha brindado oportunidades de desarrollar y de afinar en mayor medida las herramientas que se presentan en este kit de herramientas.

El objetivo del proyecto conjunto OIT-UE sobre la SST en las CMS era generar datos sobre los modos de enfocar la SST en el marco de la discusión sobre las CMS y sobre los posibles puntos de acceso para establecer modelos de intervención a fin de mejorar los resultados en la materia tanto dentro como fuera de dichas cadenas. Desde esa perspectiva, el proyecto pretendía entender la dinámica en juego en las CMS y su entorno institucional y de mercado con miras a determinar incentivos y limitaciones para la mejora de la SST, ya fuese en el marco de relaciones empresariales específicas en la cadena de suministro o en los entornos institucionales y de política de los países productores y los países consumidores.

La decisión de centrarse en la alimentación y la agricultura se tomó durante la fase inicial del proyecto ya que i) la mayoría de la bibliografía existente sobre SST en las CMS/CMV se concentraba en la fabricación en el primer nivel de proveedores en los países productores, y

ii) una serie de iniciativas de la OIT ya estaban muy arraigadas en los sectores de la fabricación para la exportación y habían generado gran cantidad de datos e información sobre SST y sobre los éxitos y los fracasos de los modelos de intervención existentes.⁴

La bibliografía existente y los estudios llevados a cabo subrayan el déficit de conocimientos que se observa en relación con la SST en las CMV y los efectos indirectos de las CMV en las cadenas de valor dirigidas al mercado nacional.⁵ Los estudios disponibles tienden a caracterizarse por:

- a. Adoptar un enfoque descendente como punto de partida para el rastreo de las CMV con el comprador mundial en un país consumidor. Este enfoque tiende a ser restrictivo, ya que los actores de los niveles superiores de la cadena suelen tener una visibilidad y trazabilidad limitadas de los primeros niveles de la producción en la cadena de valor. Como consecuencia, la mayor parte de las publicaciones y datos relacionados tienden a centrarse en los proveedores del primer nivel en los países productores.
- b. Centrarse en la fabricación, que limita en gran medida el impacto de los factores ambientales en los peligros y los riesgos laborales y a menudo pasa por alto limitaciones importantes para el control del cumplimiento y las funciones de apoyo que son características de los entornos rurales (véase, por ejemplo, Conferencia Internacional sobre la Gestión de Productos Químicos, 2015).⁶

El mismo fenómeno se observa en los principales programas e iniciativas que abordan el trabajo decente en las CMS. Faltan instrumentos para i) rastrear las CMV de un extremo al otro; ii) evaluar las condiciones en materia de SST en las distintas etapas de producción y evaluar sus causas subyacentes, y iii) entender las condiciones específicas en las que opera la cadena de valor. Disponer de esta información es fundamental para poder formular las intervenciones pertinentes (pueden aprovecharse los elementos impulsores presentes en la cadena de valor), que mejorarán de manera efectiva los resultados de SST (están basados en conclusiones y pueden implicar a actores que no suelen trabajar en el ámbito de la SST).

Los estudios realizados en el contexto del proyecto conjunto OIT-UE de ampliación de la base de conocimientos sobre la seguridad y salud en las CMS a fin de apoyar la labor del G20 de promoción de lugares de trabajo más seguros pueden documentar el camino a seguir en la promoción de la SST, al igual que el Programa de acción para 2017-2021 sobre trabajo decente en las CMV. Concretamente, el proyecto llegó a tres conclusiones clave: i) la necesidad de comprender cómo operan las CMV en su totalidad a fin de proponer intervenciones para mejorar de manera efectiva la SST dentro y fuera de dichas cadenas; ii) la importancia del papel que desempeñan los sistemas nacionales de SST en los que operan las CMV y la necesidad de colmar las notables brechas de datos sobre los resultados de

4 Véase: The Impact Evaluation, Vol. 1, Better Work Programme, Brown, 2016. Disponible en línea: <https://better-work.org/dev/wp-content/uploads/2016/09/Tufts-University-Final-IA.pdf> (último acceso el 12 de julio de 2018).

5 Véase:

- EU-OSHA, 2012, [En línea] https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/literature_reviews/promoting-occupational-safety-and-health-through-the-supply-chain/view (último acceso el 12 de julio de 2018).
- Walters y James, 2010, [en línea] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160793.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).
- White y Benjamin, 2003, [en línea] http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2003/hsl03-06.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

6 International Conference on Chemicals Management Secretariat. The business case for knowing chemicals in products and supply chains. International Conference on Chemicals Management, Cuarta reunión, 28 de septiembre – 2 de octubre de 2015, Ginebra. [en línea] Disponible en: <http://www.saicm.org/Meetings/ICCM4/tabid/5464/language/en-US/Default.aspx> (último acceso el 12 de julio de 2018)

SST en los países productores, y iii) la necesidad de movilizar a una amplia serie de actores acerca de la SST y el bienestar en el trabajo en todas las redes de producción, a lo largo de los controles del cumplimiento y en las funciones de apoyo, lo que conlleva la asunción de compromisos políticos duraderos en ese sentido.

En relación con el primer punto, el proyecto desarrolló un enfoque que ofrecía el potencial de convertirse en una herramienta para delimitar intervenciones que podían mejorar eficazmente la SST en las CMV y fuera de ellas. De hecho, la metodología permite determinar:

- a. los principales peligros, riesgos y vulnerabilidades en los distintos niveles de las cadenas de valor;
- b. las prácticas comerciales y brechas institucionales en las que se arraigan las vulnerabilidades;
- c. los actores, los incentivos y las capacidades para contribuir a la mejora de la SST, y
- d. una combinación de intervenciones públicas y privadas que pueden mejorar los resultados en materia de SST.

A partir de la comprensión en profundidad de la dinámica de la cadena de valor, así como del sistema institucional y del mercado en el que se desarrolla, pueden determinarse puntos de acceso para la mejora de la SST dentro y fuera de la cadena de valor, que seguidamente pueden desarrollarse y convertirse en modelos de intervención. El presente kit de herramientas proporciona herramientas operativas para aplicar esta metodología.

Cuadro 1. Conclusiones del proyecto conjunto OIT-UE sobre la seguridad y salud en el trabajo en las cadenas mundiales de suministro

Conclusiones del proyecto conjunto OIT-UE sobre la SST en las CMS

- Resumen de las conclusiones. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_632625/lang--es/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).
- Perspectivas desde ámbitos de investigación pertinentes. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_632229/lang--es/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).
- Conclusiones clave de las investigaciones. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_554169/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).
- Case studies of drivers and constraints for OSH improvement in three global value chains from Colombia, Indonesia and Madagascar. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmssp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_593288.pdf (último acceso el 12 de julio de 18).
- Resumen ejecutivo de los estudios de casos. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_613288/lang--es/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

2. Cuándo utilizar esta guía

2.1 Resultado previsto

El principal resultado es el diseño de intervenciones adaptadas y documentadas que pueden prevenir eficazmente las lesiones de trabajo y las enfermedades profesionales en una cadena de valor dada y fuera de ella (elevando al máximo los efectos indirectos).

2.2 Productos previstos

Los productos que pueden esperarse de la aplicación del kit de inicio son:

- a.** Un conocimiento holístico de una cadena de valor dada, su entorno institucional, sus incentivos y limitaciones en relación con el trabajo decente y en particular la SST y el modo en que inciden en la naturaleza, la gravedad, la probabilidad de sufrir daños por causa de la exposición a peligros en el lugar de trabajo y su impacto en varios grupos de trabajadores en la cadena de valor.
- b.** La determinación de puntos de acceso estratégicos para introducir mejoras, que pueden ser distintos de las intervenciones tradicionales en la SST ya que pueden ser estratificados e indirectos, o estar relacionados con otras condiciones de trabajo y empleo interrelacionadas.
- c.** Una base para el desarrollo, planificación y aplicación de proyectos basada en los modelos de intervención diseñados.

2.3 Público meta

El presente kit de herramientas se ha diseñado para orientar a los profesionales del desarrollo a cargo de proyectos destinados a prevenir lesiones y enfermedades en las CMV en:

- a.** la selección de una cadena de valor con potencial para la mejora y la reproducción de la SST;
- b.** el análisis de la cadena de valor para entender cómo funciona y qué factores inciden en ella que repercuten en los resultados en materia de SST, y
- c.** la adaptación de los modelos que puedan promover eficazmente la prevención de lesiones y enfermedades y posicionar su propia organización en el seno de los propios modelos de intervención.

En la presente guía se hace especial hincapié en posicionar a la OIT en los modelos de intervención, ya que su principal público objetivo está integrado por personas que aplican proyectos de la OIT.

2.4 Objetivo de aprendizaje de la Guía

El principal objetivo de este kit de inicio es proporcionar al público objetivo el conocimiento y las herramientas necesarias para aplicar la metodología. Está centrado en:

- a. Los objetivos, el flujo, las competencias técnicas, los requisitos logísticos, así como el calendario para aplicar la metodología (expuestos en el presente kit de herramientas).
- b. La puesta a disposición de herramientas listas para ser adaptadas a cada proyecto y contexto de cada país en cada paso de la metodología para incluir la cadena de valor seleccionada, el mapeo, el análisis y el diseño de la intervención (disponible en caja de herramientas adjunta a la presente Guía).

El kit de herramientas está compuesto de la presente Guía, así como de una caja de varias herramientas que pueden adaptarse a su propio contexto. La Guía y la caja de herramientas están disponibles en versión en línea que puede descargarse, en formato USB, así como en la plataforma interactiva E-Campus.⁷ La plataforma ofrece una experiencia más interactiva y acceso a vídeos ilustrativa en cada paso de la presente Guía.

2.5 Limitaciones

El enfoque metodológico seleccionado está basado en una revisión de fuentes secundarias, así como en una colección de datos cualitativos primarios. Se diseñó un enfoque cualitativo para entender las causas subyacentes que llevaron al desarrollo de incentivos y limitaciones para la SST en cada CMV y observar en qué medida podían potenciarse para mejorarla. Para llegar a este nivel de entendimiento, reviste una importancia fundamental la recopilación de experiencia de los distintos tipos de actores que participan en cada cadena de valor, así como su entorno institucional y de mercado. Por definición, las conclusiones de la investigación llevada a cabo en el marco de la metodología actual son cualitativas y no pueden utilizarse con efectos cuantitativos.

Los datos cuantitativos sobre trabajo, SST y comercio que aparecen en la metodología deben obtenerse de fuentes secundarias y de bases de datos nacionales e internacionales. Los datos mencionados están sujetos a las limitaciones de las metodologías utilizadas por cada base de datos en cuanto a recopilación de datos primarios y a metodología de agregación.

Por último, la metodología tiene por objeto desplegarse en un plazo de tiempo limitado, por lo que los resultados no captan las diferencias de las percepciones, prácticas y productos de SST en el transcurso del tiempo. Ofrecen más bien una imagen del momento en que se ha llevado a cabo la investigación sobre el terreno.

⁷ Disponible en: <https://ecampus.itcilo.org/course/view.php?id=852> (último acceso el 12 de julio de 2018)



Guía del usuario

1. Bienvenida

Bienvenidos al ***Kit de inicio sobre seguridad y salud en el trabajo en las cadenas mundiales de valor***

A través de este Kit de inicio, encontrará todo el material necesario para adaptar y aplicar una metodología que permite el desarrollo de modelos de intervención que contribuyen eficazmente a mejorar la SST en el contexto específico de una cadena de valor y un país específicos.

El kit de herramientas está compuesto de la presente Guía, así como de una caja de varias herramientas que pueden adaptarse a su propio contexto. La Guía y la caja de herramientas están disponibles en versión en línea que puede descargarse, en formato USB, así como en la plataforma interactiva E-Campus.⁸

El primer capítulo es la Guía del Usuario. Proporciona los fundamentos de la metodología, ilustra cómo utilizar los distintos pasos y expone las enseñanzas extraídas de los países piloto. También proporciona conceptos clave y definiciones, así como instrumentos de formación para aplicar los cuatro pasos y elaborar un informe final.

El objetivo principal de este primer capítulo es presentar el kit de inicio y proporcionar indicaciones sobre cómo utilizar adecuadamente la metodología para alcanzar los resultados previstos.

Cuando haya consultado la Guía del Usuario, podrá:

- a. reconocer los pasos necesarios y el calendario de la aplicación;
- b. determinar y entender los conceptos fundamentales necesarios para la aplicación, y
- c. entender la estructura y las limitaciones de la metodología.

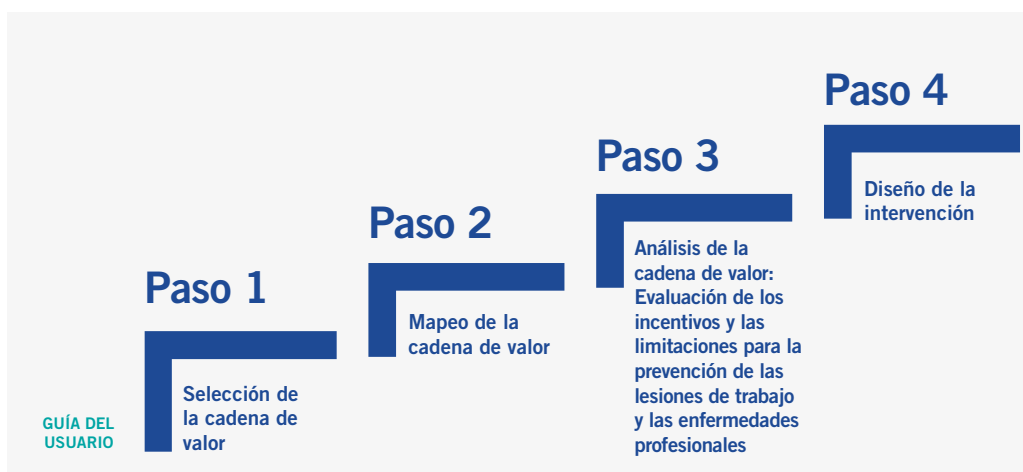
⁸ Disponible en: <https://ecampus.itcilo.org/course/view.php?id=852> (último acceso el 12 de julio de 2018).

2. Estructura de la guía y objetivos del aprendizaje

2.1 Estructura de la guía

El kit de inicio está integrado por cinco módulos que incluyen los cuatro pasos de la metodología.

Gráfico 1. Los cinco módulos de formación



La metodología tiene varios pasos, aunque algunos productos, como el mapeo de la cadena de valor, pueden finalizarse a través de un proceso iterativo entre varios pasos. La metodología está adaptada del Enfoque de Sistemas de Mercado para el Trabajo Decente⁹ que ya cuenta con material de formación y guías a las que se hace referencia en el presente kit de herramientas. Más que repetir los elementos de la metodología que se asemejan al enfoque inicial, esta Guía se centrará en los aspectos específicos que es preciso considerar cuando se intenta mejorar la SST en las CMV. En cada paso se incluirán referencias a la bibliografía pertinente y a las guías existentes para que pueda acceder a ellas con facilidad.

Cada paso está estructurado del mismo modo e incluye cuatro subdivisiones:

a) Situación y objetivos del aprendizaje

- La visión general del paso en cuestión.
- Cada paso cuenta con una serie de objetivos de aprendizaje que deben alcanzarse para concluirlo con éxito. No obstante, deben adaptarse a su contexto.

b) Productos y calendario

- Cada paso cuenta con resultados definidos claros. Al final de los procesos de cada paso, se deberían haber completado los productos definidos.
- Cada paso tiene un calendario establecido, que es meramente indicativo y debe adaptarse a su contexto. También proporciona información sobre el alcance del paso, así como sobre los recursos necesarios para llevarlo a cabo.

9 Ripley, M. 2016. Un enfoque de sistemas de mercado para el trabajo decente. OIT, Ginebra [en línea] Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/briefingnote/wcms_542450.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

c) Proceso

- Cada paso tiene un método que debe seguirse y adaptarse a su contexto.
- Ya sea a través de una revisión de documentos, de entrevistas o de ambos, siempre que sea necesario se proporcionarán información y plantillas.

d) Herramientas y recursos

- Se proporciona un conjunto de recursos. Para completar los productos de cada paso hay disponibles términos de referencia, herramientas de investigación, plantillas y material de formación.
- En cada paso se definen conceptos para facilitar la consulta y la comprensión, y se proporciona acceso a una bibliografía concisa para profundizar en los conocimientos acerca de los puntos clave del proceso.

3. Resumen de la metodología

3.1 Objetivos

El principal objetivo es proponer intervenciones adaptadas para mejorar la SST y, finalmente, reducir las lesiones de trabajo y las enfermedades profesionales en una cadena mundial de valor dada.

3.2 Enfoque

Se trata de un enfoque ascendente adaptado del Enfoque de Sistemas de Mercado para el Trabajo Decente¹⁰ con componentes adicionales para proporcionar una visión general de los peligros y los riesgos en materia de SST, las prácticas de SST y los resultados de SST en la cadena de valor, con objeto de adaptar las intervenciones dirigidas a reducir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y mejorar el bienestar en las CMV.

Las principales innovaciones incluyen la determinación de peligros y riesgos de SST, así como la identificación de perfiles de vulnerabilidad. Los perfiles de vulnerabilidad se definen como las características de grupos específicos de trabajadores que ponen en relación la exposición a peligros y riesgos profesionales con factores que hacen que los trabajadores tengan más posibilidades de estar expuestos a dichos peligros y riesgos y/o cuenten con poca capacidad para hacer frente a las consecuencias de dicha exposición. Estos factores incluyen otros elementos clave relativos al trabajo decente, en particular:

- el acceso efectivo a los servicios de SST (servicios para la determinación, medición y control de los peligros, servicios de salud en el trabajo,¹¹ formación en SST, etc.);
- la situación en el empleo;
- las condiciones de trabajo, en particular horas de trabajo, estructura salarial, etc.;

10 Ripley, M. 2016. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/briefingnote/wcms_542450.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

11 En el sentido del Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).

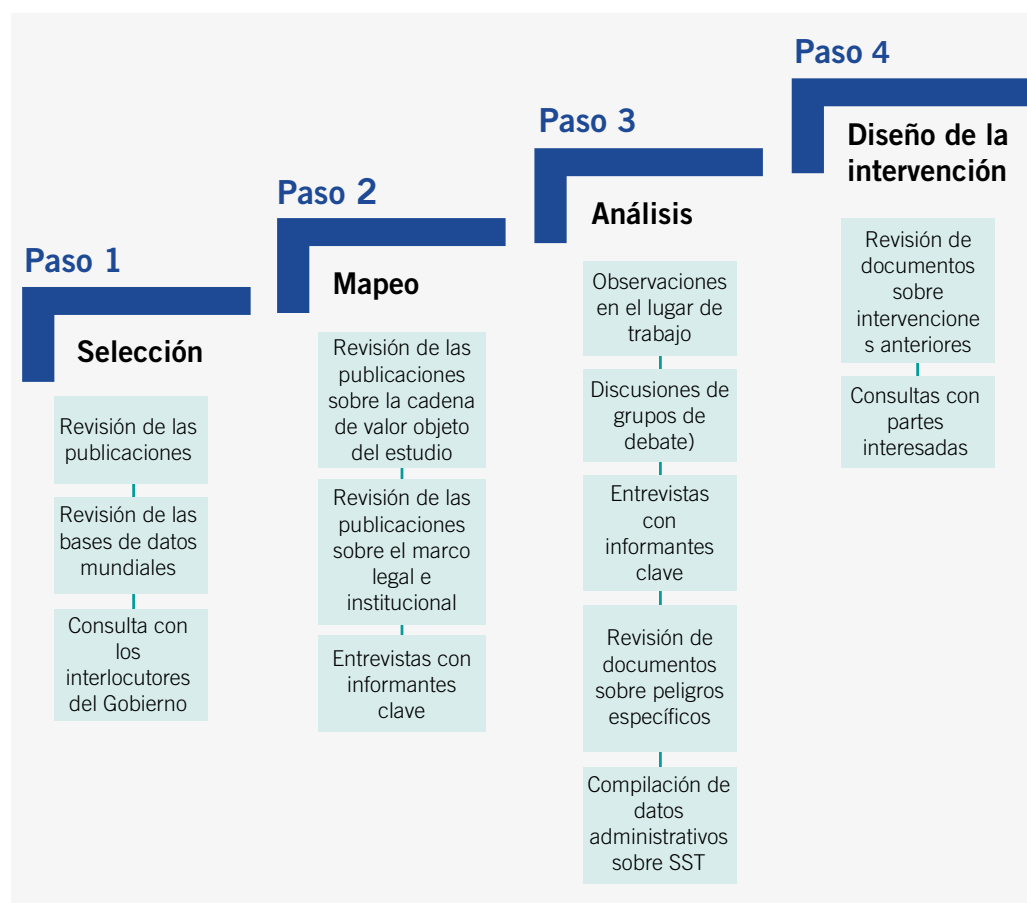
- una cobertura eficaz de protección social (especialmente aquellos regímenes que pueden repercutir en la incidencia de los accidentes en el lugar de trabajo, como los seguros de salud, enfermedad, protección de la maternidad, lesión profesional), y
- el nivel de organización de empleadores, trabajadores y productores.

Se trata de un método que permite determinar las prácticas comerciales y las brechas de política en las que están arraigadas las vulnerabilidades. El entender estas causas subyacentes permite prever respuestas sostenibles a medida para todos los niveles de la cadena de valor.

1.1. Pasos

Los dos primeros pasos se completan principalmente con el recurso a la revisión de documentos, el tercero incluye observaciones en el lugar de trabajo, entrevistas y grupos de debate, y el cuarto se logra llevando a cabo análisis y celebrando consultas con partes interesadas. El gráfico que figura a continuación expone los métodos de investigación utilizados en cada paso.

Gráfico 2. Visión general de los métodos de investigación en cada paso



3.3.1 Paso 1: Selección de la cadena de valor

Objetivo: Seleccionar la(s) cadena(s) de valor objeto de atención

Método: Basado en revisiones de documentos.

La persona ejecutora definirá indicadores por tema, evaluará el desempeño de la cadena de valor en cada tema y utilizará un método de puntuación para tomar la decisión final de entre dos a cinco cadenas de valor. Como esta opción debe adaptarse a cada contexto nacional específico, las prioridades nacionales definidas por el Gobierno son clave para orientar la decisión. A continuación se proponen cinco temas:

- a. Posición de mercado
- b. Empleo, condiciones de trabajo y SST
- c. Situación ambiental y social
- d. Organización y reglamentación sectoriales
- e. Potencial de transferibilidad

3.3.2 Paso 2: Mapeo de la cadena de valor

Objetivo: Realizar un mapeo de las cadenas de suministro seleccionadas y de su entorno de mercado,¹² que se utilizará para hacer un muestreo de los informantes y los lugares de trabajo clave para observar en el siguiente paso.

Método: Revisión de documentos de todas las fuentes de información disponibles y posibles contactos con asociados clave del proyecto (servicios públicos a cargo de la SST, por ejemplo) y actores de la cadena de valor.

El mapeo de la cadena de valor incluye:

- a. Una tipología detallada de los actores: describe la estructura y el flujo de la cadena en agrupaciones lógicas (los diversos actores de la cadena, los vínculos que existen entre ellos y la amplia gama de operaciones de la cadena, desde la etapa previa a la producción hasta el consumidor, aunque se proporcionará información menos detallada para la parte de la cadena de suministro que no esté ubicada en el país).
- b. Una visión de la escala: cuantifica la cadena de valor (tamaño y escala de los principales actores, volumen de producción, número de puestos de trabajo, ventas y destino de las exportaciones, distribución geográfica, incentivos económicos existentes o marco específico de política y marco normativo).
- c. La determinación de las funciones de apoyo proporciona una visión general del sistema de mercado en el que opera la cadena de valor (actores principales, tamaño y tipo, marco normativo y autoridades responsables que, habitualmente, si bien no exclusivamente, son el ministerio responsable del sector - por ejemplo el Ministerio de Agricultura, el Ministerio de Industria, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Comercio - así como los proveedores de servicios, en la medida en que guardan relación con el empleo, las competencias profesionales, la SST o la protección social) con

¹² Este ejercicio debería ejecutarse tomando en consideración los capítulos 1 y 2 de la Value Chain Development Guide for Decent Work, segunda edición, así como la publicación Agro-value Chain Analysis and Development: the UNIDO Approach, 2009. Disponible en: <http://www.fao.org/sustainable-food-value-chains/library/detalles/es/c/266279/> (último acceso el 12 de julio de 2018)

mayor hincapié en los servicios que inciden en los resultados de la SST (reglamentación pública y privada, autoridades responsables de la salud y la protección social, servicios de prevención de la salud, instituciones de seguridad social, proveedores de servicios y formación, etc.).

Estos tres elementos fundamentan la selección de los informantes clave a los que se debe entrevistar y de los lugares de trabajo que deben observarse durante el paso 3. La muestra debe:

- a. ser representativa de cada tipo de actor del mercado (y de las posibles diferencias geográficas), e incluir un número mínimo de entrevistados por cada tipo de actor para asegurar la triangulación de la información, e
- b. integrar todas las funciones de apoyo determinadas (a medida que se aplica el paso 3, la evaluación de funciones de apoyo específicas puede ser más o menos detallada, dependiendo de las necesidades y de las brechas que surjan). Es fundamental incluir un mínimo de representantes de los empleadores, los trabajadores y los servicios públicos con cometidos en materia de SST.

3.3.3 Paso 3: Análisis de la cadena de valor: evaluación de los incentivos y las limitaciones para la prevención de las lesiones de trabajo y las enfermedades profesionales

Objetivo: Realizar un análisis de la cadena de valor (ACV)¹³, que, entre otras cosas, se centrará en la SST (peligros y riesgos, así como prácticas de prevención, protección, promoción y compensación).

Método: Entrevistas cualitativas, grupos de debate y observaciones en el lugar de trabajo.

Este paso completará el mapeo de la cadena de valor con un análisis en profundidad de la dinámica en juego y su capacidad institucional y marco de política, así como la determinación de los peligros y riesgos principales para la seguridad y la salud de los trabajadores a lo largo de la cadena de valor y los ámbitos de desempeño y las cuestiones relativas al cumplimiento y sus causas subyacentes.

El análisis:

- a. determinará indicadores (tiempo, costos, valor añadido, productividad y distribución de los beneficios) sólidos del desempeño fundamentales (cualitativos y cuantitativos) en la cadena de valor;
- b. determinará los vínculos, las relaciones de poder y la gobernanza en la cadena de valor;
- c. determinará los peligros y riesgos principales para la salud en cada etapa de la producción y para cada tipo de actor en la cadena de valor, así como las prácticas en materia de prevención, protección, promoción y compensación;
- d. determinará los perfiles de vulnerabilidad, poniendo en relación la exposición a los peligros y los riesgos de SST con la calidad general del puesto de trabajo;

13 Este ejercicio debería ejecutarse tomando en consideración los capítulos 1 y 2 de la Value Chain Development Guide for Decent Work, segunda edición, así como la publicación Agro-value Chain Analysis and Development: the UNIDO Approach, 2009. Disponible en: <http://www.fao.org/sustainable-food-value-chains/library/detalles/es/c/266279/> (último acceso el 12 de julio de 2018)

- e. determinará las causas subyacentes del desempeño insuficiente en materia de SST (en los modelos empresariales de la cadena y/o por motivo de brechas de política o brechas institucionales), y
- f. evaluará el papel que desempeñan las principales funciones de apoyo en la SST, el modo en que pueden estar vinculadas a los incentivos y las limitaciones y determinará las brechas y las buenas prácticas (interés político o institucional por trabajar en cuestiones que pueden incidir en los resultados en materia de SST en la cadena de valor).

3.3.4 Paso 4: Diseño de la intervención

Objetivos: Obtener la combinación acertada de intervenciones públicas y privadas para mejorar la SST

Método: Consultas y revisiones de documentos

Los modelos de intervención se elaborarán a partir de la información compilada en los pasos 2 y 3. Los modelos de intervención son series de intervenciones que pueden mejorar eficazmente los resultados en materia de SST en la cadena de valor, cuyas necesidades y oportunidades se han revelado en los pasos 2 y 3. Una única intervención tiene pocas probabilidades de tener un impacto de estas características; así pues, debe preverse una combinación de intervenciones en las políticas y en el mercado.

Al hacerlo, debe prestarse especial atención a los elementos siguientes:

- a. visión específica de las brechas en la aplicación de la legislación, normativa y políticas existentes en materia de SST en un sector determinado;
- b. tipología de los actores y perfil de vulnerabilidad para ayudar a las personas que formulan las políticas a que concedan prioridad a su apoyo y adapten sus intervenciones;
- c. determinación de los canales de apoyo a los lugares de trabajo (proveedores de servicios empresariales, servicios públicos presentes en el terreno, organizaciones sectoriales, cooperativas, proveedores de insumos, etc.), y
- d. determinación de áreas donde puedan introducirse mejoras en las cuales existan o puedan existir incentivos para aplicar cambios y áreas donde puedan necesitarse intervenciones y financiación públicas.

4. Competencias profesionales e instrumentos necesarios

4.1 Competencias profesionales

Para aplicar esta metodología es preciso combinar conocimientos de disciplinas diversas y probablemente sea necesario contar con la participación de personas distintas con entornos complementarios. Teniendo presente que cada situación es distinta, a continuación se incluyen los conocimientos que, idealmente, debería tener el equipo interdisciplinario.

El equipo interdisciplinario debería contar con las siguientes competencias:

- a.** familiaridad con los métodos de investigación cualitativa;
- b.** conocimiento de la(s) cadena(s) de valor y contacto pertinente;
- c.** capacidad para identificar los peligros y los riesgos profesionales, tanto a partir de la observación como de testimonios de informantes clave, estudiar sus causas y valorar medidas de control;
- d.** conocimiento del marco institucional del país de origen, y
- e.** conocimiento de la estructura del mercado global para el producto objeto de examen.

Para el tercer paso de la metodología, que incluye observaciones, entrevistas y grupo de debate, es preciso prever el siguiente conjunto de competencias y experiencias adicionales:

- a.** conocimiento de los procesos de trabajo en la(s) cadena(s) de valor específica(s) objeto de examen;
- b.** contactos en la industria y la(s) cadena(s) de valor objeto de examen y capacidad para asegurar visitas y entrevistas en el lugar de trabajo, y
- c.** experiencia en hacer entrevistas y dirigir grupos de debate con la dirección, los trabajadores y/o pequeños productores.

En la mayoría de los casos, este paso puede requerir la contratación y la formación de consultores externos. El presente kit de herramientas contiene material que también puede utilizarse con este fin.

4.2 Material de formación

Las subsecciones siguientes ponen de relieve herramientas de formación de utilidad que complementan las del presente kit de herramientas. Para los ejecutores, puede resultar necesario, dependiendo de su entorno, acceder a formación adicional sobre SST o sobre desarrollo de cadenas de valor con objeto de sacar el máximo provecho de la aplicación de la metodología.

4.2.1 Recursos de formación de este conjunto de herramientas



GUÍA DEL USUARIO - ESTUDIO DE CASO NÚM. 1 - Estudio de caso completo – Colombia

GUÍA DEL USUARIO - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 1 – Módulo de formación completo

GUÍA DEL USUARIO - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 2 - Talleres y hoja de formación



GUÍA DEL USUARIO - PLANTILLA NÚM. 1 - Horario del taller

4.2.2 Material sobre seguridad y salud en el trabajo:

Alli, B. O. 2008. *Fundamental principles of occupational health and safety*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra: OIT, 2008. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093550.pdf (último acceso 12 de julio de 2018).

Se trata de una guía práctica para formular políticas y programas eficaces sobre seguridad y salud en el trabajo. Se centra en los temas fundamentales para promover y gestionar los sistemas nacionales y empresariales de seguridad y salud en el trabajo. Presenta una visión general concisa de las cuestiones que implica, junto a directrices específicas para el diseño, la aplicación y la gestión de las políticas, tanto a nivel nacional como empresarial. Los aspectos operacionales que conlleva el cumplimiento de los requisitos en materia de salud y seguridad también están cubiertos, con apartados detallados sobre legislación y control del cumplimiento, vigilancia de la salud en el trabajo y medidas de prevención y protección, así como sobre educación y formación en materia de salud. La segunda edición incluye áreas nuevas, como la reciente norma de la OIT sobre la promoción de la SST, VIH/sida y el mundo del trabajo, sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, y nuevas herramientas de información sobre seguridad química.

OIT. 2013. *Crear una cultura de prevención en materia de seguridad y salud* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra: OIT, 2013. Disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/WCMS_233220/lang-es/index.htm (último acceso el 12 de julio de 18).

Guía sobre el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), su Protocolo de 2002 y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm.187)



OIT. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra: OIT, 2012. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_162039/lang-es/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

El nuevo sitio web de la Enciclopedia es una plataforma global de conocimientos de vanguardia para el intercambio de información y buenas prácticas en materia de SST. Esta obra multidisciplinar de información y conocimientos en línea presenta al usuario general una visión panorámica de la materia. Los materiales de la Enciclopedia han sido escritos y recopilados por investigadores y expertos destacados. Es la fuente de referencia más completa sobre el tema y una de las publicaciones más importantes y respetadas de la OIT.

OIT. 2001. *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, ILO-OSH 2001, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2001. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_112582/lang-es/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

La OIT ha elaborado estas directrices como un instrumento práctico de ayuda a las organizaciones y las instituciones competentes para mejorar de manera continuada la eficacia de la SST. Se han formulado con arreglo a principios acordados a nivel internacional y definidos por los mandantes tripartitos de la OIT. Las recomendaciones prácticas de estas directrices están dirigidas a todas aquellas personas con responsabilidades en la gestión de la SST. Esta segunda edición incluye nuevas publicaciones en la bibliografía.

OIT. *LABADMIN/OSH e-library* [en línea]. Disponible en: <http://www.ilo.org/safework/areasofwork/occupational-safety-and-health-informationand-knowledge-sharing/facet/lang-en/index.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

Todo lo que desea saber sobre la SST, así como sobre la administración del trabajo y los servicios de inspección del trabajo en dos clics, con navegación intuitiva y una interfaz trilingüe y fácil de utilizar.

OIT. 1993. *Occupational Safety and Health Glossary*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra: OIT, 1993. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_113126/lang-en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

El Glosario está dirigido a traductores, intérpretes y profesionales de la seguridad y salud en el trabajo que necesitan consultar o escribir documentos en más de un idioma.

OIT. *Occupational Safety and Health Thesaurus* [en línea]. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/oshthes2/en/f?p=OSHTHES2:1011:0::NO::> (último acceso el 12 de julio de 2018).

El OSH Thesaurus contiene alrededor de 15.000 términos y sinónimos sobre seguridad y salud en el trabajo en inglés, francés y español clasificados jerárquicamente por tema.

OIT. 2013. *Fortalecimiento de la función de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo para contribuir a la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales* Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2013. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_229755/lang-es/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

El objetivo general de la Guía es proporcionar recomendaciones de política para la orientación futura en el ámbito de los regímenes de prestaciones por accidentes del trabajo y lesiones profesionales. La Guía va dirigida a un público mixto de destinatarios constituido por autoridades nacionales que se ocupan de la SST.

OIT. 2013. *Plan de Formación sobre Desarrollo de un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo* Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_234007/lang-es/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018)

El objetivo de este plan de formación es apoyar las actividades de formación destinadas a promover el enfoque estratégico de la OIT en relación con la SST. Hace aportaciones para el desarrollo de un programa nacional de SST, así como para la formulación de una política y un perfil nacionales en la materia.



4.2.3 Material sobre el desarrollo de las cadenas de valor

Chan, Man-Kwun. 2012. *Making Agricultural Value Chain Programmes Work for Workers: A Practical Guide for Development Donors and Practitioners*. Nota técnica de WIEGO (comercio mundial) núm. 4. Disponible en: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chan_WIEGO_TB4.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

Las notas técnicas de la red global dedicada a la investigación, las políticas y la acción Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO) ofrecen una guía tanto para un público especializado como para el público en general. Están diseñadas para fortalecer la comprensión y el análisis de la situación de las personas que trabajan en la economía informal, así como del entorno de políticas y de las opciones de política.

OIT. 2015. *Value chain development for decent work: how to create employment and improve working conditions in targeted sectors*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra: OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_434363.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

Esta segunda edición de la guía *Value Chain Development for Decent Work* hace hincapié en el paso del análisis a la acción. Incluye orientaciones ampliadas sobre el diseño y la aplicación de intervenciones para el desarrollo de una cadena de valor insistiendo en el empleo y la calidad de éste. Cabe señalar el esfuerzo realizado para ser breve y centrarse en las orientaciones fundamentales, sugiriendo lecturas allí donde pueda ser necesario entrar más en detalle.

CIF OIT *Módulo de aprendizaje electrónico de introducción al desarrollo de las cadenas de valor*. [en línea] Disponible en: <https://ecampus.italo.org/course/view.php?id=59&lang=en> (último acceso el 12 de julio de 2018).

Este módulo de formación autodirigido proporciona una introducción a la labor de la OIT en el desarrollo de las cadenas de valor y se centra en los subsectores más relevantes para la creación de empleo y la mejora de la calidad de éste. La OIT pretende abordar sistemas e instituciones que puedan impulsar la competitividad y la creación de empleo en sectores específicos utilizando un enfoque de desarrollo del mercado. Las intervenciones de la OIT se basan en el desarrollo de estrategias del sector privado dirigidas a fortalecer las empresas, las relaciones y los servicios empresariales, las estructuras de mercado y el entorno empresarial a fin de que canalicen más beneficios hacia la población más desfavorecida y creen más y mejores empleos eficazmente. Al estar basadas en los sólidos conocimientos que le confiere su experiencia en el desarrollo de mercados de servicios empresariales y en sus herramientas para mejorar el entorno empresarial, así como en prácticas óptimas en materia de pensamiento conceptual y metodologías participativas, las metodologías de la OIT relativas al desarrollo de las cadenas de valor constituyen avanzadas herramientas para la creación de empleo. El módulo de formación autodirigido incluye una descripción de lo que se entiende por desarrollo de una cadena de valor en la práctica y presenta un caso real. También explica las razones de la importancia del desarrollo de las cadenas de valor en la actualidad. Seguidamente pasa a exponer por qué el enfoque y el curso de la OIT sobre desarrollo de las cadenas de valor pueden contribuir al progreso de la labor de los participantes. Por último, el curso de la OIT sobre el desarrollo de las cadenas de valor se describe con la presentación de testimonios de antiguos participantes.

4.3 Visión general de las herramientas incluidas en el presente kit de herramientas

El cuadro que figura a continuación proporciona una visión general de los distintos tipos de herramientas prácticas que ofrece este kit para cada paso de la aplicación de la metodología.

Términos de referencia: Ejemplos de términos de referencia para la aplicación de las tareas que deben llevarse a cabo en cada paso. Pueden adaptarse a cada contexto nacional específico y utilizarse, por ejemplo, para contratar consultores locales o internacionales que apoyen en las tareas y cuenten con competencias especializadas de que no dispongan los miembros principales del equipo (por ejemplo, un conocimiento exhaustivo de una cadena de valor específica y contacto con la misma, conocimientos técnicos en sistemas de gestión de la SST, etc.)

Herramientas de investigación: Las herramientas utilizadas para llevar a cabo procesos de investigación que forman parte de los distintos pasos. Es necesario adaptarlas al contexto específico de cada país, cadena de valor o proyecto y utilizarse cuando se ejecutan los distintos pasos de la metodología. En el Paso 3 es fundamental dedicar tiempo suficiente a la adaptación de las herramientas.

Plantillas: Esbozan y dan forma a los productos finales que deben elaborarse en cada paso de la metodología. Pueden adaptarse al contexto específico de cada país, cadena de valor o proyecto.

Material de formación: Materiales de distinto tipo (por ejemplo, presentaciones, estudios de casos, ejercicios) que pueden adaptarse y utilizarse para autoformación o formación colectiva del equipo que estará a cargo de la ejecución de los distintos pasos de la metodología.

Cuadro 2. Visión general de los distintos tipos de herramientas prácticas incluidas en el presente kit de herramientas

	Paso 1 >	Paso 2 >	Paso 3 >	Paso 4
 Términos de referencia	Términos de referencia para la selección de la cadena de valor	Términos de referencia para el mapeo	Términos de referencia para el análisis	Términos de referencia para la consulta
 Herramientas de investigación	Fuentes para la selección: Hoja de puntuación	N/A	Paquete completo de herramientas de investigación utilizadas en la cadena de valor del aceite de palma en Indonesia Paquete completo de herramientas de investigación utilizadas en la cadena de valor de los textiles en Madagascar	N/A
 Plantillas	Informe de la selección de la cadena de suministro Hoja de proyecto	Informe del mapeo	Informe del análisis Carta de petición de acceso Plantillas para registrar entrevistas y observaciones	Carta de invitación para consulta Conclusiones de las consultas Hoja informativa
 Material de formación	Estudio de caso Presentación de PowerPoint Ejercicios	Estudio de caso Presentación de PowerPoint Ejercicios	Estudio de caso Presentación de PowerPoint Ejercicios	Estudio de caso Presentación de PowerPoint

Fuente: autores.

Al final de cada capítulo (en la sección de la caja de herramientas) se hará referencia a estas herramientas, al igual que en otros lugares de los capítulos cuando sea necesario. Estas referencias remitirán a herramientas y recursos disponibles y descargables a través de USB y en la plataforma en línea del kit de herramientas. El [anexo A](#) contiene una visión general completa de las herramientas disponibles.

Además de las herramientas mencionadas, a continuación encontrará recursos para dirigir talleres:



GUÍA DEL USUARIO -MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 2 - Talleres y hoja de formación



GUÍA DEL USUARIO - PLANTILLA NÚM. 1 - Horario del taller

4.4 Glosario de conceptos y terminología clave

Estas son las definiciones que se han adoptado para esta metodología. En cada módulo, se incluyen referencias a términos clave relacionados con el contenido del módulo.

A

Accidente del trabajo

Todo accidente ocurrido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que cause:

- lesiones de trabajo mortales
- lesiones de trabajo no mortales¹⁴

Análisis de los datos, resumen de las entrevistas y preparación del informe

El análisis incluye el resumen de las entrevistas, investigaciones documentales y debates de grupos focales para describir la cadena de valor y determinar incentivos y limitaciones para la SST y el trabajo decente.

C

Cadena mundial de suministro y Cadena mundial de valor

La OIT no ha adoptado aún una definición establecida para los términos “cadena mundial de suministro” y “cadena mundial de valor”. Es su informe más reciente sobre las “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo”¹⁵, la OIT publicó una estimación del número de puestos de trabajo incluidos en las CMV desde 1995 a 2013 en 40 países.¹⁶ Para realizar esta estimación, la definición utilizada de CMV por el equipo de investigación fue “relaciones demanda-oferta que surgen de la fragmentación de la producción entre fronteras, donde las distintas tareas de un proceso de producción se llevan a cabo en dos o más países”.¹⁷ La OIT también ha utilizado la siguiente definición de cadena de valor: “La gama completa de actividades necesarias entre la etapa de concepción de un producto o servicio, pasando por las etapas intermedias de producción y entrega a los consumidores finales, y su disposición final tras haber sido utilizado.”¹⁸ La gama de actividades necesarias puede incluir el diseño, la producción, la comercialización, la distribución y los servicios de apoyo. Las actividades que incluye una cadena de valor pueden llevarse a cabo “en una sola empresa o estar divididas entre varias empresas, en una única ubicación geográfica o

14 Alli, B. O. 2008. *Fundamental principles of occupational health and safety*. Segunda edición. OIT: Ginebra.

15 OIT. 2017. *Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement -Volume Two - Three Case Studies*. OIT: Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_593288/lang-en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

16 OIT. 2015. *Value Chain Development for Decent Work: How to create employment and improve working conditions in targeted sectors*. Segunda edición. Disponible en: http://www.ilo.org/empent/areas/value-chain-development-vcd/WCMS_434362/lang-en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

17 Krugman, P. 1995. “Growing world trade: Causes and consequences”, en *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1995, núm. 1, págs. 327–377 y Antras, P.; Chor, D. 2013. *Organizing the global value chain*, en *Econometrica*, vol. 81, núm. 6, págs. 2127–2204.

18 Kaplinsky, R y Morris, M. 2002. *A Handbook for Value Chain research*, Institute of Development Studies, Universidad de Sussex, y Centre for Research in Innovation Management, Universidad de Brighton, Disponible en: <https://www.ids.ac.uk/ids/global/pdfs/VchNov01.pdf> (último acceso el 12 de julio de 2018).

estar extendidas por áreas más amplias”.¹⁹ Una publicación de la Organización Mundial del Comercio afirma asimismo que “la expresión puede cambiar según se refiera al comercio en valor añadido, a la producción en coparticipación, las cadenas de suministro, la externalización, la deslocalización, la integración vertical o la producción fragmentada en lugar de las CMV, pero la noción esencial de producción conjunta en el plano internacional es la misma”.²⁰ A efectos de la presente metodología, los dos términos se utilizan indistintamente.

Capacidad de afrontamiento

En el contexto de la presente metodología, la capacidad de afrontamiento guarda relación con las estrategias y los recursos que los trabajadores tienen a su disposición para afrontar las consecuencias de su exposición a peligros en el trabajo. Concretamente, se trata de evaluar el acceso a los servicios de atención y compensación en caso de lesión de trabajo, enfermedad profesional o fallecimiento relacionado con el trabajo.²¹

Compensación

Con un régimen de prestaciones por accidentes del trabajo, las prestaciones en especies o en efectivo que puede recibir un trabajador que ha sufrido una lesión del trabajo o una enfermedad profesional son:

- Prestaciones monetarias por incapacidad temporal: En caso de lesión profesional, la mayoría de los sistemas de seguridad social pagan prestaciones monetarias hasta que el trabajador que ha sufrido la lesión se reincorpora al trabajo o ha alcanzado un nivel máximo de recuperación. La incapacidad temporal también incluye períodos de ausencia del trabajo para beneficiarse de los programas de rehabilitación profesional dirigidos a reducir al mínimo la pérdida permanente de capacidad para obtener ingresos.
- Prestaciones por incapacidad permanente y prestaciones de sobrevivientes: Las prestaciones por incapacidad permanente se hacen efectivas tras haberse estabilizado la condición médica del trabajador que ha sufrido la lesión y una vez éste ha pasado por programas de rehabilitación profesional, en caso de que existan. La incapacidad permanente puede ser total o parcial. Cuando un trabajador fallece a causa de un accidente o enfermedad relacionados con el trabajo, los supervivien-

19 OIT. 2015. World Social Protection Report. Disponible en: www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/.../wcms_245201.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

20 OMC. 2013. Global value chains in a changing world. Dir. Deborah K. Elms y Patrick Low. Fung Global Institute (FGI), Nanyang Technological University (NTU) y Organización Mundial del Comercio (OMC), 2013. Disponible en: https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/aid4tradeglobalvalue13_e.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

21 Este marco evalúa varias metodologías de evaluación de riesgos desde la perspectiva de la SST (Alli, B. O. 2008 Fundamental principles of occupational health and safety. Segunda edición. OIT: Ginebra.), y desde la perspectiva empresarial y de derechos humanos (Chan, Man-Kwun. 2012. Making Agricultural Value Chain Programmes Work for Workers: A Practical Guide for Development Donors and Practitioners. Nota técnica de WIEGO (comercio mundial) núm. 4 Disponible en: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chan_WIEGO_TB4.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018). y Tromp, D. 2016. Assessing Business-Related Impacts on Human Rights Indicators and Benchmarks in Standards and Practice. INEF-Report 110/2016. Duisburg: Institute for Development and Peace, Universidad de Duisburg-Essen. y Banco Europeo de Inversiones. 2013. Environmental and Social Handbook. Environment, Climate and Social Office. Disponible en: <http://www.eib.org/infocentre/publications/all/environmental-and-social-practices-handbook.htm> (último acceso el 2 de julio de 2018)

tes reciben las prestaciones; el cónyuge y los hijos que le sobreviven siempre son tomados en consideración.

- Prestaciones en concepto de gastos médicos y prestaciones de rehabilitación: Estas prestaciones pueden proporcionarse a través de la legislación relativa a la compensación del trabajador o en el marco de programas generales que no están limitados a las lesiones de trabajo y las enfermedades profesionales. El trabajador que ha sufrido la lesión suele tener derecho a recibir la atención médica necesaria hasta su plena recuperación. Las prestaciones de rehabilitación incluyen los gastos incurridos por los servicios necesarios para que el trabajador pueda reincorporarse a su trabajo y a su vida cotidiana.²²

Criterios

Cada tema incluye varios criterios que deben tomarse en consideración durante la revisión de documentos a fin de obtener una visión general de la cadena de valor y su entorno.

D

Debates de los grupos focales

Discusiones con un grupo representativo de personas que se preguntan sobre sus opiniones sobre temas seleccionados.²³ Se trata de un proceso que facilita la triangulación de la información.

Dimensión ambiental

Esta dimensión se refiere al modo en que la cadena de valor afecta (positiva o negativamente) al entorno y viceversa, incluido el cambio climático. Otro aspecto de esta

22 Véase el Programa mundial sobre los regímenes de seguro y protección por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (GEIP): http://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_624797/lang-en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

Así como las normas relacionadas: OIT. C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12) [en línea] Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312157 (último acceso el 12 de julio de 2018).

- OIT. C018 - Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18) [en línea] Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312163 (último acceso el 12 de julio de 2018).

- OIT. C017 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17) [en línea] Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312162 (último acceso el 12 de julio de 2018).

- OIT. R022 - Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925 (núm. 22) [en línea] Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R022 (último acceso el 12 de julio de 2018).

- C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) [en línea] Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312266 (último acceso el 12 de julio de 2018).

23 Social research Update. *Focus Groups, Issue 19* Department of Sociology, Universidad de Surrey. [En línea] Disponible en: <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU19.html> (último acceso el 12 de julio de 2018).

dimensión es la oportunidad de generar nuevos productos o servicios más favorables al medio ambiente y contribuir a una economía verde.²⁴

E

Empleador

Una persona física o jurídica que emplea a uno o más trabajadores.²⁵

Enfermedad profesional

Toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.²⁶

Entorno favorable

Entorno en el que se desarrolla la cadena de valor y opera desde el punto de vista comercial, así como desde la perspectiva de la creación de empleo y las condiciones de trabajo. Los mercados de apoyo están formados por personas o empresas que proporcionan servicios críticos a actores de la cadena de valor (insumos, conocimientos, asistencia técnica), pero que no poseen o compran el producto en su recorrido hacia los mercados finales.²⁷

Entrevistas a informantes clave

Las entrevistas a informantes clave son entrevistas cualitativas en profundidad a personas que saben lo que ocurre en el entorno o en relación con el tema objeto de estudio. El objetivo de las entrevistas a informantes clave es recopilar información de una gran variedad de personas que tienen conocimientos de primera mano sobre el tema y su entorno. Estas personas, con sus conocimientos y entendimiento particulares, pueden proporcionar ideas sobre la naturaleza de los sucesos, los problemas y hacer recomendaciones para posibles soluciones.²⁸ En el marco de la metodología que nos ocupa los informantes clave han sido interlocutores de la cadena de valor, trabajadores, delegados sindicales, representantes de asociaciones sectoriales, órganos de certificación, órganos gubernamentales y programas de desarrollo.²⁹

Entrevistas semiestructuradas

Una entrevista semiestructurada es una estrategia para recoger datos cualitativos durante la cual el investigador hace a los informantes una serie de preguntas abiertas

24 OIT. 2017. Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement -Volume Two - Three Case Studies. OIT: Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_593288/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

25 Alli, B. O. 2008. Fundamental principles of occupational health and safety. Segunda edición. OIT: Ginebra.

26 Alli, B. O. 2008. Fundamental principles of occupational health and safety. Segunda edición. OIT: Ginebra.

27 OIT. 2017. Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement -Volume Two - Three Case Studies. OIT: Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_593288/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

28 UCLA centre for health policy research. Disponible en: healthpolicy.ucla.edu/programs/health-data/trainings/documents/tw_cba23.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

29 Marshall MN. 1996. The key informant techniques. Family Practice; 13: 92-97 Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/df18/f52ec42d1fef4a149f474aeaad3cc51a4244.pdf> (último acceso el 12 de julio de 2018).

determinadas previamente. El investigador tiene más control sobre los temas de la entrevista que en una entrevista no estructurada, pero a diferencia de lo que ocurre en una entrevista estructurada o en un cuestionario con preguntas cerradas, no hay un número establecido de respuestas para cada pregunta.³⁰

Exposición

El proceso de estar expuesto a una sustancia que se encuentra en el propio entorno; una exposición que puede afectar a las personas de modos distintos.³¹

F

Funciones de apoyo

Las funciones de apoyo pueden aportar una visión general del sistema del mercado en que opera la cadena de valor, incluidos los principales actores, el tamaño y el tipo, el marco normativo y las autoridades responsables, como por ejemplo, el ministerio responsable del sector (Ministerio de Agricultura o Ministerio de Industria), así como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Comercio, entre otros, y los proveedores de servicios relacionados con el empleo, las competencias profesionales, la SST y la protección social. Las funciones de apoyo aportadas a la cadena de valor son variadas e incluyen infraestructura, servicios financieros y formación, entre otras. La presencia de estas funciones puede contribuir a mejorar el desempeño de los actores en la cadena de valor esencial.³²

H

Higiene

La práctica de principios que mantienen la salud, por ejemplo, la limpieza.³³

I

Incorporación de las consideraciones de género

La incorporación de las consideraciones de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los

30 Given, L. 2008. The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods, Universidad de Swinburne, Australia, pág. 1072. Disponible en: <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/the-sage-encyclopedia-of-qualitative-research-methods/book229805> (último acceso el 12 de julio de 2018).

31 Allí, B. O. 2008. Fundamental principles of occupational health and safety. Segunda edición. OIT: Ginebra.

32 OIT. 2017. Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement -Volume Two - Three Case Studies. OIT: Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_593288/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

33 Allí, B. O. 2008. Fundamental principles of occupational health and safety. Segunda edición. OIT: Ginebra.

hombres puedan beneficiarse de ellos por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.³⁴

Indicadores

Cada criterio incluye una serie de indicadores que deben tomarse en consideración a fin de orientar eficazmente la revisión de documentos.

Informantes clave

Los informantes clave son personas relevantes en puestos específicos del entorno de las CMV, lo que les otorga conocimientos especializados sobre otras personas, procesos o situaciones más amplios, detallados o privilegiados que los de otras personas y que, por consiguiente, constituyen recursos particularmente valiosos de información para el proyecto.³⁵

Iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación

Las distintas iniciativas emprendidas voluntariamente y regidas de manera autónoma por partes distintas de los gobiernos o las instituciones públicas, como las empresas, los sindicatos y/o las organizaciones no gubernamentales (ONG), con o sin la participación de otras partes.³⁶ Las establecen organizaciones privadas para integrar procedimientos sistemáticos que aseguren que las normas, incluidas las relativas a la mano de obra y la SST, se cumplen en la cadena de valor.

M

Marco lógico

El marco lógico es una herramienta que permite analizar la situación y que se utilizará para diseñar el proyecto utilizando una matriz. Proporciona la lógica y los fundamentos que motivan el cambio.

N

Normas sobre seguridad y salud en el trabajo

La Constitución de la OIT consagra el principio de que todos los trabajadores deberían estar protegidos contra dolencias, enfermedades y lesiones derivadas de su trabajo. Las normas de la OIT en materia de SST proporcionan herramientas esenciales a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para establecer prácticas y proporcionar el máximo nivel de seguridad en el trabajo. En 2003 la OIT adoptó una estrategia global para mejorar la SST que incluía el desarrollo de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, la promoción y la elaboración de instrumentos pertinentes, y asistencia técnica. La OIT ha adoptado más de 40 normas que abordan específicamente la SST, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas. Cerca de la mitad de los

34 OIT. Instrumentos para la igualdad de género [en línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

35 OIT. 2017. Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement -Volume Two - Three Case Studies. OIT: Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_593288/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

36 OIT. 2013. Informe final: Reunión de expertos sobre la inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/meetingdocument/wcms_235951.pdf

instrumentos de la OIT abordan directa o indirectamente cuestiones relacionadas con la SST. Las normas sobre SST están disponibles en la sección que figura a continuación.³⁷

P

Peligro

Una situación física con potencial para causar lesiones a las personas, daños a la propiedad, perjuicio al medio ambiente o una combinación de todos ellos.³⁸

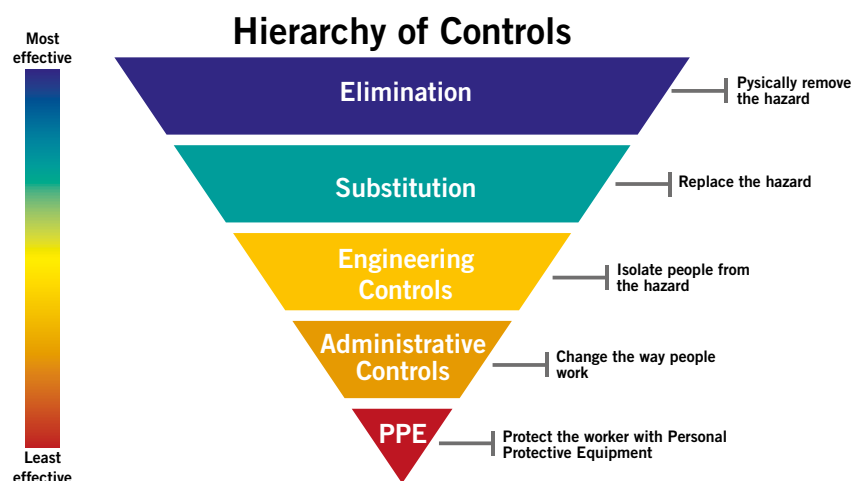
Perfiles de vulnerabilidad

A los efectos de la presente metodología, los perfiles de vulnerabilidad se definen como las características de grupos específicos de trabajadores que ponen en relación la exposición a peligros y riesgos profesionales con factores que hacen que los trabajadores tengan más posibilidades de estar expuestos a dichos peligros y riesgos y/o con poca capacidad para hacer frente a las consecuencias de dicha exposición.

Pirámide de controles

Enfoque técnico formulado para jerarquizar y seleccionar los controles más viables y eficaces, y determinar el tipo de intervención que mejor se corresponde con la prioridad de los objetivos de la intervención.³⁹ Para más información, véase la sección 3.10. sobre prevención de los peligros de las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001.⁴⁰

Gráfico 3. Jerarquía de los controles



Fuente: NIOSH.

37 OIT. Normas internacionales del trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo [en línea] Disponibles en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

38 Alli, B. O. 2008. Fundamental principles of occupational health and safety. Segunda edición. OIT: Ginebra.

39 Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Administración de la seguridad y salud en el trabajo, [en línea]. Disponible en: <https://www.osha.gov/shpguidelines/hazard-prevention.html> (último acceso el 12 de julio de 2018).

40 OIT. 2009. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2009. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_112582/lang-es/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

Potencial de aprovechamiento

El potencial de las partes interesadas para mejorar la eficacia de los modelos de intervención, así como para interactuar y cooperar con otros actores a fin de maximizar el impacto de las intervenciones.

Potencial de transferibilidad.

El potencial de transferibilidad pone de manifiesto que las conclusiones del estudio de investigación pueden aplicarse a otros contextos, situaciones y cadenas de valor.⁴¹

Prestaciones en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional,

Según el [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(núm. 102\)](#) de la OIT, las contingencias cubiertas deberán comprender las siguientes, cuando sean ocasionadas por un accidente del trabajo o una enfermedad profesional prescritos:

- estado mórbido;
- capacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido;
- pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando sea probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, y
- pérdida de medios de existencia sufrida por la viuda o los hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia.

La serie de prestaciones que establece el Convenio núm. 102 incluyen las siguientes:

- la asistencia médica necesaria,
- prestaciones monetarias de enfermedad durante el período de incapacidad para trabajar
- prestaciones de invalidez en caso de pérdida de capacidad para obtener ingresos, y
- prestaciones de sobrevivientes en caso de fallecimiento del sostén de la familia.

No obstante, estas prestaciones sólo son una de las facetas, la más visible, de la protección frente a las lesiones profesionales.⁴²

Promoción de la salud

La promoción de la salud es el proceso por el que se faculta a las personas a aumentar el control de su salud y a mejorarla. Para alcanzar un estado de bienestar físico, mental y social completo, una persona o grupo de personas debe poder identificar

41 OIT. 2017. Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement -Volume Two - Three Case Studies. OIT: Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_593288/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

42 Véase el Programa mundial sobre los regímenes de seguro y protección por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (GEIP): http://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_624797/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

OIT. ILO Standards on Employment Injury Benefit. [En línea] Disponible en: https://documents.wfp.org/stellent/groups/public/documents/manual_guide_proced/wfp203200.pdf (último acceso 12 de julio de 2018).

aspiraciones y hacerlas realidad, satisfacer necesidades y cambiar o poder afrontar el medio ambiente. Por consiguiente, la salud está considerada como un recurso para la vida cotidiana, no como un objetivo de vida. La salud es un concepto positivo que pone de relieve los recursos sociales y personales, así como las capacidades físicas. De ahí que la promoción de la salud no competa sólo al sector de la salud, sino que vaya más allá de los estilos de vida sanos e incluya el bienestar.⁴³

Promoción de la salud en el lugar de trabajo

Un programa efectivo de promoción de la SST complementa las medidas de SST y está integrado en el sistema de gestión de la SST de la organización. De este modo, contribuye a establecer y a mantener un entorno de trabajo seguro y saludable mejorando la calidad de la vida laboral y favoreciendo una salud mental y física óptima en el trabajo. Contribuye asimismo a capacitar a los trabajadores para afrontar más eficazmente los riesgos psicosociales y los riesgos relacionados con el trabajo, así como los problemas personales o familiares que pueden incidir en su bienestar y su desempeño laboral, como el estrés, la violencia o el abuso de alcohol o de estupefacientes. Ayuda a los trabajadores a gestionar mejor sus condiciones crónicas y a adoptar más iniciativas en relación con su salud a fin de mejorar su estilo de vida, la calidad de su alimentación y de sus horas de sueño y su condición física. Ello implica que las medidas adoptadas no deberían abordar únicamente estas cuestiones desde un punto de vista individual, sino también desde un punto de vista colectivo, muy relacionado con la mejora de las condiciones de trabajo, el entorno laboral y la organización del trabajo, así como con los entornos familiar, comunitario y social.

Los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST) son un esfuerzo emprendido conjuntamente por empleadores, trabajadores, sus comunidades y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y los hombres en el trabajo.⁴⁴

R

Reglamento

Una disposición gubernamental con fuerza de ley.⁴⁵

Rehabilitación y reincorporación al trabajo

El Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) (artículo 26) establece que los Miembros deben proporcionar servicios de rehabilitación profesional que, cuando sea posible, preparen a la persona incapacitada para reanudar sus actividades anteriores o, si esto no fuere posible, para ejercer la actividad lucrativa más adecuada, en la medida posible, a su ac-

43 OIT. 2012. SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies: trainer's guide / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2012. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_178397.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

44 OIT. 2012. SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies: trainer's guide

45 Tesoro de la OIT [en línea] Disponible en: <http://ilo.multites.net/defaulten.asp> (último acceso el 12 de julio de 2018).

tividad anterior, habida cuenta de sus calificaciones y aptitudes, y tomar medidas para facilitar la colocación adecuada de los trabajadores que hayan quedado inválidos.⁴⁶

Revisión de documentos:

Se trata de investigaciones utilizando fuentes publicadas y recursos internos previos al proyecto de investigación. El análisis resultante puede integrarse en las conclusiones generales del estudio y/o utilizarse para ayudar a configurar las conclusiones principales. En esta metodología, la revisión de documentos es un método de trabajo que tiene por objeto compilar, de manera eficiente en relación con los costos, los datos y la información existente sobre las cadenas de valor objeto del estudio. Una revisión de documentos está dirigida a conseguir información, datos y conocimientos que ya están disponibles, antes de iniciar las investigaciones en el terreno y durante las mismas.⁴⁷

Riesgo

Grado de probabilidad de que se produzca un acontecimiento no deseado con consecuencias determinadas, dentro de cierto período o en circunstancias especificadas. Puede expresarse como una frecuencia (el número de hechos específicos en la unidad de tiempo) o como una probabilidad (la probabilidad de que un hecho específico suceda a un hecho precedente), de acuerdo con las circunstancias.⁴⁸

S

Seguridad y salud en el trabajo

La ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo o que se producen en el lugar de trabajo y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general.⁴⁹

Servicios de salud en el trabajo

Los «servicios de salud en el trabajo» designan unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo, y

46 Véase el Programa mundial sobre los regímenes de seguro y protección por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (GEIP): http://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_624797/lang-en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) [en línea] Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312266 (último acceso el 12 de julio de 2018).

47 WFP (Programa Mundial de Alimentos). 2009. Capítulo 3. Desk study: literature review and secondary data. en Comprehensive Food Security & Vulnerability Analysis Guidelines. Disponible en: https://documents.wfp.org/stellent/groups/public/documents/manual_guide_proced/wfp203200.pdf (último acceso 12 de julio de 2018).

48 Alli, B. O. 2008. Fundamental principles of occupational health and safety. Segunda edición. OIT: Ginebra.

49 Alli, B. O. 2008. Fundamental principles of occupational health and safety. Segunda edición. OIT: Ginebra.

ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.⁵⁰

Sistema de mercado

El conjunto de interlocutores (tanto públicos como privados), funciones de apoyo (como información, infraestructura y elementos relacionados, como asesoramiento y servicios de certificación) y reglas (el entorno empresarial, las normas informales, el marco normativo) que configuran el funcionamiento de un mercado o cadena de valor principal. La disposición multiactor, multifunción incluye tres series principales de funciones (cadena de valor principal, reglas y reglamentos y funciones de apoyo) que desempeñan los distintos actores, y a través de las cuales se producen los intercambios.⁵¹

Sensibilidad

La sensibilidad determina características específicas de la situación en el empleo de los trabajadores que están vinculadas a su exposición a los riesgos e inciden en su naturaleza y frecuencia. Concretamente, determina y analiza los siguientes factores: el acceso a un sistema de gestión de los riesgos en el lugar de trabajo; el acceso a protecciones personales, colectivas y sociales que ayudan a prevenir riesgos profesionales; la situación en el empleo si está vinculada al acceso diferencial a la prevención y la promoción de los riesgos profesionales, así como a la protección frente a los mismos, y el estatuto de empresa o grupo de empresas si está vinculado a un acceso diferencial a comprobaciones del cumplimiento de la legislación por instituciones competentes (servicios de inspección del trabajo, inspección de la seguridad social, etc.).⁵²

Sensibilización

Divulgación de información con objeto de influir en el comportamiento u opinión individual, la conducta corporativa o la política y legislación públicas. Las medidas para apoyar la aplicación de los modelos de intervención entre las autoridades pertinentes con objeto de mejorar la SST en la cadena de valor mundial seleccionada.⁵³

50 OIT. 1985. C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) [en línea] Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161 (último acceso el 12 de julio de 2018).

51 Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH & ILO. 2015. Guidelines for Value Chain Selection: Integrating economic, environmental, social and institutional criteria. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_416392.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

52 Este marco evalúa varias metodologías de evaluación de riesgos desde la perspectiva de la SST (Alli, B. O. 2008 Fundamental principles of occupational health and safety. Segunda edición. OIT: Ginebra.) y desde la perspectiva empresarial y de derechos humanos (Chan, Man-Kwun. 2012. Making Agricultural Value Chain Programmes Work for Workers: A Practical Guide for Development Donors and Practitioners. Nota técnica de WIEGO (comercio mundial) núm. 4 Disponible en: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chan_WIEGO_TB4.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018). y Tromp, D. 2016. Assessing Business-Related Impacts on Human Rights Indicators and Benchmarks in Standards and Practice. INEF-Report 110/2016. Duisburg: Institute for Development and Peace, Universidad de Duisburg-Essen. y Banco Europeo de Inversiones. 2013. Environmental and Social Handbook. Environment, Climate and Social Office. Disponible en: <http://www.eib.org/infocentre/publications/all/environmental-and-social-practices-handbook.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

53 OIT. Thesaurus [en línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang-es/index.htm> (último acceso 12 de julio de 2018).

Servicios de inspección del trabajo

Una función pública desempeñada por inspectores designados específicamente que visitan periódicamente lugares de trabajo con objeto de establecer si se cumplen la legislación, las normas y los reglamentos. Suelen proporcionar asesoramiento verbal y escrito y orientaciones dirigidos a reducir los factores de riesgo y los peligros en el lugar de trabajo. En casos de peligro inmediato y grave para la seguridad y la salud deben estar capacitados para aplicar medidas más contundentes, así como en aquellos casos en que el empleador haga caso omiso de su asesoramiento repetidamente y sin justificación. El objetivo consiste en mejorar las condiciones de trabajo y el entorno laboral.⁵⁴

T

Tema

Jerarquía organizacional para orientar el proceso de selección de la cadena de valor. Los temas relacionados con las aglomeraciones industriales abordan una parte sustantiva de la cadena de valor y están divididos por criterios que deben tomarse en consideración durante la revisión de documentos a fin de obtener un conocimiento en profundidad de la cadena de valor. Los criterios se seleccionan con objeto de reflejar el desempeño de la cadena de valor desde los puntos de vista de económico, institucional, social y ambiental. Cada criterio incluye una serie de indicadores que deben tomarse en consideración con objeto de orientar eficazmente la revisión de documentos, y se proporcionan fuentes que permitan compilar información de interés para cada conglomerado, criterio e indicador.

Trabajador

Toda persona que desempeña un trabajo, ya sea regularmente o temporalmente, para un empleador.⁵⁵

Triangulación

La utilización de métodos múltiples para desarrollar una visión más precisa de cómo se han producido los cambios y de cuántos cambios se han producido. La triangulación es un medio de verificación que suprime los sesgos de las herramientas individuales y las fuentes de información y ayuda a validar los resultados generados por un método de medición.⁵⁶

54 Alli, B. O. 2008. Fundamental principles of occupational health and safety. Segunda edición. OIT: Ginebra.

55 Alli, B. O. 2008. Fundamental principles of occupational health and safety. Segunda edición. OIT: Ginebra.

56 Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH & ILO. 2015. Guidelines for Value Chain Selection: Integrating economic, environmental, social and institutional criteria. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_416392.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

4.5 Instrumentos de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo

4.5.1 Disposiciones generales

Instrumentos actualizados

- C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- R164 - Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
- C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- R171 - Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171)
- C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)
- R197 - Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197)
- R097 - Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)
- R102 - Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)
- R194 - Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)

Instrumento en situación provisoria

- R031 - Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1929 (núm. 31)

Recomendación sustituida

- R112 - Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1959 (núm. 112)

4.5.2 Protección contra riesgos específicos

Instrumento actualizado

- C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)
- R114 - Recomendación sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 114)
- C139 - Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)
- R147 - Recomendación sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 147)
- C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)
- R156 - Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 156)
- C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)

- R172 - Recomendación sobre el asbesto , 1986 (núm. 172).
- C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170).
- R177 - Recomendación sobre los productos químicos, 1990 (núm. 177).
- C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
- R181 - Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 181)
- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200);

Instrumento por revisar

- C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)
- C119 - Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119)
- R118 - Recomendación sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118)
- C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)
- R128 - Recomendación sobre el peso máximo, 1967 (núm. 128)
- C136 - Convenio sobre el becenio, 1971 (núm. 136)
- R144 - Recomendación sobre el becenio, 1971 (núm. 144)
- R003 - Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3)
- R004 - Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4)
- R006 - Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919 (núm. 6)

Instrumento retirado

- R032 - Recomendación sobre los dispositivos de seguridad de las máquinas, 1929 (núm. 32)

4.5.3 Protección en ramas de actividad económica específicas

Instrumento actualizado

- C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- R120 - Recomendación sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)
- C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
- R175 - Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175)
- C176 - Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)
- R183 - Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183)
- C184 - Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)
- R192 - Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)

Instrumento en situación provisoria

- C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45).

Instrumento obsoleto

- C062 - Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62)

Recomendación sustituida

- R053 - Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 53)
- R055 - Recomendación sobre la colaboración para prevenir los accidentes (edificación), 1937 (núm. 55)

Todos los instrumentos, así como la información sobre su ratificación, pueden consultarse en la base de datos NORMLEX de la OIT en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML-EXPUB:1:0::NO::>

Información adicional sobre leyes nacionales de SST disponible en LEGOSH, la base de datos mundial sobre legislación relativa a la seguridad y salud en el trabajo, en: www.ilo.org/dyn/legosh/en

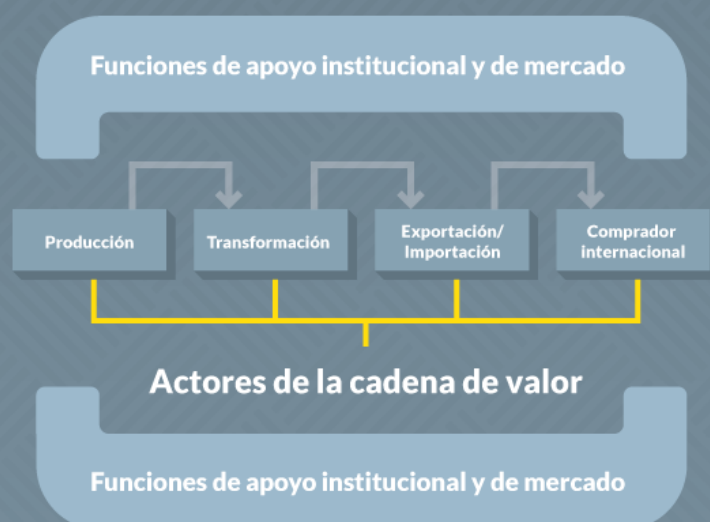
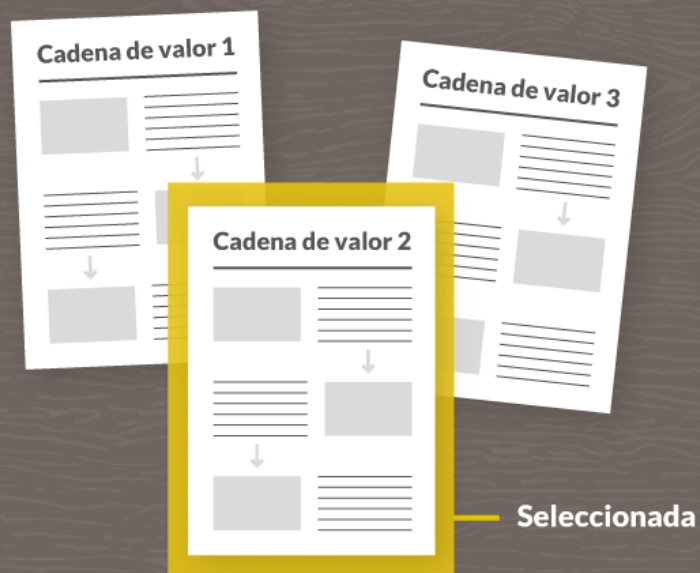
4.5.4 Códigos de recomendaciones prácticas sobre SST

- Exposición profesional a sustancias nocivas en suspensión en el aire, 1980.
- Seguridad en la utilización del amianto, 1984.
- Seguridad e higiene en las minas de carbón, 1986.
- Protección de los trabajadores contra las radiaciones (radiaciones ionizantes), 1987.
- Seguridad, salud y condiciones de trabajo en la transferencia de tecnología a los países en desarrollo, 1988.
- Seguridad y salud en minas a cielo abierto, 1991.
- Prevención de accidentes industriales mayores, 1991.
- Seguridad y salud en la construcción, 1992.
- Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, 1998
- Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, 1993
- Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1995.
- Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo, 1996.
- Protección de los datos personales de los trabajadores, 1997.
- Seguridad y salud en el trabajo forestal, 1998.
- Seguridad en la utilización de las lanas aislantes de fibra vítrea sintética (lana de vidrio, lana mineral de roca y lana mineral de escorias), 2000.
- Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, 2001
- Factores ambientales en el lugar de trabajo, 2001.
- El VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2001.
- La seguridad y la salud en las industrias de los metales no ferrosos, 2003.

| Paso 1: Selección



| Paso 2: Cartografía



| Paso 3: Análisis



| Paso 4: Diseño de intervención



Intervenciones para la mejora sostenible de los resultados de salud y seguridad en el trabajo

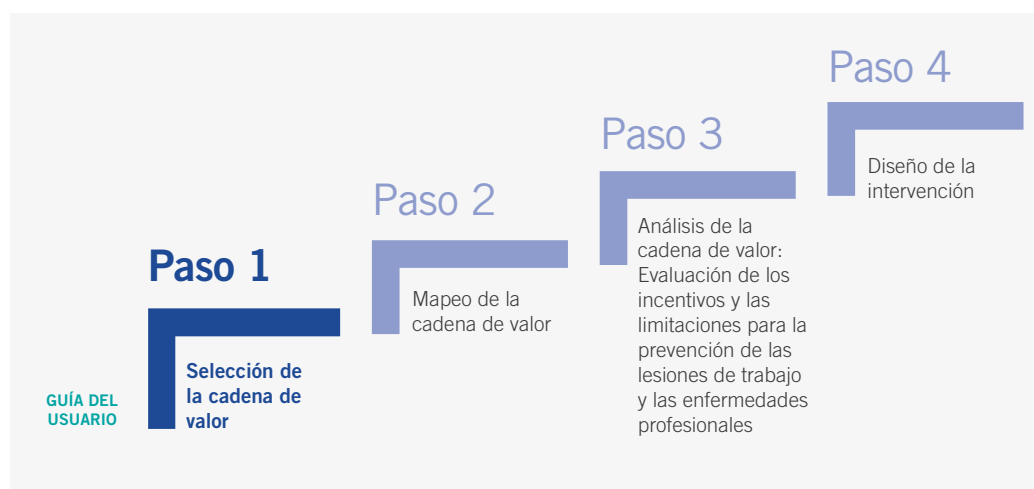
- _____
- _____
- _____

Paso 1

Selección de la cadena de valor

1. Situación y objetivos del aprendizaje

Gráfico 4. Paso 1: Selección de la cadena de valor



Este paso constituye el punto de partida del proyecto. El proceso de selección de la cadena de valor proporciona un marco para tomar una decisión documentada en la selección de una o más cadenas de valor adecuadas para un proyecto. Consiste en una revisión de documentos sobre tres a cinco cadenas de valor que operan en el país objetivo.

En el presente módulo, aprenderá a seleccionar una cadena de valor adecuada para los objetivos de su proyecto.

Al final de la sección sabrá:

- organizar el tiempo y los recursos necesarios para este paso;
- determinar cuáles son las principales cadenas mundiales de valor en el país;
- recopilar información para cada uno de los temas agrupando criterios de selección en una plantilla organizada;
- calificar cada cadena de valor en relación con cada tema;
- utilizar la plantilla de puntuación para hacer la elección final entre las cadenas de valor, y
- cumplimentar el documento de notificación para apoyar su decisión.

HERRAMIENTA PRACTICAS



PASO 1 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 1 - Fuentes para la selección de la cadena de valor

PASO 1 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 2 - Hoja de puntuación para la selección de la cadena de valor

2. Productos y calendario

Los productos previstos en este paso son:

- a. Un informe sobre el proceso de selección
- b. Una matriz de selección completa que respalde su selección
- c. Cadena(s) mundial(es) de valor seleccionada(s) a partir de una plantilla de puntuación para centrar el mapeo, el análisis y el modelo de intervención.

HERRAMIENTA PRACTICAS



PASO 1 - PLANTILLA NÚM. 2 - Informe de la selección de la cadena de valor

PASO 1 - PLANTILLA NÚM. 3 - Hoja de descripción del proyecto

Este paso debería durar aproximadamente **un mes**, dependiendo de la duración de los procesos de validación para la elección final.

Como ya se ha mencionado en la Guía del Usuario, para aplicar esta metodología es preciso combinar conocimientos de disciplinas diversas y probablemente sea necesario contar con la participación de personas distintas con entornos complementarios. Dicho esto, en el Paso 1 deberían participar principalmente el director del proyecto, que debería contar con experiencia en desarrollo y ser capaz de cooperar con especialistas según las necesidades. Si es necesario y la premura de los plazos así lo requiere, puede contratarse a consultores o a investigadores externos para apoyar la revisión de documentos en el Paso 1.

3. Proceso de selección de la cadena de valor

3.1 Visión general del proceso

Esta sección proporciona orientaciones sobre el modo de hacer una selección efectiva de una cadena de valor a través de una revisión de documentos rigurosa y de consultas básicas.

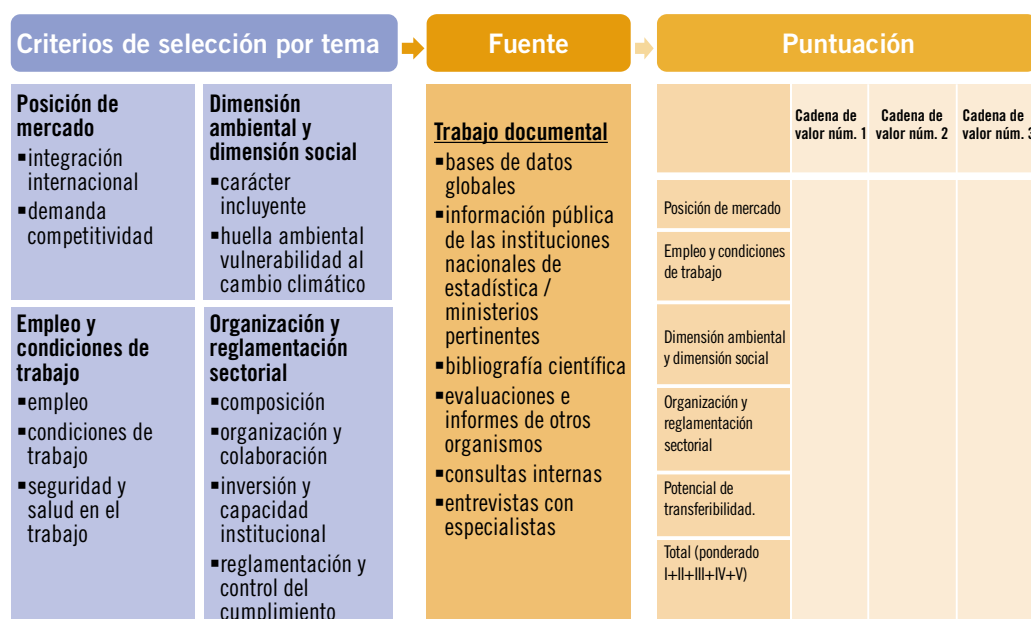
1. Escoja entre tres y cinco cadenas de valor para incluir en el proceso de selección. Elíjalas en función de su importancia en relación con las principales exportaciones del país y en consulta con las oficinas de país de la OIT respectivas y de las prioridades gubernamentales.
2. Evalúe y analice las cadenas de valor seleccionadas a partir de una revisión de documentos. La información recopilada servirá para puntuar cada criterio con objeto de elegir la cadena de valor más adecuada para el proyecto.

- i. **Temas:** La revisión de documentos sobre cada cadena de valor se organiza en torno a temas definidos que incluyen una serie de criterios.
- ii. **Criterios:** Cada tema incluye varios criterios que deben tomarse en consideración durante la revisión de documentos a fin de obtener una visión general de la cadena de valor y su entorno.
- iii. **Indicadores:** Cada criterio incluye una serie de indicadores que deben tomarse en consideración a fin de orientar eficazmente la revisión de documentos.
- iv. **Fuentes:** Con objeto de seleccionar información de interés para cada tema, criterio e indicador, se proporcionarán fuentes para la revisión de documentos.

*La **revisión de documentos** es un método de trabajo que tiene por objeto recopilar, de manera eficiente en relación con los costos, los datos y la información existente sobre las cadenas de valor objeto del estudio. Con una revisión de documentos se pretende conseguir información, datos y conocimientos que ya están disponibles, antes de iniciar las investigaciones en el terreno.*

3. Basándose en los datos y la información recopilada, utilice las matrices de puntuación y selección para elegir la cadena de valor más idónea.

Gráfico 5. Visión general del proceso de selección



Este instrumento de selección se ha adaptado de las Directrices OIT-GIZ para la selección de las cadenas de valor, que incluyen fuentes adicionales y una visión general.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH & ILO. 2015. Guidelines for Value Chain Selection: Integrating economic, environmental, social and institutional criteria.

Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_416392.pdf [último acceso el 12 de julio de 2018].

Como esfuerzo conjunto de la GIZ y la OIT, estas directrices proporcionan un enfoque holístico y estructurado de la selección de la cadena de valor. Combinan cuatro dimensiones distintas de las cadenas de valor/el desarrollo sostenible: económica, ambiental, social e institucional. Habida cuenta de que las cuatro dimensiones están interconectadas, el pasar por alto alguna de ellas durante la selección afectará a la siguiente etapa de análisis y desarrollo de la cadena de valor. Como en la actualidad no existe ningún enfoque o metodología completo o sistemático que combine estas cuatro dimensiones, se han adaptado estas directrices para colmar el vacío.

Al final del Paso 1 puede prepararse un informe para documentar la elección definitiva.

HERRAMIENTA PRACTICAS



PASO 1 - PLANTILLA NÚM. 2 - Informe de la selección de la cadena de valor

Para este paso pueden formularse términos de referencia con objeto de exponer las actividades que deben llevarse a cabo y dividir las tareas cuando se trabaje en equipos.

HERRAMIENTA PRACTICAS



PASO 1 -TÉRMINOS DE REFERENCIA NÚM. 1 - Términos de referencia de la selección de la cadena de valor

3.2 Revisión de documentos

Esta sección proporciona una visión general de los criterios de selección, los indicadores y sus posibles fuentes para cada uno de los siguientes temas:

a. Posición de mercado

Este tema tiene por objeto obtener una idea de la situación actual de la cadena de valor en cuanto a limitaciones económicas y logros. Mientras lleva a cabo la puntuación debería examinar lo siguiente: según la bibliografía existente sobre las CMS es importante tener en cuenta la naturaleza de la relación entre los actores de la cadena de valor para evaluar el grado de integración y de cooperación que existe entre ellos, y con ello las posibilidades de colaborar con ellos en relación con las condiciones de trabajo existentes. Sin un verdadero reconocimiento por parte de los propios actores de la cadena de valor de su pertenencia a la misma, es poco probable que el enfoque de la CMS sea eficaz, por lo que tal vez sea necesario considerar la posibilidad de aplicar otras estrategias.

b. Empleo, condiciones de trabajo y SST

Este tema debería proporcionar una visión general del tipo de patrón de empleo y de las necesidades documentadas para la mejora de la SST en la cadena de valor, incluida una revisión de los datos disponibles sobre SST.

c. Dimensión ambiental y dimensión social

Este tema tiene por objeto entender el tipo de grupo objetivo que tiene la cadena de valor y si los factores ambientales pueden verse afectados negativa o positivamente por una intervención en la cadena de valor en cuestión.

d. Organización y reglamentación sectorial

Este tema se centra en los indicadores de las estructuras y organizaciones de la cadena de valor existente que, por ejemplo, podrían movilizarse en el marco de una intervención.

e. Potencial de transferibilidad.

Este último tema es especialmente importante ya que la labor sobre SST en una cadena de valor específica en un país dado podría trasladarse ya sea a otro lugar del país o a otros países productores.

En el apartado de Instrumentos y Recursos encontrará información sobre las fuentes para cada tema.

HERRAMIENTA PRACTICAS



PASO 1 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 1 - Fuentes para la selección de la cadena de valor

f. Puntuación

Con objeto de evaluar las cadenas de valor determinadas, puntúe los criterios del 1 al 5.

Las puntuaciones se basan en el estado actual del propio criterio y, en el caso de algunos criterios que abarcan tendencias o potencial de crecimiento, en las perspectivas. La puntuación se basa lo máximo posible en datos y cifras disponibles de información secundaria y análisis y estadísticas existentes.

Puntuación

- 1: Muy deficiente/Muy baja
- 2: Deficiente/Baja
- 3: Aceptable/Intermedia
- 4: Buena/Alta
- 5: Muy buena / Muy alta

Por razones prácticas relacionadas con el calendario, las sinergias existentes y otros aspectos, cabe la posibilidad de seleccionar una cadena de valor que no haya obtenido la mejor puntuación. Esta decisión debe documentarse.

HERRAMIENTA PRACTICAS



PASO 1 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 2 - Hoja de puntuación para la selección de la cadena de valor

3.2.1 Comprensión de las lagunas de datos existentes sobre SST y puntuación en consecuencia

A fin de evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es importante poder detectarlos y conocer sus causas. La disponibilidad de datos al respecto es pues decisiva para un sistema de gestión de la SST eficaz a nivel de empresa, de sector y de país. La disponibilidad de datos sobre indicadores de SST en las CMV se une a la cuestión general de disponibilidad de datos fiables sobre SST en el contexto de las investigaciones existentes.⁵⁷

La Resolución (OIT, 1988) sobre estadísticas de lesiones profesionales (ocasionadas por accidentes del trabajo), adoptada por la decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) define tres tipos de indicadores de la SST.

⁵⁷ Resumido en OIT. 2012. Improvement of national reporting, data collection and analysis of occupational accidents and diseases. OIT: Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---/wcms_207414.pdf (último acceso 12 de julio de 2018). y OIT 2017. Retos que plantea la recopilación de datos fiables sobre SST. Ficha informativa para el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2017 "Optimizar la compilación y la utilización de datos sobre SST" Disponible en: <https://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang-es/index.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

Gráfico 6. Ejemplos de indicadores de la SST

Indicadores de resultado

■ Ejemplos:

- ▶ Número de lesiones de trabajo y enfermedades profesionales
- ▶ Número de personas lesionadas / número de casos de lesiones del trabajo y enfermedades profesionales
- ▶ Tiempo perdido por lesiones de trabajo, según la definición de la CIET.
- ▶ Costo de las lesiones y los accidentes

Indicadores de capacidad y competencia

■ Ejemplo:

- ▶ Número de inspectores o profesionales de salud que tratan con la seguridad y salud en el trabajo

Indicadores de actividades

■ Ejemplos:

- ▶ Número de días de formación
- ▶ Número de inspecciones
- ▶ Número de accidentes del trabajo investigados

Estos indicadores sirven para evaluar el estado de la SST en la población activa (resultados), así como las capacidades disponibles y los esfuerzos desplegados para mejorar dichas condiciones (capacidad, competencia y actividades). Las directrices estadísticas internacionales actuales sobre lesiones profesionales figuran en anexo a la Resolución relativa a las estadísticas de lesiones del trabajo (causadas por accidentes del trabajo) adoptada por la 16.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1998).⁵⁸ Además pueden compilarse los indicadores de los ODS 1.3.1, 8.8.1 y 8.8.2.⁵⁹

⁵⁸ Disponible en: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087530/lang-es/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

⁵⁹ Disponible en: http://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/osh/WCMS_621027/lang-es/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

A continuación figuran las principales fuentes⁶⁰ para la compilación de dichos indicadores, así como sus limitaciones y los desafíos a que se enfrentan a efectos de cobertura, exactitud y comparabilidad⁶¹:

- a. **Estadísticas de los servicios de inspección del trabajo:**⁶² el registro de la notificación de los accidentes y las lesiones del trabajo y las enfermedades profesionales al servicio de inspección del trabajo se basa con frecuencia en los requisitos legales que deben cumplir los empleadores para declarar dichos accidentes, lesiones y enfermedades, aunque la no notificación sigue siendo un problema en la economía formal y dichos requisitos no suelen llegar a la economía informal. Otras estadísticas adicionales sobre inspección del trabajo pueden proporcionar una serie de indicadores de capacidad, competencias y actividades.
- b. **Registro de siniestros declarados a los regímenes de seguros para lesiones de trabajo:** las demandas de indemnización en caso de accidente o lesión del trabajo o enfermedad profesional con arreglo al seguro social obligatorio reflejan la incidencia de las lesiones de trabajo y las enfermedades profesionales susceptibles de indemnización en la población cubierta por el seguro. En los países de ingresos bajos y medianos, la población cubierta suele ser sólo una pequeña parte de la fuerza de trabajo, no incluye a los trabajadores de la economía informal y a menudo tampoco incluye a los trabajadores de la economía formal que no tienen un contrato permanente.⁶³
- c. **Datos sobre la vigilancia de la salud:** a menudo, los países en desarrollo no disponen de datos sobre morbilidad y mortalidad relacionadas con los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, a menudo es debido a que el sistema de salud no suele estar equipado para generar este tipo de datos (dotación escasa de personal calificado para detectar la morbilidad y la mortalidad atribuibles a la exposición a peligros en el trabajo, disponibilidad y accesibilidad geográfica y financiera limitada a servicios de SST y servicios de atención de salud en general, inexistencia de un sistema de control, falta de una base de datos con datos desglosados, etc.). Estas deficiencias explican que rara vez se disponga de datos sobre la carga de enfermedades y lesiones de origen profesional a nivel nacional. También explican por qué los datos sobre enfermedades profesionales siguen siendo escasos, incluso aunque los datos sobre accidentes del trabajo estén disponibles.

60 Entre otros recursos cabe señalar los sistemas de notificación de incidentes, las encuestas de trabajadores y empleadores, los registros de las instituciones de protección social (incluido el seguro social y la asistencia social), los servicios de urgencias, etc. La OIT recomienda establecer una comisión de coordinación a nivel nacional que incluya a representantes del Gobierno, a otros productores de estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

61 Tesouro de 2017. World Safe Day 2017: new and innovative partnership launched in Brazil Brasilia, 28 April 2017 [en línea] Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../---lab_admin/.../wcms_551554.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

62 Para más referencias y directrices, véanse: Convenio de la OIT sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), así como Tesouro de 2016. Guía sobre la armonización de las estadísticas sobre la inspección del trabajo Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_525554.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

OIT. 2017. Recopilación y utilización de estadísticas sobre inspección del trabajo - Una guía breve Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_541310.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

63 Tesouro de 2015. Informe Mundial sobre la Protección Social. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_550475.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

d. Información sobre sostenibilidad: En la actualidad, algunas empresas, autoridades públicas y ONG de todo el mundo publican informes sobre sostenibilidad, incluidos los efectos económicos, ambientales y sociales de su actividad diaria. Muchos de estos informes incluyen datos sobre SST, como los informes que integran la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (GRI) u otros informes de conformidad de otras iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación y otros programas.⁶⁴ Sin embargo, los datos publicados se refieren a establecimientos o empresas concretos y no están desglosados de tal modo que puedan trasladarse a otros establecimientos, sectores y países, y compararse.

Los datos obtenidos de las tres primeras fuentes mencionadas suelen compilarse a nivel nacional y no suelen estar desglosados por sector, y menos por cadena de suministro. En los tres estudios de casos realizados en el contexto del proyecto OIT-UE sobre SST en las CMV, el caso del café en Colombia destaca como esfuerzo conjunto de la Federación Nacional de Cafeteros (FNC) y el Ministerio de Trabajo en la recopilación de datos sobre SST, específicamente en la base de suministro de la cadena.⁶⁵ La falta de datos de SST compilados, completos y fiables en las distintas etapas de la producción en las cadenas de suministro obstaculiza la sensibilización y la creación de consenso acerca de la adopción de medidas prioritarias de prevención. También desincentiva la inversión en cuestiones que suelen considerarse intangibles, en particular por parte de actores que pueden no estar conectados a un entorno institucional favorable relacionado con la SST (como reflejan las entrevistas realizadas en el contexto de los estudios de casos a agricultores y sus familias en áreas rurales y remotas).

⁶⁴ Por ejemplo el Programa Better Work de la OIT y la CIF: <https://betterwork.org/>

⁶⁵ Las dos instituciones se asociaron para realizar una encuesta a los cafeteros sobre la SST en 2013 y 2014.

3.3.2 Consideraciones adicionales

Sinergias y elementos comunes

El mapeo de las intervenciones existentes y la búsqueda de sinergias y elementos complementarios con otros proyectos existentes son necesarios para evitar solapamientos y aprovechar las sinergias.

Ajuste estratégico en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD)

Es importante comprobar si la cadena de valor se ajusta a las prioridades específicas del país, y a las establecidas por las Naciones Unidas y la OIT, y las prioridades gubernamentales: Marcos/políticas nacionales para el desarrollo del MANUD, así como PTDP de la OIT. Respecto a los PTDP, los países con resultados de programa por país sobre SST pueden haber señalado ya algunas prioridades.

Para más información, sírvase consultar las siguientes fuentes:

- Base de datos sobre PTDP:

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/program/dwcp/lang--en/index.htm>

- La información sobre el MANUD está disponible en el sitio web de los equipos de las Naciones Unidas en los países. <https://undg.org/about/un-country-level/>

3.2.3 Puntuación final:

La puntuación final es el resultado de una evaluación rápida de la cadena de valor a partir de la revisión de documentos. Se proporciona una plantilla de Excel para calcular el peso y la puntuación ponderada del resultado para cada criterio y cada tema.

HERRAMIENTA PRACTICAS



PASO 1 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 2 - Hoja de puntuación para la selección de la cadena de valor

Es necesario adaptar esos pesos o medidas a los contextos específicos de cada proyecto y país.

Cuadro 3. Matriz de la puntuación final

Temas y criterios	Puntuación	Peso	Puntuación ponderada
1. Posición de mercado			
Importancia de la cadena de valor para la economía local			
Perspectivas de crecimiento de la demanda			
Competitividad y rentabilidad			
<i>Subtotal I</i>			
2. Empleo y condiciones de trabajo			
Importancia de la cadena de valor en cuanto al empleo y al aumento de los puestos de trabajo			
Vulnerabilidad de los patrones de empleo y calidad relativa de las condiciones de trabajo			
Deficiencias de los sistemas de gestión de riesgos y mecanismos de mitigación			
Importancia de los factores de riesgo / peligro			
<i>Subtotal II</i>			
3. Dimensión ambiental y dimensión social			
Potencial para implicar a las comunidades pobres			
Repercusión positiva del cambio climático			
Potencial de evitar el impacto negativo en el medio ambiente y en la salud de las comunidades locales			
<i>Subtotal III</i>			
4. Organización y reglamentación sectorial			
Nivel de inversión en el sector			
Nivel de organización y colaboración			
Disponibilidad y capacidad de las partes interesadas			
Relevancia política e interés político			
<i>Subtotal IV</i>			
5. Potencial de transferibilidad.			
Producto comercializado desde otros países en desarrollo			
Transferibilidad a otras cadenas similares a nivel local			
Transferibilidad potencial a través de una empresa líder			
<i>Subtotal V</i>			

3.2.4 Matriz de la selección

La matriz de la selección compila todas las puntuaciones para cada tema. Se proporciona una plantilla de Excel para calcular la puntuación ponderada de cada agrupamiento y proporcionar el resultado final para cada cadena de valor.

HERRAMIENTA PRACTICAS



PASO 1 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 2 - Hoja de puntuación para la selección de la cadena de valor

Cuadro 4. Matriz de la selección final

Matriz de la selección	Cadena de valor núm. 1 Indique el nombre			Cadena de valor núm. 2 Indique el nombre			Cadena de valor núm. 3 Indique el nombre		
	Puntuación	Peso	Puntuación ponderada	Puntuación	Peso	Puntuación ponderada	Puntuación	Peso	Puntuación ponderada
1. Posición de mercado									
2. Empleo y condiciones de trabajo									
3. Dimensión ambiental y dimensión social									
4. Organización y reglamentación sectorial									
5. Potencial de transferibilidad.									
<i>Total (ponderada I+II+III+IV+V)</i>									

3.2.5 Decisión de la selección final

A partir de los resultados de la revisión de documentos, los resultados se presentan a la OIT/ Organización, las partes interesadas nacionales y, por último, al donante para tomar la decisión final sobre la cadena de valor. Esto puede adoptar la forma de una comunicación bilateral o de una reunión conjunta.

Debe elaborarse un informe que resuma los datos recopilados durante la revisión de documentos que documente el proceso de selección.

HERRAMIENTA PRACTICAS



PASO 1 - PLANTILLA NÚM. 2 - Informe de la selección de la cadena de valor

Basándose en la selección, puede prepararse una ficha con información para presentar el proyecto y la(s) cadena(s) de valor seleccionada(s). Esto es de utilidad para distribuir entre las partes interesadas en los siguientes pasos:

HERRAMIENTA PRACTICAS



PASO 1 - PLANTILLA NÚM. 3 - Hoja de descripción del proyecto

4. Herramientas y recursos



4.1 Conceptos clave y definiciones

Encontrará los siguientes conceptos en el índice de la Guía del usuario.

- Temas
- Revisión de documentos
- Sistema de mercado
- Cadena de valor

Caja de herramientas



PASO 1 - TÉRMINOS DE REFERENCIA NÚM. 1 - Términos de referencia de la selección de la cadena de valor



PASO 1 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 1 - Fuentes para la selección de la cadena de valor

PASO 1 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 2 - Hoja de puntuación para la selección de la cadena de valor



PASO 1 - PLANTILLA NÚM. 2 - Informe de la selección de la cadena de valor

PASO 1 - PLANTILLA NÚM. 3 - Hoja de descripción del proyecto



PASO 1 - ESTUDIO DE CASO NÚM. 2 - Implantación del PASO 1 en la cadena de valor del café de Colombia

PASO 1 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 3 - Ejercicio de selección

PASO 1 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 4 - Presentación del PASO 1



4.3 Lecturas útiles

Tesaurus de Country profiles on occupational safety and health [en línea]. Disponible en: <http://www.ilo.org/safework/countries/lang--en/index.htm> [último acceso el 12 de julio de 2018].

Country profiles on occupational safety and health

Tesaurus de Base de datos mundial sobre seguridad y salud en el trabajo (LEGOSH) [en línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1000:0::NO::> (último acceso el 12 de julio de 2018).

La Base de datos mundial de legislaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo de la OIT (LEGOSH) proporciona una vista del marco normativo de los principales elementos de la legislación sobre SST, incluida la gestión y la administración de la SST, los deberes y las obligaciones de los empleadores, los derechos y los deberes de los trabajadores, la inspección y el cumplimiento en materia de SST, entre otros. La estructura de clasificación de LEGOSH está basada en un grupo exhaustivo de 11 temas que sigue y recoge lo principal de normas fundamentales de la OIT como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y la Recomendación núm. 164 relacionada, el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y otros instrumentos técnicos como referencias.

OIT. *IPEC - Tablero por país. Regiones y países*. [en línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/ipec/Regionsandcountries/lang--en/index.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

El tablero por país sobre trabajo infantil del IPEC proporciona acceso a información, proyectos, programas y planes con impacto en la lucha contra el trabajo infantil a nivel nacional. El cuadro proporciona información de varias fuentes para presentar un panorama amplio de la situación nacional del trabajo infantil y las principales medidas adoptadas para combatirlo.

OIT. *Working Conditions Laws Database*. [en línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home> [último acceso el 12 de julio de 2018].

La base de datos de la OIT de la legislación sobre las condiciones de trabajo aporta una visión del entorno normativo de las jornadas de trabajo, los salarios mínimos y la protección de la maternidad en más de 100 países de todo el mundo. Incluye información completa sobre la legislación que permite realizar investigaciones personalizadas sobre países específicos, comparar la legislación de varios países o regiones sobre un tema en particular o realizar búsquedas de información por texto. Para cuestiones seleccionadas, es posible hacer comparaciones históricas.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH & ILO. 2015. *Guidelines for Value Chain Selection: Integrating economic, environmental, social and institutional criteria*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_416392.pdf [último acceso el 12 de julio de 2018].

Como esfuerzo conjunto entre la GIZ y la OIT, estas directrices proporcionan un enfoque holístico y estructurado para la selección de la cadena de valor. Combinan las cuatro dimensiones distintas de cadenas de valor/el desarrollo sostenible: económica, ambiental, social e institucional. Habida cuenta de que las cuatro dimensiones están interconectadas, el pasar por alto alguna de ella durante la selección afectará a la siguiente etapa de análisis y desarrollo de la cadena de valor. Como en la actualidad no existe ningún enfoque o metodología completo o sistemático que combine estas cuatro dimensiones, se han adaptado estas directrices para colmar el vacío.

USAID *Value Chain Selection*. *Marketlinks*. [en línea] Disponible en: <https://www.marketlinks.org/good-practice-center/value-chain-wiki/value-chain-selection> [último acceso el 12 de julio de 2018].

La selección de la cadena de valor es el proceso consistente en priorizar industrias o cadenas de valor a partir de criterios que incluyen su potencial de crecimiento y competitividad, su impacto, y su contribución a otros objetivos de desarrollo como la mitigación de conflictos, el empoderamiento de la mujer, la seguridad alimentaria o la gestión de los recursos naturales. El proceso de selección es de por sí subjetivo, y siempre existe el riesgo de seleccionar una cadena de valor por las razones equivocadas. El objetivo del proceso de selección es reducir la subjetividad al máximo.

Organización Mundial de la Salud (OMS) *Observatorio mundial de la salud (GHO)*. [en línea] Disponible en: <http://www.who.int/gho/es/> [último acceso el 12 de julio de 2018].

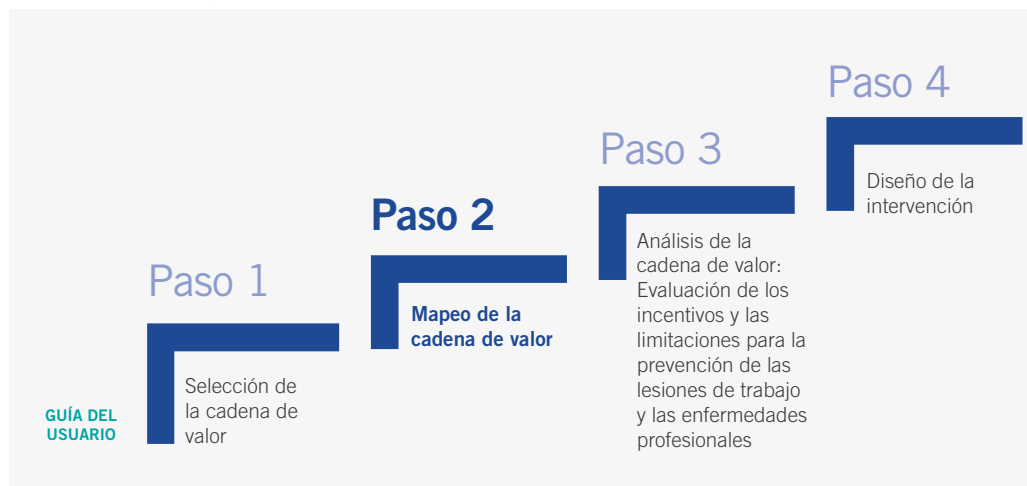
Las páginas temáticas del Observatorio mundial de la salud proporcionan datos y análisis sobre las prioridades en materia de salud global, así como información sobre la situación y las tendencias mundiales, utilizando indicadores básicos, bases de datos, publicaciones destacadas y vínculos con los sitios web de interés sobre el tema.

Paso 2

Mapeo de la cadena de valor

1. Situación y objetivos del aprendizaje

Gráfico 7. Paso 2: Mapeo de la cadena de valor



Es fundamental mapear la cadena mundial de valor (CMV) seleccionada desde las primeras etapas de la producción hasta el consumidor final con objeto de entender bien la función que desempeña cada actor y poder seleccionar el grupo de informantes adecuados para entrevistar y los lugares de trabajo para observar en el siguiente paso. El mapeo también sirve para detectar las lagunas de información que deben colmarse para un conocimiento completo de la cadena de valor. Es probable que el mapeo no se ultime en este paso, se irá ajustando con las entrevistas y los procesos de investigación posteriores.

El principal objetivo de este paso es recopilar información y realizar un mapeo de la cadena de valor seleccionada y de sus funciones de apoyo que se utilizarán en la selección de informantes clave y lugares de trabajo para la compilación de datos básicos en el próximo paso (Paso 3).

Al final de la sección sabrá:

- a. organizar el tiempo y los recursos necesarios para este paso
- b. recopilar información en una plantilla organizada.

- c. crear, sobre la base de una revisión de documentos, una visión general breve del sistema de mercado en que desarrolla su actividad la cadena de valor:
 - Proporcionar una tipología detallada de los actores y los procesos de producción y describir la estructura y el flujo de la cadena en agrupaciones lógicas.
 - Determinar las funciones de apoyo y proporcionar una visión general del contexto institucional y de mercado en que opera la cadena de valor
 - Identificar las lagunas de información que es necesario abordar en el siguiente paso, y
- d. analizar las cuestiones relacionadas con el acceso y la disponibilidad de información y la composición del equipo de investigación.

Al final de esta sección habrá obtenido un primer borrador del mapa de la CMV y su entorno, y habrá recopilado información pertinente de fuentes secundarias.

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 2 - PLANTILLA NÚM. 4 - Informe del mapeo de la cadena de valor

2. Productos y calendario

Al final de la sección habrá elaborado los siguientes productos:

- a. un informe completo del proceso de mapeo;
- b. un mapa de la CMV que comprenda tanto un mapa visual como un resumen de los datos obtenidos de fuentes secundarias, y
- c. una tipología detallada de los actores que servirá de base para determinar a informantes clave que entrevistar y lugares de trabajo que observar en el paso 3 con objeto de reunir datos no disponibles a través de la revisión de documentos.

Este paso debe durar unas **dos o tres semanas** a partir del mapeo inicial.

Como ya se ha mencionado en la Guía del Usuario, para aplicar esta metodología es preciso combinar conocimientos de disciplinas diversas y probablemente sea necesario contar con la participación de personas distintas con entornos complementarios. Sería conveniente que las personas a cargo del mapeo en el Paso 2 también participen en los Pasos 3 y 4, aunque tal vez no sea preciso contar con el equipo al completo (1 sola persona a cargo del mapeo en las revisiones por pares).

Teniendo en cuenta que cada situación es distinta, el equipo interdisciplinario debería contar con los siguientes conocimientos y competencias:

- familiarización con los métodos de investigación cualitativa;
- conocimiento de la(s) cadena(s) de valor y de los contactos pertinentes;

- capacidad para identificar los peligros y los riesgos profesionales, tanto a partir de la observación como de testimonios de informantes clave, estudiar sus causas y valorar las medidas de control;
- conocimiento de la configuración institucional en el país de origen, y
- conocimiento de la estructura del mercado global para el producto objeto de examen.

Se trata de un proceso iterativo que arranca al principio del trabajo en el terreno (próxima sección) en el que pueden descubrirse más tipos de actores, que consiguientemente se añaden al mapeo. Proporcione la información sobre la duración y el alcance en la plantilla correspondiente.

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 2 - TÉRMINOS DE REFERENCIA NÚM. 2 - Términos de referencia del mapeo de la cadena de valor

3. Proceso para mapear la cadena de valor

Para realizar un mapeo efectivo de una cadena de valor es necesario llevar a cabo un estudio documental y completarlo con entrevistas con actores clave. Mapee la información recopilada sobre la cadena de valor y su entorno institucional y de mercado, siguiendo el gráfico que figura en la siguiente dispositiva, e identifique las lagunas de información.

El mapeo de la cadena de valor proporciona una tipología detallada de los actores, una visión de la escala de la cadena de valor, así como la identificación de las funciones de apoyo. El proceso de mapeo debería responder a las siguientes preguntas:

- a. ¿Cuáles son las etapas de producción y los procesos de producción respectivos?
- b. ¿Cuáles son los distintos tipos de actores que participan en la cadena de valor?
- c. ¿Cuáles son las funciones de apoyo?

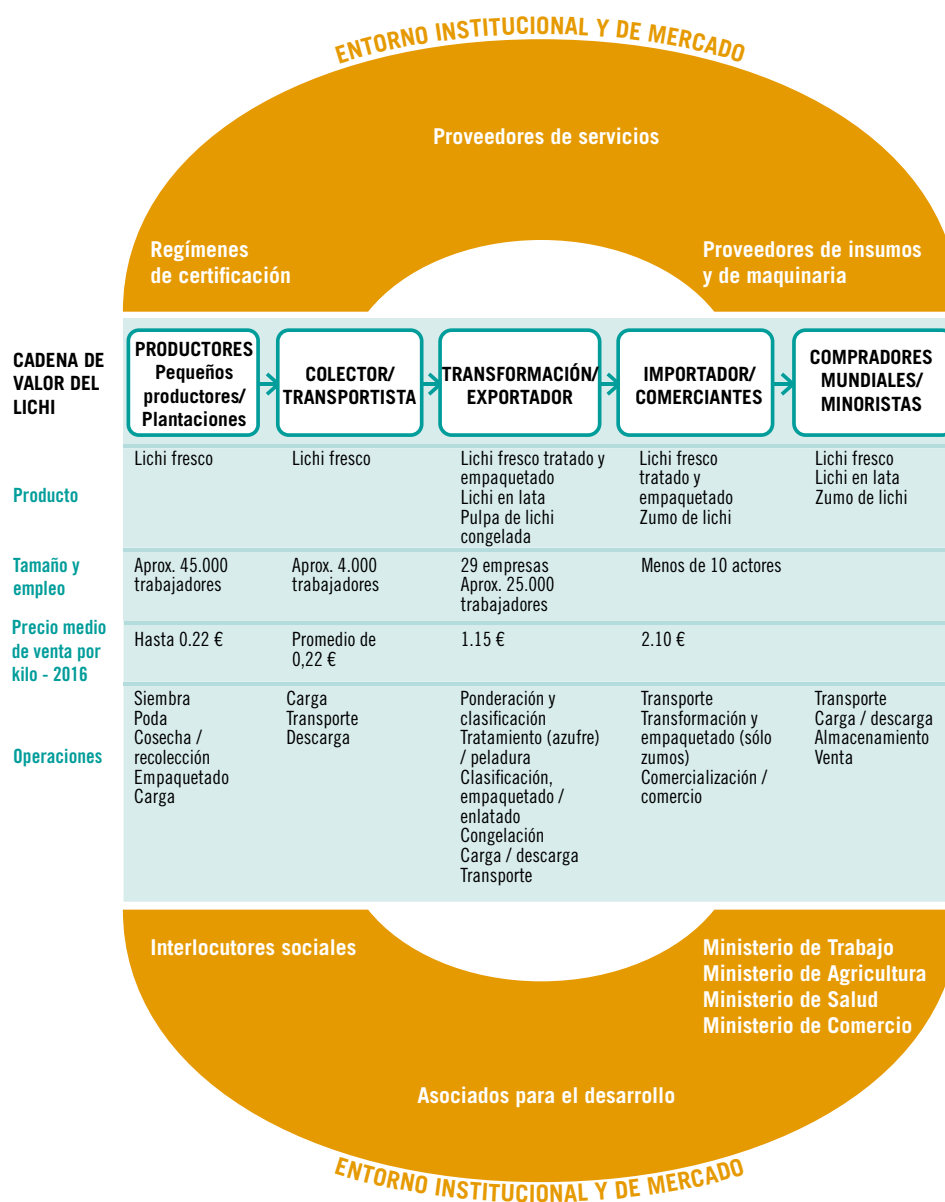
Gráfico 8. Mapeo de la cadena de valor



Fuente: autores.

El mapeo de la información ayuda a organizar la información importante sobre los actores que participan en todos los niveles de la cadena de valor, así como sobre las funciones de apoyo, de manera visual. La información se recopilará a través de una revisión de documentos obtenidos de fuentes secundarias y, si es necesario, a través de entrevistas con informantes clave específicas. El proceso de mapeo probablemente arroje una descripción incompleta de la cadena de valor (por ejemplo, algunos actores como los contratistas en el tercer o cuarto nivel pueden no estar documentados/ser accesibles a través de una revisión de documentos), pero proporcionará información suficiente para seleccionar informantes y lugares de trabajo para la investigación en el terreno. La conclusión del mapeo será un proceso iterativo que se completará al final del Paso 3.

Gráfico 9. Ejemplo: Mapeo de la cadena de valor de los lichis en Madagascar



Fuente: OIT, 2017.⁶⁶

Esta herramienta de mapeo se ha adaptado del enfoque de Sistemas de Mercado para el Trabajo Decente y más concretamente de la guía *Value Chain Development for Decent Work*, que incluye fuentes adicionales y una visión general.

66 OIT. 2017. Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement -Volume Two - Three Case Studies. OIT: Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_593288/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

OIT. 2015. *Value chain development for decent work: how to create employment and improve working conditions in targeted sectors*. Oficina Internacional del Trabajo. Segunda edición - Ginebra: OIT, 2015. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/-ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_434363.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

Esta segunda edición de la guía *Value Chain Development for Decent Work* hace hincapié en el paso del análisis a la acción. Incluye orientaciones ampliadas sobre el diseño y la aplicación de intervenciones para el desarrollo de una cadena de valor insistiendo en el empleo y la calidad de éste. Cabe señalar el esfuerzo realizado para ser breve y centrarse en las orientaciones fundamentales, sugiriendo lecturas allí donde pueda ser necesario entrar más en detalle.

Para este paso pueden formularse términos de referencia con objeto de exponer las actividades que deben llevarse a cabo y dividir las tareas cuando se trabaje en equipos.

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 2 - TÉRMINOS DE REFERENCIA NÚM. 2 - Términos de referencia del mapeo de la cadena de valor

3.1 Descripción del producto y la industria

3.1.1 Descripción del producto

Proporciona una descripción general del producto final de la cadena de valor. En ocasiones habrá varios productos finales.

🔍 Recuadro con ejemplo 1: Cadena de valor del aceite de palma en Indonesia: Descripción del producto

El aceite de palma es el cultivo de más alto rendimiento en el mundo, con una producción cinco a diez veces mayor por hectárea que otros aceites vegetales destacados. Por esta razón el aceite de palma es el aceite vegetal menos caro de producir. La palma aceitera suele empezar a dar fruto a los 30 meses de plantarse, y la cosecha comercial seis meses después. Aunque un árbol puede vivir hasta 50 años, suele sustituirse a los 20 o 25 años porque su rendimiento empieza a disminuir y porque su altura dificulta la cosecha.

La fruta tiene un color rojizo y crece en grandes racimos, los llamados racimos de fruta fresca. Cada racimo pesa entre 10 y 25 kilos y contiene de 1.000 a 3.000 granos de fruta ovalados. Los racimos se cosechan cada 15 días, lo que hace que se trate de un cultivo muy atractivo para los pequeños productores. La cosecha es intensiva en mano de obra y, como tal, incluso los pequeños productores contribuyen a la creación de empleo en sus comunidades.

Cada grano de fruta contiene una única semilla (palmiste), rodeada por una suave pulpa aceitosa (o mesocarpio). Cada racimo de fruta fresca contiene de un 18 a un 22 por ciento de aceite de palma crudo y de un 3 a un 5 por ciento de aceite de palmiste. El aceite de palma se obtiene del mesocarpio carnoso del grano de fruta que contiene un máximo de un 24 por ciento de aceite, dependiendo de la calidad y de la variedad de la fruta. El aceite de palmiste se obtiene del palmiste, que contiene entre un 45 y un 50 por ciento de aceite y entre un 40 y 50 por ciento de harinas. Es un aceite láurico, similar al aceite de coco. El racimo de fruta fresca debe procesarse en un molino en un plazo de 24 a 48 horas después de la cosecha. Es importante para mantener el contenido de aceite e impedir la creación de ácidos grasos libres, que reducen la calidad del aceite. Un tercer producto es la harina de palmiste, derivada del palmiste triturado. Se utiliza principalmente como componente de alimentos para animales o ganado.

El aceite de palma y el aceite de palmiste se utilizan en una amplia gama de productos, desde margarinas hasta chocolate y desde helado a jabones, pasando por cosméticos y combustible para automóviles y centrales eléctricas. Los cuatro usos tradicionales del aceite de palma en productos alimentarios son: aceite para cocinar/freír, manteca, margarina y grasas para repostería. El aceite de palma suele utilizarse tanto en productos de grasas sólidas como en el sector del aceite líquido para cocinar, en especial en frituras industriales. La industria alimentaria es la mayor consumidora de aceite de palma, y representa el 72 por ciento del uso mundial. El aceite de palma está presente en alrededor del 60 por ciento de los productos que se venden en los supermercados.

Como ingrediente no alimentario, el aceite de palma se utiliza en la fabricación de cosméticos, productos de aseo, jabones y detergentes. También se utiliza en la industria oleoquímica, como base material en la producción de tensioactivos (sustancias activas de limpieza) para detergentes de ropa, productos de limpieza en el hogar y cosméticos. El 18 por ciento del uso del aceite de palma corresponde a productos de aseo personal, cosméticos y productos de limpieza. Más recientemente, el mercado de los biocombustibles ha proporcionado un importante uso no alimentario al aceite de palma como materia prima en la producción de biocombustibles y como alternativa a los aceites minerales que se utilizan en las centrales eléctricas. Alrededor del 10 por ciento del suministro de aceite de palma está dirigido al sector de los biocombustibles.

Fuente: OIT, 2017.⁶⁷

67 OIT. 2017. Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement -Volume Two - Three Case Studies. OIT: Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_593288/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

3.1.2 Visión general de la industria

Proporcione una visión general breve de la industria, de las tendencias de la producción y del mercado, así como de su relación con las estrategias de industrialización del Gobierno y con las políticas comerciales de los países productores y los países importadores.

➤ **Recuadro con ejemplo 2: La cadena de suministro del lichi de Madagascar. Visión general de la industria**

Recuadro con ejemplo 2: La cadena de suministro del lichi de Madagascar. Visión general de la industria

La demanda mundial de frutos exóticos ha crecido en los últimos decenios, y está ligada al aumento general de la población mundial y a los cambios en los patrones de consumo, en particular en Europa y en América del Norte (Parlamento Europeo, 2015). De hecho, los productos exóticos, y en particular los frutos exóticos, han pasado a formar parte de la dieta en Europa y en América del Norte. Este cambio coincide con la concentración de minoristas que empezaron a suministrar una amplia gama de productos, incluidos varios productos frescos y exóticos a los consumidores occidentales. Estos productos parecen adquirir una nueva importancia estratégica en la diferenciación de la experiencia del consumidor que buscan los minoristas (McKinsey & Company, 2013).

En este contexto, a principios del decenio de 1990, hizo su aparición un mercado para el lichi en Europa y América del Norte. En un principio se trataba de una fruta muy consumida en Asia, que empezó a ganar popularidad en Europa debido a: i) la tendencia creciente de consumir más productos exóticos, y ii) una combinación de reglamentación y acceso a tecnología que permitían la importación de fruta fresca durante la época de vacaciones o fiestas en Europa. El acceso al mercado de la UE libre de impuestos y de cuotas con arreglo a los acuerdos entre la UE y África, el Caribe y el Pacífico (UE-ACP), así como la comercialización del lichi como una fruta de Navidad, potenciaron en gran medida esta tendencia. El mercado del zumo de lichi y el lichi en lata también ha aumentado en la UE y en Suiza, centrado en el comercio justo y los productos ecológicos. El mercado de los Estados Unidos tiene una ley nacional que no permite la importación de lichis de Madagascar porque están tratados con azufre.

Fuente: OIT, 2017.⁶⁸

68 OIT. 2017. Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement -Volume Two - Three Case Studies. OIT: Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_593288/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

3.2 Mapeo de la cadena de valor

Esta sección se centra en la parte de la cadena de valor que está ubicada en el país objeto de estudio. El mapeo debe incluir:

- a. ¿Cuáles son las etapas de producción de la cadena de valor que incluyen los procesos de producción y de trabajo en cada nivel?
- b. ¿Qué actores participan en cada etapa? ¿Cuáles son sus funciones? ¿Cuáles son las interconexiones y los flujos entre las etapas de la producción?
- c. ¿Cuáles son los principales peligros ocupacionales relacionados con los procesos de trabajo determinados en cada etapa?

Al final de este paso contará con un primer mapeo de la cadena de valor y su entorno.

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 2 - PLANTILLA NÚM. 4 - Informe del mapeo de la cadena de valor

3.2.1 Determinación de las etapas y los procesos de la producción

El proceso de mapeo ayuda a visualizar la totalidad de las operaciones de la cadena de valor, desde la etapa previa a la producción hasta el consumidor:

- a. Suministro de insumos
- b. Producción
- c. Recolección, transporte, intermediarios
- d. Transformación
- e. Exportación e Importación
- f. Comercialización y Distribución

➤ **Recuadro con ejemplo 3: La cadena de valor textil en Madagascar. Determinación de las etapas y los procesos de la producción**

Proceso de transformación	Agricultura	Secado y desmotado	Hilado y otras transformaciones	Fabricación del tejido	Fabricación de prendas de vestir
Productos	Semilla de algodón	Fibras de algodón	Campo de algodón Algodón hidrófilo, algodón cardado, mechas	Tejidos de algodón Gasa hidrófila	Algodón, lino y productos sintéticos: suéteres, trajes, camisetas, camisas, pantalones, etc.
Tipos de trabajadores	Agricultores Trabajadores agrícolas, Comerciantes.	Empleadores/ directores, Trabajadores, Comerciantes.	Empleadores/ directores, Trabajadores, Comerciantes.	Empleadores/ directores, Trabajadores, Comerciantes.	Empleadores/ directores, Trabajadores, Comerciantes.
Operaciones	Preparación del semillero (desmonte de tierras, labranza y construcción de zanjas de drenaje), siembra, escarda, retirada de las hojas, tratamiento de enfermedades/plagas/ maleza, cosecha y transporte.	Secado, separación de la fibra de algodón de las semillas (desmotado).	Cardado, dibujo, hilado, bobinado y tintura.	Tisaje, tratamiento y tintura.	Plegado, acabado, planchado, tejido, puntadas, bucles, bordado y muestreo (control de calidad).

Fuente: autores.

3.2.2 Cuantificación de la cadena de valor

Una vez determinadas las etapas de producción, deberá recopilar la siguiente información:

- tamaño y escala de los actores principales / establecimientos (empresas pequeñas, medianas, grandes);
- volumen de la producción;
- número de puestos de trabajo;
- ventas y destinación y concentración de las exportaciones, y
- distribución geográfica.

➤ **Recuadro con ejemplo 4: La cadena de valor textil en Madagascar. Cuantificación de la cadena de valor**

Proceso de transformación	Agricultura	Secado y desmotado	Hilado y otras transformaciones	Fabricación del tejido	Fabricación de prendas de vestir
Productos	4.892 toneladas de semillas de algodón	Fibras de algodón	Campo de algodón Algodón hidrófilo, algodón cardado, mechas	Tejidos de algodón Gasa hidrófila	Algodón, lino y productos sintéticos: suéteres, trajes, camisetas, camisas, pantalones, etc.
Tamaño de los actores y tipos de actores	7.495 productores afiliados a 4 operadores autorizados	4 operadores autorizados 93% para la exportación	1 empresa con 400 empleados (280 con contratos permanentes y 120 con contratos de duración determinada)	1 empresa con 400 empleados (280 con contratos permanentes y 120 con contratos de duración determinada)	Empresas en zonas francas industriales (ZFI). 102 empresas que suman más de 100.000 empleados. Subcontratistas (no hay información disponible sobre su número / tamaño).
Operaciones	Preparación del semillero (desmonte de tierras, labranza y construcción de zanjas de drenaje), siembra, escarda, retirada de las hojas, tratamiento de enfermedades/ plagas/ maleza, cosecha y transporte.	Secado, separación de la fibra de algodón de las semillas (desmotado).	Cardado, dibujo, hilado, bobinado y tintura.	Tisaje, tratamiento y tintura.	Plegado, acabado, planchado, tejido, puntadas, bucles, bordado y muestreo (control de calidad).

Fuente: autores.

3.2.3 Vista preliminar de los peligros y riesgos profesionales habituales de cada etapa de producción

Una vez determinados los procesos en cada etapa de producción, ya es posible determinar los peligros habituales relacionados con el trabajo. .

Cuadro 5. Ejemplos de peligros (lista no exhaustiva)

Peligros para la seguridad
■ Son los más comunes y están presentes en la mayoría de los lugares de trabajo en un momento u otro. Incluyen condiciones inseguras que pueden provocar lesiones, enfermedades o la muerte. ■ Vertidos, utilización de maquinaria y vehículos, lugares donde exista peligro de tropezar, equipos defectuosos, etc.
Peligros biológicos
■ Son los peligros asociados al trabajo con animales, personas o materiales vegetales infecciosos y la recogida de residuos. El trabajo en escuelas, institutos y universidades, instalaciones de cuidados de día, hospitales, laboratorios, respuestas de emergencia, residencias de ancianos, actividades al aire libre, etc. pueden exponer al trabajador a peligros biológicos. ■ Moho, insectos, enfermedades contagiosas, sangre y fluidos corporales, bacterias y virus, entre otros.
Peligros físicos
■ Son factores del medio ambiente que pueden provocar daños al cuerpo sin necesidad de tocarlo. ■ Ruido, temperaturas extremas, radiación, exposición a la luz solar y al polvo, etc.
Peligros ergonómicos
■ Existen cuando el tipo de trabajo, la postura corporal y las condiciones de trabajo añaden tensión al cuerpo. ■ Tareas repetitivas, levantamiento de peso, posturas y movimientos forzados, etc.
Peligros químicos
■ Están presentes cuando un trabajador está expuesto a una o varias sustancias químicas de cualquier tipo o en cualquier forma (sólida, líquida o gaseosa) en el lugar de trabajo. ■ Productos de limpieza, plaguicidas, asbesto, etc.
Peligros de la organización del trabajo
■ Son peligros o factores que provocan estrés (efectos de corta duración) y tensión (efectos de larga duración). ■ Elementos que provocan estrés, etc.

Fuente: autores.

Esta información puede obtenerse de distintas fuentes:

- Evaluaciones existentes de los riesgos en el lugar de trabajo o mapeos existentes de los riesgos.
- Material de sensibilización existente de los servicios de salud en el trabajo o de instituciones de prevención.
- Videos existentes o testimonios de trabajadores sobre peligros y riesgos profesionales.
- Datos existentes sobre las causas de accidentes, lesiones y enfermedades.

➤ **Recuadro con ejemplo 5: La cadena de valor textil en Madagascar. Peligros y riesgos comunes en el trabajo**

Proceso de transformación	Agricultura	Secado y desmotado	Hilado y otras transformaciones	Fabricación del tejido	Fabricación de prendas de vestir
Productos	4.892 toneladas de semillas de algodón	Fibras de algodón	Campo de algodón Algodón hidrófilo, algodón cardado, mechas	Tejidos de algodón Gasa hidrófila	Algodón, lino y productos sintéticos: suéteres, trajes, camisetas, camisas, pantalones, etc.
Tamaño de los actores y tipos de actores	7.495 productores afiliados a 4 operadores autorizados	4 operadores autorizados 93% para la exportación	1 empresa con 400 empleados (280 con contratos permanentes y 120 con contratos de duración determinada)	1 empresa con 400 empleados (280 con contratos permanentes y 120 con contratos de duración determinada)	Empresas en ZFI. 102 empresas con más de 100.000 empleados. Subcontratistas (no hay información disponible sobre su número / tamaño).
Operaciones	Preparación del semillero (desmonte de tierras, labranza y construcción de zanjas de drenaje), siembra, escarda, retirada de las hojas, tratamiento de enfermedades/ plagas/ maleza, cosecha y transporte.	Secado, separación de la fibra de algodón de las semillas (desmotado) y limpieza adicional.	Cardado, dibujo, hilado, bobinado y tintura.	Tisaje, tratamiento y tintura.	Plegado, acabado, planchado, tejido, puntadas, bucles, bordado y muestreo (control de calidad).

Peligros principales	Cargas pesadas, Exposición a altas temperaturas, exposición a productos químicos (fertilizantes, plaguicidas) Riesgos biológicos y ergonómicos por evaluar.	Manipulación de maquinaria industrial, exposición al polvo	Manejo de maquinaria industrial, exposición al polvo y a productos químicos (tintes), incendios causados por residuos de metal en algodones e instalaciones eléctricas	Manipulación de maquinaria industrial, exposición a productos químicos (sombra) Instalaciones eléctricas antiguas	Manipulación de maquinaria industrial, cargas pesadas, exposición a productos químicos (sombra) Instalaciones eléctricas antiguas
-----------------------------	---	--	--	---	---

Fuente: autores.

3.3 Funciones de apoyo del mapeo

Esta sección se centra en la parte de la cadena de valor que está ubicada en el país objeto de estudio (no incluye las operaciones que se llevan a cabo en otros países). Aporta una descripción del contexto institucional y de mercado que conforma el entorno en que opera la cadena de valor.

Las funciones de apoyo de la cadena de valor incluyen:

- a. Industrias de apoyo (proveedores de insumos, proveedores de maquinaria, etc.).
- b. las autoridades responsables de la aplicación del entorno normativo como el/los ministerios responsables del sector (Ministerio de Agricultura o Ministerio de Industria), así como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Comercio, entre otros;
- c. las autoridades responsables de la SST (prevención, promoción, protección y compensación) (servicios de salud en el trabajo, instituciones de seguridad social, proveedores de servicios y de formación en materia de SST);
- d. proveedores de servicios relacionados con el empleo y las competencias (públicas o privadas);
- e. interlocutores sociales e instituciones de negociación colectiva, e
- f. iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación y certificaciones

➤ **Recuadro con ejemplo 6: La cadena de valor textil en Madagascar. Funciones de apoyo**

Proceso de transformación	Agricultura	Secado y desmotado	Hilado y otras transformaciones	Fabricación del tejido	Fabricación de prendas de vestir
Productos	4.892 toneladas de semillas de algodón	Fibras de algodón	Campo de algodón Algodón hidrófilo, algodón cardado, mechas	Tejidos de algodón Gasa hidrófila	Algodón, lino y productos sintéticos: suéteres, trajes, camisetas, camisas, pantalones, etc.
Tamaño de los actores y tipos de actores	7.495 productores afiliados a 4 operadores autorizados	4 operadores autorizados 93% para la exportación	1 empresa con 400 empleados (280 con contratos permanentes y 120 con contratos de duración determinada)	1 empresa con 400 empleados (280 con contratos permanentes y 120 con contratos de duración determinada)	Empresas en ZFI. 102 empresas que suman más de 100.000 empleados. Subcontratistas (no hay información disponible sobre su número / tamaño).
Operaciones	Preparación del semillero (desmonte de tierras, labranza y construcción de zanjas de drenaje), siembra, escarda, retirada de las hojas, tratamiento de enfermedades/plagas/maleza, cosecha y transporte.	Secado, separación de la fibra de algodón de las semillas (desmotado) y limpieza adicional.	Cardado, dibujo, hilado, bobinado y tintura.	Tisaje, tratamiento y tintura.	Plegado, acabado, planchado, tejido, puntadas, bucles, bordado y muestreo (control de calidad).
Peligros principales	Cargas pesadas, Exposición a altas temperaturas, exposición a productos químicos (fertilizantes, plaguicidas) Riesgos biológicos y ergonómicos por evaluar.	Manipulación de maquinaria industrial, exposición al polvo	Manejo de maquinaria industrial, exposición al polvo y a productos químicos (tintes), incendios causados por residuos de metal en algodones e instalaciones eléctricas	Manipulación de maquinaria industrial, exposición a productos químicos (sombra) Instalaciones eléctricas antiguas	Manipulación de maquinaria industrial, cargas pesadas, exposición a productos químicos (sombra) Instalaciones eléctricas antiguas
Industrias de apoyo	Proveedores de insumos, proveedores de maquinaria	Proveedores de maquinaria, empresas de transporte	Proveedores de maquinaria, empresas de transporte	Proveedores de maquinaria, empresas de transporte	Proveedores de maquinaria, empresas de transporte, empresas de importación / exportación

Proceso de transformación	Agricultura	Secado y desmotado	Hilado y otras transformaciones	Fabricación del tejido	Fabricación de prendas de vestir
Funciones de apoyo	Comité Interministerial del Algodón Consejo Interprofesional del Algodón Ministerio de Agricultura Ministerio de Industria y Desarrollo del Sector Privado Proyecto del Banco Mundial Auditores / Certificaciones Cooperativas Asociaciones de agricultores Asociaciones de trabajadores agrícolas / asociaciones comunitarias (mujeres, jóvenes, ...)	Comité Interministerial del Algodón Consejo Interprofesional del Algodón Ministerio de Agricultura Ministerio de Industria y Desarrollo del Sector Privado Proyecto del Banco Mundial Ministerio de Trabajo Servicios de inspección del trabajo Servicios de salud en el trabajo Seguridad Social Sindicatos de trabajadores	Ministerio de Industria y Desarrollo del Sector Privado Ministerio de Comercio y Consumidores Conglomerados de empresas Sindicatos de trabajadores / federaciones de sindicatos Junta de Desarrollo Económico de Madagascar Ministerio de Trabajo Servicios de inspección del trabajo Servicios de salud en el trabajo Seguridad Social Auditores / Certificaciones	Ministerio de Industria y Desarrollo del Sector Privado Ministerio de Comercio y Consumidores Conglomerados de empresas Sindicatos de trabajadores / federaciones de sindicatos Junta de Desarrollo Económico de Madagascar Ministerio de Trabajo Servicios de inspección del trabajo Servicios de salud en el trabajo Seguridad Social Auditores / Certificaciones	Ministerio de Industria y Desarrollo del Sector Privado Ministerio de Comercio y Consumidores Conglomerados de empresas Sindicatos de trabajadores / federaciones de sindicatos Junta de Desarrollo Económico de Madagascar Ministerio de Trabajo Servicios de inspección del trabajo Servicios de salud en el trabajo Seguridad Social Auditores / Certificaciones

Fuente: autores.

Se espera la adopción de un enfoque adicional en las reglas y reglamentos de la SST y las funciones de apoyo relacionadas que afectan directamente a la cadena de valor. La información pertinente sobre los marcos de políticas y normativos para la SST puede consultarse a través del Ministerio de Trabajo de cada país, y a través de las siguientes referencias:



Base de datos mundial de legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo:

OIT. *LEGOSH*. [En línea] Disponible en: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_345643/lang-es/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

La base de datos recoge el acervo normativo en materia de SST y ofrece un panorama de los principales requisitos legislativos nacionales en todo el mundo. Los mandantes y las partes interesadas disponen de una fuente de información fiable y específica para la toma de decisiones informadas. La recopilación permite a los países aprender de las leyes y los criterios más avanzados y facilita la realización de estudios comparativos sobre indicadores específicos. A partir de los datos disponibles pueden desarrollarse reseñas sobre políticas y hojas informativas. LEGOSH también puede utilizarse como una herramienta para el seguimiento y la elaboración de mapeos sobre las tendencias a gran escala.

OIT. *Perfiles nacionales de seguridad y salud en el trabajo*. [En línea] Disponible en: https://www.ilo.org/safework/areasofwork/national-occupational-safety-and-health-systems-and-programmes/WCMS_188043/lang-es/index.htm [último acceso el 12 de julio de 2018].

El perfil nacional resume la situación existente en el país en materia de SST. Identifica, entre otras cuestiones, la legislación, la infraestructura y los recursos pertinentes, así como la situación nacional actual respecto a los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. El análisis de esta información sirve para identificar los puntos fuertes y los puntos débiles que pueden abordarse mediante programas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo adecuadamente diseñados, para mejorar el entorno de trabajo de forma continua y progresiva en lo que respecta a la SST.

OIT. *NATLEX*. [En línea] Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=es (último acceso el 12 de julio de 2018).

Base de datos sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos.

OIT. *NORMLEX* (situación de la ratificación). [En línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::> (último acceso el 12 de julio de 2018).

NORMLEX es un nuevo sistema que ofrece información acerca de las normas internacionales del trabajo (como información sobre las ratificaciones, la obligación de envío de memorias, los comentarios de los órganos de control, etc.) y acerca de la legislación nacional sobre trabajo y seguridad social.

Organización Mundial de la Salud (OMS) *Observatorio mundial de la salud (GHO)*. [En línea] Disponible en: <http://www.who.int/gho/es> (último acceso el 12 de julio de 2018).

Las páginas temáticas del Observatorio mundial de la salud proporcionan datos y análisis sobre las prioridades en materia de salud global, así como información sobre la situación y las tendencias mundiales, utilizando indicadores básicos, bases de datos, publicaciones destacadas y vínculos con los sitios web de interés sobre el tema.

4. Herramientas y recursos

4.1 Conceptos clave y definiciones

Encontrará los siguientes conceptos en el índice de la Guía del usuario.

- Revisión de documentos
- Indicador
- Sistema de mercado
- Reglamento
- Cadena de valor

4.2 Kit de herramientas



PASO 2 - TÉRMINOS DE REFERENCIA NÚM. 2 - Términos de referencia del mapeo de la cadena de valor



PASO 2 - PLANTILLA NÚM. 4 - Informe del mapeo de la cadena de valor



PASO 2 - ESTUDIO DE CASO NÚM. 3 - Implantación del PASO 2 en la cadena de valor del café de Colombia

PASO 2 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 5 - Ejercicio de mapeo de la cadena de valor

PASO 2 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 6 - Presentación del PASO 2



4.3 Lecturas útiles

OIT. *Base de datos sobre organismos, instituciones y organizaciones especializados en SST*. [En línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/interosh/en/f?p=14100:1:0::NO::> (último acceso el 12 de julio de 2018).

INTEROSH es una base de datos mundial sobre organismos, instituciones y organizaciones que participan activamente en el desarrollo de conocimientos, la mejora de la capacidad y la divulgación de información sobre el vasto ámbito técnico de la SST. Abarca sus principales funciones, las modalidades de gobernanza, los recursos, las prioridades de investigación, la estrategia, la prestación de servicios, las actividades de sensibilización y las prácticas internacionales de trabajo en red. Los usuarios pueden buscar información y descargar documentos, como informes y publicaciones de diversos tipos. Se incluyen datos de contacto para facilitar los intercambios directos y la colaboración. Esta base de datos es una herramienta para conectar instituciones y personas con los conocimientos que necesitan y crear un círculo virtuoso de conocimientos e intercambio de información sobre SST que permita avanzar en la prevención.

OIT. *Base de datos mundial de legislaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*. [En línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1000:0::NO::> (último acceso el 12 de julio de 2018).

La base de datos recoge el acervo normativo en materia de SST y ofrece un panorama de los principales requisitos legislativos nacionales en todo el mundo. Los mandantes y las partes interesadas disponen de una fuente de información fiable y específica para la toma de decisiones informadas. La recopilación permite a los países aprender de las leyes y los criterios más avanzados y facilita la realización de estudios comparativos sobre indicadores específicos. A partir de los datos disponibles pueden desarrollarse reseñas sobre políticas y hojas informativas. LEGOSH también puede utilizarse como una herramienta para el seguimiento y la elaboración de mapeos sobre las tendencias a gran escala.

OIT. *Normlex - Perfiles de SST por país*. [En línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::> (último acceso el 12 de julio de 2018).

Country profiles on occupational safety and health

OIT. 2015. *Value chain development for decent work: how to create employment and improve working conditions in targeted sectors. Segunda edición - Ginebra: OIT, 2015*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_434363.pdf [último acceso el 12 de julio de 2018].

Esta segunda edición de la guía *Value Chain Development for Decent Work* hace hincapié en el paso del análisis a la acción. Incluye orientaciones ampliadas sobre el diseño y la aplicación de intervenciones para el desarrollo de una cadena de valor insistiendo en el empleo y la calidad de éste. Cabe señalar el esfuerzo realizado para ser breve y centrarse en las orientaciones fundamentales, sugiriendo lecturas allí donde pueda ser necesario entrar más en detalle.

OCDE/FAO 2016. *Guía OCDE-FAO para las cadenas de suministro responsable en el sector agrícola*, Publicaciones OCDE, París. Disponible en: http://www.fao.org/fileadmin/templates/est/Investment/OECD/FAO_guidance_-_Spanish.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018)

La Guía de la OCDE-FAO propone:

- un modelo de política empresarial que describe los estándares que las empresas deberían tener presentes;
- un marco de trabajo para la debida diligencia basada en los riesgos;
- una descripción de los principales riesgos a que se enfrentan las empresas, y
- un marco de trabajo para la implicación de los pueblos indígenas.

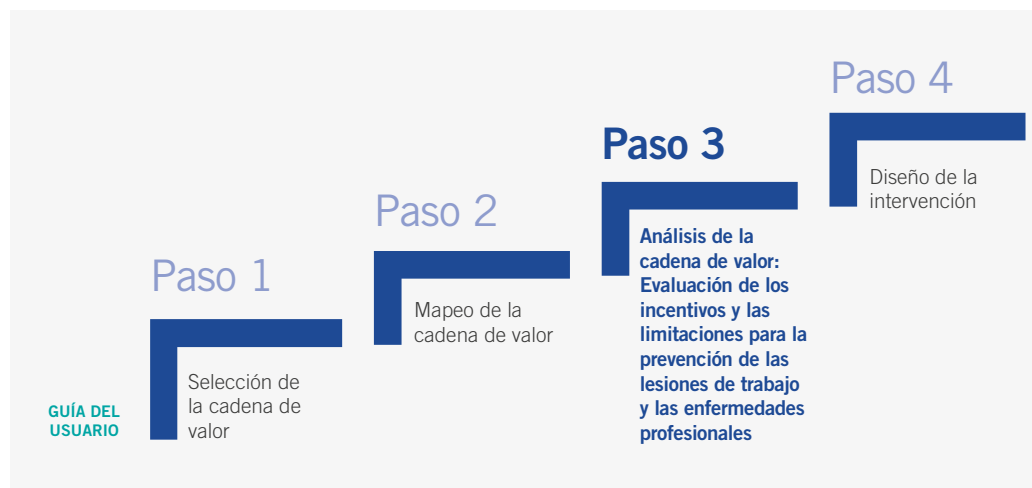
La Guía se aplica en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), inclusive a través de un proyecto piloto para que las empresas puedan probarla en el terreno y compartir prácticas óptimas, la formulación de orientaciones fáciles de aplicar, y la organización de seminarios en línea para desarrollar las capacidades de las distintas partes interesadas que participan en las cadenas de suministro del sector agrícola.

Paso 3

Análisis de la cadena de valor: Evaluación de los incentivos y las limitaciones para la prevención de las lesiones de trabajo y las enfermedades profesionales

1. Situación y objetivos del aprendizaje

Gráfico 10: Paso 3 - Análisis de la cadena de valor



Esta sección proporciona el contexto para entender el entorno y los objetivos del análisis de la cadena de valor. El análisis determina:

- los principales peligros y riesgos en el trabajo en cada etapa de la cadena de valor en el país de producción;
- los determinantes y causas subyacentes de las prácticas y resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST);
- los perfiles de vulnerabilidad que ayudarán a establecer las prioridades y a adaptar las intervenciones en el próximo paso, y
- las partes interesadas de la cadena de valor y su entorno institucional y de mercado, así como las interacciones y juego de poderes entre ellos.

Este paso incluye un análisis en profundidad de los incentivos y las limitaciones para la SST en la cadena de valor y la determinación de los puntos de acceso para la introducción de mejoras.

El objetivo principal de esta sección es proporcionar orientaciones sobre el modo de llevar a cabo el proceso de investigación y el análisis de la cadena de valor. Este análisis sentará las bases del diseño de la intervención en el Paso 4.

Al final de la sección sabrá:

- a. organizar el tiempo y los recursos necesarios para este paso y recopilar información en plantillas organizadas;
- b. seleccionar informantes clave y establecer una muestra de actores a los que entrevistar y de lugares de trabajo que observar;
- c. adaptar y preparar herramientas de investigación como las guías para la formulación de observaciones, las programaciones de las entrevistas y las discusiones con grupos focales;
- d. realizar la investigación en el terreno, y
- e. analizar los resultados de la investigación en el terreno:
 - **Limitaciones sistémicas:** La determinación de las limitaciones subyacentes que impiden la introducción de mejoras en la SST y/o el cumplimiento de las disposiciones pertinentes en la cadena de valor.
 - **Experiencias positivas y/o posibles punto de acceso para introducir cambios:** La determinación de intervenciones que lleven a incentivos y capacidades mejorados para que los actores privados y públicos contribuyan a la mejora de la SST.
 - **Modelos de posibles intervenciones para grupos objetivo:** La determinación de vías para mejorar de manera sostenible la SST en las cadenas de valor seleccionadas. La determinación de perfiles de vulnerabilidad que deberían centrar las intervenciones adaptadas.

2. Productos y calendario

Los productos previstos en este paso son:

- a. Organización de la investigación en el terreno:
 - muestra de los informantes seleccionados,
 - herramientas de investigación adaptadas, y
 - equipo de investigación preparado.
- b. Análisis de los resultados y compilación de un informe.

Este paso debería tener una duración de **2 o 3 meses**, dependiendo del tamaño y de la extensión de la cadena de valor.

Al final de este paso, debería contar con un informe que documente los resultados de la investigación, así como los puntos de acceso para la intervención.

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 5 - PASO 3 Informe del análisis

Como ya se ha mencionado en la Guía del Usuario, para aplicar esta metodología es preciso combinar conocimientos de disciplinas diversas y probablemente sea necesario contar con la participación de personas distintas con entornos complementarios. También cabe señalar que cada situación es diferente y, por todo ello, el equipo interdisciplinario debería contar con las siguientes competencias:

- estar familiarizado con los métodos de investigación cualitativa;
- conocer bien la(s) cadena(s) de valor y contar con contactos pertinentes;
- tener capacidad para identificar los peligros y los riesgos profesionales, tanto a partir de la observación como de testimonios de informantes clave, estudiar sus causas y valorar medidas de control;
- tener un buen conocimiento de la configuración institucional en el país de origen, y
- conocer de la estructura del mercado global para el producto objeto de examen.

Para el tercer paso de la metodología, que incluye observaciones, entrevistas y discusiones con el grupo focal, es preciso prever el siguiente conjunto de competencias y experiencias adicionales:

- conocimiento de los procesos de trabajo en la cadena de valor específica objeto de examen;
- contactos en la industria y la cadena de valor objeto de examen y capacidad para asegurar visitas y entrevistas en el lugar de trabajo, y
- experiencia en la realización de entrevistas y la discusión con grupos focales, con la dirección de la empresa, los trabajadores y/o pequeños productores, así como con organizaciones que ejerzan funciones de apoyo (instituciones, asociaciones y sindicatos).

En la mayoría de los casos, este paso puede requerir la contratación de consultores externos. Por este motivo, deben formularse los términos de referencia a fin de velar por la claridad del objetivo común y por una división adecuada de las tareas en el equipo. A continuación figuran ejemplos de términos de referencia.

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 3 - TÉRMINOS DE REFERENCIA NÚM. 3 - Términos de referencia para la investigación y el análisis en el terreno

El presente kit de herramientas contiene material que también puede utilizarse para formar a consultores y al equipo de investigación

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 3 - ESTUDIO DE CASO NÚM. 4 - Implantación del PASO 3 en la cadena de valor del café de Colombia

PASO 3 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 7 - Presentación del PASO 3

PASO 3 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 8 - Ejercicio de análisis

PASO 3 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 9 - Ejercicio de observación

3. Proceso para llevar a cabo la investigación

3.1 ¿Qué buscamos y cómo con la investigación en el terreno?

La investigación en el terreno y el análisis de los resultados constituyen un paso fundamental. Esta parte de la investigación tiene por objetivo proporcionar un panorama matizado que, en cada etapa de la cadena de valor, responda a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los peligros y los riesgos en materia de SST y cuáles son prácticas para abordarlos?
- ¿Qué categorías de trabajadores son las más vulnerables a estos peligros y riesgos de SST?
- ¿Por qué? ¿Están las prácticas y los resultados de SST vinculados a las prácticas comerciales y a las relaciones de poder en la cadena de valor? ¿Están vinculados a la política o práctica legal de las instituciones responsables de apoyar a la cadena de valor en cuestiones de SST?

Para responder a estas preguntas, deberá obtenerse la siguiente información para cada etapa de la cadena de valor:

- percepción y práctica de la SST de la dirección;
- percepción y práctica de la SST de los trabajadores;
- prácticas observables de la gestión de la SST en el lugar de trabajo, y
- percepción, legislación, práctica y datos sobre la SST de las instituciones que ejercen funciones de apoyo (en particular los servicios de SST, los servicios de inspección del trabajo y las instituciones de seguridad social, según proceda) y de los interlocutores sociales, así como de otras partes interesadas, según proceda (regímenes de certificación, instituciones de formación, servicios de extensión rurales, etc.).

Con objeto de recopilar esta información, es necesario elaborar una lista o muestra de informantes clave representativos de las distintas categorías de actores y preparar y aplicar cuatro tipos de herramientas de investigación:

- Guía para la realización de entrevistas para ser utilizada en entrevistas semiestructuradas a directores;
- Guía para la celebración de discusiones con grupos focales y la realización de entrevistas para ser utilizadas en discusiones con grupos focales y entrevistas semiestructuradas con trabajadores;
- Guía para la formulación de observaciones para ser utilizada en observaciones por investigadores de las prácticas de SST en el lugar de trabajo;
- Guía para la realización de entrevistas para ser utilizada en entrevistas semiestructuradas con instituciones que ejercen funciones de apoyo e interlocutores sociales.

Además de las entrevistas y las observaciones, la identificación precisa de algunos peligros y riesgos puede requerir una revisión de documentos previa o posterior a la entrevista o a la obser-

vación. Así, por ejemplo, si durante las observaciones y las entrevistas se observa que se están utilizando productos químicos, se deberán anotar sus nombres / marcas, e investigar acerca de sus niveles aceptables de exposición, efectos para la salud, controles adecuados, etc.

Los métodos de investigación utilizados en esta etapa son de distinto tipo:

- **Entrevistas a informantes clave:** Los informantes clave son interlocutores de la cadena de valor, trabajadores, delegados sindicales y representantes de asociaciones sectoriales, órganos de certificación, órganos gubernamentales y programas de desarrollo. Hay orientaciones y programaciones disponibles para adaptar las entrevistas.
- **Discusiones con grupos focales:** Las discusiones con grupos focales pueden llevarse a cabo con sindicatos, trabajadores, empleadores y órganos de certificación. Resultan eficaces para generar visiones generales amplias de las cuestiones que preocupan a los grupos o a los subgrupos representados, así como en la triangulación y/o análisis de la información obtenida de las entrevistas con los informantes clave.
- **Observaciones en el lugar de trabajo:** La observación de los procesos en el lugar de trabajo por los investigadores proporciona una evaluación «objetiva» de los riesgos y peligros en materia de SST y de sus controles que permite un análisis matizado de la información recopilada de los trabajadores y la dirección.
- **Revisión de documentos:** Antes de iniciar la labor sobre el terreno y durante la preparación del informe deben realizarse investigaciones secundarias sobre aspectos específicos que puedan surgir durante las entrevistas y las observaciones que requieran datos adicionales (por ejemplo relacionados específicamente con los peligros).
- **Análisis de los datos, resumen de las entrevistas y preparación del informe:** Este método incluye el resumen de las entrevistas, investigaciones documentales y discusiones con los grupos focales para describir la cadena de valor y determinar los incentivos para la SST y el trabajo decente.

El enfoque adoptado en las entrevistas semiestructuradas y las discusiones con los grupos focales está documentado desde una perspectiva sociológica cuantitativa. Esto significa que tiene por objeto proporcionar un entendimiento de la naturaleza de las relaciones de trabajo y del modo en que interceden en los efectos de las disposiciones que pueden o no estar establecidas para gestionar los riesgos en el trabajo. Implica la búsqueda de una percepción de los procesos que determine la naturaleza de las experiencias de las personas - ya sean trabajadores, agricultores, familiares, directores o empleadores - en relación con las disposiciones de SST en los distintos niveles de la cadena de valor. A través de este prisma, la investigación evalúa las disposiciones existentes para entender qué factores pueden constituir incentivos y limitaciones para la mejora de las prácticas en materia de SST y sus resultados en la cadena de valor.

3.2 Selección de los informantes clave

Una vez haya mapeado la estructura básica de la cadena de valor y sepa cómo se conectan entre sí sus distintas etapas en el Paso 2, ha llegado el momento de seleccionar a los investigadores clave, así como a los actores a los que entrevistar y los lugares de trabajo que observar.

Para establecer una muestra de actores a los que entrevistar y de lugares de trabajo que observar, la muestra debe:

- ser representativa de cada tipo de actor de la cadena de valor y de las posibles diferencias geográficas: para cada actor de la etapa de producción y tipo de cadena de valor

debe incluirse un número mínimo de entrevistados con objeto de asegurar la triangulación de la información, e

- incluir cada función de apoyo determinada;

Es importante asegurar que la muestra incluye a personal de supervisión de primera línea/de dirección, así como a una selección de trabajadores que desempeñen tareas potencialmente expuestas a riesgos determinados en los lugares de trabajo. Estos procesos de muestreo cualitativo pueden complementarse con la ayuda de investigadores que realicen lecturas preparatorias relacionadas con la naturaleza del trabajo en los distintos tipos de organización activos en el sector, así como algunas observaciones preliminares de los riesgos durante su primera visita al lugar de trabajo. Fuera del lugar de trabajo, debe hacerse una selección de los informantes clave entre los actores institucionales del entorno local y regional como los determinados anteriormente. Tenga presente que la importancia no radica en el número. Se trata de asegurar que se han incluido suficientes informantes clave para analizar adecuadamente los efectos y la naturaleza de los procesos objeto de estudio.

A fin de elaborar la lista de informantes clave para entrevistar y de lugares de trabajo para observar, tome el mapeo completado en el Paso 2 y cerciórese de que cada categoría o subcategoría de actor está representada y de que el número de entrevistas y observaciones basta para la triangulación. Habitualmente, las “categorías” de segmentación o estratificación corresponden en primer lugar a las etapas de producción, seguidamente pueden corresponder al régimen de pertenencia (local, inversiones extranjeras directas (IED), etc.), tamaño de la empresa (pequeña, mediana, grande), tipo de mercado (extremo superior o extremo inferior), lugar de trabajo certificado o no certificado (Organización Internacional de Normalización (ISO), SA 80000, etc.) o producto certificado o no certificado (Fairtrade, Organic, etc.). A continuación se incluye una muestra de informantes clave de la cadena de valor textil de Madagascar.

► **Recuadro con ejemplo 7: Selección de informantes clave en la cadena de valor textil en Madagascar**

Proceso de transformación	Agricultura	Secado y desmotado	Hilado y otras transformaciones Fabricación del tejido	Confección
Productos	4.892 toneladas de semillas de algodón	Fibras de algodón	Campo de algodón Algodón hidrófilo, algodón cardado, mechas Tejidos de algodón Gasa hidrófila	Algodón, lino y productos sintéticos: Suéteres, trajes, camisetas, camisas, pantalones, etc.
Tamaño de los actores y tipos de actores	7.495 productores	4 operadores autorizados 93% para la exportación	1 operador con 400 empleados (280 con contratos permanentes y 120 con contratos de duración determinada)	Empresas en ZFI. 102 empresas que juntas suman más de 100.000 empleados. Subcontratistas (no hay información disponible sobre su número o tamaño).

Proceso de transformación	Agricultura	Secado y desmotado	Hilado y otras transformaciones Fabricación del tejido	Confección
Tipo y número de lugares de trabajo que observar	Categoría 1 - pequeños Región 1 (norte) Certificados (como mínimo 3) No certificados (como mínimo 3) Región 2 (este) Certificados (como mínimo 3) No certificados (como mínimo 3) Región 3 (sur) Certificados (como mínimo 3) No certificados (como mínimo 3) Categoría 2 - plantaciones (más de 25 hectáreas). Certificados (como mínimo 3) No certificados (como mínimo 3) Total: un mínimo de 24 lugares de trabajo	Sólo 4 actores - inclúyanse todos. Total de 4 lugares de trabajo.	Sólo 1 actor. Total de 1 lugar de trabajo.	Categoría 1 - proveedores del primer nivel (exportadores): Subcategoría - miembro de la asociación de exportadores. Pequeño (como mínimo 3) Mediano (como mínimo 3) Grande (como mínimo 3) Subcategoría - no miembro de la asociación de exportadores Pequeño (como mínimo 3) Mediano (como mínimo 3) Grande (como mínimo 3) Categoría 2 - proveedores del segundo nivel (subcontratistas) Subcategoría - industriales Pequeño (como mínimo 3) Mediano (como mínimo 3) Subcategoría - artesanos Pequeño (como mínimo 3) Mediano (como mínimo 3) Total: un mínimo de 30 lugares de trabajo
Entrevistas en cada lugar de trabajo	Agricultores, Trabajadores agrícolas (sindicados / no sindicados), Comerciantes,	Empleadores/directores, Trabajadores (sindicados / no sindicados), Comerciantes,	Empleadores/directores, Trabajadores (sindicados / no sindicados), Comerciantes,	Empleadores/directores, Trabajadores (sindicados / no sindicados), Comerciantes,
Instituciones que ejercen funciones de apoyo a las que hay que entrevistar en cada etapa	Comité Interministerial del Algodón Consejo Interprofesional del Algodón Ministerio de Agricultura Ministerio de Industria y Desarrollo del Sector Privado Proyecto del Banco Mundial Auditores / Certificaciones Cooperativas Asociaciones de agricultores Asociaciones de trabajadores agrícolas / asociaciones comunitarias (mujeres, jóvenes, ...)	Comité Interministerial del Algodón Consejo Interprofesional del Algodón Ministerio de Agricultura Ministerio de Industria y Desarrollo del Sector Privado Proyecto del Banco Mundial Ministerio de Trabajo Servicios de inspección del trabajo Servicios de salud en el trabajo Seguridad Social Sindicatos de trabajadores	Ministerio de Industria y Desarrollo del Sector Privado Ministerio de Comercio y Consumidores Conglomerados de empresas Sindicatos de trabajadores / federaciones de sindicatos Junta de Desarrollo Económico de Madagascar Ministerio de Trabajo Servicios de inspección del trabajo Servicios de salud en el trabajo Seguridad Social Auditores / Certificaciones	Ministerio de Industria y Desarrollo del Sector Privado Ministerio de Comercio y Consumidores Conglomerados de empresas Sindicatos de trabajadores / federaciones de sindicatos Junta de Desarrollo Económico de Madagascar Ministerio de Trabajo Servicios de inspección del trabajo Servicios de salud en el trabajo Seguridad Social Auditores / Certificaciones

Para cada categoría de lugar de trabajo, debe entrevistarse a representantes de la dirección, de los trabajadores y de las instituciones que ejercen funciones de apoyo. La manera más fácil de triangular las entrevistas de los trabajadores es celebrar discusiones con grupos focales / entrevistas con grupos, más que entrevistas a una sola persona. Dicho esto, en algún punto los investigadores deben prestar atención a la dinámica específica de los trabajadores que mejor puedan entrevistarse, juntos o por separado. Así, por ejemplo, en algunos contextos, las trabajadoras se encuentran más cómodas hablando de SST si no hay hombres presentes. En otros contextos, los trabajadores, según estén sindicados o no, pueden tener niveles de conocimientos muy distintos sobre la SST, y el mejor modo de valorarlos sea probablemente a través de grupos focales distintos. Incluso hay contextos en los que los trabajadores temporeros están expuestos a peligros distintos a los de los trabajadores permanentes y pueden sentirse más cómodos hablando entre ellos. Con objeto de obtener una imagen matizada de los peligros y las prácticas de SST a nivel del lugar de trabajo, es importante tomar nota de esas cuestiones contextuales e integrarlas en el diseño de las entrevistas y las discusiones con los grupos focales.

3.3 Organización de la investigación en el terreno: calendario, herramientas, método

3.3.1 Calendario y acceso

Es necesario abordar cuestiones relacionadas con el acceso. El acceso a los lugares de trabajo y a los informantes no puede darse por sentado, es necesario hacer los preparativos correspondientes para asegurar que puede llevarse a cabo. Esta labor puede incluir la organización de sesiones informativas para asociaciones sectoriales o representantes de empleadores y de trabajadores, que pueden ser de ayuda en el proceso. Los informantes deben poder participar en entrevistas en situaciones en las que puedan expresarse en confianza y con la seguridad de que el entrevistador respetará su confidencialidad. En la práctica, esto no siempre es posible en el terreno sin toparse con restricciones relacionadas con la voluntad de los participantes de compartir sus experiencias plenamente, así como con la capacidad de los entrevistadores de analizar las experiencias de los trabajadores en relación con las medidas que según sus directores se aplican en la empresa. Si se avisa con antelación de la visita al terreno es posible que se prepare el lugar de trabajo expresamente para la entrevista y las observaciones que tendrán lugar durante la misma. Si bien este escenario debería evitarse para poder recopilar datos objetivos y precisos sobre el terreno, a menudo no compete a los investigadores el ejercer una influencia tal, por lo que deben permanecer atentos a las consecuencias de su propia influencia en las actividades que investigan.

Se recomienda fuertemente que las entrevistas con los trabajadores y las discusiones con los grupos focales se realicen tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo y sin la presencia de la dirección. Cuando este método se aplicó en la práctica, se organizaron discusiones con grupos focales dentro y fuera de las empresas, algunas por las propias empresas y otras por sindicatos y/o representantes de los trabajadores y líderes comunitarios para recopilar el más amplio espectro de perspectivas y limitar las parcialidades. La celebración de discusiones con grupos focales nunca debería entrañar costos para los trabajadores y el equipo de investigación debe ocuparse de tomar las disposiciones necesarias a tal efecto.

Conseguir que las visitas a los lugares de trabajo sean seguras puede resultar un proceso tedioso y a las empresas se les debe garantizar la confidencialidad de la información que comparten y hacerlas partícipes de los objetivos finales de la investigación. La petición para

concertar una visita o una reunión debe especificar que el objetivo de la misma es la investigación dirigida a apoyar la cadena de valor, y lo que incluye (por ejemplo: entrevista con la dirección, visita, discusión con grupo focal de trabajadores, entrevista con los servicios de SST). A continuación figura un ejemplo de carta de solicitud de visita. Cabe señalar que deben tomarse las disposiciones necesarias para asegurar la seguridad y la salud de los investigadores. Así pues, es necesario asignar tiempo y recursos a este propósito.

📌 Recuadro con ejemplo 8: Solicitud de acceso y de entrevistas para la cadena de valor textil en Madagascar

[Introducción formal]

Me complace ponerme en contacto con usted en el contexto del análisis del sector textil en Madagascar que está llevando a cabo la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT está realizando un estudio sobre las condiciones de trabajo, en particular sobre las relacionadas con la seguridad y la salud en el sector textil en Madagascar, desde la producción de algodón a la exportación de prendas de vestir ya confeccionadas. El objetivo de este análisis cualitativo es determinar la necesidad de actividades de apoyo para el sector en materia de SST y las posibles opciones.

En este contexto, nos gustaría:

- entrevistar a la dirección de la empresa (30-45 minutos)
- visitar las instalaciones de producción y observar las distintas etapas de producción (30-45 minutos)
- celebrar una discusión con un grupo focal (10 a 15 trabajadores) (30-45 minutos)

La visita sólo tiene por objeto estudiar y analizar las necesidades del sector y se garantizará el anonimato de cualquier empresa que nos autorice a llevar a cabo la investigación.

Nuestro equipo de investigación está disponible [FECHAS], como mejor le convenga.

Le agradecemos sinceramente la oportunidad que nos brinda de visitar su empresa y quedamos a su disposición para concertar los detalles.

No dude en ponerse en contacto con nosotros si tiene alguna consulta o algo que le preocupe al respecto. Puede contactarnos por teléfono en el xxxxxx

Gracias una vez más por su tiempo.

Saludos cordiales,

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 6 - Carta de solicitud de acceso a las empresas

3.3.2 Observaciones en el lugar de trabajo

Antes de iniciar las observaciones en el lugar de trabajo, prepare una lista de lo que desea observar. Para que la lista se adapte adecuadamente a los lugares de trabajo, utilice el mapeo completado durante el Paso 2 y determine los posibles peligros en cada etapa de la producción para cada uno de los procesos de producción. Es posible recopilar esta información con una revisión de documentos rápida sobre las evaluaciones de los riesgos en materia de SST en los lugares de trabajo del sector / la industria.⁶⁹ Esta información le ayudará en la elaboración de la lista. Es importante preparar la lista con antelación a la visita y, si es necesario, ir adaptándola a medida que finalicen las visitas con objeto de asegurar la comparabilidad de las observaciones y tenerla presente durante la observación, cuyo tiempo puede ser limitado.

En la medida de lo posible, conviene hacer fotos durante las observaciones en el lugar de trabajo. No son para publicar, sino para contar con un apoyo visual y no tener necesidad de tomar demasiadas notas. También es aconsejable intentar tomar algunas medidas siempre que sea posible (en particular de ruido o altura).

📌 Recuadro con ejemplo 9: Aplicaciones de smartphone para medir el ruido

Sólo para iPhone: **Aplicación de NIOSH para medir el nivel de sonido**. Disponible en: <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/ruidoApp.html> [último acceso el 12 de julio de 2018].

Para iPhone y Android: **DecibelX**. Disponible en: <https://itunes.apple.com/us/app/decibel-x-db-dba-noise-meter/id448155923?mt=8> (último acceso el 12 de julio de 2018).

Para iPhone y Android: **Aplicación para medir el nivel de sonido** Disponible en: <https://www.av.se/en/health-and-safety/noise/noise-exposure-app/> (último acceso el 12 de julio de 2018).

Cada guía para realizar observaciones es diferente, ya que depende de la industria, pero deberían incluirse las siguientes categorías en cada etapa / proceso de producción:

- El lugar de trabajo:
 - transporte al lugar de trabajo;
 - resbalones y tropezones, vías de circulación y circulación de los trabajadores, orden y limpieza del lugar de trabajo;
 - entorno de trabajo: ruido, temperatura, ventilación, exposición al sol, e
 - instalaciones de bienestar: acceso a agua potable limpia, instalaciones de saneamiento, zonas de descanso, salas para lactancia, etc.
- El puesto de trabajo:
 - manejo de cargas, postura de trabajo, movimientos repetitivos;
 - trabajo en altura;
 - utilización y manipulación de productos químicos;
 - exposición a otras sustancias peligrosas para la salud (polvos, humos, etc.), y
 - seguridad de las máquinas.

⁶⁹ Véase: HSE. A-Z of guidance by industry [en línea] Disponible en: <http://www.hse.gov.uk/guidance/industries.htm> [último acceso el 12 de julio de 2018].

- Seguridad eléctrica.
- Seguridad contra incendios.
- Emergencias y primeros auxilios.

Los puntos que deben incluirse en la guía y la estructura de la misma pueden variar en función del tipo de sector, en particular pueden registrarse diferencias importantes entre el sector agrícola y el sector manufacturero. Existe un gran corpus de recursos sobre cómo evaluar los peligros y los riesgos profesionales y su gestión en el lugar de trabajo, y puede resultar de utilidad para el equipo de investigación consultarlos y utilizarlos en la formulación de la guía. Algunos de estos recursos se mencionan más adelante.



OIT. *ILO Checkpoints apps series*. [En línea] Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_438062/lang--en/index.htm?ssSourceSiteId=global [último acceso el 12 de julio de 2018].

La serie de aplicaciones informáticas de puntos de comprobación es una herramienta digital nueva para mejorar la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Los usuarios pueden analizar la descripción ilustrada de cada punto de comprobación y crear listas de comprobación interactivas adaptadas a su lugar de trabajo. Cada aplicación incluye también recomendaciones de prácticas óptimas para adoptar medidas e introducir mejoras.

OIT. *Repertorios de recomendaciones prácticas y directrices*. [En línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/lang--es/index.htm> [último acceso el 12 de julio de 2018].

OIT. 2014. *Global Manual for Wind: Work Improvement in Neighbourhood Development/ Practical approaches for improving safety, health and working conditions in agriculture; Oficina Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT, 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_241020.pdf [último acceso el 12 de julio de 2018].

El Manual Global para las mejoras laborales en el desarrollo de los barrios (WIND) tiene por objeto ayudar a los agricultores de pequeña escala y a sus familias en la mejora de la SST y de su vida cotidiana. El carácter singular del enfoque del WIND radica en que facilita las mejoras voluntarias de las condiciones de trabajo y de vida a través de la participación activa de los agricultores, sus familias y los miembros de la comunidad. También se centra en soluciones sencillas y prácticas que pueden aplicarse utilizando materiales baratos y fácilmente disponibles. El Manual está compuesto de 33 puntos de comprobación e incluye muchos ejemplos, con ilustraciones, de mejoras de bajo costo en importantes áreas técnicas para los agricultores, como el almacenamiento y la manipulación de materiales, los puestos de trabajo y las herramientas de trabajo, la seguridad de las máquinas, el entorno de trabajo, el control de los agentes peligrosos, las instalaciones de bienestar, la organización del trabajo, la cooperación comunitaria y la protección ambiental.

OIT. 2017. *Global Manual for WISE - Work Improvements in Small Enterprises*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2017. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_621054/lang--en/index.htm [último acceso el 12 de julio de 2018].

El *Global Manual for WISE* se ha diseñado para ayudar a los empleadores y a los trabajadores en las pequeñas empresas del sector manufacturero a crear lugares de trabajo seguros, saludables y productivos.

OIT. 2009. *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, ILO-OSH 2001, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2009. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_112582/lang-es/index.htm [último acceso el 12 de julio de 2018].

La OIT ha elaborado estas directrices como un instrumento práctico de ayuda a las organizaciones y las instituciones competentes para mejorar de manera continuada la eficacia de la SST. Se han formulado con arreglo a principios acordados a nivel internacional y definidos por los mandantes tripartitos de la OIT. Las recomendaciones prácticas de estas directrices están dirigidas a todas aquellas personas con responsabilidades en la gestión de la SST. Esta segunda edición incluye nuevas publicaciones en la bibliografía.

OIT. 2013. *Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2013. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_232852.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

El proyecto promueve la mejora de la seguridad y la salud de todos los trabajadores desarrollando, por una parte, productos globales destinados a satisfacer las deficiencias metodológicas y de información en esta esfera, y movilizándolo, por otra, a las partes interesadas a escala nacional en la adopción de medidas prácticas en los ámbitos nacional, local y empresarial. Entre los resultados del proyecto figuran materiales de formación, instrumentos prácticos y orientaciones en materia de políticas para reforzar las capacidades nacionales y locales en materia de SST, así como para ayudar a los mandantes a diseñar y llevar a la práctica políticas y programas al respecto.

Center for Occupational Health and Environment; Oficina Internacional del Trabajo; Instituto de Ciencias del Trabajo 2003. *WISCON - Work Improvement in Small Construction Sites: Action checklist*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_110354.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

Lista de comprobación de las acciones para las obras en construcción pequeñas.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. OiRA [En línea] Disponible en: <https://oiraproject.eu/es> (último acceso el 12 de julio de 2018).

OiRA (Evaluación de Riesgos Interactiva en Línea) es una plataforma web que permite la creación de herramientas de evaluación de riesgos sectoriales en cualquier lengua y de un modo fácil y normalizado.

HSE. *Ejemplos de evaluaciones de riesgos* [En línea] Disponible en: <http://www.hse.gov.uk/risk/casestudies/> (último acceso el 12 de julio de 2018).

En esta página encontrará ejemplos de evaluaciones de riesgos que le mostrarán el tipo de enfoque que la Health and Safety Executive (HSE) espera que adopten las pequeñas empresas o lugares de trabajo. Los ejemplos muestran cómo otras pequeñas y medianas empresas han abordado la evaluación de los riesgos.

En el kit de herramientas encontrará dos ejemplos de guías para realizar observaciones, una para el sector textil y de prendas de vestir de Madagascar y otro para la etapa agrícola de varias cadenas de valor en Madagascar e Indonesia.

HERRAMIENTA PRACTICAS



PASO 3 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 3 - Herramientas de investigación utilizadas en la cadena de valor del aceite de palma en Indonesia.

PASO 3 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 4 - Herramientas de investigación utilizadas en la cadena de valor textil en Madagascar

Además, en el material de formación para este paso encontrará un ejercicio de observación y registro de las observaciones que le permitirá poner en práctica estas competencias.

HERRAMIENTA PRACTICAS



PASO 3 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 9 - Ejercicio de observación

3.3.3 Entrevistas y discusiones con grupos focales con actores de la cadena de valor

Las entrevistas cualitativas requieren que el entrevistador escuche muy atentamente al entrevistado, prestando atención a los detalles, al tiempo que dirige discretamente al entrevistado hacia los puntos que considera importantes. El programar una entrevista larga y complicada puede desconcentrar al entrevistador que debe escuchar con atención y al mismo tiempo ir dirigiendo al entrevistado a fin de obtener la información pertinente. Es importante que al entrevistador se le dé la oportunidad para reflexionar lo más exhaustivamente posible sobre las diversas cuestiones importantes. Con este fin, es fundamental que los investigadores adapten las entrevistas y se centren en las guías para la celebración de discusiones con grupos focales de antemano y las estudien detenidamente antes de emprender la tarea en el terreno.

También es importante destacar que la profundidad del material cualitativo que puede obtenerse utilizando estos métodos depende de la experiencia y las competencias de los entrevistadores. El saber realizar entrevistas cualitativas es una competencia de investigación en el terreno que se adquiere a base de experiencia. Así pues, la calidad y la profundidad del análisis que puede llevarse a cabo en relación con los datos recopilados depende en gran medida de las competencias y la experiencia de los investigadores que participan en la recopilación de datos.

Para ayudar a gestionar la investigación en el terreno de tal modo que se priorice la recolección de los datos más adecuados, el método se ha formulado con objeto de centrarse en la determinación de los incentivos y las limitaciones para mejorar la seguridad y la salud en las CMS. Ello conlleva recopilar información durante las entrevistas y las discusiones con los grupos focales sobre los siguientes temas:

- **El empleo y condiciones de trabajo:** Durante las entrevistas deberían abordarse, como mínimo, la estructura de la fuerza de trabajo, las prácticas de contratación, las horas de trabajo, la estructura salarial y la afiliación a la seguridad social. Es de sobras conocido que se trata de cuestiones que impulsan comportamientos más o menos seguros en el

lugar de trabajo y pueden ser determinantes importantes de prácticas y resultados deficientes en materia de SST en el lugar de trabajo. Veamos algunos ejemplos:

- **La estructura de la fuerza de trabajo:** los lugares de trabajo en una determinada industria tienden a organizarse de manera comparable. Es importante entender a quién afecta qué tipo de tarea y cómo calcular cuántos trabajadores están expuestos a qué tipo de peligros y riesgos profesionales.
- **Las prácticas de contratación:** la modalidad de contratación de los trabajadores tiende a incidir en los conocimientos que tienen sobre SST, el modo en que están protegidos al respecto, y las prácticas en la materia, en particular cuando la contratación se hace a través de intermediarios o en régimen de subcontratación. Este tipo de modalidades de empleo tiende a crear confusión (ya sea por las brechas en la legislación o en su cumplimiento) en cuanto a las funciones y las responsabilidades en relación con la SST, así como una menor integración de los trabajadores en el sistema de gestión de la SST en el lugar de trabajo. En muchos casos, las empresas recurren a la mano de obra subcontratada para el desempeño de tareas específicas que pueden conllevar peligros profesionales concretos (en algunos casos tareas que la empresa prefiere externalizar por ser de alto riesgo). Es importante tener presentes estas prácticas ya que los agentes y las agencias de contratación a menudo participan en la contratación de trabajadores migrantes, un colectivo muy expuesto a que no se respeten sus derechos fundamentales en el trabajo.
- **El contrato:** la naturaleza permanente, temporera u ocasional de la modalidad de contratación puede influir en la sensibilización acerca de la SST, las prácticas relacionadas y la exposición a peligros. Por consiguiente, es importante obtener una idea de la rotación de personal en la empresa. Si se recurre habitualmente al personal temporero y la rotación de personal es importante, ello repercute en la capacidad de la empresa para hacer aportaciones al sistema de gestión de la SST y para contar con trabajadores que estén familiarizados con sus trabajo, con los peligros y riesgos que conlleva y con el modo de protegerse ante los mismos. Las modalidades de contratación también pueden incidir en la situación formal en el empleo de los trabajadores y en su derecho a optar a servicios de seguridad en el trabajo, entre otros (seguridad social, acceso a formación, etc.).
- **La estructura salarial:** habitualmente, la práctica del pago a destajo puede afectar a la capacidad y voluntad del trabajador de dar prioridad a la seguridad.
- **La afiliación a la seguridad social:** la afiliación a la seguridad social puede estar estrechamente vinculada a la sensibilización acerca de la SST y las prácticas y los resultados relacionados en el lugar de trabajo de tres maneras: i) en muchos países, la prestación de servicios de salud en el trabajo está financiada y/o gestionada por el sistema de seguridad social y, por consiguiente, sólo los trabajadores afiliados tienen derecho a recibirlos; ii) en muchos países la atención médica y la compensación en caso de enfermedad profesional, lesión en el trabajo o muerte están gestionadas por el sistema de seguridad social a través de regímenes de accidentes del trabajo, y iii) cuando los trabajadores no tienen acceso a atención médica, prestaciones por enfermedad o maternidad, tienden a acudir al trabajo aunque no estén en condiciones físicas para hacerlo, lo que puede ponerlos a ellos y a otros trabajadores en mayor riesgo de sufrir un accidente.
- **Los principales peligros y riesgos para la seguridad y la salud y su gestión:** Durante las entrevistas es importante recopilar información sobre las cuestiones siguientes, acerca de las cuales trabajadores y empleadores pueden diferir:

- **Percepción:** los peligros y riesgos profesionales que trabajadores y empleadores han determinado en el lugar de trabajo
- **Prácticas:** las disposiciones adoptadas en la práctica para controlar los peligros y riesgos mencionados y, en particular:
 - ▶ la existencia de políticas y planes formulados por escrito sobre seguridad y salud;
 - ▶ la existencia de una persona o personas calificadas responsables del desarrollo, el control y la supervisión diarios de las disposiciones relativas a la SST y de proporcionar asesoramiento y orientaciones especializados, así como sobre la naturaleza de su empleo (esto incluye información sobre la presencia de servicios de SST y su función);
 - ▶ la prestación de información y formación, inclusive al inicio del empleo;
 - ▶ la aplicación de procedimientos consultivos conjuntos;
 - ▶ el respeto del derecho a rechazar el trabajo;
 - ▶ la existencia de procedimientos para investigar y notificar incidentes, accidentes, y para gestionar emergencias y desastres naturales;
 - ▶ la estipulación, adecuación y renovación (según proceda) de medidas de control de los riesgos siguiendo la jerarquía del control de los riesgos⁷⁰ (eliminación del peligro, medidas colectivas de control y, por último, protecciones individuales como los equipos de protección personal (EPP);
 - ▶ la aplicación de un sistema formalizado de gestión de la SST, y
 - ▶ la realización de revisiones médicas a los trabajadores que se incorporan lugar de trabajo, y seguidamente con periodicidad anual, incluida la autoevaluación de las condiciones de salud.
- **Resultados:** ¿cuáles son los incidentes, accidentes, enfermedades y lesiones (de mayor o menor envergadura) más habituales en el lugar de trabajo?

Esta parte de la entrevista o discusión con el grupo focal reviste una importancia fundamental para el análisis porque proporciona un panorama de las diferencias entre la percepción de los trabajadores, la de la dirección y la de los investigadores a través de las observaciones en el lugar de trabajo. También pone de relieve cualquier percepción divergente entre la dirección y los trabajadores (o entre los trabajadores de categorías diferentes), así como cualquier percepción de riesgo bajo que pueda suponer un obstáculo importante para la labor futura en materia de SST. Esta parte de la entrevista o discusión con un grupo focal también podría revelar las motivaciones tras las prácticas en materia de SST. A este respecto, es especialmente importante evaluar las razones subyacentes de la aplicación de controles de los riesgos (por ejemplo, la determinación del peligro). ¿Puede eliminarse el peligro/riesgo? ¿Puede controlarse el peligro/riesgo en el origen a través de medidas técnicas de control?, de no ser posible ¿pueden adoptarse medidas organizativas/administrativas?, de no ser posible, cuando los peligros/riesgos no puedan controlarse adecuadamente a través de las medidas de control mencionadas, ¿se ha comprobado si se utilizan EEP adecuados? de no ser posible, ¿por qué, por ejemplo, llevan los trabajadores EPP? ¿La utilización de los EPP es una imposición

70 Según la sección 3.10 en OIT SST 2001.

de los compradores / las auditorías? Es muy importante entender estos elementos para evaluar si existe una cultura de prevención en el establecimiento.

- **La naturaleza de las relaciones interempresariales:** La relación con los compradores y los proveedores debería incluir detalles sobre las exigencias del comprador, como la certificación o la realización de auditorías externas. Además de los actores de la cadena de valor presentes en el país objeto de estudio, los investigadores deberían intentar entrevistar a los compradores mundiales del nivel superior de la cadena de suministro. Si se combinan, las entrevistas con los compradores y con los proveedores deberían proporcionar información sobre los compradores principales como: i) la motivación tras su decisión de compra; ii) el grado en que pretenden influir sobre los resultados de SST al exigir que los proveedores estén certificados y/o imponer sus propios requisitos; iii) de qué modo los requisitos de las auditorías se utilizan para asegurar su cumplimiento; iv) lo que ocurre cuando se detectan incumplimientos; v) hasta qué punto el cumplimiento de dichos requisitos tiene implicaciones financieras; vi) hasta qué punto se proponen iniciativas para promover el cumplimiento, y vii) si durante el cumplimiento se han planteado dificultades o si, en cierta medida, se ha observado resistencia a su cumplimiento.
- **La estructura de los precios y de los costos:** El objetivo es recopilar información sobre i) la importancia relativa de la mano de obra y otros costos en la estructura de costos de la producción con objeto de calcular qué margen podría dedicarse a mejoras en la SST en el lugar de trabajo, y ii) la relación de poderes entre los actores de la cadena de valor respecto de la distribución del valor añadido a lo largo de la cadena. Concretamente, debería intentar obtenerse la siguiente información (ya sea preguntando directamente o de manera indirecta si el entrevistado parece reacio a compartir información que considera delicada, por ejemplo, información de tipo financiero):
 - si el lugar de trabajo tiene o no problemas financieros y en qué medida hay alguna organización matriz que influye en las inversiones en SST;
 - si la organización destina recursos financieros y físicos suficientes a garantizar una aplicación efectiva del plan/política de SST de la empresa y la medida en que tiene dificultades para obtener recursos para destinar a la SST;
 - la importancia relativa de los costos de mano de obra del total de los costos de funcionamiento;
 - la existencia de limitaciones en la capacidad del lugar de trabajo para introducir mejoras funcionales, y
 - si se presta atención a la relación existente entre mejora de la productividad y mejora de la gestión de la SST.
- **El apoyo a los sistemas normativos y las instituciones que ejercen funciones de apoyo:** Incluye las disposiciones normativas y su supervisión, las relativas a los servicios de salud en el trabajo y otras disposiciones sobre prevención y tratamiento, servicios de seguridad social y otros servicios como la prestación de formación, de servicios de extensión rural, etc. También es importante incluir a cualquier proveedor destacado de servicios empresariales privado o agencia / proyecto para el desarrollo relevantes que puedan incidir en las prácticas de SST.

Sobre la base de los elementos mencionados, las programaciones de las entrevistas y de las discusiones con grupos focales deberán adaptarse a cada país y cadena de valor, así como a cada tipo de actor. Para ilustrar cómo deben formularse, véanse algunos ejemplos de programaciones utilizadas en investigaciones pasadas.

HERRAMIENTA PRACTICAS



PASO 3 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 3 - Herramientas de investigación utilizadas en la cadena de valor del aceite de palma en Indonesia.

PASO 3 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 4 - Herramientas de investigación utilizadas en la cadena de valor textil de Madagascar

A continuación encontrará recursos de utilidad para realizar entrevistas semiestructuradas y discusiones con grupos focales.



FAO. *Semi-structured interviews in the context of rural community development*. [En línea] Disponible en: <http://www.fao.org/docrep/x5307e/x5307e08.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

Conocimientos sobre salud. Semi-structured, narrative, and in-depth interviewing focus groups, action research, participant observation in the context of public health. [En línea] Disponible en: <https://www.healthknowledge.org.uk/public-health-textbook/research-methods/1d-qualitative-methods/section2-theoretical-methodological-issues-research> [último acceso el 12 de julio de 2018].

Svend Brinkmann, 2014. *The Oxford Handbook of Qualitative Research. Unstructured and Semi-Structured Interviewing*. Disponible en: <http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199811755.001.0001/oxfordhb-9780199811755-e-030> (último acceso el 12 de julio de 2018).

Este capítulo proporciona una introducción a la realización de entrevistas cualitativas en sus modalidades estructuradas y no estructuradas. En un principio, el universo humano se describe como una realidad conversacional donde las entrevistas ocupan un lugar destacado como método de investigación. La realización de entrevistas se presenta como una práctica social con una historia cultural que hoy adopta distintos formatos. Intervienen una serie de factores diferenciales que son relevantes para el mapeo del ámbito en que se desarrollan las entrevistas cualitativas entre los distintos niveles de estructura, el número de participantes, los medios de entrevistar y el estilo del entrevistador. Se ofrece asimismo una exposición más detallada de las entrevistas semiestructuradas en el universo humano porque puede decirse que se trata del modelo normalizado de entrevistas cualitativas en la actualidad.

OMS. *Semi-structured interviews and qualitative research techniques in the context of investigating medicine use by communities*. [En línea] Disponible en: <http://apps.who.int/medicinedocs/es/d/Js6169e/5.4.html> [último acceso el 12 de julio de 2018].

Las entrevistas semiestructuradas se basan en la Guía para la realización de entrevistas. Deben basarse más concretamente en una lista de preguntas o temas que abordar durante la entrevista.

3.3.4 Entrevistas con instituciones que ejercen funciones de apoyo

Las entrevistas se realizarán con una serie de actores de instituciones que ejercen funciones de apoyo determinados durante el mapeo en el Paso 2. Suelen incluir los siguientes:

a. A nivel central: ministerios competentes (por ejemplo, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud, Ministerio de Protección Social, Ministerio de Industria, Ministerio de Comercio, Ministerio de Agricultura, etc.) e interlocutores sociales.

b. A nivel local:

- servicios de salud en el trabajo;
- servicios de inspección del trabajo;
- instituciones de seguridad social;
- interlocutores sociales;
- órganos de certificación / firmas de auditoría;
- instituciones de formación;
- servicios de extensión rurales, y
- proveedores de atención de salud (incluidas clínicas, servicios públicos de salud).

En cada caso, la entrevista se centrará en:

- los cometidos, responsabilidades y medios de acción efectivos de cada institución que ejerza funciones de apoyo;
- las prácticas percibidas como buenas y las limitaciones del alcance de la acción (marco legal, falta de recursos, falta de capacidad institucional, etc.);
- los datos existentes sobre los resultados de SST compilados por las instituciones que ejercen funciones de apoyo;
- la coordinación entre las distintas instituciones que ejercen funciones de apoyo;
- la medida en que se considera que las actividades de las instituciones que ejercen funciones de apoyo podrían tener una mayor influencia en el modo de gestionar la SST en esos lugares de trabajo, y
- la percepción de los principales problemas en torno a la SST en la industria y el modo en que podrían abordarse de manera productiva.

Las respuestas se utilizarán, de forma cruzada, para poner de relieve lo observado sobre el papel actual de los distintos actores que ejercen funciones de apoyo y sobre los modos de mejorar su contribución a la mejora de la SST en el futuro.

A continuación figuran recursos de utilidad para recopilar la información de referencia necesaria para adaptar las guías para la realización de entrevistas a las instituciones que ejercen funciones de apoyo a las circunstancias nacionales.



UIT. *Global database of OSH institutions*. [En línea] Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_618077/lang-en/index.htm [último acceso el 12 de julio de 2018].

INTEROSH es una base de datos mundial sobre organismos, instituciones y organizaciones que participan activamente en el desarrollo de conocimientos, la mejora de la capacidad y la divulgación de información sobre el vasto ámbito técnico de la SST. Abarca sus principales funciones, las modalidades de gobernanza, los recursos, las prioridades de investigación, la estrategia, la prestación de servicios, las actividades de sensibilización y las prácticas internacionales de trabajo en red. Los usuarios pueden buscar información y descargar documentos, como informes y publicaciones de diversos tipos. Se incluyen datos de contacto para facilitar los intercambios directos y la colaboración. Esta nueva base de datos es una herramienta para conectar instituciones y personas con los conocimientos que necesitan y crear un círculo virtuoso de conocimientos e intercambio de información sobre SST que permita avanzar en la prevención.

UIT. *LEGOSH*. [En línea] Disponible en: www.ilo.org/legosh [último acceso el 12 de julio de 2018].

Esta base de datos recoge el acervo normativo en materia de SST y ofrece un panorama de los principales requisitos legislativos nacionales en todo el mundo. Los mandantes y las partes interesadas disponen con ella de una fuente de información fiable y específica para la toma de decisiones informadas. También permite a los países aprender de las leyes y los criterios más avanzados y facilita la realización de estudios comparativos sobre indicadores específicos. A partir de los datos disponibles pueden desarrollarse reseñas sobre políticas y hojas informativas. LEGOSH también puede utilizarse como una herramienta para el seguimiento y la elaboración de mapeos sobre las tendencias a gran escala.

UIT. *NORMLEX*. *Marco legal existente sobre SST* [En línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::> [último acceso el 12 de julio de 2018].

NORMLEX es un nuevo sistema que reúne información acerca de las normas internacionales del trabajo (sobre las ratificaciones, la obligación de envío de memorias, los comentarios de los órganos de control, etc.) y acerca de las legislaciones nacionales sobre trabajo y seguridad social.

Esta información puede completarse con datos y más análisis que figuran en los sitios web de los ministerios e instituciones competentes (servicios de inspección del trabajo, seguridad social, etc.).

Encontrará ejemplos de programaciones utilizadas en investigaciones pasadas en los recursos y en el recuadro con ejemplo a continuación.

HERRAMIENTA PRACTICAS



PASO 3 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 3 - Herramientas de investigación utilizadas en la cadena de valor del aceite de palma en Indonesia.

PASO 3 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 4 - Herramientas de investigación utilizadas en la cadena de valor textil en Madagascar

➤ **Recuadro con ejemplo 10: Programaciones de entrevistas a instituciones que ejercen funciones de apoyo a nivel local en la cadena de valor textil de Madagascar.**

▣ **Guía para la realización de entrevistas: Servicios de seguridad social en cada área geográfica del estudio**

- Fecha
- Lugar
- Nombre, apellido/s y cargo de la persona entrevistada

Características principales

- Número de trabajadores que abarca
- Número de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales registrados durante los 3 últimos años
- Tipo

Recursos

- Composición del equipo (número de personas, cargo que ocupan, calificaciones):
- Existe como mínimo un miembro de su equipo que esté especializado (haya recibido formación) en SST?
- ¿Cuentan con recursos suficientes (humanos, materiales) para atender la demanda de los usuarios?

Afiliación

- a. ¿Las empresas textiles / agrícolas de su distrito afilian a todos sus trabajadores a la seguridad social? ¿Por qué? ¿Por qué no?
- b. ¿Llevan un control? ¿Colaboran con los sistemas de salud del trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo lo hacen?
- c. ¿Colaboran con los sistemas de inspección del trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo lo hacen?
- d. ¿Cómo funciona la afiliación de los trabajadores temporeros?

Características

- a. ¿Los afiliados de su distrito están informados de que pueden beneficiarse de servicios de salud en el trabajo? En caso afirmativo, ¿cómo lo hacen? ¿Reciben muchas peticiones?
- b. ¿Los trabajadores del sector textil / agrícola solicitan muchas prestaciones? ¿Por qué? ¿Por qué no?
- c. ¿Pueden tramitar todas las peticiones? En caso negativo, (¿están incompletas? ¿los trabajadores entienden cómo acceder a sus derechos?)
- d. ¿Cuál es el tiempo medio que tardan en tramitar una solicitud de prestación?
- e. ¿Reciben muchas peticiones de prestaciones por accidentes del trabajo del sector textil / agrícola? ¿De qué tipo / de qué servicios? ¿Cuentan con estadísticas?

f. ¿Piensa que los trabajadores siempre acuden a ustedes cuando se lesionan o enferman por motivos laborales / considera que no todos lo hacen?

g. ¿Qué medidas adoptan para prevenir los accidentes en el lugar de trabajo?

□ Guía para la realización de entrevistas: Servicios de salud en el trabajo en cada empresa / cada área geográfica del estudio

- Fecha
- Lugar
- Nombre, apellido/s y cargo de la persona entrevistada

Características principales

- Número de trabajadores que abarca
- Número de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales registrados durante los 3 últimos años
- Tipo

Recursos

- a. Composición del equipo (número de personas, cargo que ocupan, calificaciones):
- b. Existe como mínimo un miembro de su equipo que esté especializado (haya recibido formación) en SST?
- c. Plataforma técnica (sala de examen, laboratorio, equipo para diagnóstico por imágenes, etc.)
- d. Solicite un organigrama del servicio, si es posible.
- e. ¿Cuentan con recursos suficientes (humanos, materiales) para atender la demanda de los usuarios?

Prevención

- a. ¿Cuáles son los principales peligros que han identificado en el sector del algodón / textil / prendas de vestir?
- b. ¿Han elaborado materiales / herramientas de prevención y formación relacionada? En caso afirmativo, ¿cuáles?
- c. ¿Proporcionan formación? En caso afirmativo, ¿a quién está dirigida? ¿Sobre qué temas?
- d. ¿Reciben visitas para evaluar los riesgos profesionales y proponer medidas de prevención? ¿Quién participa en las visitas?
- e. ¿Las empresas adoptan las recomendaciones sobre medidas de prevención? ¿Existe algún mecanismo de control en funcionamiento (aplicado por ustedes, el comité de salud e higiene o por recursos humanos)?

Visitas médicas

- a. ¿Se realizan revisiones médicas rutinarias de manera sistemática?
- b. ¿Se realiza una revisión médica anual o con más frecuencia (indique la frecuencia) a todos los tipos de trabajadores?

- c. ¿Cuáles son los objetivos de estas revisiones?
- d. ¿Qué incluyen? (tipo de examen, análisis, etc.)
- e. ¿Cómo analizan los resultados? ¿Qué tipo de medidas se adoptan a partir de los resultados?
- f. ¿Cuáles son las patologías más frecuentes con que se encuentran?
- g. ¿Han identificado en alguna ocasión enfermedades profesionales? En caso afirmativo, ¿cuáles? ¿Se observan diferencias según los tipos de trabajadores (puesto de trabajo, hombre/mujer)?
- h. ¿Cómo gestionan la información médica de los trabajadores? ¿Quién tiene acceso?
- i. En caso de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, ¿qué mecanismo de seguimiento se aplica para la atención médica de los trabajadores? (atención médica, rehabilitación)
- j. ¿Remiten a los trabajadores a otros niveles de atención médica en caso de necesidad (centro de salud, especialista, clínica u hospital) En caso afirmativo, ¿a cuáles?

□ Guía para la realización de entrevistas: Servicios de inspección del trabajo en cada área geográfica del estudio

- Fecha
- Lugar
- Nombre, apellido/s y cargo de la persona entrevistada

Características principales

- Número de trabajadores que abarca
- Número de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales registrados durante los 3 últimos años
- Tipo

Recursos

- a. Composición del equipo (número de personas, cargo que ocupan, calificaciones):
- b. ¿Existe como mínimo un miembro del equipo que esté especializado (haya recibido formación) en SST?
- c. ¿Cuenta el equipo con herramientas para evaluar la exposición a riesgos profesionales (ruido, polvo, temperaturas elevadas, etc.)?
- d. ¿Cuentan con recursos suficientes (humanos, materiales) para atender la demanda de los usuarios?

Inspección

- a. ¿Se llevan a cabo inspecciones de SST en las fábricas textiles?
- b. ¿Con qué frecuencia se realizan estas inspecciones?
- c. ¿Las inspecciones de trabajo que se llevan a cabo son reactivas o proactivas? ¿En qué situaciones son reactivas?
- d. ¿Cómo se informa al servicio de inspección del trabajo acerca de los accidentes del trabajo y los casos de enfermedades profesionales que se registran en las fábricas?

- e. ¿Cómo se priorizan las inspecciones no reactivas?
- f. Obtenga datos sobre el seguimiento que se hace de las inspecciones realizadas en el sector manufacturero.
- g. ¿Se realizan inspecciones de SST en las plantaciones de algodón y en las explotaciones agrícolas en general?
- h. ¿Con qué frecuencia se llevan a cabo?
- i. ¿Las inspecciones de trabajo que se llevan a cabo en el sector agrícola son reactivas o proactivas? ¿En qué situaciones son reactivas?
- j. ¿Cómo se informa al servicio de inspección del trabajo acerca de los accidentes del trabajo y los casos de enfermedades profesionales que se registran en las explotaciones agrícolas?
- k. ¿Cómo se priorizan las inspecciones no reactivas en el sector agrícola?
- l. Obtenga datos sobre el seguimiento que se hace de las inspecciones realizadas en el sector agrícola.
- m. ¿Existen obstáculos que dificulten el control en materia de SST por los servicios de inspección del trabajo en las fábricas y/o en el sector agrícola? Infórmese de por qué existen esos obstáculos. Obtenga información sobre datos concretos.

3.4 Organización de las notas y de la información

Durante el proceso de investigación se recopila gran cantidad de información. Resulta de utilidad preparar plantillas antes del inicio de la recopilación de datos para poder organizarlos, de modo que:

- pueda obtenerse una visión clara de por qué se recopila la información y del modo en que se analizará, y
- pueda organizarse el trabajo en el terreno a fin de que pueda preverse tiempo para notificar periódicamente información utilizando las plantillas de recopilación de datos.

En los países en los que se ha adoptado este enfoque se elaboraron las siguientes herramientas que demostraron ser útiles para organizar la información recopilada, facilitando su interpretación, análisis y el proceso de redacción de informes sobre la misma:

- a. **Plantilla para registrar y puntuar observaciones cualitativas:** El objetivo de esta herramienta es que el investigador pueda registrar, en un formato fácilmente comparable, las observaciones correspondientes a cada lugar de trabajo visitado en las distintas categorías de observaciones que figuran en la Guía para la formulación de observaciones.

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 9 - Plantilla para registrar las observaciones en las explotaciones agrícolas y las plantaciones

PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 11 - Plantilla para registrar las observaciones en las manufacturas

- b. Plantilla para registrar las notas de entrevistas y las discusiones con los grupos focales:** El objetivo de esta herramienta es que los investigadores puedan registrar, en un formato fácilmente comparable, las respuestas de las entrevistas relacionándolas con las diversas preguntas que figuran en la Guía para la realización de entrevistas y la celebración de discusiones con los grupos focales.

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 8 - Plantilla para registrar las entrevistas en las explotaciones agrícolas y las discusiones con los grupos focales

PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 10 - Plantilla para registrar las entrevistas a la dirección de las manufacturas

PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 12 - Plantilla para registrar las discusiones con los grupos focales y las entrevistas con los trabajadores de las manufacturas

- c. Plantilla para registrar los perfiles de los compradores mundiales:** El objetivo de esta herramienta es registrar, en un formato fácilmente comparable, la información recopilada en el extremo de los compradores mundiales de la cadena de valor a través de revisiones de documentos y entrevistas de conformidad con la Guía para la realización de entrevistas para compradores mundiales.

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 7 - Plantilla del perfil del comprador global

Estas plantillas sirven de apoyo al análisis al tiempo que proporcionan una estructura que facilita la redacción relativamente rápida de una reseña de los datos recopilados en un formato que respalda la formulación eficaz de un informe del análisis.

Al final de la investigación en el terreno, los investigadores deberán haber registrado:

- a.** un registro / reseña y puntuación de las observaciones, un registro por entrevista con la dirección y un registro / texto de las entrevistas y discusiones con grupos focales de trabajadores por cada empresa o explotación agrícola que opere en la cadena de valor en el país de origen o país de producción;
- b.** un registro / reseña por entrevista, reagrupadas por áreas geográficas de intervención para las instituciones que ejercen funciones de apoyo a nivel nacional y local, y
- c.** un perfil por comprador principal para los principales compradores mundiales en los países consumidores.

Basándose en la información recopilada, los investigadores podrán:

- comparar la información obtenida de la dirección y de los trabajadores y determinar las posibles discrepancias, desacuerdos, divergencia de percepciones y diferencias en la teoría y la práctica;

- comparar tendencias en la percepción, las prácticas y la gestión de la SST entre las categorías de actores según la categorización establecida en un principio (véase la lista de informantes clave en la sección 3.2.⁷¹);
- comparar tendencias en la percepción, las prácticas y la gestión de la SST, sus causas subyacentes y qué las impulsa entre las distintas etapas de producción en la cadena de valor, y
- determinar la percepción, práctica y mandato de las distintas instituciones que ejercen funciones de apoyo en relación con la SST y comparar su alcance en las distintas etapas de producción de la cadena de valor.

Una vez determinadas las distintas tendencias, así como las instituciones que prestan o podrían prestar apoyo en materia de SST en las distintas etapas de producción de la cadena de valor, ya puede empezarse el análisis y la redacción del informe.

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 5 - PASO 3 Informe del análisis

4. Proceso de análisis y notificación de los resultados

El objetivo del análisis es determinar y analizar:

- quiénes son los actores de la cadena de suministro y cuáles son sus niveles de influencia respectivos para la mejora de la SST en la cadena;
- qué importancia revisten las relaciones y las interrelaciones entre estos actores;
- cuáles son las principales influencias en juego que repercuten en los resultados de SST en cada nivel de la cadena, y
- cuáles son los déficits y las buenas prácticas de SST en la cadena, a saber, quién es vulnerable, cómo y por qué, y cuáles son sus vínculos con las modalidades de empleo creadas por el modelo empresarial subyacente.

4.1 Fuentes

A fin de poder responder a estas preguntas, se recomienda utilizar las fuentes para formular, en un informe que exponga los incentivos y las limitaciones para la SST en la cadena de valor, los perfiles de vulnerabilidad y los consiguientes puntos de acceso para reducir las

⁷¹ Habitualmente, las «categorías» corresponden en primer lugar a las etapas de producción, seguidamente al régimen de pertenencia (local, IED, etc.), tamaño de la empresa (pequeña, mediana, grande), tipo de mercado (extremo superior, extremo inferior), lugar de trabajo certificado o no certificado (ISO, SA 80000, etc.) o producto certificado o no certificado (Fairtrade, Organic, etc.).

vulnerabilidades mencionadas potenciando los incentivos y abordando las limitaciones para la mejora de la SST.

En esta etapa, toda la información recopilada en los pasos 1, 2 y 3 debe reunirse y sintetizarse:

- la revisión de documentos principal utilizada para la selección de la cadena de valor (Paso 1) y el mapeo de la cadena de valor (Paso 2);
- las notas y la información recopiladas en las observaciones, entrevistas y discusiones con grupos focales (Paso 3), y
- cualquier información obtenida de revisiones de documentos, según proceda (por ejemplo, sobre peligros específicos o lagunas jurídicas que puedan haberse planteado en las observaciones, entrevistas y discusiones con grupos focales).

Respecto a este último punto, es importante ser lo más preciso posible en el registro de los peligros. En este cometido, reviste importancia analizar los detalles de los peligros observados o notificados una vez finalizadas las observaciones y las entrevistas.

Posibles fuentes de investigación de peligros específicos, efectos en la salud y medidas de control

a. Orientaciones específicas por sector, tema o industria: Hay varios sitios web disponibles, como:

- HSE. *A-Z of guidance by industry* [en línea] Disponible en: <http://www.hse.gov.uk/guidance/industries.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).
- SafeWork Australia. *Safety by topics* [en línea] Disponible en: <https://www.safeworkaustralia.gov.au/topic/all> (último acceso el 12 de julio de 2018).
- SafeWork Australia. *Safety by industry and business* [en línea] Disponible en: https://www.safeworkaustralia.gov.au/industry_business/all [último acceso el 12 de julio de 2018].
- WHSCouncil. *Página web*. [En línea] Disponible en: https://www.wshc.sg/wps/portal!/ut/p/a1/jY89D4lwEIZ_iwMrd3ylxq0xRqIYB1ChiwGDBYO0aSv9-yKT-g6K3vZfnyd0LFFKgbD7VLNc1b_PmIWlwjva-75IYt-swcZC4OwyTmefEq6A-Hsu_A8uj95-OXIfjLPwEdQ4YPBmDkxAYoa3gx1M1IW3hzBISW11KW0n7I-fl1pLdTCQguNMbZR1cVWrA9CWSi41J_ViisN6ZsB4n5I8TZtuohMnt1CTtU!dl5/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/ [último acceso el 12 de julio de 2018].
- WorkSafe. *A-Z of guidance by industry* [en línea] Disponible en: <https://work-safe.govt.nz/topic-and-industry/> (último acceso el 12 de julio de 2018).

b. Máquinas: el modelo, el tipo y los controles existentes, que quizás ya estén documentados y disponibles. Si no están disponibles, la información suele poder encontrarse en el sitio web del constructor.

c. Sustancias químicas: la ficha de seguridad química correspondiente. Consulte las fichas internacionales de seguridad química. www.ilo.org/icsc (último acceso el 12 de julio de 2018).

d. Ocupaciones específicas: consulte las fichas internacionales de riesgos por ocupación: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_113135/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

- e. **Factores de riesgo ambientales:** consulte el material disponible de la Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/phe/es/> así como de la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer para obtener información sobre los factores ambientales que pueden contribuir a aumentar el riesgo de contraer cáncer entre los humanos: <http://monographs.iarc.fr/> (último acceso el 12 de julio de 2018).
- f. **Lista de comprobación ergonómica:**
 - Consulte la *Lista de comprobación ergonómica: Soluciones prácticas y de sencilla aplicación para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo*. El manual presenta soluciones realistas y flexibles a problemas ergonómicos, aplicables en una amplia variedad de situaciones en el lugar de trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_345646/lang-es/index.html [último acceso el 12 de julio de 2018].
 - Consulte *Ergonomic checkpoints in agriculture: Practical and easy-to-implement solutions for improving safety, health and working conditions*. El manual presenta soluciones prácticas para la introducción de mejoras en las tareas agrícolas y en la vida rural desde un punto de vista ergonómico. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_176923/lang-en/index.htm [último acceso el 12 de julio de 2018].
 - Consulte las aplicaciones móviles: Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_438062/lang-en/index.htm [último acceso el 12 de julio de 2018].
 - **Prevención del estrés en el trabajo:** Consulte la *La prevención del estrés en el trabajo. Lista de puntos de comprobación*. Este manual tiene como objetivo examinar temas relacionados con el estrés en el lugar de trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_235393/lang-es/index.htm. (último acceso el 12 de julio de 2018).

4.2 Mapeo actualizado

Al final de las investigaciones en el terreno llevadas a cabo en el Paso 3, es necesario volver al proceso de mapeo y completar el mapa de la cadena de valor y su entorno institucional con información que puede haberse recopilado durante el Paso 3, pero que no estaba disponible con anterioridad. Suele ser el caso con la información sobre la estructura de los precios y los costos, el número total de trabajadores u otros datos que no pueden obtenerse necesariamente de la revisión de documentos. El mapeo debería presentarse al principio del informe del análisis con objeto de situar el informe y proporcionar la información de referencia necesaria sobre el producto/s y el mercado de la cadena de valor, así como el flujo de la producción al consumidor final.

4.3 Incentivos y limitaciones de la SST

Esta sección determina las limitaciones y las oportunidades de introducir cambios. Desarrolla el modo en que las limitaciones y las oportunidades pueden mejorar la competitividad de la cadena de valor, cómo pueden vincularse y cómo se relacionan con las mejoras en la OSH ahora y en el futuro. Debería servir para aclarar cuáles son los incentivos y las limitaciones en el modelo empresarial, así como en el entorno normativo y en las instituciones que ejercen funciones de apoyo para mejorar la SST en cada etapa de la cadena de valor.

La evaluación de los incentivos y las limitaciones incluye:

- la evaluación del efecto en la SST de la normativa que rige el modelo empresarial de las distintas categorías de actores en la cadena de valor y su interacción;
- la evaluación del marco legal y de las entidades públicas y privadas responsables de la promoción, la prevención, la protección de la SST y la compensación relacionada, inclusive del tipo de régimen y del sistema general de control del cumplimiento, y
- la evaluación de los otros actores que pueden asumir una función de apoyo que incida en la sensibilización acerca de la SST, las prácticas y los resultados relacionados.

La publicación reseñada a continuación contiene ejemplos de incentivos y limitaciones para la SST determinados en las CMV con esta metodología.

OIT. 2017. Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement -Volume Two - Three Case Studies. OIT: Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_593288/lang--en/index.htm [último acceso el 12 de julio de 2018].

Más abajo encontrará recursos sobre el nivel de calidad y de detalle de los análisis de los incentivos y las limitaciones en las cadenas de valor (no sólo en relación con la SST) que pueden serle de utilidad para formular el análisis..

Chan, Man-Kwun. 2012. *Making Agricultural Value Chain Programmes Work for Workers: A Practical Guide for Development Donors and Practitioners. Nota técnica de WIEGO (comercio mundial) núm. 4.* Disponible en: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chan_WIEGO_TB4.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

Esta guía, dirigida a los donantes para el desarrollo y los especialistas, tiene por objeto mejorar los efectos de los programas de las cadenas de valor agrícolas en la pobreza, la economía y las cuestiones de género ampliando la medida en que abordan las necesidades y las prioridades de todos los tipos de trabajadores, no sólo de los propietarios-directores. La guía proporciona argumentos y pruebas para mostrar cómo el tratamiento de las cuestiones laborales en las CMV del sector agrícola puede ayudar a lograr tanto los objetivos de desarrollo/actualización de la cadena de valor como objetivos de desarrollo más amplios. También proporciona directrices sencillas y prácticas para incorporar las cuestiones laborales a los análisis de las cadenas de valor y asegurar que los programas aplicados a nivel de los pequeños productores benefician a todos los tipos de trabajadores.



Hakemulder, R. y equipo 2015. *Value chain development for decent work: how to create employment and improve working conditions in targeted sectors. Segunda edición. OIT.* Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_434363.pdf [último acceso el 12 de julio de 2018].

Las herramientas para la selección sectorial y el análisis de la cadena de valor incluidas en la guía son el resultado de varios años de enseñanzas extraídas de experiencias en el terreno. También se ha incluido un capítulo sobre el control y la medición de resultados, basado en el estándar CDDE, a fin de proporcionar orientaciones sobre metodologías prácticas pero rigurosas para medir el impacto de los proyectos tanto en la calidad como en la cantidad del empleo.

ONUFI 2009. *Agro-value Chain Analysis and Development: the UNIDO Approach.* Disponible en: https://www.unido.org/sites/default/files/2010-02/Agro_value_chain_analysis_and_development_0.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

Las personas encargadas de formular las políticas se centran cada vez más en el desarrollo de las agroindustrias haciendo hincapié en la promoción de cadenas de valor agrícolas como medio para ampliar más el papel destacado que desempeña la agricultura en el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. Saber qué cadenas de valor agroalimentario promover y seleccionarlo no es tarea fácil. Esta publicación, concretamente la Parte II, sección 2.1., proporciona lecturas preparatorias interesantes para seleccionar y priorizar cadenas de valor agroalimentarias que desarrollar.

4.4 Perfiles de vulnerabilidad

Es necesario evaluar las prácticas y los resultados de SST en su contexto y entender mejor qué los impulsa con objeto de adaptar las intervenciones que puedan servir para mejorar eficazmente la SST. La determinación de los perfiles de vulnerabilidad puede ayudar a fijar la prioridad de las intervenciones y/o a adaptarlas mejor.

Los perfiles de vulnerabilidad se definen como las características de grupos específicos de trabajadores que ponen en relación la exposición a peligros y riesgos profesionales con factores que hacen que los trabajadores tengan más posibilidades de estar expuestos a dichos peligros y riesgos y/o cuenten con poca capacidad para hacer frente a las consecuencias de dicha exposición.

En función del tamaño y la complejidad de la empresa, los perfiles de vulnerabilidad pueden corresponder al nivel de:

- la empresa, y abarcar todas las actividades o procesos y a todos los trabajadores;
- una sección específica del lugar de trabajo (por ejemplo, el taller de reparación de la maquinaria, con un grupo o número específico de trabajadores), y
- una actividad o proceso específico de alto riesgo (por ejemplo, la manipulación de cargas pesadas) que pueda plantear peligros a un grupo, grupos o número específico de trabajadores.

Deberían analizarse las siguientes dimensiones con objeto de determinar los perfiles de vulnerabilidad:

- **La exposición a riesgos:** que determina los peligros profesionales por actividad y proporciona una evaluación de su gravedad y de la probabilidad de ocurrencia.

- **La sensibilidad:** que determina las características específicas de la situación en el empleo de los trabajadores que guardan relación con su exposición a peligros específicos e inciden en los resultados en materia de SST. Concretamente, determina y analiza los siguientes factores: el acceso a un sistema de gestión de los riesgos de SST en el lugar de trabajo; el acceso a información sobre medidas de control; la situación en el empleo si está vinculada al acceso diferencial a servicios de prevención, promoción y protección en materia de SST, y el estatuto de empresa o grupo de empresas si está vinculado a un acceso diferencial a comprobaciones del cumplimiento de la legislación por instituciones competentes (servicios de inspección del trabajo, inspección de la seguridad social, etc.).
- **La capacidad de afrontamiento:** que determina las estrategias y los recursos que los trabajadores tienen a su disposición para afrontar las consecuencias de su exposición a peligros en el trabajo. Concretamente, se trata de evaluar el acceso a los servicios de atención y compensación en caso de lesión de trabajo o enfermedad profesional.

Los perfiles de vulnerabilidad son un modo holístico de examinar los propios peligros y riesgos profesionales, así como a las personas expuestas a los mismos y los factores subyacentes que influyen en ellos. Para formular perfiles de vulnerabilidad es necesario captar los vínculos y las causalidades entre las distintas dimensiones mencionadas en la sección 3.3.3. y que estructuran las guías para la realización de entrevistas y la celebración de discusiones con grupos focales, a saber el empleo y las condiciones de trabajo, los peligros y los riesgos para la seguridad y la salud y su gestión (incluida información recopilada no únicamente a través de entrevistas, sino también de observaciones y revisiones de documentos), las relaciones interempresariales, la estructura de los precios y los costos, el entorno normativo de apoyo y las instituciones que ejercen funciones de apoyo.

➤ **Recuadro con ejemplo 11: Ejemplos de perfiles de vulnerabilidad en la cadena de valor del lichi en Madagascar**

Perfil de los trabajadores agrícolas ocasionales y de los pequeños productores agrícolas

Proceso de producción

Cuando las parcelas de lichi tienen más de tres o cuatro árboles, los productores tienden a recurrir a los trabajadores agrícolas para las tareas de recolección. Si las explotaciones son pequeñas (dos o tres árboles) suelen ocuparse de la cosecha miembros de la familia, remunerados o no remunerados.

La cosecha suele organizarse del siguiente modo:

- Tres trabajadores por cada árbol de lichi, habitualmente un hombre sube al árbol y dos mujeres clasifican y empaquetan los frutos en garabas. Las garabas son grandes cestas de bambú, donde se colocan hojas recién cortadas de ravenala para mantener los lichis frescos.
- Un supervisor o recolector está a cargo de asignar las funciones y de organizar el transporte de las garabas a cada punto de recogida o directamente al camión, si se encuentra en las instalaciones, en el caso de las grandes explotaciones agrícolas.
- Cuando hay un cierto número de garabas preparadas, se transportan al punto de recogida o de transporte. Seguidamente, el productor o grupo de productores vende la mercancía al recolector (no certificado) o la carga en el camión del transportista y acude con la fruta al lugar de tratamiento o transformación. En este caso, es el lugar donde se paga al recolector.

En general, en la cosecha del lichi casi no se utilizan herramientas. El cosechador sube directamente al árbol, que con frecuencia no se ha podado y puede medir más de 5 metros de altura, equipado con una garaba vacía que llena y baja con una cuerda.

En las pocas plantaciones existentes, los hombres son los encargados de recolectar la fruta y las mujeres, que se encuentran en un hangar, son las encargadas de quitar los rabos y de empaquetar la fruta en cajas. En las plantaciones se proporcionan herramientas como escaleras, y los árboles suelen podarse regularmente, por lo que son más cortos.

Exposición

Los principales peligros profesionales determinados en la cosecha incluyen los siguientes:

- caída desde alturas: es el riesgo más grave, aunque la probabilidad de que ocurra es limitada, según señalan los trabajadores agrícolas (no hay datos estadísticos sobre accidentes a nivel de la fase de producción). Si se produce una caída, puede ser muy peligrosa, ya que los árboles que no se han podado son muy altos. El árbol de lichi es un árbol frágil por la forma en Y de su ramaje y, cuando aún tiene pocos años, para que no se rompan las ramas sólo puede subir a él una persona joven. En este caso se recurre a trabajadores jóvenes;
- Caídas y resbalones: se producen en terrenos resbaladizos y empinados (la temporada del lichi es a principios de la estación de las lluvias).
- Peligros biológicos:
 - Picaduras de insectos, en particular la mosca del gusano (por ejemplo, picaduras de abeja (antófilos), avispas (polistes) y mosquitos (culícidos)) son habituales.
 - Agua sucia o no potable. Como ya se ha señalado antes, los productores certificados deben ofrecer acceso a una fuente de agua, lo que constituye una excepción frente a otras explotaciones agrícolas en la región. Aunque no se ha encontrado información sobre la calidad del agua suministrada, el acceso a agua potable de calidad en las zonas rurales sigue siendo un problema frecuente en Madagascar, y los productores de lichi no han señalado que utilicen filtros de agua. Las instalaciones de saneamiento son limitadas y con acceso escaso a letrinas modernas, no obstante, durante la temporada del lichi el agua no parece estar sucia.
- Peligros físicos: rayos solares y altas temperaturas. La exposición al sol es limitada en la medida en que la recolección se hace a la sombra del árbol. La mayor parte de la exposición al sol tiene lugar durante el transporte de las garabas al punto de recogida. Los lichis no se cosechan durante la estación más calurosa ni durante las lluvias, porque el azufre no liga bien con la fruta mojada. No obstante, las temperaturas son altas, como en cualquier actividad agrícola en la región, por lo que es importante asegurar el acceso a agua potable. Los productores certificados son de los pocos que la aseguran.
- Peligros ergonómicos: transporte y manejo de cargas pesadas. Las garabas, cuando están llenas, pesan de 20 a 30 kilos, y los trabajadores las transportan en la espalda o los hombros, sin herramientas para facilitar el transporte. La garaba tiene una estructura en bambú que tiende a lastimar cuando está llena y pesa. Con frecuencia se señalan heridas con pequeños cortes.

- Peligros psicosociales: los operadores notifican cada año casos aislados de ataques de corazón, en particular cuando un agricultor o colector llega tarde y se le niega la entrega a la entrada del lugar de tratamiento del lichi. El riesgo se ve agravado en el caso de los trabajadores con poco o ningún acceso a servicios de atención médica y que no pasan revisiones médicas o preventivas con regularidad.

El tiempo de exposición a todos estos peligros es obviamente muy limitado en la medida en que la temporada es corta, lo que también limita las posibles consecuencias. Esto es especialmente cierto en relación con las enfermedades crónicas relacionadas con la ergonomía en el lugar de trabajo. En el cuadro que figura a continuación se resumen los principales peligros determinados en relación con los actores. También existe un peligro general señalado por los agricultores respecto de la seguridad de sus pertenencias, especialmente cuando el pago de los lichis se hace en efectivo.

Propensión

La propensión de los trabajadores agrícolas ocasionales y los pequeños productores a los riesgos profesionales es importante, ya que hay pocas medidas de control para los riesgos antes descritos.

Las medidas para eliminar el riesgo de caída y de cargar pesos implican la modernización de los procesos y de las herramientas de producción, que no ha sido posible poner al día. La falta de recursos, su irregularidad y los conocimientos limitados a nivel de productor son desafíos clave a los que hacer frente para poder reducir los riesgos. Aunque los ingresos procedentes del lichi pueden representar de un 30 a un 40 por ciento de los ingresos anuales del productor, éste no tiene acceso a productos financieros para distribuir los ingresos durante el año o para destinar a programas de educación financiera que incluyan inversiones. La capacidad de ahorro de los productores también es limitada. Esta etapa de la producción sólo representa alrededor del 10 por ciento del valor de mercado de los lichis en Europa, lo que limita la inversión en modernización a este nivel de la cadena de valor.

Los trabajadores jóvenes corren el riesgo de caer, ya que se les asigna la recolección de los lichis de árboles jóvenes. Incluso los árboles de lichi ya maduros pueden romperse fácilmente y, como ya se ha señalado antes, sólo una persona joven puede subirse a los más jóvenes. En la recolección en árboles jóvenes es preciso que el trabajador suba directamente al árbol, lo que aumenta considerablemente el riesgo de caída. No se utilizan herramientas ni equipos de protección debido a la falta de conocimientos, de recursos y de proveedores, lo que también contribuye a aumentar el riesgo. Estos jóvenes son del lugar y a menudo son familiares no remunerados. El Código del Trabajo de Madagascar no contempla aún el trabajo familiar no remunerado.

Las medidas de control apenas existen. La sensibilización acerca de los métodos de control, así como la percepción de los riesgos, son limitados. Los trabajadores y los productores pueden identificar los riesgos que corren, pero las condiciones de vida y de trabajo en Madagascar son tales que no por saber que corren riesgos reclaman necesariamente el derecho a condiciones de trabajo seguras. En ocasiones, desconocen incluso que tienen ese derecho. La ausencia de medidas de control aumenta la ocurrencia de riesgos, que en su mayor parte podrían ser relativamente fáciles de eliminar o de controlar.

La propensión a los riesgos profesionales se ve acentuada por la situación general de salud de los trabajadores y los productores. En Madagascar, el acceso a la atención de salud y a servicios de salud en el trabajo en las zonas rurales es limitado. El hecho de que casi todos los trabajadores en la etapa de producción sean temporeros e informales significa que no están incluidos en los regímenes de lesiones profesionales y de salud de Madagascar. Estos trabajadores pueden recurrir los servicios de salud comunitarios, pero se trata de servicios que cuentan con recursos humanos y financieros escasos que limitan tanto la cobertura geográfica como la calidad.

Capacidad de afrontamiento

Es especialmente difícil para los trabajadores agrícolas ocasionales y los pequeños productores y sus familias lidiar con las consecuencias físicas y financieras de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En la medida en que sus trabajos son informales, no tienen cobertura de protección social. Su acceso geográfico y financiero a los servicios de salud es limitado, al igual que a los servicios de extensión (buenas prácticas agrícolas, higiene básica, etc.).

En caso de accidente, el acceso a atención médica está muy restringido. Las instalaciones certificadas cuentan con un botiquín de emergencia, pero los servicios médicos suelen encontrarse lejos de las instalaciones de producción (excepto en el caso de las escasas instalaciones periurbanas cerca de Toamasina). Como los trabajadores agrícolas y los pequeños productores no tienen acceso a atención médica ni seguro de enfermedad o seguro para lesiones de trabajo, corren con gran parte de los costos incurridos por cualquier accidente del trabajo, lesión o enfermedad profesional.

La sensibilité de ces travailleurs aux risques professionnels est accentuée par l'état de santé général des travailleurs et producteurs. En effet, l'accès aux soins et à la médecine préventive en milieu rural est limité à Madagascar. Le fait que la quasi-totalité des travailleurs au niveau de la production de litchis soient à la fois des travailleurs informels et temporaires ne leur donne pas accès aux services d'assurance-maladie et de médecine professionnelle de Madagascar. Ces travailleurs peuvent recourir aux services de santé communautaires, mais ces derniers disposent de ressources humaines et financières limitées qui réduisent la couverture géographique et la qualité globale des services.

Fuente: OIT, 2017.⁷²

72 OIT. 2017. Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement -Volume Two - Three Case Studies. OIT: Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_593288/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

4.5 Puntos de acceso para la intervención:

El objetivo es utilizar el análisis de los Pasos 1 a 3 para preparar, en el Paso 4, intervenciones a medida con las partes interesadas. Para hacerlo, puede resultar de utilidad recurrir a la primera versión del informe del análisis como documento de referencia para las discusiones, ya que incluye posibles puntos de acceso para introducir de forma eficaz mejoras en la cadena de valor relacionadas con la SST.

➤ **Recuadro con ejemplo 12: De los incentivos y las limitaciones a los puntos de acceso en la intervención. Ejemplo del análisis de la cadena de valor del aceite de palma en Indonesia**

Incentivos y limitaciones indirectos y estratificados para la SST:

El peligro de exposición a productos químicos en las plantaciones de palma aceitera en Indonesia lo sufren principalmente las mujeres y está arraigado en prácticas de subcontratación. Como las mujeres están sobrerrepresentadas en estos empleos temporales, están más expuestas a los peligros relacionados con tareas estacionales (aplicación de fertilizantes, herbicidas y plaguicidas), que con frecuencia se subcontratan. Como son mano de obra temporal y subcontratada, i) no se benefician de la infraestructura y del sistema de la gestión de la SST de la empresa principal, y ii) tienen menor protección legal y a menudo no están afiliadas a la seguridad social, lo que reduce su acceso a la vigilancia de la salud y a la compensación en caso de lesión o enfermedad. Al ser mano de obra temporal y subcontratada (trabajan para diversas plantaciones), les es más difícil organizarse y rara vez están sindicadas, lo que también significa que tienen menos acceso a información sobre sus derechos de protección y disponen de pocos canales para manifestar sus necesidades en relación con la seguridad y la salud, que pueden ser específicas (por ejemplo cuando están embarazadas o en período de lactancia, en lo que respecta al cuidado de los hijos, los horarios de trabajo, etc.).

Puntos de acceso para la intervención:

- • modificación del artículo del Código del Trabajo relativo a la subcontratación;
- • fortalecimiento de la capacidad de los servicios de inspección del trabajo para controlar la aplicación de esta legislación más restrictiva a través de una planificación estratégica del cumplimiento;
- • colaboración con iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación para incluir disposiciones sobre subcontratación en sus principios;
- • promoción de la sindicación entre las trabajadoras y de la sensibilización entre pares;
- • colaboración con la división de salud en el trabajo del Ministerio de Salud a fin de reforzar la capacidad de los centros de salud locales para detectar patologías relacionadas con la exposición a productos químicos, y
- • colaboración con la organización de empleadores de las plantaciones en la formulación y aplicación de un código de conducta que garantice que todos los trabajadores en las plantaciones tengan acceso a las instalaciones (médicas, sanitarias, etc.) de la empresa, independientemente de su situación contractual.

Fuente: OIT, 2017.⁷³

73 OIT. 2017. Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement -Volume Two - Three Case Studies. OIT: Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_593288/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

5. Herramientas y recursos



5.1 Conceptos clave y definiciones

Encontrará los siguientes conceptos en el índice de la Guía del usuario.

- Capacidad de afrontamiento
- Exposición
- Discusiones con grupos focales
- Indicador
- Informantes clave
- Entrevista a informantes clave
- Sistema de mercado
- Reglamento
- Instituciones que ejercen funciones de apoyo
- Cadena de valor

5.2 Kit de herramientas



PASO 3 - TÉRMINOS DE REFERENCIA NÚM. 3 - Términos de referencia para la investigación y el análisis en el terreno



PASO 3 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 3 - Herramientas de investigación utilizadas en la cadena de valor del aceite de palma en Indonesia.

PASO 3 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 4 - Herramientas de investigación utilizadas en la cadena de valor textil de Madagascar



PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 5 - Paso 3 Informe del análisis

PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 6 - Carta de petición de acceso a las empresas

PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 7 - Plantilla del perfil del comprador global

PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 8 - Plantilla para registrar las entrevistas en las explotaciones agrícolas y las discusiones con los grupos focales

PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 9 - Plantilla para registrar las observaciones en las explotaciones agrícolas y las plantaciones

PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 10 - Plantilla para registrar las entrevistas con la dirección de las manufacturas

PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 11 - Plantilla para registrar las observaciones en las manufacturas

PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 12 - Plantilla para registrar las entrevistas con los trabajadores y las discusiones con los grupos focales en las manufacturas



PASO 3 - ESTUDIO DE CASO NÚM. 4 - Implantación del PASO 3 en la cadena de valor del café de Colombia

PASO 3 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 7 - Presentación del Paso 3

PASO 3 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 8 - Ejercicio de análisis

PASO 3 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 9 - Ejercicio de observación



5.3 Lecturas útiles

OIT. 2014. *Global Manual for Wind: Work Improvement in Neighbourhood Development/ Practical approaches for improving safety, health and working conditions in agriculture*; Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_241020.pdf [último acceso el 12 de julio de 2018].

El Manual Global para las mejoras laborales en el desarrollo de los barrios (WIND) tiene por objeto ayudar a los agricultores de pequeña escala y a sus familias en la mejora de la SST y de su vida cotidiana. El carácter singular del enfoque WIND radica en que facilita las mejoras voluntarias de las condiciones de trabajo y de vida a través de la participación activa de los agricultores, sus familias y los miembros de la comunidad. También se centra en soluciones sencillas y prácticas que pueden aplicarse utilizando materiales baratos y fácilmente disponibles. El Manual está compuesto de 33 puntos de comprobación e incluye muchos ejemplos ilustrativos de mejoras de bajo costo en importantes áreas técnicas para los agricultores, como el almacenamiento y la manipulación de materiales, los puestos de trabajo y las herramientas de trabajo, la seguridad de las máquinas, el entorno de trabajo, el control de los agentes peligrosos, las instalaciones de bienestar, la organización del trabajo, la cooperación comunitaria y la protección ambiental.

OIT. 2017. *Global Manual for WISE – Work Improvements in Small Enterprises*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2017. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_621054/lang--en/index.htm [último acceso el 12 de julio de 2018].

El *Global Manual for WISE* se ha diseñado para ayudar a los empleadores y a los trabajadores en las pequeñas empresas del sector manufacturero a crear lugares de trabajo seguros, saludables y productivos.

OIT. 2009. *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2009. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_112582/lang--es/index.htm [último acceso el 12 de julio de 2018].

La OIT ha elaborado estas directrices como un instrumento práctico de ayuda a las organizaciones y las instituciones competentes para mejorar de manera continuada la eficacia de la SST. Se han formulado con arreglo a principios acordados a nivel internacional y definidos por los mandantes tripartitos de la OIT. Las recomendaciones prácticas de estas directrices están dirigidas a todas aquellas personas con responsabilidades en la gestión de la SST. Esta segunda edición incluye nuevas publicaciones en la bibliografía.

OIT. *International Chemical Safety Cards*. [en línea] Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_113135/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

Las fichas internacionales de seguridad química pretenden proporcionar la información básica de seguridad y salud relacionada con las sustancias químicas de manera clara y concisa. El principal objetivo de las fichas es promover el uso seguro de las sustancias químicas en el lugar de trabajo. Están dirigidas principalmente a los trabajadores y a las personas responsables de la SST. La Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) es una iniciativa común de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT, con la cooperación de la Comisión Europea.

OIT. *International Hazard Datasheets on Occupations (HDO)*. [en línea] Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_113135/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

Las fichas internacionales de riesgos por ocupación constituyen una fuente polivalente de información sobre los peligros, riesgos y nociones de prevención relacionados con una ocupación específica. Las fichas están dirigidas a los profesionales cuyo trabajo esté relacionado con la SST.

OIT. 2013. *Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas*; Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2013. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---pro-trav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_232852.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

El proyecto promueve la mejora de la SST de todos los trabajadores desarrollando, por una parte, productos globales destinados a abordar las deficiencias metodológicas y de información en esta esfera, y movilizándolo, por otra, a las partes interesadas a escala nacional para que adopten medidas prácticas en los ámbitos nacional, local y empresarial. Entre los resultados del proyecto figuran materiales de formación, instrumentos prácticos y orientaciones en materia de políticas para reforzar las capacidades nacionales y locales en materia de SST, así como para ayudar a los mandantes a diseñar y llevar a la práctica políticas y programas de SST.

Chan, Man-Kwun. 2012. *Making Agricultural Value Chain Programmes Work for Workers: A Practical Guide for Development Donors and Practitioners*. Nota técnica de WIEGO (comercio mundial) núm. 4. Disponible en: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chan_WIEGO_TB4.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).

Esta guía, dirigida a los donantes para el desarrollo y los especialistas en desarrollo, tiene por objeto mejorar los efectos de los programas de las cadenas de valor agrícolas en la pobreza, la economía y las cuestiones de género ampliando la medida en que abordan las necesidades y las prioridades de todos los tipos de trabajadores, no sólo de los propietarios-directores. La guía proporciona argumentos y pruebas para mostrar cómo el tratamiento de las cuestiones laborales en las CMV del sector agrícola puede ayudar a lograr tanto los objetivos de desarrollo y actualización de la cadena de valor como objetivos de desarrollo más amplios. También proporciona directrices sencillas y prácticas para incorporar las cuestiones laborales a los análisis de las cadenas de valor y asegurar que los programas aplicados a nivel de los pequeños productores benefician a todos los tipos de trabajadores.

FAO. *Semi-structured interviews in the context of rural community development*. [En línea] Disponible en: <http://www.fao.org/docrep/x5307e/x5307e08.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

Hakemulder, R. y equipo 2015. *Value chain development for decent work: how to create employment and improve working conditions in targeted sectors*. Segunda edición. OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_434363.pdf [último acceso el 12 de julio de 2018].

Las herramientas para la selección sectorial y el análisis de la cadena de valor incluidas en la guía son el resultado de varios años de enseñanzas extraídas de experiencias en el terreno. También se ha incluido un capítulo sobre el control y la medición de resultados, basado en el estándar CDDE, con objeto de proporcionar orientaciones sobre metodologías prácticas pero rigurosas para medir el impacto de los proyectos tanto en la calidad como en la cantidad del empleo.

Conocimientos sobre salud. Semi-structured, narrative, and in-depth interviewing focus groups, action research, participant observation in the context of public health. [En línea] Disponible en: <https://www.healthknowledge.org.uk/public-health-textbook/research-methods/1d-qualitative-methods/section2-theoretical-methodological-issues-research> (último acceso el 12 de julio de 2018).

HSE. *Example risk assessments*. [En línea] Disponible en: <http://www.hse.gov.uk/risk/casestudies/> (último acceso el 12 de julio de 2018).

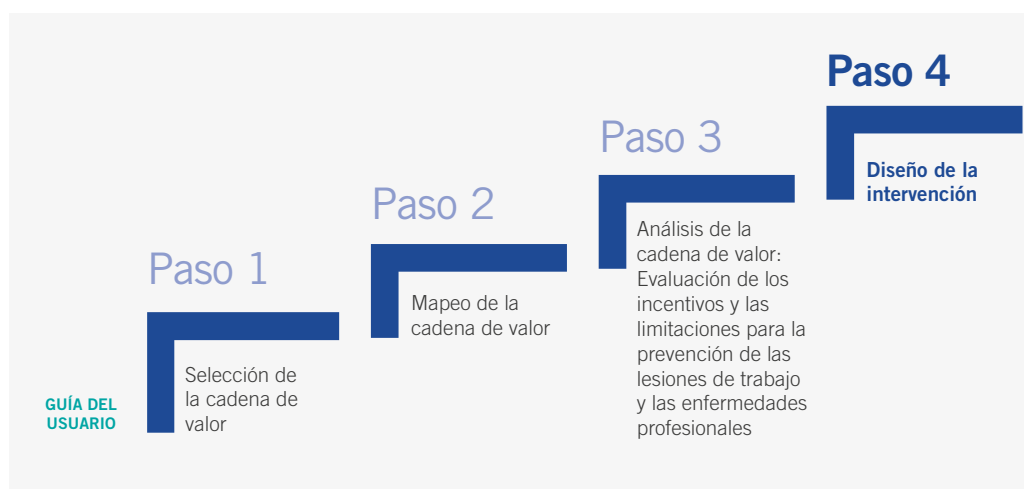
En esta página encontrará ejemplos de evaluaciones de riesgos que reflejan el tipo de enfoque que la HSE espera que adopten las pequeñas empresas o lugares de trabajo. Los ejemplos muestran cómo otras pequeñas y medianas empresas han abordado la evaluación de riesgos.

Paso 4

Diseño de la intervención

1. Situación y objetivos del aprendizaje

Gráfico 11. Diseño de la intervención



El diseño de las intervenciones para mejorar la seguridad y salud en el trabajo (SST) en la cadena de valor será el resultado final de la aplicación de esta metodología. Todos los pasos anteriores son decisivos para concebir intervenciones que sean eficaces, estén adaptadas a la situación y sean sostenibles. Las intervenciones deberían:

- intensificar y aprovechar los catalizadores para la mejora de la SST;
- ser realistas en relación con la participación de las partes interesadas y con los recursos necesarios para aplicar las intervenciones propuestas;
- apoyar el intercambio de buenas prácticas, así como la asociación y la divulgación para promoverlas, y
- crear mecanismos de visión y de aplicación para el cumplimiento estratégico.

Al final de la sección sabrá:

- a. organizar el tiempo y los recursos necesarios para este paso;
- b. recopilar información en plantillas organizadas, y

- c. proponer la combinación acertada de intervenciones públicas y privadas que sirva de apoyo para mejorar la SST, entre otras:
 - la obtención de una visión específica de la voluntad de los formuladores de políticas de abordar las brechas en la aplicación de las leyes, reglamentos y políticas existentes que inciden en los resultados en materia de SST en una cadena de valor;
 - la determinación de los canales de apoyo en las distintas etapas de la cadena de suministro (proveedores de servicios empresariales, servicios públicos presentes en el terreno, organizaciones sectoriales, cooperativas, proveedores de insumos, etc.);
 - la determinación de áreas donde puedan introducirse mejoras en las cuales existan o puedan existir incentivos para aplicar cambios y de áreas donde puedan necesitarse intervenciones y financiación públicas o externas;
- d. la consolidación del compromiso de los actores fundamentales en la aplicación de las intervenciones determinadas, y
- e. la elaboración de una hoja de descripción de los resultados que deberán divulgarse.

2. Productos y calendario

2.1 Productos

Al final de este paso, se deberían haber obtenido los siguientes productos:

- a. modelos de intervención elaborados con la colaboración de las partes interesadas y apoyados por éstas;
- b. marco de la intervención, y
- c. herramientas de comunicación para promover los modelos de intervención desarrollados.

Las siguientes plantillas para productos finales le pueden ser de utilidad para adaptar a su proyecto y contexto..

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 4 - PLANTILLA NÚM. 13 - Carta de invitación para consulta

PASO 4 - PLANTILLA NÚM. 14 - Conclusiones de las consultas

PASO 4 - PLANTILLA NÚM. 15 - Hoja de descripción del proyecto

2.2 Calendario

Este paso puede durar de **3 a 4 semanas**, y las actividades se dividirán como sigue:

- a. Preparación de las consultas con las partes interesadas.
- b. Consultas.
- c. Finalización del diseño de la intervención.

Como ya se ha mencionado en la Guía del Usuario, para aplicar esta metodología es preciso combinar conocimientos de disciplinas diversas y probablemente sea necesario contar con la participación de personas distintas con entornos complementarios. Para el Paso 4, el equipo debería ser el mismo que el que ejecutó el Paso 3 y el papel desempeñado por el gestor de proyecto es decisivo para posicionar su función en la organización dentro del marco de todas las posibles intervenciones.

Los términos de referencia a continuación pueden adaptarse con objeto de definir las actividades y dividir las tareas entre los miembros del equipo.

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 4 - TÉRMINOS DE REFERENCIA NÚM. 4 - Términos de referencia de la consulta con partes interesadas

3. Proceso de diseño de la intervención

Este último paso indica cómo diseñar una intervención efectiva con la información recopilada en los pasos anteriores y cómo formular intervenciones para mejorar la SST en la cadena mundial de valor (CMV) y fuera de ella. A partir de los pasos anteriores, se organizarán consultas con las partes interesadas para seguir desarrollando las intervenciones y asegurar su compromiso y aportaciones.

Las consultas deben organizarse para obtener información que permita construir intervenciones sostenibles. Los modelos de intervención son las series de actuaciones que pueden mejorar eficazmente los resultados de SST en la cadena de valor. Es poco probable conseguirlo con una sola intervención, por lo que los modelos de intervención suelen combinar intervenciones de políticas y de mercado y pueden incluir intervenciones que no estén consideradas necesariamente intervenciones de SST en el sentido tradicional del término. Ello puede resultar en intervenciones de SST no tradicionales que tengan efectos indirectos en la SST o intervenciones de SST ejecutadas a través de organizaciones que no incluyen la SST en su mandato.

3.1 Antecedentes: el potencial sin explotar de las cadenas mundiales de valor para mejorar la SST

Es necesario establecer medios innovadores para mejorar las condiciones de trabajo y la SST en las cadenas de valor que también contribuyan a mejorar la gobernanza en materia de SST (los procesos de gobernanza) en los países en desarrollo. Si las autoridades nacionales y las estructuras y sistemas de SST aprovechan las sinergias entre su mandato y la labor desempeñada por terceras partes en este ámbito, mejoraría en cumplimiento y se fortalecería la capacidad nacional para proteger, de modo sostenible, la salud y la seguridad de los trabajadores, tanto en las cadenas de valor como en el plano nacional.

Conocer mejor las condiciones de trabajo y la SST en toda la cadena de valor (tanto de proveedores formales como informales) puede ser un punto de acceso a la protección de los trabajadores más vulnerables y, en definitiva, redundar en beneficio de todos los trabajadores en los países productores.

► **Recuadro con ejemplo 13: Cuatro puntos de acceso determinados para liberar el potencial sin explotar de las CMV⁷⁴**

Extracto de la publicación “Cadenas mundiales de valor en el sector de la alimentación y la agricultura: Incentivos y limitaciones para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo - Volumen 1 - Perspectivas desde ámbitos de investigación pertinentes

- La creación de capacidad institucional a través de la integración de las instituciones que ejercen funciones de apoyo en las CMV de los países productores es un punto de acceso potencial. De hecho, como bien se ha señalado en los estudios de casos, las CMV en el sector de la alimentación y la agricultura, debido a los requisitos específicos del mercado final, cuentan a menudo con más recursos⁷⁴, están como mínimo parcialmente integradas en la economía formal y reconocen vínculos y estructuras entre los actores. En relación con las instituciones que ejercen funciones de apoyo en los países productores con capacidad institucional limitada, estas características pueden favorecer la creación de capacidad y trasladar las buenas prácticas desarrolladas en una cadena de suministro a otros sectores y, progresivamente, a toda la economía.
- El intercambio vertical de conocimientos en la cadena de suministro dirigido a los trabajadores más vulnerables también constituye un punto de acceso. Cuando se hayan determinado las necesidades, en caso de que así sea, puede mobilizarse a los actores del nivel superior para abordar la cuestión. A este respecto, los actores del extremo superior, que a menudo cuentan con sistemas de gestión, profesionales formados y sistemas de control especializados en SST, podrían apoyar a actores de menor envergadura más alejados del sector formal.

⁷⁴ El mercado internacional puede remunerar mejor, en particular si forma parte de una iniciativa privada del cumplimiento de la legislación.

- Otro punto de acceso es el intercambio horizontal de información en cada etapa de la cadena de suministro con objeto de hacerla llegar a los trabajadores más vulnerables. Siempre que se determinen necesidades en cada una de las etapas de producción, los actores deberían intercambiar experiencias sobre prácticas óptimas en materia de SST. Como demuestran los estudios de casos, algunos actores (que, por ejemplo, puedan tener acceso a mercados de valor más elevado o puedan participar en inversiones extranjeras directas (IED)) han desarrollado sistemas avanzados para controlar los factores de riesgo y aprovechar las sinergias entre SST y productividad en su etapa de producción. Este caudal de conocimientos y experiencia podría compartirse con el resto del sector, incluidos los actores que puedan no participar en la CMV y abastezcan sólo al mercado local, con objeto de evitar la creación de sectores a dos velocidades.
- El intercambio de conocimientos sobre medidas de prevención en las cadenas de suministro de un mismo producto entre los distintos países productores. Este último punto de acceso reviste especial importancia para la SST. De hecho, los factores de riesgo dependen en gran medida del contexto y de los procesos de trabajo. Por consiguiente, las innovaciones en SST introducidas para cadenas de valor específicas en un país de origen podrían beneficiar a otros países. En cuanto a las posibilidades de promover en mayor medida algunas influencias en el mercado, los compradores mundiales pueden abastecerse de un mismo producto en distintos países y estar dispuestos a participar en prácticas más seguras que benefician a la totalidad de la base de suministro.

Fuente: OIT, 2017.⁷⁵

3.2 Desde los puntos de acceso hasta los modelos de intervención: cómo priorizar las intervenciones

3.2.1 Transformación de los puntos de acceso en intervenciones

Las intervenciones se diseñarán a partir de la información recopilada en los pasos 1, 2 y 3 y, más concretamente, en los puntos de acceso para la mejora de la SST determinados en el Paso 3. Para transformar los puntos de acceso en intervenciones, el investigador y el ejecutor del proyecto deberán detallar la intervención prevista y priorizar posibles intervenciones. Con este ejercicio se sentarán las bases para la celebración de consultas con las partes interesadas.

Al hacerlo, debe prestarse especial atención a los elementos siguientes del análisis:

- a. Las intervenciones deberían garantizar que se abordan los perfiles de vulnerabilidad derivados del análisis. Sería un criterio fundamental para priorizar las intervenciones, pero también para asegurar que se ajustan a las características específicas de su grupo objetivo.

75 OIT. 2017. «Cadenas mundiales de valor en el sector de la alimentación y la agricultura: Incentivos y limitaciones para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo - Volumen 1 - Perspectivas desde ámbitos de investigación pertinentes Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_632229/lang-es/index.htm [último acceso el 12 de julio de 2018].

- b. Si se identifican las brechas en materia de política (legislación, políticas, programas) o en la aplicación (control del cumplimiento y aplicación de las leyes, políticas, programas y prácticas) que inciden en la SST en la cadena de valor (legislación en materia de SST, legislación sobre la seguridad social, legislación relativa a la subcontratación, código del trabajo, etc.), el modelo de intervención debería incluir medidas para colmar dichas brechas.
- c. Las intervenciones deberían movilizar los canales identificados durante el análisis que pueden llegar eficazmente a la población objetivo, en particular a los perfiles de vulnerabilidad determinados. Deberían incluir a las organizaciones que se encuentran en posición de apoyar intervenciones para la mejora de la SST, como proveedores de servicios empresariales, servicios públicos presentes en el terreno, organizaciones sectoriales, cooperativas y proveedores de insumos.
- d. Las intervenciones deberían aprovechar los incentivos existentes para introducir cambios en la cadena de valor, facilitar la creación de incentivos o promover la prestación de apoyo público cuando pueda resultar necesario.

Cuadro 6. Matriz para el establecimiento de prioridades

Etapa de producción de la cadena de valor	Efectos previstos en la SST	Intervenciones posibles	Partes interesadas implicadas	Prioridad
<i>Etapa de producción y tipo de actor</i>	<i>Patrón de peligro o vulnerabilidad que quiere abordarse</i>	<i>Qué es preciso hacer y cuándo</i>	<i>Quién ejecutará la intervención</i>	<i>Categoría/grado</i>

Fuente: autores.

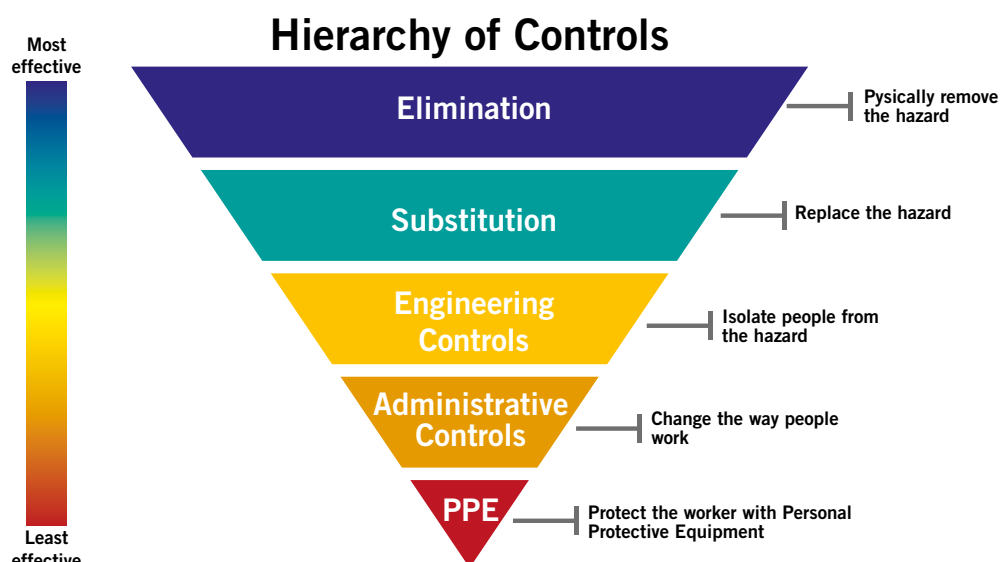
Esta matriz para el establecimiento de prioridades puede ayudar a exponer, en detalle, las intervenciones para cada punto de acceso determinado:

- a. En la **primera columna** indique la etapa de producción de la cadena de valor que tiene previsto abordarse con la intervención.
- b. En la **segunda columna** indique el impacto previsto. ¿Qué peligros o patrones de vulnerabilidad intenta abordar? ¿Cuáles cree que serán el objetivo y el impacto de la intervención?
- c. En la **tercera columna** enumere las posibles intervenciones.
- d. En la **cuarta columna**: enumere las partes interesadas que participan en la intervención.
- e. En la **quinta columna** indique la prioridad de la intervención

3.2.2¿Cómo priorizar la combinación adecuada de intervenciones?

Los modelos de intervención deberían guiarse por el enfoque de la pirámide de control y priorizar siempre la eliminación de los peligros y los riesgos por encima del planteamiento de estrategias de reducción de los riesgos (colectivos o individuales).

Gráfico 12. Pirámide de control



Fuente: NIOSH.

La pirámide de control suele utilizarse durante las evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo para priorizar los controles a nivel de lugar de trabajo. Este enfoque puede adaptarse a nivel de la cadena de valor, del sector o de la industria, con objeto de abordar factores sistémicos y no sólo cuestiones específicas de un único lugar de trabajo. De lo que se trata es de intentar priorizar las intervenciones que sirvan para eliminar los peligros y los riesgos profesionales de los lugares de trabajo en cuestión.

➤ Recuadro con ejemplo 14: Ejemplos de tipo de intervención a nivel sistémico

Eliminación del riesgo	■ mejoras funcionales y técnicas, y ■ eliminación de productos químicos, maquinaria y procesos peligrosos, etc.
Reducción colectiva de los riesgos	■ mejoras en los lugares de trabajo: especificaciones sobre los niveles de riesgo (ruido, polvo, etc.), servicios para evaluar los riesgos y la disponibilidad de controles (ruidos en recintos cerrados o ventilación, extractores, etc.); ■ especificaciones sobre las instalaciones físicas en el lugar de trabajo (aseos, fuentes de agua limpia, almacén para productos químicos); ■ accionadores colectivos en caso de accidentes y enfermedades: adaptación de los requisitos relativos a las horas de trabajo, los turnos, las licencias y las pausas; ■ acceso efectivo a las prestaciones de protección social durante la maternidad y las enfermedades, y ■ acceso a servicios de salud en el trabajo (vigilancia, detección, ...)

etc.

Reducción individual de los riesgos	■ formación e información; ■ información visual y rotaciones aplicables a puestos específicos; ■ equipos de protección personal (EPP), y ■ requisitos aplicables en caso de vulnerabilidades específicas (embarazo, discapacidad,...). etc., y
Protección de las personas frente a las consecuencias de los riesgos	■ acceso a servicios de salud curativos; ■ acceso a servicios de rehabilitación; ■ compensación en caso de incapacidad temporal o permanente para trabajar, y ■ compensación a la familia en caso de muerte por causa de accidente del trabajo o enfermedad profesional, etc.

Fuente: autores.

A partir de este ejercicio de establecimiento de prioridades, el investigador y/o ejecutor del proyecto pueden, provisionalmente, clasificar las posibles intervenciones enumeradas en la matriz.

3.3 Consultas a partes interesadas

Una vez detalladas y clasificadas las posibles intervenciones para abordar los peligros y los riesgos determinados en la cadena de valor, provisionalmente por orden de prioridad, consulte a las partes interesadas con los siguientes objetivos:

- forjar un consenso en torno a las conclusiones de los Pasos 1, 2 y 3;
- determinar la voluntad y las competencias de las partes interesadas clave para contribuir al tratamiento de los peligros y los riesgos determinados en la cadena de valor;
- construir conjuntamente intervenciones consensuadas con las partes interesadas durante el proceso de consulta, y
- promover el compromiso de las partes interesadas en relación con la aplicación de dichas intervenciones.

3.3.1 ¿Quiénes son las partes interesadas?

Las partes interesadas son las que se han determinado en los Pasos 2 y 3. Deben incluir a todos los actores que han participado en la investigación en el terreno realizada en el Paso 3. Puede consultarse a las partes interesadas conjuntamente o por separado, por categorías, si la cadena de valor es demasiado larga (por ejemplo, si tiene varias ubicaciones geográficas) o si las sensibilidades políticas son delicadas. Si es así, es conveniente que las partes interesadas del mismo tipo se consulten conjuntamente como grupo, lo que favorecerá tanto la creación de consenso como la recopilación de información por parte del grupo para obtener una idea de las relaciones entre las partes.

3.3.2 Estructura de las consultas

El siguiente paso consiste en solicitar, organizar y celebrar consultas con las partes interesadas clave que hayan sido determinadas y que hayan participado en el proceso de investigación.

Las plantillas que se incluyen a continuación pueden ayudarle a organizar sus consultas.

HERRAMIENTA PRACTICA



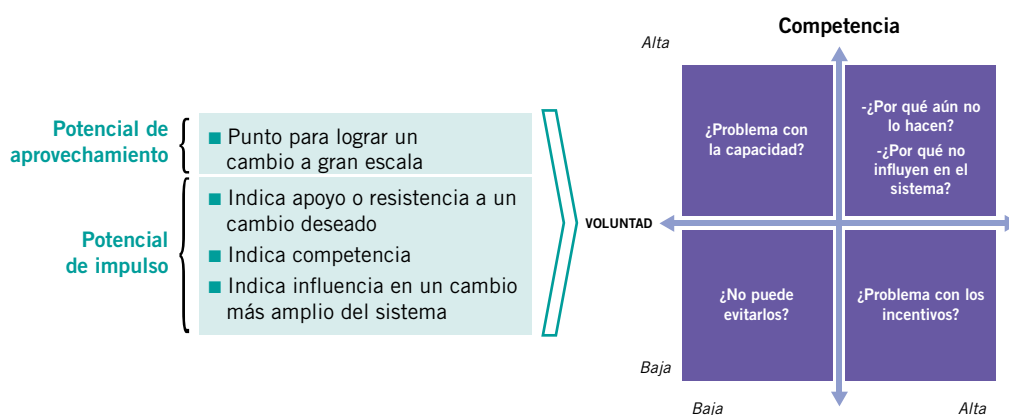
PASO 4 - PLANTILLA NÚM. 13 - Carta de invitación para consulta

PASO 4 - PLANTILLA NÚM. 14 - Conclusiones de las consultas

El taller sobre consultas debería estructurarse sencillamente en torno a dos objetivos, presentar los resultados y dejar espacio suficiente para que cada parte pueda hacer comentarios, aportaciones y sugerencias. En la sección Bibliografía y otros recursos encontrará varios documentos, incluidos ejemplos de un programa de consultas, cartas de invitación, presentaciones y ejercicios de grupo para ayudar a organizar consultas eficaces con las partes interesadas.

El gráfico 13 ilustra el conjunto de voluntades y competencias en las que el investigador tendrá que situar a cada tipo de parte interesada. Al final del proceso de consulta, el investigador debería tener claro dónde se sitúa cada parte interesada en el espectro que figura a continuación.

Gráfico 13. Potencial de aprovechamiento y de impulso para la intervención



Fuente: autores.

Aquellas intervenciones que las partes interesadas clave no puedan ni quieran aplicar no tienen posibilidades de éxito o sostenibilidad. Asegúrese de que las consultas están bien documentadas por el equipo con objeto de extraer la información más relevante y adaptar los modelos de intervención basados en los resultados de las consultas.

Cuadro 7. Evaluación de las partes interesadas

Intervenciones	Parte(s) interesada(s)	
	Voluntad	Competencia profesional
Según la matriz de prioridad	<i>Alta/Baja</i>	<i>Alta/Baja</i>

Fuente: autores.

3.4 De las intervenciones al marco lógico para la acción

Una vez formuladas las intervenciones y garantizada la participación de las partes interesadas, los resultados de los Pasos 1 a 4 de la presente metodología pueden adaptarse fácilmente al marco lógico de un proyecto dado que tenga por objeto mejorar la SST en una cadena de valor mundial (o local). A fin de avanzar desde las intervenciones acordadas hacia el marco lógico del proyecto, determine con precisión cuál sería la función específica de su organización en la aplicación o facilitación de la aplicación de dichas intervenciones. Para poder hacerlo, el investigador necesita conocer plenamente los puntos fuertes de la organización, así como sus planteamiento y valor añadido en relación con la SST. A este respecto, en el presente documento encontrará material de interés relacionado con la OIT y dichos factores.

A continuación figuran algunos recursos útiles que pueden consultarse para la formulación de las intervenciones.

OIT. *Programas de Trabajo Decente por País* [En línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/program/dwcp/lang--en/index.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

Los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) se han establecido como vehículo principal para ejecutar el apoyo de la OIT a nivel de país y tienen dos objetivos básicos: promover el trabajo decente como componente clave de las estrategias nacionales de desarrollo, y al mismo tiempo organizar los conocimientos, los instrumentos y las actividades de sensibilización y cooperación al servicio de los mandantes tripartitos en un marco basado en los resultados que les permita progresar en el Programa de Trabajo Decente en los ámbitos en los que la Organización tiene ventaja comparativa. El tripartismo y el diálogo social son fundamentales para la planificación y la aplicación de un programa de la OIT coherente e integrado de ayuda a los mandantes en los Estados Miembros.

OIT. *Development Cooperation intervention models*. [En línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/intranet/english/bureau/pardev/tcguides/intervention.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

OIT. *Programas de referencia*: [En línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/flagships/lang--es/index.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

Los programas de referencia de la OIT aprovechan al máximo los recursos y proporcionan servicios efectivos, eficientes y sostenibles a los Estados Miembros. Firmemente arraigados en un enfoque basado en los derechos y centrados en hacer progresar el Programa de Trabajo Decente a través de la promoción de las normas internacionales del trabajo, los programas de referencia de la OIT tienen una mayor repercusión cuando se aplican a través de actividades de mayor escala y generan capacidad de manera más eficiente a través de las economías de escala.

OIT. 2014. *Global Manual for Wind: Work Improvement in Neighbourhood Development/ Practical approaches for improving safety, health and working conditions in agriculture*; Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2014. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_241020.pdf [último acceso el 12 de julio de 2018].

El Manual Global para las mejoras laborales en el desarrollo de los barrios (WIND) tiene por objeto ayudar a los agricultores de pequeña escala y a sus familias en la mejora de la SST y de su vida cotidiana. El carácter singular del enfoque del WIND radica en que facilita las mejoras voluntarias de las condiciones de trabajo y de vida a través de la participación activa de los agricultores, sus familias y los miembros de la comunidad. También se centra en soluciones sencillas y prácticas que pueden aplicarse utilizando materiales baratos y fácilmente disponibles. El Manual está compuesto de 33 puntos de comprobación e incluye muchos ejemplos ilustrativos de mejoras de bajo costo en importantes áreas técnicas para los agricultores, como el almacenamiento y la manipulación de materiales, los puestos de trabajo y las herramientas de trabajo, la seguridad de las máquinas, el entorno de trabajo, el control de los agentes peligrosos, las instalaciones de bienestar, la organización del trabajo, la cooperación comunitaria y la protección ambiental.

OIT. *Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo* (LABADMIN/OSH) [En línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labadmin-osh/lang-es/index.htm> [último acceso el 12 de julio de 2018].

OIT. *Administración del Trabajo e Inspección del Trabajo* [En línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/labadmin/lang-es/index.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

El modelo de cumplimiento estratégico de la OIT proporciona a los servicios de inspección del trabajo una nueva metodología para lograr el cumplimiento a pesar de los recursos limitados, el desequilibrio de poderes y de la necesidad de apoyar una mayor responsabilidad para promover el cumplimiento en el mundo del trabajo en continuo desarrollo.

OIT. *Página web de SST*. [En línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

OIT. *Programa y Presupuesto*. [En línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/programme-and-budget/lang-es/index.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

OIT. *Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad* [En línea] Disponible en: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/GuiaSIMAPRO.pdf> [último acceso el 12 de julio de 2018].

SIMAPRO es un sistema de aprendizaje permanente, integral e incluyente en las organizaciones, centrado en lograr los objetivos del área y de la organización en su conjunto acordados entre todos los involucrados. Tiene el propósito de mejorar la eficiencia, la calidad y las condiciones de trabajo en las organizaciones a través de la implicación y el compromiso del personal operativo, los mandos intermedios y la dirección.

OIT. *El Programa SCORE* [En línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/empent/Projects/score/lang--es/index.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

El programa para la Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE) es un programa de la OIT que mejora la productividad y las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas (pymes). El objetivo principal de este programa global es la implementación eficaz de la Formación SCORE, que combina la formación práctica en el aula con la consultoría en el lugar de trabajo.

OIT. *El Proyecto Lab*. [En línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/empent/Projects/the-lab/lang--es/index.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

El programa de desarrollo de sistemas de mercado para trabajo decente - 'the lab' - es un proyecto de generación de conocimientos con la finalidad de medir y maximizar el impacto sobre el mercado laboral de las intervenciones de desarrollo de los sistemas de mercado.

OIT. *Conjunto de herramientas de cumplimiento estratégico* [En línea] Disponible en: https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_625374/lang--es/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

En diciembre de 2017 LABADMIN/OSH organizó la Academia sobre control del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la Inspección de Trabajo que reunió a más de 100 participantes de 45 países. En el enlace que figura a continuación se puede consultar la opinión de los participantes sobre cómo la planificación estratégica puede mejorar la actividad de los servicios de inspección del trabajo.

Seguidamente figura un ejemplo de la combinación de intervenciones públicas y privadas que surgió de los modelos de intervención desarrollados para tres cadenas de valor en el contexto del proyecto conjunto OIT-UE sobre la SST en las CMV del programa de referencia de la OIT OSH-GAP.

► Recuadro con ejemplo 15: Combinación de intervenciones

Sobre la base de la investigación realizada por el proyecto conjunto OIT-UE sobre la SST en las CMV del programa de referencia de la OIT OSH-GAP, se propusieron los siguientes productos y actividades con objeto de apoyar el logro de la mejora de los resultados en materia de seguridad y salud en la cadena de valor seleccionada.

Nivel nacional

■ La mejora de los marcos jurídico y de políticas

Actividades: Podrían incluir un análisis de las deficiencias del marco jurídico en relación con las normas internacionales del trabajo, los planes de acción, los servicios de asesoría jurídica y la creación de capacidad de los mandantes pertinentes, y apoyo a los mecanismos de diálogo social.

■ Fortalecimiento de los mecanismos de control del cumplimiento

Actividades: Podrían incluir evaluaciones de las inspecciones del trabajo de los servicios de inspección de la SST y de la seguridad social según proceda, y el desarrollo de planes de cumplimiento siguiendo la metodología de la OIT.

■ Mejora de los sistemas de gestión de la información sobre SST

Actividades: Podrían incluir la evaluación del modo en que los servicios de inspección del trabajo recopilan y analizan los datos sobre SST en la actualidad y actividades específicas para modernizar los sistemas de recopilación de datos, por ejemplo la coordinación entre las distintas instituciones que recopilan los datos, como la seguridad social y los servicios de inspección del trabajo.

■ Mejora del acceso a los servicios de salud preventivos

Actividades: Podrían incluir el mapeo de las competencias institucionales sobre servicios de salud en el trabajo y medicina preventiva en las CMV seleccionadas e intervenciones potenciales para mejorar el acceso geográfico y financiero, así como la calidad de dichos servicios cuando sea necesario.

■ Mejora de la coordinación entre los mecanismos de prevención, protección y compensación

Actividades: Podrían incluir la elaboración de herramientas para determinar estrategias de financiación óptimas para la prevención.

■ Apoyo a los mecanismos de compensación en caso de accidentes del trabajo.

Actividades: Podrían incluir la promoción de aspectos específicos relativos a la reforma del sistema de seguridad social del país / sector.

Nivel industrial

■ Intervenciones directas de apoyo a la instauración de prácticas seguras y saludables en el lugar de trabajo.

Actividades: Podrían incluir mejoras físicas de bajo costo (infraestructura, equipos, organización en el lugar de trabajo, etc.) centradas especialmente en los riesgos y las necesidades relacionados estrechamente con el género (en particular la exposición a riesgos durante la maternidad y la lactancia); prácticas de contratos y compras responsables por las principales empresas y los proveedores del nivel inferior acompañadas de transferencias de conocimientos técnicos sobre SST; la integración de normas de SST adaptadas en las iniciativas privadas de cumplimiento de la legislación y los foros, y colaboraciones con proveedores de insumos (en particular de productos químicos y equipos) para una prestación más segura de éstos y su uso más seguro a nivel de empresa.

■ Fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para mejorar la SST en lugares de trabajo específicos

Actividades: Podrían incluir el establecimiento o fortalecimiento de comités de seguridad y salud en la empresa, la preparación y aplicación de campañas de sensibilización en materia de SST para empleadores y trabajadores, la aplicación de actividades de formación para empleadores y trabajadores (inclusive en los programas de formación profesional) y la aplicación de medidas para mejorar la gestión de los riesgos en materia de SST.

- Medidas de apoyo para mejorar el registro y la notificación de las lesiones y las enfermedades profesionales

Actividades: Podrían incluir asesoramiento directo a los empleadores y a los representantes de los trabajadores en el sector seleccionado sobre temas específicos, como la simplificación de los mecanismos de reclamaciones de compensación.

Fuente: OIT, 2017.⁷⁶

3.4.1 Formulación de una teoría del cambio y de un marco lógico a partir del modelo de intervención

El marco lógico es un modo de presentar las intervenciones propuestas de modo completo y fácil de entender. Incluye:

- a. una jerarquía de resultados, productos y actividades;
- b. indicadores de progreso y medios de verificación, y
- c. supuestos acerca del contexto del proyecto.

El marco lógico establece la estructura del proyecto, los indicadores y los supuestos en forma de matriz, donde las filas representan los distintos niveles de los objetivos. El enfoque basado en los resultados exige que los objetivos y los indicadores estén expresados en forma de resultados previstos y alcanzables, más que como aspiraciones. El marco lógico responde a una teoría del cambio que, llegado este punto, debería reflejar el resultado, los productos, actividades y los supuestos subyacentes que hayan planteado todas las actividades realizadas entre los Pasos 1 y 4.

- a. El **objetivo de desarrollo** es el cambio a largo plazo al que el proyecto tiene por fin contribuir.
- b. El **objetivo inmediato** o **resultado** es el cambio específico que se espera del proyecto cuando concluya, en la calidad y la cantidad de los servicios proporcionados por el grupo objetivo y/o en el modo en que los ejecuten los receptores directos. Los cambios definidos en el objetivo inmediato afectan a:
 - los grupos objetivo, las capacidades, la calidad de los servicios existentes o de servicios nuevos, y
 - al contexto en que operan los grupos objetivo, como las políticas, la legislación, la información, entre otros.
- a. Los **productos** son aquello que se elabora directamente en el marco del proyecto, como formación, propuestas legislativas, documentos de política, metodologías, información, campañas de sensibilización, modelos de intervención, etc. Un producto es algo que el proyecto genera para un receptor directo con objeto de alcanzar los resultados. Son los medios necesarios y suficientes para lograr los resultados.
- b. Las **actividades** son las acciones necesarias y suficientes para obtener los productos.

76 OIT. 2017. Food and agriculture global value chains: Drivers and constraints for occupational safety and health improvement -Volume Two - Three Case Studies. OIT: Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/projects/WCMS_593288/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

El marco lógico⁷⁷ proporciona un resumen. Véase:

- la razón por la que un proyecto se ejecuta (objetivo inmediato / resultado);
- ¿qué se espera del proyecto? (productos);
- ¿cómo va el proyecto a obtener sus productos / resultados? (actividades);
- ¿qué factores externos son decisivos para el éxito del proyecto? (supuestos);
- ¿cómo puede medirse el éxito? (indicadores), y
- ¿Dónde se pueden encontrar los datos necesarios para evaluar el éxito? (medios de comprobación).

A continuación figuran más recursos para formular una teoría del cambio y preparar un marco lógico.

OIT. *DC templates and how to guides* [en línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/intranet/english/bureau/pardev/tcguides/templates.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

OIT. *Tools and methods for project design and implementation planning*. [En línea] Disponible en: https://www.ilo.org/intranet/english/bureau/pardev/tcguides/onestop/download/tools_methods.pdf (último acceso el 12 de junio de 2018).

77 More resources about the logical framework: ILO DC templates and how to guides: <https://www.ilo.org/intranet/english/bureau/pardev/tcguides/templates.htm> (último acceso el 12 de julio de 2018).

Tools and methods for project design and implementation planning. https://www.ilo.org/intranet/english/bureau/pardev/tcguides/onestop/download/tools_methods.pdf (último acceso el 12 de julio de 2018).



3.5 Promoción de las intervenciones

En esta parte se proporciona la metodología y las herramientas necesarias para promover las intervenciones que deben aplicarse.

Todas las intervenciones necesarias para abordar los problemas en materia de SST exigen una planificación y consultas meticulosas con objeto de lograr los objetivos deseados. Ello conlleva la determinación de las autoridades pertinentes al nivel de toma de decisión adecuado para abordar las cuestiones prioritarias y la elección cuidadosa de la persona más idónea para ocuparse de la promoción y la coordinación de las intervenciones con otros actores nacionales e internacionales a fin de elevar al máximo el impacto con mensajes eficaces.

HERRAMIENTA PRACTICA



PASO 4 - PLANTILLA NÚM. 14 - Conclusiones de las consultas

PASO 4 - PLANTILLA NÚM. 15 - Hoja de descripción del proyecto

4. Herramientas y recursos

4.1 Conceptos clave y definiciones

- Sensibilización
- Marco lógico
- Sistema de mercado
- Pirámide de controles
- Reglamento
- Funciones de apoyo
- Cadena de valor

4.2 Caja de herramientas



PASO 4 - TÉRMINOS DE REFERENCIA NÚM. 4 - Términos de referencia de la consulta con partes interesadas



PASO 4 - PLANTILLA NÚM. 13 - Carta de invitación para consulta

PASO 4 - PLANTILLA NÚM. 14 - Conclusiones de las consultas

PASO 4 - PLANTILLA NÚM. 15 - Hoja de descripción del proyecto



PASO 4 - ESTUDIO DE CASO NÚM. 5 - Implantación del PASO 4 en la cadena de valor del café de Colombia

PASO 4 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 10 - Presentación del PASO 4



4.3 Lecturas útiles

OIT. 2012b. *Decent work indicators, concepts and definitions: ILO manual*, Oficina Internacional del Trabajo, primera edición (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf [último acceso el 12 de julio de 2018].

Esta segunda versión incorpora varias mejoras y adiciones y consideramos que es una herramienta valiosa para aquellas personas interesadas en hacer un análisis completo de las distintas dimensiones del trabajo decente a nivel de país, así como para aquellas más centradas en la producción de datos. El Manual está basado en normas internacionales estadísticas y legales adoptadas por la comunidad estadística internacional y promovidas para la armonización de los datos regionales e internacionales sobre empleo y trabajo decente. Como las discusiones y la utilización de las estadísticas sobre trabajo decente evolucionan, el Manual seguirá actualizándose, con la incorporación de comentarios recibidos y de las nuevas normas que se adopten. Concretamente, pensamos que será de gran utilidad para las próximas discusiones sobre la agenda para el desarrollo después de 2015.

OIT. 2011. *Gaps in Coverage and Barriers to Ratification and Implementation of International Labour Standards in Rural Areas*. Disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/specific-categories-of-workers/WCMS_152771/lang-en/index.htm [último acceso el 12 de julio de 2018].

Si bien existe consenso en torno a la importancia que revisten las normas internacionales del trabajo para orientar las legislaciones y políticas nacionales en el tratamiento de las deficiencias de la protección laboral de los trabajadores rurales, la protección efectiva de estos trabajadores sigue registrando brechas considerables de cobertura y enfrentándose a obstáculos en la ratificación y aplicación, como señalan los órganos de control de la OIT, sobre todo la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

OIT. 2015. *Value Chain Development for Decent Work: How to create employment and improve working conditions in targeted sectors*. Segunda edición. Disponible en: http://www.ilo.org/empent/areas/value-chain-development-vcd/WCMS_434362/lang--en/index.htm (último acceso el 12 de julio de 2018).

La segunda edición de la guía Value Chain Development for Decent Work se ha reforzado haciendo hincapié en el paso del análisis a la acción e incluyendo orientaciones ampliadas sobre el diseño y la aplicación de intervenciones para el desarrollo de una cadena de valor. Se han incorporado herramientas nuevas y mejoradas para la selección sectorial y el análisis de la cadena de valor, resultado de varios años de enseñanzas extraídas de experiencias en el terreno. También se ha incluido un capítulo actualizado sobre el control y la medición de resultados, basado en el estándar CDDE, con objeto de proporcionar orientaciones sobre metodologías prácticas pero rigurosas para medir el impacto de los proyectos tanto en la *calidad* como en la *cantidad* del empleo.

CIF OIT *Módulo de aprendizaje electrónico de introducción a las normas internacionales del trabajo*. [En línea] Disponible en: <https://ecampus.ilo.org/enrol/index.php?id=12&lang=es> (último acceso el 12 de julio de 2018).

Este módulo tiene por objeto proporcionar unas nociones básicas sobre las normas internacionales del trabajo, qué son, por qué se elaboraron, qué características tienen, qué importancia revisten, cómo se utilizan, cómo se adoptan, promueven y supervisan, qué temas abarcan, y cuál es su contenido. Se ha elaborado en estrecha colaboración con el departamento/programa técnico pertinente.

Anexo A: Mapeo de las herramientas y los recursos del Kit de inicio

	Guía del usuario	Paso 1	Paso 2
TdR 	N/A	PASO 1 - TÉRMINOS DE REFERENCIA NÚM. 1 - Términos de referencia de la selección de la cadena de valor	PASO 1 - TÉRMINOS DE REFERENCIA NÚM. 2 - Términos de referencia del mapeo de la cadena de valor
Herramientas de investigación 	N/A	PASO 1 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 1 - Fuentes para la selección de la cadena de valor PASO 1 - HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN NÚM. 2 - Hoja de puntuación para la selección de la cadena de valor	N/A
Plantillas 	GUÍA DEL USUARIO - PLANTILLA NÚM. 1 - Horario del taller	PASO 1 - PLANTILLA NÚM. 2 - Informe de la selección de la cadena de valor PASO 1 - PLANTILLA NÚM. 3 - Hoja de descripción del proyecto	PASO 2 - PLANTILLA NÚM. 4 - Informe del mapeo de la cadena de valor
Material de formación 	GUÍA DEL USUARIO - ESTUDIO DE CASO NÚM. 1 - Estudio de caso completo – Colombia GUÍA DEL USUARIO - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 1 – Módulo de formación completo GUÍA DEL USUARIO - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 2 - Talleres y hoja de formación	PASO 1 - ESTUDIO DE CASO NÚM. 2 - Implantación del PASO 1 en la cadena de valor del café de Colombia PASO 1 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 3 - Ejercicio de selección PASO 1 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 4 - Presentación del Paso 1	PASO 2 - ESTUDIO DE CASO NÚM. 3 - Implantación del PASO 2 en la cadena de valor del café de Colombia PASO 2 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 5 - Ejercicio de mapeo de la cadena de valor PASO 2 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 6 - Presentación del Paso 2

Paso 3	Paso 4
PASO 3 - TÉRMINOS DE REFERENCIA NÚM. 3 - Términos de referencia para la investigación y el análisis en el terreno	PASO 4 - TÉRMINOS DE REFERENCIA NÚM. 4 - Términos de referencia de la consulta con partes interesadas
PASO 3 - Herramienta de investigación núm. 5 - Herramientas de investigación utilizadas en la cadena de valor del aceite de palma en Indonesia PASO 3 - Herramienta de investigación núm. 4 - Herramientas de investigación utilizadas en la cadena de valor textil de Madagascar	N/A
PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 5 - Paso 3 Informe del análisis PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 6 - Carta de petición para acceder a las empresas PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 7 - Plantilla del perfil del comprador mundial PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 8 - Plantilla para registrar las entrevistas y las discusiones con los grupos focales. Explotaciones agrícolas PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 9 - Plantilla para registrar las observaciones. Explotaciones agrícolas y plantaciones PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 10 - Plantilla para registrar las entrevistas. Dirección de las manufacturas PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 11 - Plantilla para registrar las observaciones. Manufacturas PASO 3 - PLANTILLA NÚM. 12 - Plantilla para registrar las entrevistas y las discusiones con los grupos focales. Trabajadores de las manufacturas	PASO 4 - PLANTILLA NÚM. 13 - Carta de invitación para consulta PASO 4 - PLANTILLA NÚM. 14 - Conclusiones de las consultas PASO 4 - PLANTILLA NÚM. 15 - Hoja de descripción del proyecto
PASO 3 - ESTUDIO DE CASO NÚM. 4 - Implantación del PASO 3 en la cadena de valor del café de Colombia PASO 3 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 7 - Presentación del Paso 3 PASO 3 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 8 - Ejercicio de análisis PASO 3 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 9 - Ejercicio de observación	PASO 4 - ESTUDIO DE CASO NÚM. 5 - Implantación del PASO 4 en la cadena de valor del café de Colombia PASO 4 - MATERIAL DE FORMACIÓN NÚM. 10 - Presentación del PASO 4

Anexo B: Instrumentos de la OIT pertinentes

1. Instrumentos fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo

- **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) - [ratificaciones]** y su **Protocolo de 2002 - [ratificaciones]** Este Convenio estipula la adopción de una política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo coherente, así como de las medidas que deben adoptarse desde los gobiernos y en el marco de las empresas para promover la seguridad y salud en el trabajo y mejorar las condiciones laborales. La política se formulará tomando en consideración las condiciones y la práctica nacionales. Este Protocolo estipula el establecimiento y el examen periódico de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como para la publicación con periodicidad anual de estadísticas relacionadas.
- **Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) - [ratificaciones]** Este Convenio dispone el establecimiento de servicios de salud en el trabajo en las empresas, investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa sobre cómo establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.
- **Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) - [ratificaciones]** Este Convenio tiene por objeto promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud y conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Dispone que los Estados ratificantes desarrollen, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, una política nacional, un sistema nacional y un programa nacional sobre seguridad y salud en el trabajo. La política nacional se elaborará de conformidad con los principios enunciados en el artículo 4 de **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)**, y los sistemas y programas nacionales se formularán teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la OIT pertinentes. El Anexo de la Recomendación sobre el marco promocional para **la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (No. 197)** contiene una lista de instrumentos pertinentes. Los sistemas nacionales deberán proporcionar la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, como legislación, autoridades u organismos, mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional, incluidos sistemas de inspección, y mecanismos a nivel de la empresa. Los programas nacionales incluirán objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados.

2 La seguridad y la salud en ramas específicas de la actividad económica

- **Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120) - [ratificaciones]** Este instrumento tiene por objeto preservar la salud y el bienestar de los trabajadores empleados en establecimientos de comercio e instituciones o servicios administrativos cuyo personal efectúa principalmente trabajos de oficina y otros servicios relacionados mediante medidas de higiene elementales que respondan a los requisitos de bienestar en el lugar de trabajo.
- **Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152) - [ratificaciones]** Véase bajo trabajadores portuarios.
- **Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167) - [ratificaciones]** Este Convenio establece medidas técnicas detalladas de prevención y protección de conformidad con los requisitos específicos del sector en relación con la seguridad en los lugares de trabajo, las máquinas y los equipos utilizados, los trabajos en las alturas y los trabajos en aire comprimido.
- **Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) - [ratificaciones]** Este instrumento regula los diversos aspectos de la seguridad y salud característicos del trabajo en las minas, incluida la inspección, los dispositivos de trabajo especiales y los equipos de protección personal de los trabajadores. Describe también las exigencias en materia de salvamento en las minas.
- **Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) - [ratificaciones]** El objetivo de este Convenio es prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo agrícola y forestal. Con este fin, el Convenio incluye medidas relacionadas con la seguridad de la maquinaria y la ergonomía, la manipulación y el transporte de materiales, la gestión racional de los productos químicos, las actividades con animales, la protección frente a riesgos biológicos, y los servicios de bienestar y alojamiento.

3 Protección contra riesgos específicos

- **Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115) - [ratificaciones]** El objetivo de este Convenio es establecer unos requisitos básicos con miras a proteger a los trabajadores de los riesgos asociados a la exposición a radiaciones ionizantes. Las medidas de protección previstas incluyen la reducción al nivel más bajo posible la exposición de los trabajadores a radiaciones ionizantes basándose en los conocimientos técnicos disponibles, evitando toda exposición inútil, así como controlando el lugar de trabajo y la salud de los trabajadores. El Convenio se refiere asimismo a requisitos en relación con situaciones de emergencia que puedan surgir.
- **Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139) - [ratificaciones]** Este instrumento tiene por objeto establecer un mecanismo para la formulación de una política de prevención de los riesgos de cáncer profesional causado por una exposición, por lo general durante un período prolongado, a agentes químicos y físicos de diversos tipos presentes en el lugar de trabajo. Con este fin, los estados deberán determinar periódicamente las sustancias y agentes cancerígenos a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, o sujeta a autorización o control, deberán procurar por todos los medios que se sustituyan estas sustancias y agentes cancerígenos por sustancias o agentes no cancerígenos, o por sustancias o agentes menos nocivos, y deberán adoptar medidas para asegurar que se proporcionen a los trabajadores expuestos los exámenes médicos que sean necesarios.
- **C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148) - [ratificaciones]** Este Convenio establece que, la medida de lo posible, se deberá eliminar todo riesgo debido a la contaminación del aire, al ruido y a las vibraciones en el lugar de trabajo. Para ello, se aplicarán medidas técnicas en las empresas o a los procedimientos y, cuando esto no sea posible, se aplicarán en su lugar medidas complementarias de organización del trabajo.
- **Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162) - [ratificaciones]** Este Convenio tiene por objeto prevenir los efectos perjudiciales de la exposición al asbesto en la salud de los trabajadores indicando métodos y técnicas razonables y factibles para reducir al mínimo la exposición profesional a dicha sustancia. Con miras a lograr este objetivo, el Convenio detalla varias medidas, destinadas principalmente a prevenir y controlar los riesgos para la salud debidos a la exposición profesional al asbesto y a proteger a los trabajadores contra tales riesgos.
- **Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170) - [ratificaciones]** Este Convenio establece la adopción y aplicación de una política coherente de seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, inclusive en la producción, la manipulación, el almacenamiento y el transporte de productos químicos, así como la eliminación y el tratamiento de los desechos de productos químicos, la emisión de productos químicos resultante del trabajo, y el mantenimiento, la reparación y la limpieza de los equipos y los recipientes utilizados para los productos químicos. Además, asigna responsabilidades específicas a los proveedores y a los estados exportadores.



Esta publicación ha recibido financiación de la Comisión Europea a través del proyecto conjunto OIT-UE sobre la SST en las cadenas mundiales de suministro en el marco del programa de referencia de la OIT Acción Global para la Prevención en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo y de la Iniciativa Fondo Visión Cero.



Organización
Internacional
del Trabajo

Departamento de Gobernanza y
Tripartismo
Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH - 1211 Ginebra 22
Suiza

Teléfono: +41 22 799 67 15
www.ilo.org/labadmin-osh

ISBN 9789220311851



9 789220 311851