



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# Entornos seguros y saludables



Una guía para apoyar a las  
organizaciones empresariales  
a promover la seguridad  
y la salud en el trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020

Primera impresión en inglés (2019)  
y primera impresión en español (2020)

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo están protegidas por derechos de autor en virtud del Protocolo 2 de la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, se pueden reproducir extractos breves sin autorización, siempre y cuando se indique la fuente. Para derechos de reproducción o traducción, se debe dirigir la solicitud a ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o enviarla por correo electrónico a: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). La Oficina Internacional del Trabajo acoge favorablemente dichas solicitudes.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados en una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de conformidad con las licencias que se les otorgan para este fin. Visite [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) para hallar la organización de derechos de reproducción de su país.

**APOYO AL DESEMPEÑO DE LAS EMPRESAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:  
UNA GUÍA SOBRE PROMOCIÓN Y SERVICIOS DE SST PARA ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES**

**Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019**

ISBN: 9789220336144 (Print)

ISBN: 9789220336151 (Web PDF)

Las designaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que tienen conformidad con la práctica de las Naciones Unidas, y el material presentado en ellas no implican la expresión de ninguna opinión de la Oficina Internacional del Trabajo sobre el estado legal de ningún país, área o territorio o sus autoridades, o con respecto a la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en artículos, estudios y otras contribuciones firmadas corresponde exclusivamente a sus autores, y su publicación no constituye un respaldo de la Oficina Internacional del Trabajo a las opiniones expresadas en ellos.

Las referencias a nombres de empresas y productos y procesos comerciales no implican respaldo a estos por parte de la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de no mencionar una empresa, producto o proceso comercial en particular no indica desaprobación.

**ADVERTENCIA**

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las prioridades de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Puede encontrar información sobre publicaciones de la OIT y productos digitales en:  
[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).



## Agradecimientos

Esta guía fue preparada por el Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

El equipo principal de trabajo estuvo conformado por Ana Catalina Ramírez, especialista técnica en Seguridad y Salud en el trabajo de LABADMIN/OSH, Andrés Yurén y Magdalena Bober, especialistas de ACT/EMP de la OIT, quienes tuvieron a su cargo la gestión del proyecto y brindaron apoyo continuo al contenido.

Helena Pérez, consultora externa, se encargó del diseño de la estructura de la guía, las entrevistas a las partes interesadas, el resumen de los estudios de casos y la redacción de los contenidos.

Alizée Charbonneau, consultora externa, realizó la investigación documental sobre los sistemas nacionales de SST y proporcionó asesoría técnica al documento.

Las ilustraciones y el diseño del documento en versión inglesa estuvieron a cargo de Verity Harrison. La versión en español fue diseñada por ZkySky.

Agradecemos a todos nuestros colegas de la OIT que brindaron valioso apoyo, comentarios y revisiones al documento, entre ellos Farid Hegazy, Lee Dong Eung y Ravindra Peiris, de ACT/EMP; y Andrew Christian, Tzvetosmira Radoslavova, Frédéric Laisné-Auer, Arsenio Fernández y Yuka Ujita, de LABADMIN/OSH. También expresamos nuestro agradecimiento a Sandro Pettineo y Paolo Salvai del Centro Internacional de Formación (CIF/OIT) por sus aportes y comentarios.

La información obtenida de las entrevistas fue fundamental para el desarrollo de los estudios de caso. Queremos agradecer de manera especial a todas las organizaciones empresariales que participaron en las entrevistas y compartieron sus experiencias, así como a aquellas que nos proporcionaron sus comentarios por escrito.

# Índice de contenido

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Agradecimientos</b> .....                  | <b>4</b>  |
| <b>Prefacio</b> .....                         | <b>7</b>  |
| <b>Acrónimos, siglas y abreviaturas</b> ..... | <b>10</b> |
| <b>Introducción</b> .....                     | <b>11</b> |

## **CAPÍTULO 1**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>¿Por qué es importante para los empleadores la seguridad y salud en el trabajo?</b> ..... | <b>13</b> |
| ¿Qué es un entorno de trabajo seguro y saludable? .....                                      | 14        |
| ¿Quién participa en la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable?.....           | 15        |
| ¿Qué es la gestión de la SST y por qué es importante? .....                                  | 17        |
| ¿Cómo ven las empresas la SST? .....   | 18        |
| ¿Cómo justificar económicamente las intervenciones de SST? .....                             | 20        |
| ¿Hacia dónde se dirigen las empresas?.....   | 29        |

## **CAPÍTULO 2**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>¿Cómo pueden los sistemas nacionales de SST ayudar a los empleadores a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable?</b> ..... | <b>31</b> |
| ¿Qué dicen las Normas de la OIT y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU sobre la SST? .....                               | 32        |
| ¿Qué es un sistema nacional de SST y qué forma puede tener?.....   | 35        |

¿Cómo pueden los sistemas nacionales de SST facilitar el desempeño de las empresas en materia de SST? ..... 37

¿Qué pueden hacer las organizaciones empresariales (OOEE) para apoyar un sistema nacional de SST eficaz? ..... 66

### **CAPÍTULO 3**

**Desarrollo de servicios de SST por OOEE ..... 68**

La necesidad de un enfoque estratégico para el desarrollo de servicios ..... 71

Temas que se deben tener en cuenta para el desarrollo de un servicio de SST ..... 73

Ejemplos de servicios de SST ofrecidos por OOEE ..... 78

**Referencias y bibliografía ..... 98**

## Prefacio

La OIT promueve la seguridad y salud en el trabajo (SST) desde su creación y, a lo largo de los años, se adoptaron más de 40 convenios y recomendaciones relacionados de manera específica con estos temas. Las normas de la OIT sobre SST proporcionan un marco para que los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores promuevan en conjunto una cultura de prevención sólida, adopten políticas de manera efectiva y emprendan acciones con el objetivo último de eliminar los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales y aumentar el bienestar en el trabajo.

Sin embargo, para las empresas, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo no es solo una cuestión de cumplimiento legal o de evitar pérdidas relacionadas con accidentes en el trabajo. Un buen desempeño en SST puede aumentar la motivación y la productividad de los trabajadores, reducir el ausentismo, ayudar a las empresas a atraer talento, y asegurar contratos en los sectores público y privado. Un buen desempeño de la SST es clave para la gestión de la reputación y, a menudo, es considerado un elemento fundamental de una conducta empresarial responsable.

Además, la pandemia de la COVID-19 puso en relieve la relación que existe entre seguridad y salud en el trabajo y la continuidad de las operaciones. En este contexto, los sistemas de gestión de la seguridad y la salud demostraron ser piezas esenciales a la hora de responder ante las contingencias y prepararse para enfrentar los cambios a la velocidad que una crisis mundial requiere. Más y más empresas volcaron su atención hacia la gestión de riesgos, buscando soluciones innovadoras que les permitan operar, independientemente de su tamaño.

Por todas estas razones, muchas organizaciones empresariales (OOEE) en todo el mundo se dedican a promover activamente lugares de trabajo seguros y saludables: participan en diálogos tripartitos sobre políticas, programas y sistemas nacionales de SST, y brindan servicios de SST tales como información, capacitación y auditorías. Esta publicación presenta ejemplos de tales iniciativas. También explora una gran variedad de medidas de apoyo e incentivos que se implementaron en diversos países para ayudar a las empresas, en especial a las pequeñas y medianas empresas (PYME), a gestionar la seguridad y la salud en el trabajo.

A medida que nos esforzamos por alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en especial el Objetivo 8 sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico, y el Objetivo 3 sobre Salud y Bienestar, esperamos que esta publicación ayude a OOOE de todo el mundo a lograr que la salud y la seguridad en el trabajo sean elementos centrales en sus agendas de promoción y de servicios.

**Vinícius Pinheiro**

Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

**Deborah France-Massin**

Directora

Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)

**Vera Paquete-Perdigão**

Directora

Departamento de Gobernanza y Tripartismo



▶ La guía se divide en tres capítulos:

**1**

## **¿Por qué es importante para los empleadores la seguridad y salud en el trabajo?**

Explica los conceptos principales relacionados con la gestión de la SST en el lugar de trabajo y discute la justificación económica de implementarla.

**2**

## **¿Cómo pueden los sistemas nacionales de SST ayudar a los empleadores a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable?**

Explica qué es un sistema nacional de SST y ofrece una gran variedad de ejemplos de medidas tomadas a nivel nacional que pueden respaldar el desempeño de las empresas en este marco.

**3**

## **Desarrollo de servicios de SST por organizaciones empresariales**

Discute los temas que se deben tomar en cuenta al desarrollar un servicio de SST y brinda ejemplos de servicios e iniciativas desarrolladas por organizaciones empresariales de diferentes países.

## Acrónimos, siglas y abreviaturas

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>ACCI</b>     | Cámara de Comercio e Industria de Australia                           |
| <b>ACOPS</b>    | Códigos de práctica aprobados   |
| <b>ACT/EMP</b>  | Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT                 |
| <b>AHM</b>      | Asociación Hondureña de Maquiladores                                  |
| <b>AISS</b>     | Asociación Internacional de la Seguridad Social                       |
| <b>CCOHS</b>    | Centro Canadiense de Salud y Seguridad en el Trabajo                  |
| <b>CDC</b>      | Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades                |
| <b>CIF/OIT</b>  | Centro Internacional de Formación de la OIT                           |
| <b>COPARMEX</b> | Confederación Patronal de la República Mexicana                       |
| <b>COPECO</b>   | Comisión Permanente de Contingencias                                  |
| <b>EM</b>       | Empresas multinacionales  |
| <b>EOSH</b>     | Fundamentos de Salud y Seguridad en el Trabajo                        |
| <b>EPP</b>      | Equipo de protección personal   |
| <b>EU-OSHA</b>  | Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo            |
| <b>HSE</b>      | Dirección de Salud y Seguridad  |
| <b>INAIL</b>    | Instituto Nacional para la Prevención de los Accidentes en el Trabajo |
| <b>MdT</b>      | Ministerio de Trabajo   |
| <b>MOM</b>      | Ministerio de Recursos Humanos  |
| <b>NIOSH</b>    | Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional              |
| <b>NTUC</b>     | Congreso Nacional de Sindicatos                                       |
| <b>OCDE</b>     | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos           |
| <b>OE/OOEE</b>  | Organización empresarial / organizaciones empresariales               |
| <b>OIE</b>      | Organización Internacional de Empleadores                             |
| <b>OIT</b>      | Organización Internacional del Trabajo                                |
| <b>OSHA</b>     | Administración de Seguridad y Salud Ocupacional                       |
| <b>OSHM</b>     | Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo                         |
| <b>PYME</b>     | Pequeña y mediana empresa   |
| <b>RI&amp;E</b> | Inventario y evaluación de riesgos                                    |
| <b>RRHH</b>     | Recursos humanos  |
| <b>RSI</b>      | Retorno sobre la inversión  |
| <b>SG-STT</b>   | Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo              |
| <b>SNEF</b>     | Federación Nacional de Empleadores de Singapur                        |
| <b>SST</b>      | Seguridad y salud en el trabajo                                       |
| <b>UE</b>       | Unión Europea   |

# Introducción

Esta publicación fue preparada por el Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Los capítulos I y II se desarrollaron a partir de una investigación documental, en particular la revisión del Estudio general 2017 (Instrumentos de seguridad y salud en el trabajo) de la OIT, los sitios web de los Ministerios de Trabajo y las instituciones nacionales de SST, y los informes y estudios de acceso público.

El capítulo III se desarrolló a partir de entrevistas telefónicas con las siguientes organizaciones empresariales:

- Unión Industrial Argentina
- Asociación de Empleadores de Armenia
- Cámara de Comercio e Industria de Australia
- Confederación de Empleadores de Barbados
- Federación de Empleadores de Ceilán
- Asociación Hondureña de Maquiladores
- Federación de Empleadores de Kenia
- Asociación de Empleadores de Malasia
- Confederación Patronal de la República Mexicana
- Federación de Empleadores de Pakistán
- Federación de Empleadores de Uganda
- Asociación de la Industria de Vestuario y Textiles de Guatemala (VESTEX)

IBEC de Irlanda proporcionó comentarios por escrito sobre uno de sus servicios. Y la Federación de la Industria y de los Empleadores de los Países Bajos compartió su experiencia con herramientas en línea para la evaluación de riesgos.

El contenido de esta guía se presenta solo como información general. Si bien nos hemos esforzado por asegurar que los ejemplos presentados estén actualizados, no podemos dar ninguna garantía sobre su exhaustividad y precisión.

Esperamos que la guía, por medio de la gran variedad de ejemplos que se presentan en ella, sirva para inspirar debates e iniciativas de promoción, y además facilite el desarrollo de servicios de SST de las organizaciones empresariales.

# 1

- ▶ ¿Por qué es importante para los empleadores la seguridad y la salud en el trabajo?

# 1

## ¿Qué es un ambiente de trabajo seguro y saludable?

Nuestra primera y más importante preocupación como seres humanos es mantenernos seguros y saludables. Muchos ámbitos de nuestras vidas, entre ellos el trabajo, influyen en nuestra seguridad y salud. El lugar de trabajo tiene un impacto importante en nuestro estado de salud, ya que en él pasamos una cantidad considerable de nuestro tiempo. El ambiente laboral y el tipo de actividad que realizamos nos expone a peligros diversos, es decir, cualquier cosa que pueda ocasionar algún daño o perjuicio a nuestra seguridad y salud. Algunos de estos peligros son claramente visibles, como herramientas cortantes, partes móviles de maquinarias u objetos pesados que deben ser levantados, en tanto que otros, como bacterias, largas jornadas laborales, movimientos repetitivos o altos niveles de ruido, pueden ser menos evidentes. La exposición a peligros en el trabajo puede ocasionar lesiones y enfermedades profesionales, y afectar nuestro bienestar físico, mental y social con diferentes grados de severidad, que van desde lesiones leves hasta la muerte. El riesgo es la probabilidad de que una persona resulte lastimada o experimente efectos adversos para su salud si está expuesta a un peligro. En otras palabras, existe un riesgo cuando hay alguna probabilidad de que ocurran lesiones o enfermedades.

14

Un ambiente de trabajo seguro y saludable es aquel en el que se eliminaron los riesgos o donde se tomaron todas las medidas prácticas razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable y donde se integra la prevención como parte de la cultura organizacional. Identificar los peligros y evaluar y controlar los riesgos en el lugar de trabajo es esencial para crear un entorno laboral seguro y saludable.

Se logran ambientes de trabajo seguros y saludables mediante la implementación de medidas sistemáticas, planificadas y coordinadas para evitar la exposición a peligros que podrían provocar lesiones o enfermedades profesionales. La seguridad y salud en el trabajo se encarga de anticipar e identificar los peligros y de evaluar y controlar los riesgos en el lugar de trabajo, lo que es necesario para definir, implementar y analizar dichas medidas preventivas. Es un campo multidisciplinario compuesto por muchas profesiones que brindan apoyo, conocimiento y orientación sobre el desarrollo y mantenimiento de un ambiente laboral seguro y saludable.

## 2

### ¿Quién participa en la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable?

En lo que respecta a los peligros y riesgos que surgen en el lugar de trabajo, los empleadores deben garantizar que, en la medida que sea razonable y factible, los lugares de trabajo sean seguros y no presenten riesgos para la salud. Al mismo tiempo, los empleadores no son los únicos responsables de garantizar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Los trabajadores y sus representantes deben cooperar con los empleadores tomando precauciones razonables para garantizar su propia seguridad, cumpliendo con las instrucciones relativas a la seguridad y la salud, utilizando correctamente los equipos de protección e informando sobre cualquier situación o evento peligroso y accidentes.

Fuera del lugar de trabajo, otros actores también participan en la promoción de medio ambientes de trabajo seguros y saludables, y en reforzar el cumplimiento de las obligaciones legales. Los gobiernos son los actores principales en lo que respecta al establecimiento, desarrollo y facilitación del funcionamiento de los sistemas nacionales de SST (con elementos como leyes y regulaciones, servicios de inspección, organismos de investigación y capacitación en SST, e incentivos para actividades de prevención). En el capítulo II, se describen con más detalle ejemplos de actividades de apoyo que estos sistemas pueden implementar. En última instancia, en aquellos lugares donde todos los actores otorgan prioridad máxima a la prevención, esta se convierte en una parte integral de la cultura laboral y en un valor y una responsabilidad compartidos.

15

**Una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud es aquella en la que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores participan activamente para garantizar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable y donde el principio de prevención recibe la máxima prioridad.**

# Gobierno



# Empresa

# Trabajadores



Los tres actores participan activamente para garantizar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable y donde la prevención es la prioridad.



# 3

## ¿Qué es la gestión de la SST y por qué es importante?

Para gestionar los problemas de SST de una manera sistemática, proactiva y participativa, la OIT alienta a las empresas a adoptar e implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Un SG-SST es un conjunto de actividades, procedimientos, procesos y recursos utilizados para establecer una política de SST en una organización, con el fin de alcanzar objetivos, evaluarlos y mejorarlos de manera continua en función del modelo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (Plan-Do-Check-Act en inglés). El sistema incluye la asignación de responsabilidades, la identificación y gestión de los peligros y riesgos de SST, la organización del personal, el suministro de recursos, la comunicación, la información, la documentación y el monitoreo. El objetivo principal del SG-SST es lograr la mejora continua del desempeño de la SST. Para ello, es fundamental el compromiso de la alta dirección con el proceso. La participación y consulta a los trabajadores también es un factor clave. A menudo, este sistema es un componente importante de la política general de la empresa y de sus medidas de gestión, y está integrado en su modelo de negocio.

17

Por lo tanto, el enfoque del sistema de gestión de la SST ayuda a garantizar que:

- La implementación de medidas preventivas se realice de manera eficiente y coherente.
- Se establezcan las políticas pertinentes.
- Se logren compromisos.
- Se tomen en cuenta todos los elementos del lugar de trabajo para la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos.
- La gerencia y los trabajadores participen en el proceso de acuerdo con su nivel de responsabilidad.

Para más información, consulte la fuente original:  
OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2001). [Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001](#). Ginebra: OIT.



# 4

## ¿Cómo ven las empresas la SST?

Muchas empresas ven un accidente en el trabajo como un incidente que lesiona a los miembros del equipo, interrumpe la producción y socava la moral de la fuerza laboral. Consideran que el cumplimiento de las leyes y regulaciones de SST es una buena práctica de gestión de riesgos empresariales. Entienden que la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales puede ayudar a mantener la eficiencia de los procesos de trabajo, afianzar la moral y la motivación de los empleados, aumentar la productividad y mejorar la rentabilidad de la empresa.

Otras empresas deciden gestionar la SST simplemente porque necesitan cumplir con los requisitos de las leyes de SST. Algunas reconocen que existe una relación entre accidentes y pérdidas, pero consideran los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales principalmente como un “juego de probabilidades”, como consecuencia de un descuido o de la falta de atención de los empleados. Dichas empresas pueden considerar que el cumplimiento de las leyes de SST y la implementación de medidas de prevención son costosos, lo que inevitablemente socavarán su rentabilidad. También, pueden considerar que los procedimientos de seguridad hacen menos eficiente el trabajo e imponen cargas administrativas que desvían la atención de la gerencia del funcionamiento del negocio.

La forma en que las empresas ven la gestión de la SST depende en gran medida (pero no exclusivamente) de la percepción que tienen sobre sus propios riesgos y sobre los beneficios que se obtienen de invertir en prevención. Por lo tanto, si una empresa percibe que no se encuentra en riesgo o que sus riesgos son muy bajos, independientemente de si esto es correcto o no, es poco probable que considere prioritaria la gestión de temas relacionados con SST. Del mismo modo, cuando las empresas no son conscientes de los beneficios de invertir en prevención, son reacias a tomar medidas. Por último, algunas empresas pueden ser conscientes de los beneficios de una buena gestión de la SST, pero pueden no tener las capacidades o conocimientos necesarios para implementar estrategias efectivas de SST.

En una de sus publicaciones, Safe Work Australia determinó que las empresas podrían dividirse en tres categorías en función de su percepción de los riesgos y beneficios relacionados con la SST:

- **Las organizaciones inactivas** consideran que tanto los beneficios como los costos del cumplimiento son bajos, porque perciben su riesgo organizacional como bajo y, por lo tanto, dan menos importancia a la seguridad y salud en el trabajo. Adoptan un enfoque de cumplimiento no sistemático a corto plazo.
- **Las organizaciones reactivas** perciben que los costos son altos en relación con los beneficios del cumplimiento y consideran que dichos costos se deben más a aspectos legales que a temas reales de seguridad y salud. Consideran que el cumplimiento de las normativas de seguridad es excesivo y representa un obstáculo para su competitividad.
- **Las organizaciones proactivas** perciben los costos de SST como una inversión. Les preocupan más las interrupciones de la producción y el daño a los empleados que los costos del incumplimiento. Adoptan un enfoque proactivo para la gestión de la SST que implica un alto compromiso de la gerencia, la participación de los empleados y su integración en las decisiones empresariales, y un sólido conocimiento de los empleados sobre temas de seguridad y salud en el trabajo.

Para más información, consulte la fuente original:

O'Neill, S. (2014). [The business case for safe and healthy and productive work. Implications for resource allocation: Procurement, contracting and infrastructure decisions.](#) (La justificación económica para un trabajo seguro, saludable y productivo. Implicancias para la asignación de recursos: adquisiciones, contrataciones y decisiones sobre infraestructura). Sidney: Macquarie Lighthouse Press.



# 5

## ¿Cómo justificar económicamente las intervenciones de SST?

Invertir en un trabajo seguro y saludable puede traer beneficios considerables para las empresas. Pero ¿cuáles son estos beneficios?

Atribuir costos y beneficios exactos a temas de seguridad y salud puede ser bastante difícil y complejo, entre otras cosas, porque los costos son inmediatos, mientras que los beneficios por lo general se acumulan a lo largo del tiempo. Además, algunos de los beneficios (por ejemplo, el aumento de la motivación de los empleados o la mejora de la imagen de la empresa) pueden ser difíciles de cuantificar en términos monetarios. A pesar de ello, usar una metodología de análisis de costo/beneficio para justificar el gasto en SST puede ser útil, ya que puede dar una idea de las prioridades para la inversión de fondos en proyectos en competencia. Además, es posible que muchas empresas no perciban plenamente la magnitud de las pérdidas que podrían sufrir en casos de accidentes o enfermedades, por lo que una reflexión más profunda sobre estos temas puede sensibilizarlas al respecto y motivarlas a tomar medidas.

20

En general, al analizar las inversiones en SST, es útil pensar en las siguientes tres categorías de beneficios y costos:

### **BENEFICIOS DIRECTOS**

Surgen gracias a la intervención de SST.

Por ejemplo:

- Aumento de los niveles de productividad gracias a una mejor organización del trabajo o un mejor ambiente laboral.
- Reducción de accidentes y enfermedades.
- Reducción de los costos del aseguramiento (cuando los sistemas de seguros otorgan incentivos a las empresas que toman medidas de prevención de SST).
- Aumento de la moral, el compromiso y la motivación del personal.
- Mejora de la imagen de la empresa, lo que puede ayudar a atraer talento y nuevos clientes.

## **BENEFICIOS INDIRECTOS**

Pérdidas en las que se incurriría si ocurriera un accidente o enfermedad, y que probablemente se eviten gracias a una inversión en SST.

Por ejemplo:

- Pérdidas de producción.
- Costo de reposición o reparación de equipos.
- Costo de renovación de locales.
- Penalización por incumplimiento de los plazos de entrega de los contratos.
- Costos de primeros auxilios, atención médica y rehabilitación para los trabajadores afectados directamente.
- Salarios por el tiempo dedicado por trabajadores y supervisores a brindar primeros auxilios y trasladar a los trabajadores lesionados al servicio de salud.
- Costo de reemplazo del personal, incluida la capacitación.
- Costos legales y multas/sanciones.
- Costos de seguros y de compensaciones de acuerdo con cada sistema nacional.
- Posible renegociación de provisión y primas de seguros.
- Costos relacionados con el tiempo dedicado por la gerencia a investigar el accidente.
- Amenazas a la reputación de la empresa y de la marca luego del accidente.
- Posible pérdida de futuros contratos/clientes.
- Disminución de la motivación y moral de los empleados.
- Aumento del ausentismo laboral.
- Aumento de la rotación del personal.

21

## **COSTOS**

de la intervención en SST

Por ejemplo:

- Rediseño del lugar de trabajo.
- Cambios de infraestructura, materiales, maquinaria, equipos y sustancias utilizadas en los procesos de producción.
- Mantenimiento adecuado de maquinaria y equipo.
- Contratación de profesionales de SST o servicios de asesoría para apoyo en actividades de prevención.

- Salarios de los trabajadores y supervisores involucrados en la gestión de la SST y que participan en actividades de prevención (evaluación de riesgos, supervisión de la salud de los trabajadores, planificación para casos de emergencia, capacitación, etc.).
- Capacitación a trabajadores y supervisores sobre los riesgos para la SST.
- Capacitación a trabajadores sobre el uso adecuado de máquinas, materiales y equipos de protección.

La gestión de la SST puede integrarse con la gestión ambiental aprovechando las coincidencias entre ambas. Algunas intervenciones de SST (por ejemplo, las relacionadas con el manejo de productos químicos y otras sustancias peligrosas) también pueden reducir el riesgo de daños al medio ambiente y a las comunidades, así como ayudar a las empresas a garantizar la seguridad del consumidor. Generar un impacto positivo en estas otras áreas del modelo de negocio es otro canal mediante el cual una buena gestión de SST puede ayudar a las empresas a aumentar su desempeño y competitividad.

Para más información, consulte la fuente original:

IOE (Organización Internacional de Empleadores, OIE). (2010). [IOE helping employers make the business case for investing in Occupational Safety and Health \(OSH\)](#) (Ayuda de la OIE a los empleadores para preparar la justificación económica para invertir en seguridad y salud en el trabajo [SST]). IOE.

British Safety Council (Consejo Británico de Seguridad). (2014). [The business benefits of health and safety: A literature review](#) (Los beneficios de la salud y la seguridad para las empresas: una revisión de la literatura). BSC.



# Efectos de implementar SST en el trabajo



- Motivación de trabajadores
- Productividad
- Retención de talento
- Reputación empresarial positiva
- Posibilidad de generar contratos con el sector público y privado



- Accidentes laborales
- Ausentismo
- Costos administrativos

## La gestión de la SST es buena para las empresas: las intervenciones de seguridad y salud en el trabajo pueden reducir el ausentismo y mejorar la productividad

El *Compendio de buenas prácticas de gestión para el sector de confección de prendas de vestir* de la OIT identificó una serie de ejemplos de intervenciones simples de SST que tenían sentido desde el punto de vista empresarial:



El uso de asientos ergonómicos y la capacitación de los trabajadores para mejorar su postura ayudaron a prevenir lesiones de espalda en una fábrica de Myanmar.

- El ausentismo se redujo en un 36,1%.
- La producción aumentó 5,1%.
- Los costos de tratamientos médicos disminuyeron.



Entregar gafas a los empleados del área de costura e instalar protectores oculares neumáticos en las máquinas de ojales ayudaron a reducir los accidentes y lesiones leves del 1,1% por mes al 0,3% en una fábrica de Sri Lanka.

- La productividad aumentó un 17%.
- Disminuyeron los reprocesos en un 4% por la mejora en la visibilidad.



Mejorar la iluminación con luminarias LED de bajo consumo y pintar de colores brillantes las paredes y las estaciones de trabajo ayudó a una fábrica de Etiopía a lograr un ahorro anual en sus facturas de electricidad.

- La tasa de defectos se redujo del 8,1% al 4,6%.
- La producción aumentó en un 13% debido a la mejor visibilidad.
- El ausentismo cayó en un 14%.

Para más información, consulte la fuente original:

ILO (International Labour Organization / Organización Internacional del Trabajo). (2018). *Compendium of good management practices in the ready-made garment sector (Compendio de buenas prácticas de gestión para el sector de confección de prendas de vestir)*. Ginebra: ILO.





## Intervenciones de seguridad y salud en el trabajo: retorno sobre la inversión

Calcular el retorno sobre la inversión (RSI) en las intervenciones de SST no siempre es sencillo. Esto se debe a que los beneficios de invertir en SST pueden ser tanto financieros (por ejemplo, relacionados con evitar interrupciones en la producción y costos administrativos) como no financieros (por ejemplo, relacionados con una mayor motivación de los empleados y una mejora de la imagen de la empresa ante el público). Sin embargo, una encuesta realizada por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) indica que la mayoría de las empresas consideran que la adopción de medidas preventivas de SST fue una inversión rentable para ellas. La AISS hizo entrevistas en 300 empresas de 15 países y les preguntó si la adopción de una estrategia de prevención en el lugar de trabajo había sido beneficiosa para sus negocios. El 81% de los entrevistados indicó que había tenido un RSI positivo, de 2,2 en promedio. Esto significa que, en promedio, por cada USD 1 invertido anualmente en prevención en el lugar de trabajo, las empresas pueden esperar un retorno económico potencial de USD 2,20.

Sin embargo, como indicó en un informe el Consejo Británico de Seguridad (British Safety Council), las intervenciones insensatas y no planificadas en SST podrían no generar un RSI positivo. Por ejemplo, según dicho informe, la incertidumbre (sobre los requisitos de salud y seguridad) lleva a algunas empresas a invertir de manera insensata en evaluaciones de riesgo (excesivamente) elaboradas o simplemente a prohibir actividades en lugar de gestionarlas. Cuando existe evidencia de un RSI positivo, las intervenciones son sensatas, proporcionadas y focalizadas.

25

Para más información, consulte:

ISSA (Asociación Internacional de la Seguridad Social, AISS). (2011). [The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies. Summary of results](#) (El retorno de la prevención: cálculo de los costos y beneficios de las inversiones en seguridad y salud en el trabajo en las empresas. Resumen de resultados). Ginebra: ILO.

British Safety Council (Consejo Británico de Seguridad). (2014). [The business benefits of health and safety: A literature review](#) (Los beneficios de la salud y la seguridad para las empresas: una revisión de la literatura). BSC.





**Por cada dólar invertido en  
prevención en el lugar de trabajo,  
se puede esperar un retorno  
de 2,20 dólares.**

Para que la inversión sea positiva las intervenciones  
tienen que ser: sensatas, proporcionadas y focalizadas.

Fuente: Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS).

## La gestión de la SST es buena para las empresas

Existe cada vez mayor conciencia de que, aunque la prevención de accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo puede generar costos en el corto plazo, estos se ven compensados en gran medida por los beneficios a mediano y largo plazo para la empresa y para la sociedad en general. Estos beneficios pueden incluir ahorros asociados con una menor probabilidad de accidentes, pero también aumentos en la productividad y en la calidad, y en la capacidad de atracción y retención de talento, así como una mayor motivación en los trabajadores y una mejor imagen para la empresa.

### Ejemplo de análisis de costo/beneficio de medidas de prevención

Una empresa de construcción de viviendas en Europa que emplea a 280 personas realizó un análisis del costo de los dolores de espalda relacionados con la mala postura durante el trabajo, los movimientos repetitivos y el manejo de cargas pesadas. En promedio, cada año ocurrieron tres de estos casos en esta empresa. Los costos se estimaron entre EUR 55.178,18 y EUR 110.356,36 en un periodo de cuatro años, sin considerar el impacto en las primas de seguros.

27

Por ejemplo, el costo de un caso de lesión leve en la espalda relacionado con el trabajo se estimó en EUR 7.886,27, divididos de la siguiente manera:

- Periodo de ausencia de la víctima (28 días): EUR 4.690,27.
- Colegas que tuvieron que interrumpir su trabajo: EUR 32,5.
- Pagos por horas extras a colegas para compensar la ausencia: EUR 1.560.
- Investigación del accidente por parte de la gerencia: EUR 50.
- Tiempo empleado por colegas en la investigación del accidente: EUR 16,25.
- Investigación del accidente por especialista en SST (interno): EUR 200.
- Discusión del accidente en reuniones de seguridad: gerencia, representantes de los trabajadores y especialista en SST: EUR 29,75.

- Seguimiento administrativo: EUR 60.
- Reorganización del trabajo: EUR 17,50.
- Capacitación del trabajador sustituto (tiempo del capacitador): EUR 1.230.

Muchos de estos accidentes podrían prevenirse invirtiendo en herramientas para el transporte de carga pesada (una compañía calculó el costo de un cableante y un sujetador de piedras para sus 8 equipos de trabajo en EUR 30.424, más EUR 2.000 anuales para mantenimiento) y capacitación en procedimientos de trabajo seguro y posturas adecuadas durante el trabajo (puede ser brindada por personal interno). Suponiendo que estas medidas de prevención podrían reducir las tasas de accidentes y los costos asociados en un 75%, el valor presente neto de la inversión en estas medidas de prevención para la empresa se estimó en EUR 35.701,02.



**Costos estimados por dolores de espalda entre**

**EUR 55.178,18**

**EUR 110.356,36**



**Inversión en prevención**

**EUR 35.701,02**

Para más ejemplos de análisis de costo/beneficio de actividades de prevención, consulte: European Commission (Comisión Europea). (2011). Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies (Costos socioeconómicos de accidentes en el trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo. Mensajes clave y estudios de caso).



# 6


## ¿Hacia dónde se dirigen las empresas?

La seguridad y salud en el trabajo cobró gran importancia para los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores tanto a nivel internacional y nacional como a nivel del lugar de trabajo. Las leyes nacionales, la iniciativa de cumplimiento del sector privado, así como los códigos de conducta para los proveedores de muchas empresas multinacionales (EM), a menudo requieren que los empleadores tomen medidas para garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables. Estas medidas pueden incluir, por ejemplo, el desarrollo de políticas de SST en la empresa, la realización de evaluaciones de riesgos e implementación de medidas de control de riesgos, la planificación para casos de emergencia y el establecimiento de comités bipartitos de SST. A menudo, la gestión de la SST es considerada un elemento esencial de una conducta empresarial responsable.

Al mismo tiempo, en los últimos años, el enfoque, en especial en países de altos ingresos, pasó del simple cumplimiento de las leyes y regulaciones de SST a su integración en los sistemas, estrategias y culturas de la empresa, con el fin de ayudar a aumentar la productividad y el compromiso de los empleados. Actualmente, cada vez más empresas reconocen la relación existente entre las intervenciones de SST y el aumento de la rentabilidad. Además, la aplicación de un enfoque sistémico para la gestión de la SST en una empresa ganó popularidad, ya que garantiza evaluaciones oportunas, mejora continua e integración de los problemas de SST en otros sistemas de gestión y en el modelo de negocio.

Otra tendencia es la implementación de programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo. De esta manera se busca permitir a los trabajadores enfrentar de manera más efectiva los factores psicosociales que contribuyen a los problemas laborales, personales o familiares que pueden afectar su bienestar y desempeño, así como promover hábitos y actitudes saludables. Integrar la promoción de la salud en las políticas y programas de SST en el lugar de trabajo contribuye a prevenir accidentes laborales y enfermedades ocupacionales y a proteger y mejorar la salud y el bienestar de hombres y mujeres en el trabajo. Estos programas pueden abordar temas como nutrición, actividad física, consumo de alcohol y drogas, estrés y sueño saludable, entre otros. En algunos países, estos programas van más allá de los requisitos legales. Existe un interés creciente de las empresas por implementarlos, debido a su impacto positivo en la salud y la productividad de los trabajadores.

En estas circunstancias, las empresas exigen cada vez más servicios técnicos, legales y de asesoramiento en materia de SST. Un sistema nacional de SST bien desarrollado, coordinado y eficiente es esencial para apoyar la respuesta a esta demanda. Muchas organizaciones empresariales cumplen un papel activo en la promoción del desarrollo de dichos sistemas nacionales de SST, así como en la oferta de servicios de SST a las propias empresas.

 **La gestión de la SST  
es un elemento esencial  
de una conducta  
empresarial responsable.**

# 2

- ▶ **¿Cómo pueden los sistemas nacionales de SST ayudar a los empleadores a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable?**

# 1

## ¿Qué dicen las Normas de la OIT y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU sobre la SST?

La promoción de la SST es un tema central de la actividad que realiza la OIT desde su creación y está incorporada en el Preámbulo de su Constitución. La importancia de hacer que los lugares de trabajo sean seguros y saludables también está reconocida en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, en especial en el Objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, que establece la misión de reducir las tasas de frecuencia de lesiones laborales fatales y no fatales. La SST también contribuye al logro del Objetivo 3 sobre salud y bienestar, ya que la carga global de accidentes laborales y enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo es un factor significativo del creciente problema mundial de enfermedades crónicas y no transmisibles. Los efectos y resultados de la SST tienen un claro impacto indirecto en la salud y el bienestar de las personas en general, y en el de la sociedad en su conjunto.

Alrededor de 40 normas de la OIT se relacionan con la SST. Entre ellas, algunos convenios recientes y sus recomendaciones reflejan la evolución del enfoque regulatorio de la SST de un enfoque prescriptivo a uno basado en resultados, tales como:

- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Recomendación núm. 164.
- Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y su Recomendación núm. 171.
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y su Recomendación núm. 197.

El Convenio núm. 155 prevé la adopción de una política nacional coherente de SST, describe las acciones que deben tomar los Gobiernos a nivel nacional e incluye requisitos específicos con respecto a los derechos, deberes y responsabilidades de los empleadores, los trabajadores y sus representantes a nivel empresarial.



## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



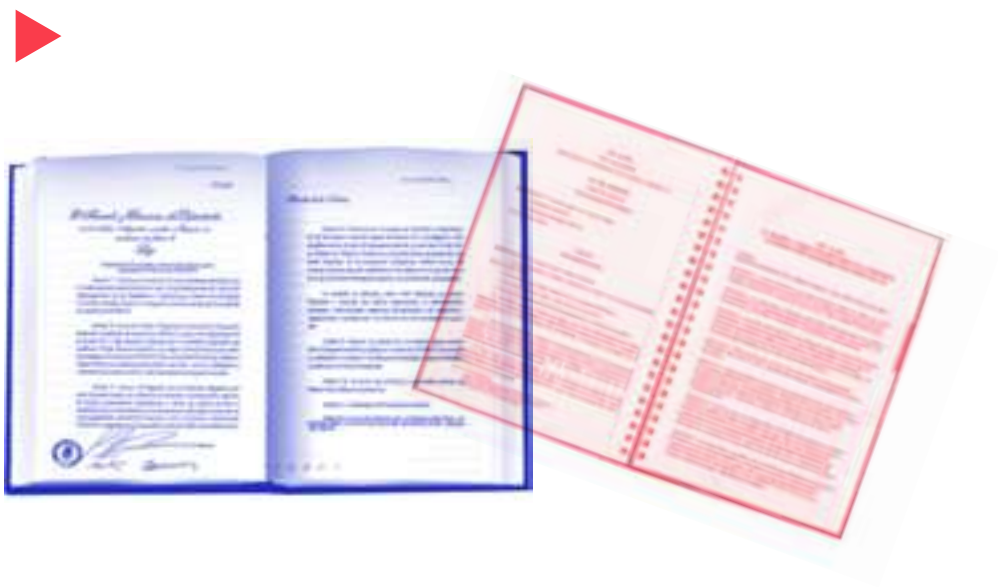
El Convenio núm. 187 promueve una cultura de prevención en materia de seguridad y salud mediante la aplicación de un enfoque sistémico. El objetivo principal del Convenio es garantizar que se dé prioridad a la SST en las agendas nacionales y fomentar el compromiso político en un contexto tripartito para la mejora continua de la SST. Con el fin de impulsar este esfuerzo colectivo, el Convenio promueve el diseño y desarrollo de:

**Una política nacional de SST:** un curso de acción específico adoptado por un Gobierno para cumplir con su mandato de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Normalmente, esta política toma la forma de (1) una declaración, e incluye un compromiso con la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales; (2) principios fundamentales que guían la acción nacional sobre SST; (3) ámbitos de acción sobre SST; y (4) funciones y responsabilidades de las principales partes interesadas.

**Un programa nacional de SST:** incluye prioridades, objetivos y metas para la mejora de la SST en un plazo específico e indicadores para evaluar los avances. En diferentes países, se utilizan términos distintos para definir este concepto; por ejemplo: “estrategia”, “plan estratégico” o “plan de acción”.

**Un sistema nacional de SST:** es la infraestructura (el marco legal e institucional) que apoya las actividades de SST; en otras palabras, todos los recursos disponibles a nivel nacional para llevar a cabo diferentes tipos de funciones relacionadas con la SST.

El Convenio núm. 161 busca que cada Estado miembro formule, implemente y revise de manera periódica una política nacional coherente sobre servicios de salud en el trabajo y desarrolle gradualmente servicios de salud para todos los trabajadores en todos los sectores. El Convenio los define como servicios encargados de funciones esencialmente preventivas y responsables de asesorar al empleador, los trabajadores y sus representantes en la empresa sobre los requisitos para establecer y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.



**Al desarrollar leyes, políticas y programas nacionales sobre SST, los Gobiernos deben consultar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas.**

## 2

### ¿Qué es un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo y qué forma puede tener?

Como se indicó, el Convenio núm. 187 estipula que los Gobiernos deben desarrollar un sistema nacional de SST. Aunque estos sistemas varían de un país a otro, el Convenio núm. 187 describe algunos elementos que suelen formar parte de ellos.

El artículo 4(2) describe los puntos más importantes que deben existir en un sistema nacional de SST:

**Leyes y regulaciones**, convenios colectivos en los casos en que corresponda y cualquier otro instrumento relevante sobre seguridad y salud en el trabajo. Estos definen los derechos y las obligaciones de los diferentes actores relacionados con la SST, así como las funciones y responsabilidades de las instituciones públicas y privadas mediante las cuales deben organizarse las acciones nacionales.

**Una autoridad u órgano, o autoridades u órganos, responsables de la seguridad y salud en el trabajo**, designados de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. En muchos países, la SST se encuentra dentro de las responsabilidades del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En otros, la autoridad competente es el Ministerio de Salud. En ocasiones, los deberes de SST son una responsabilidad compartida que involucra a varios ministerios gubernamentales y/o instituciones de seguridad social. En tales casos, es importante coordinar acciones para lograr sinergias y evitar problemas de superposición de jurisdicciones o duplicación de actividades.

**Mecanismos para garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones nacionales, incluidos sistemas de inspección.** La acción reguladora por sí sola no basta para lograr los objetivos deseados. Es una ilusión suponer que las regulaciones se cumplirán simplemente porque han sido publicadas en un Boletín del Estado, en especial si su cumplimiento implica un esfuerzo considerable. Se deben tomar medidas específicas para promover, monitorear y garantizar el cumplimiento de las regulaciones. La acción reguladora y las inspecciones, que las autoridades deben llevar a cabo, se encuentran estrechamente relacionadas.

**Disposiciones para promover, a nivel de la empresa, la cooperación entre la gerencia, los trabajadores y sus representantes.** La cooperación a nivel de empresa es un elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo.

También se puede destacar que el artículo 4(3) del Convenio núm. 187 estipula que el sistema nacional de SST incluirá, cuando corresponda:

**Un órgano (u órganos) consultivo tripartito nacional** que articule la participación de los trabajadores y los empleadores en la gobernanza nacional de SST (y con frecuencia la coordinación de las diferentes autoridades relacionadas con la SST).

**Servicios de información y asesoramiento sobre SST.** Los recursos de información y asesoramiento pueden promover y apoyar medidas de prevención, por ejemplo, mediante sensibilización, difusión, información, orientación, asistencia técnica, etc. Esto no necesariamente significa que los Gobiernos deben realizar todas estas actividades por sí mismos, pero, si no lo hacen, deben proporcionar incentivos para garantizar que otros órganos u organizaciones se encarguen de estas tareas.

**Capacitación en SST para apoyar el desarrollo de una cultura preventiva, de conocimiento de los procedimientos de salud y seguridad, o de las competencias necesarias para la gestión de la SST.** Las competencias en SST pueden introducirse en el sistema educativo general y de formación profesional. También, se deben desarrollar programas de capacitación específicos para quienes necesitan conocimientos y competencias sobre SST de nivel básico o altamente especializados.

**Investigación sobre SST y un mecanismo para la recopilación y el análisis de datos sobre lesiones laborales y enfermedades ocupacionales.** La acción nacional sobre SST debe planificarse de manera adecuada. La planificación debe tener en cuenta la situación actual (los riesgos prevalentes, los grupos o sectores vulnerables, etc.) y debe centrarse en áreas prioritarias. Para definir dichas prioridades, es necesario recopilar y analizar información sobre accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, y realizar encuestas e investigaciones.

**Disposiciones para la colaboración con los sistemas de seguros o seguridad social pertinentes que cubren lesiones laborales y enfermedades ocupacionales.** Las instituciones relacionadas con lesiones laborales también pueden cumplir un papel importante en las actividades de prevención; por ejemplo, proporcionando asesoramiento o incentivos financieros.

**Mecanismos de apoyo para una mejora gradual de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las micro, pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal.** Estos mecanismos pueden incluir, por ejemplo, subsidios y subvenciones, programas de capacitación específicos o medidas de asesoramiento personalizadas.

# 3

## ¿Cómo pueden los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo facilitar el desempeño de las empresas en esta materia?

Como se describió en las secciones anteriores, es de interés para las empresas promover un sistema nacional de SST que las respalde en la creación de ambientes de trabajo seguros y saludables. Estos sistemas varían según el país, pero, en términos generales, proporcionan lo siguiente: leyes y regulaciones claras y respaldadas por datos empíricos sobre SST, basados en consultas con los actores sociales; servicios de inspección transparentes y dotados de recursos, que se centren en actividades de disuasión y prevención; información, asesoramiento y herramientas informáticas para facilitar el cumplimiento; incentivos bien diseñados para que las empresas inviertan en prevención; e integración de temas de SST en los programas de educación y capacitación.

Esta sección brinda ejemplos tomados de diferentes países sobre cómo varios elementos de los sistemas nacionales de SST pueden apoyar el desempeño en la materia de las empresas. Su intención es inspirar al lector a debatir y reflexionar sobre su propio sistema nacional y sobre las medidas de apoyo disponibles.

37

### A. Promulgar leyes y regulaciones claras

Si bien las leyes y regulaciones en ocasiones pueden parecer onerosas para las empresas, contar con regulaciones claras y basadas en objetivos puede ser beneficioso para ellas. Las leyes y regulaciones establecen las normas jurídicas de lo que se espera de un empleador en términos de seguridad y salud. El cumplimiento efectivo de la legislación puede garantizar que, al competir unas con otras, las empresas no pongan en riesgo la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, y puede mejorar el desempeño empresarial al prevenir accidentes, promover una buena organización del trabajo y la buena salud de los empleados, y aumentar la productividad.

Las leyes sobre SST pueden contener principios generales aplicables a todos los sectores (requisitos generales) o pueden ser específicas para cada sector. Las leyes y disposiciones específicas a menudo son aplicables a las empresas dependiendo del sector. Por ejemplo, una empresa minera tendrá normalmente requisitos de seguridad y salud que no son aplicables a una floristería.

Las leyes y regulaciones sobre SST deben someterse a revisiones regulares para garantizar que sean relevantes y reflejen los avances tecnológicos, científicos y organizacionales. Aunque esto varía de un país a otro, las leyes sobre SST suelen ser desarrolladas por los ministerios correspondientes y aprobadas por el Congreso/Parlamento después de haber sido diseñadas y consultadas en mecanismos con representatividad de empleadores y trabajadores.

En los últimos años, algunos Gobiernos intentaron simplificar y modernizar las leyes y regulaciones sobre SST para hacerlas menos prescriptivas y más orientadas hacia objetivos. Con ello, buscan garantizar que las empresas promuevan una cultura preventiva de seguridad y salud, involucren a los trabajadores en temas de SST, investiguen los accidentes, registren y notifiquen toda información relevante sobre SST, y tomen decisiones informadas sobre las actividades preventivas y medidas que deben aplicar (por ejemplo, a partir de una evaluación de riesgos).

En muchos casos, además de las leyes y regulaciones obligatorias, los Gobiernos y las autoridades nacionales desarrollan códigos de prácticas y directrices no vinculantes para ayudar a las empresas en sus esfuerzos por gestionar los riesgos en el lugar de trabajo y crear ambientes seguros y saludables.

## **GRAN BRETAÑA**

En Gran Bretaña, los códigos de práctica aprobados (approved codes of practice, ACOP) son adoptados por la Dirección de Salud y Seguridad (Health and Safety Executive, HSE) con el consentimiento del Secretario de Estado correspondiente; no requieren de la aprobación del Parlamento. Estos códigos proporcionan una guía práctica sobre cómo cumplir con los deberes generales de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (1974) o los requisitos de las regulaciones para la fijación de objetivos. Los ACOP no son leyes, pero tienen un estatus legal especial, lo que significa que los considera particularmente confiables. Si se sigue el consejo en un ACOP en circunstancias pertinentes, los responsables pueden tener la seguridad de estar cumpliendo con la ley. Para más información, visite su [sitio web](#).

---

El Código de Prácticas de la OIT “Seguridad y salud en el trabajo forestal” indica que: “Las disposiciones legales deberían ser lo bastante flexibles como para poder revisarlas a intervalos apropiados, con objeto de adaptarlas a la evolución tecnológica, así como a nuevas situaciones y normas. Se puede conseguir esa flexibilidad fijando objetivos de protección, en vez de prescribir medidas preventivas concretas”.

# Juan

Decidió abrir una estación de servicio. La ley le exige que realice una evaluación de riesgos en su lugar de trabajo y establezca una política de SST. Para asegurarse de hacerlo correctamente, Juan quiere seguir las directrices del Ministerio de Trabajo. Estas son generales, pero Juan se pregunta cómo pueden adaptarse para satisfacer las necesidades de su pequeña empresa. Teme no contar con las competencias o los recursos suficientes. Juan se da cuenta de que el Ministerio de Trabajo ofrece capacitaciones. Entre las capacitaciones disponibles, ve una dirigida de manera específica a pequeñas empresas y decide inscribirse. La información técnica y el asesoramiento brindado por los capacitadores lo ayudaron a comprender qué es una evaluación de riesgos, qué es una política de SST, cuáles son sus ventajas y cómo implementarla para garantizar el cumplimiento de la legislación sobre SST.

- ▶ **Los elementos del sistema nacional de SST que ayudan a Juan a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable son: legislación, regulaciones y directrices nacionales apropiadas, así como capacitación, información y asesoramiento del Ministerio de Trabajo.**

## **B. Garantizar sistemas de cumplimiento eficientes**

Dado que se espera que las empresas respeten las leyes y regulaciones de SST, los servicios de inspección son responsables de verificar que lo hagan, así como de promover el cumplimiento y hacer cumplir las leyes. Los servicios de inspección utilizan medidas preventivas y, cuando es necesario, coercitivas para garantizar el cumplimiento. El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) establecen las principales normas de la OIT que rigen la creación, la organización, los medios, los poderes y obligaciones, las funciones y las competencias de la inspección del trabajo.

Las funciones de la inspección del trabajo varían bastante de un país a otro, pero se basan esencialmente en acciones de cumplimiento y suministro de información y asesoramiento a empleadores y trabajadores. Las acciones de inspección tienden a ser tanto proactivas (basadas en una planificación mensual y anual, respaldadas cada vez más por alguna forma de evaluación de riesgos y análisis de datos para abordar situaciones de alto riesgo) como reactivas (basadas en quejas o después de accidentes, incidentes o disputas).

Las sanciones siguen siendo una parte esencial del cumplimiento, y su objetivo principal es disuasivo. La posibilidad de recibir una multa debería desalentar a las empresas de violar la ley. Por lo tanto, las sanciones deben tener un nivel adecuado para lograr tal impacto en el comportamiento. Por otra parte, las sanciones no son la única manera de garantizar el cumplimiento. En situaciones normales, se deben usar sólo cuando otras medidas para alentar el cumplimiento (como recomendaciones, notificaciones y advertencias) han fallado o si el evento de incumplimiento es tan grave que el proceso de sanción debe iniciarse de inmediato. El nivel de las sanciones por lo general varía de acuerdo con la gravedad del delito; por lo tanto, los problemas menores son tratados de manera diferente a violaciones especialmente graves o infracciones reiteradas.

Los servicios de inspección prestan cada vez más atención a la provisión de información técnica y asesoramiento a empleadores y trabajadores sobre los medios más efectivos para cumplir con las disposiciones legales sobre SST. Por ejemplo, se espera que los inspectores brinden asistencia técnica y asesoramiento sobre SST para ayudar a los empleadores a encontrar soluciones adecuadas para las áreas de incumplimiento identificadas durante la visita de inspección. Por lo tanto, es importante que los inspectores cuenten con los conocimientos adecuados para hacerlo. En algunos países, los servicios de inspección brindan apoyo a empresas recientemente establecidas (por ejemplo,



información sobre los requisitos principales con respecto a la SST e información sobre el cuerpo de inspectores y lo que pueden ofrecer). Esto impulsa el cumplimiento y mejora la imagen de la inspección del trabajo entre las empresas.

Además, algunos servicios de inspección integran incentivos en sus estrategias; por ejemplo, las empresas que introducen sistemas de gestión de SST certificados tienen menos probabilidades de inspección.

En muchos países, se realizan esfuerzos para asegurar la independencia de los inspectores del trabajo y la transparencia de las inspecciones para eliminar la corrupción. Esto puede incluir, entre otras acciones, las siguientes: el requisito de que los inspectores muestren su identificación durante la inspección para fomentar la confianza; la obligación de emitir un informe al final del proceso (no necesariamente una visita al lugar de trabajo) y la promoción del uso de listas de verificación y otras pautas para mejorar la transparencia y la coherencia. Además, los inspectores laborales deben estar sometidos a una obligación de confidencialidad, normalmente reflejada en la ley, para garantizar la protección de toda información reservada, como aquella vinculada al proceso de fabricación u otros secretos comerciales.

## ESTADOS UNIDOS

Estudios realizados en los Estados Unidos entre 1996 y 2006 demostraron que aquellas empresas que fueron sometidas a inspecciones reglamentarias de manera aleatoria pueden reducir sus reclamaciones por lesiones sin ningún impacto negativo en sus ganancias. Las inspecciones pueden ayudar a reducir costos para las empresas si, durante las visitas, los inspectores identifican, junto con empleadores y trabajadores, los riesgos y problemas de SST y discuten posibles ideas para resolverlos.

Para más información, consulte la fuente original:

O'Neill, S. (2014). [The business case for safe and healthy and productive work. Implications for resource allocation: Procurement, contracting and infrastructure decisions](#) (La justificación económica para un trabajo seguro, saludable y productivo. Implicancias para la asignación de recursos: adquisiciones, contrataciones y decisiones sobre infraestructura). Sidney: Macquarie Lighthouse Press.



## IRLANDA

En Irlanda, en los últimos años, hubo un cambio en el enfoque sobre el cumplimiento de la inspección de trabajo, que pasó de tratar de inspeccionar a todas las empresas (independientemente de su perfil de riesgo) a una estrategia de inspección más selectiva basada en el riesgo. La planificación de las inspecciones se basa ahora en un perfil de riesgo de las empresas, que se elabora a partir del perfil de riesgo de cada sector y/o el historial previo de la empresa.

**La supervisión sin amenaza de sanciones o acciones legales debilita la credibilidad de la función de inspección laboral. Si la inspección laboral cumple solo una función de asesoramiento, pierde su autoridad. Al mismo tiempo, una inspección sin asesoramiento es demasiado legalista y puede ser recibida con gran reticencia.**

# María

Acaba de implementar un taller de reparación de vehículos. Antes, trabajó en un taller en el que uno de sus colegas fue aplastado por un vehículo. María quiere asegurarse de que esto no le ocurra a sus empleados. Pero ¿a qué peligros están expuestos? ¿De qué manera puede organizar el espacio para hacerlo seguro? ¿Existen máquinas específicas que puedan facilitar la reparación de neumáticos? María decide llamar a la inspección del trabajo para obtener asesoramiento sobre cómo organizar todo bien desde el inicio.

- ▶ **El elemento de un sistema nacional de SST que ayuda a María a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable es el sistema de inspección con inspectores calificados que puedan brindar asesoramiento e información.**

## C. Proporcionar información, herramientas y capacitación sobre SST

La sola existencia de legislación y servicios de inspección no es garantía automática del cumplimiento de las regulaciones de SST. El cumplimiento de cualquier requisito legal específico está determinado por una compleja interacción de factores. Uno de ellos es que los empleadores y los trabajadores realmente conozcan las regulaciones vigentes y entiendan cómo aplicarlas en la práctica.

A nivel nacional, diferentes partes interesadas pueden tomar distintas medidas para brindar información sobre SST a los empleadores. En general, el suministro de información sobre SST tiene como objetivo:

- Sensibilizar a los empleadores sobre la importancia de la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales;
- Ayudar a los empleadores a entender la ley;
- Proporcionar asesoramiento técnico e información práctica sobre cómo cumplir con las normas de seguridad y salud, y absolver cualquier consulta que los empleadores puedan tener; y
- Difundir buenas prácticas de gestión de la SST.

Una forma muy común de difundir información es mediante guías y publicaciones. Estas, por lo general, proporcionan información técnica y recomendaciones, contienen actualizaciones sobre avances en materia legal, resumen resultados de investigaciones o recopilan ejemplos de buenas prácticas. Algunos países establecieron centros de información específicos sobre SST con la misión de recopilar información relevante y difundirla a las partes interesadas.

44

### ZIMBABUE

En Zimbabue, la Autoridad Nacional de la Seguridad Social (National Social Security Authority) cuenta con un centro de SST cuya misión es brindar a las partes interesadas conocimiento e información sobre los programas de SST relevantes para diferentes entornos laborales. El centro difunde información mediante una revista semestral, carteles, conferencias, talleres y seminarios, con lo que crea y mantiene una cultura de prevención sobre SST. Para más información, visite su [sitio web](#).

---

Al mismo tiempo, a medida que cada vez más personas tienen acceso a internet, se volvió mucho más sencillo difundir información. Un número cada vez mayor de instituciones de SST y partes interesadas relevantes cuentan con sus propios sitios web, en los que presentan sus funciones, actividades y resultados. Estos sitios web contienen además una gran cantidad de información y recursos sobre legislación actual, programas de capacitación (incluida la capacitación en línea), ejemplos de buenas prácticas, resultados de investigaciones, estadísticas de accidentes, calendarios de eventos de SST, etc.

## GRAN BRETAÑA

La Dirección de Salud y Seguridad (HSE) de Gran Bretaña brinda a los empleadores acceso a información en línea sobre evaluaciones de riesgos, orientación sobre cómo elaborar políticas de seguridad y salud, asesoramiento sobre botiquines de primeros auxilios, apoyo para obtener ayuda sobre temas de seguridad y salud, asesoramiento sobre cómo fomentar la participación de los trabajadores en temas de SST, y abundante información para ayudarlos a cumplir con los requisitos de la SST. También proporciona orientación sobre temas diversos y para sectores específicos. Para más información, visite su [sitio web](#).

## CANADÁ

En el sitio web del Centro Canadiense de Salud y Seguridad en el Trabajo (Canadian Centre for Occupational Health and Safety, CCOHS), los empleadores pueden encontrar:

- Detalles sobre riesgos y peligros específicos;
- Información sobre cómo desarrollar programas de seguridad y salud en el lugar de trabajo, cómo preparar planes de acción preventivos y cómo realizar investigaciones para mantener el cumplimiento;
- Cursos / aprendizaje en línea (e-learning) y bases de datos;
- Podcasts y seminarios web (webinarios) gratuitos;
- Carteles y herramientas de promoción;
- Listados de aplicaciones para teléfonos inteligentes y software disponible;
- Información sobre sistemas de gestión de SST;
- Herramientas de enseñanza; y
- Servicio en línea de gestión de formularios sobre seguridad.

También puede ponerse en contacto con uno de sus especialistas en seguridad y salud, tanto en línea como por teléfono. Para más información, visite su [sitio web](#).

## AUSTRALIA

El sitio web de Safe Work Australia contiene códigos de práctica, guías, informes, estudios de caso, videos, seminarios y podcasts sobre diferentes temas de SST y para sectores específicos. Safe Work Australia transmite regularmente seminarios gratuitos que presentan las últimas ideas, investigaciones, avances y buenas prácticas en SST. Para más información, visite su [sitio web](#).

---

En varios países, organismos gubernamentales y actores sociales desarrollaron herramientas en línea específicas para ayudar a las empresas, en especial a las PyME, a realizar evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo.

La evaluación de riesgos es el proceso de identificar peligros en el lugar de trabajo, evaluar a quiénes podrían hacer daño y de qué manera, y luego adoptar medidas para evitar que esto ocurra. Se trata de un elemento importante de una gestión sistemática de la SST en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, realizar evaluaciones de riesgos puede ser bastante difícil, en especial para las pequeñas empresas, cuyos conocimientos o recursos pueden ser a menudo inadecuados. Las herramientas en línea pueden despertar interés en las empresas sobre la SST y ayudar a “desmitificar” el proceso de la evaluación de riesgos. También pueden brindar a las empresas orientación práctica sistemática y específica para su sector sobre cómo desarrollar correctamente el proceso e identificar medidas de prevención pertinentes. A partir de la experiencia de los Estados miembros de la UE, la Comisión Europea indica que es importante promover la adopción y la utilidad de las herramientas en línea para la evaluación de riesgos.

46

## PAÍSES BAJOS

En los Países Bajos, todas las empresas que emplean personal están obligadas a realizar un inventario y evaluación de riesgos (risk inventory and evaluation, RI&E). El RI&E consiste en un listado de todos los riesgos de seguridad y salud involucrados en una empresa específica, y un plan para su mitigación. Los actores sociales neerlandeses desarrollaron herramientas en línea para ayudar a las empresas a elaborar su RI&E. Una de las razones principales del éxito de estas herramientas es la seguridad jurídica que brindan. Una empresa pequeña (que emplea hasta 25 trabajadores) que utiliza la herramienta en línea para realizar su evaluación de riesgos puede tener la seguridad de estar cumpliendo con todas sus obligaciones legales. Los empleadores neerlandeses (VNO-NCW y MKB-NL) se encuentran satisfechos con la herramienta y dicen que esta “deja de lado la burocracia al allanar el camino para una evaluación sectorial personalizada”. Para más información, visite su [sitio web](#).

## IRLANDA

La Autoridad de Seguridad y Salud (Safe and Healthy Authority) de Irlanda desarrolló una herramienta en línea llamada “Sé inteligente” (Be Smart) para ayudar a las PYME de diversos sectores a realizar evaluaciones de riesgos, producir declaraciones de seguridad y gestionar medidas para la mejora de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. La herramienta es gratuita y fácil de usar, con instrucciones paso a paso. Para más información, visite su [sitio web](#).

## EUROPA

En Europa, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA) promueve el desarrollo de herramientas en línea para la evaluación de riesgos mediante el proyecto OiRA, una plataforma web que permite la creación de herramientas de evaluación de riesgos para sectores específicos en cualquier idioma y de una manera fácil y estandarizada. Para más información, visite su [sitio web](#).

---

En algunos países, las autoridades y los actores sociales también desarrollaron aplicaciones de seguridad sobre diversos temas, que pueden ayudar a los empleadores a acceder a información sobre la legislación pertinente o evaluar ciertos riesgos. Dada la creciente popularidad de los teléfonos inteligentes, es probable que las aplicaciones de seguridad se conviertan en herramientas importantes para difundir información sobre SST de manera personalizada.

47

## AUSTRALIA

En Australia, el organismo de salud y seguridad del Territorio de la Capital Australiana lanzó una aplicación para la Ley WorkSafe. Es una aplicación gratuita diseñada para facilitar a los profesionales en el campo el acceso a la legislación relevante y a material de orientación. No se requiere conexión a internet para acceder al material. Para más información, visite su [sitio web](#).

## ESTADOS UNIDOS

En los Estados Unidos, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA), los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (Centers for Disease Control and Prevention, CDC) y el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH) desarrollaron la aplicación “Herramienta de seguridad contra el calor” (Heat safety tool) (disponible en inglés y español), un recurso útil para planificar actividades de trabajo al aire libre

en función de la sensación térmica a lo largo del día. Cuenta con un índice de temperatura en tiempo real y pronósticos por hora específicos para cada lugar, así como recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo de la OSHA y el NIOSH. Para más información, visite su [sitio web](#).

---

Otra forma de promover el cumplimiento y de apoyar a las empresas para que puedan brindar ambientes de trabajo seguros y saludables es garantizando que tengan acceso a capacitación en SST. La capacitación puede ser de carácter general, sobre la gestión de la SST, o sobre riesgos o temas específicos. Puede abordar las necesidades de un sector en particular o ser adecuada para un público más general. También puede dirigirse a un grupo específico, como representantes o supervisores de SST. Varias instituciones brindan servicios de capacitación en SST por medios diversos, incluidos servicios en línea.

### **CHIPRE**

En Chipre, el Departamento de la Inspección de Trabajo proporciona capacitaciones mediante su centro de capacitación en SST, en cooperación con los actores sociales. Dada la alta prevalencia de riesgos de SST en el sector agrícola, el departamento coopera con el Ministerio de Agricultura para ofrecer programas específicos de capacitación en SST en este sector, con especial atención en la capacitación de nuevos agricultores. Para más información, visite su [sitio web](#).

48

### **FILIPINAS**

El Departamento de Trabajo y Empleo de Filipinas ofrece cursos de gestión de la seguridad y cursos de auditoría en seguridad para gerentes y supervisores. Estas capacitaciones se brindan por medio de organizaciones de capacitación en seguridad acreditadas en todo el país, con el fin de garantizar la accesibilidad a la capacitación y su calidad.

### **MALASIA**

El Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de Malasia opera un programa de apoyo a las PYME en SST, que incluye programas y servicios de capacitación específicos, así como consejos sobre cómo implementar las normas aplicables en la práctica.



## FINLANDIA

El Instituto Finlandés de Salud Ocupacional lleva a cabo y promueve investigación sobre SST y atención médica ocupacional. También brinda servicios de capacitación. Los representantes de los empleadores son miembros de la junta administrativa del Instituto. Para más información, visite su [sitio web](#).

---

La capacitación en SST también puede brindarse en línea, para que sea más accesible y asequible para un público general. Por ejemplo, el Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional (Canadian Centre for Occupational Health and Safety, CCOHS) ofrece una gran variedad de cursos a distancia (e-learning) que incluyen los siguientes temas: investigación de accidentes, amianto (asbesto), justificación económica de la seguridad y la salud, gestión de espacios confinados, seguridad y salud para pequeñas empresas, salud mental, regreso al trabajo y transporte de mercancías peligrosas. También se puede acceder a los cursos en tabletas y teléfonos. Algunos de los cursos son gratuitos. Para más información, visite su [sitio web de cursos](#).

## IRLANDA

En Irlanda, la Autoridad de Salud y Seguridad ofrece una variedad de cursos en línea sobre salud y seguridad, dirigidos a empleadores, trabajadores y estudiantes. Se puede explorar los cursos por tema y sector de empleo. Además, cuenta con cursos específicos para escuelas, así como recursos para pequeñas empresas. Para más información, visite su [sitio web](#).

# Luis

Es miembro de una cooperativa agrícola en la que se utilizan pesticidas como parte del proceso de cultivo. Luis es consciente de que deben usarlos correctamente, y almacenarlos y desecharlos de una manera segura. ¿Qué puede hacer? Con seguridad, habrá algunos trabajadores, como los más jóvenes y los temporales o estacionales, que estarán particularmente expuestos a riesgos, ya que su conocimiento sobre pesticidas puede ser limitado. La cooperativa decide capacitar a sus miembros en el uso y manejo seguro de pesticidas. ¿Quién puede capacitarlos? El Ministerio de Agricultura y el Centro Nacional de Toxicología se encargará de la capacitación. También se realizarán inspecciones en la zona para controlar las licencias de operación de los centros de ventas y almacenamiento de estas sustancias, de conformidad con la legislación.

- ▶ **Los elementos del sistema nacional de SST que ayudan a Luis a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable son: servicios de capacitación en SST de instituciones públicas, legislación y servicios de inspección.**

## **D. Proporcionar incentivos para mejorar el desempeño de la SST**

Los programas de incentivos pueden ayudar a dar más solidez a la justificación económica para la SST y motivar a las empresas a aplicar buenas prácticas en su trabajo de gestión y prevención de la SST. Con frecuencia, los incentivos deben adaptarse a las condiciones específicas de cada país (por ejemplo, su sistema de seguridad social) o cada sector, por lo que un sistema que funciona en un país no necesariamente lo hará en otro.

Cada país proporciona diferentes incentivos para alentar a las empresas a mejorar su desempeño en SST. Los incentivos pueden ser financieros (por ejemplo, variaciones en las primas de seguros, programas de subsidios y exenciones de impuestos) o no financieros (por ejemplo, competencias/premios de SST o una menor frecuencia de inspecciones para empresas con certificación de su gestión de SST).

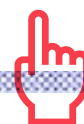
### **INCENTIVOS FINANCIEROS**

Después de revisar los programas de incentivos existentes en el continente europeo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) describió una serie de recomendaciones generales para ayudar a los responsables de la formulación de políticas y partes interesadas a desarrollar programas exitosos de incentivos financieros:

- El programa de incentivos no solo debe recompensar los resultados del pasado por una buena gestión de la SST. También debe premiar los esfuerzos de prevención específicos que apuntan a reducir accidentes y enfermedades futuros.
- El programa de incentivos debe estar abierto a empresas de todos los tamaños y prestar especial atención a las necesidades particulares de las PyME.
- El incentivo debe ser lo suficientemente importante como para motivar la participación de los empleadores.
- Debe haber una relación clara y directa entre la actividad de prevención deseada y la recompensa.
- El sistema de incentivos debe tener criterios claros de otorgamiento y su uso debe ser tan sencillo como sea posible, a fin de no aumentar la carga administrativa ni para las empresas participantes ni para las organizaciones que ofrecen incentivos.

- Si se necesita llegar a un gran número de empresas, los incentivos relacionados con seguros o basados en impuestos, y con criterios claramente definidos, son los más efectivos.
- Si se quiere promover soluciones innovadoras para áreas específicas, los programas de subsidios son los más efectivos.

Para más información, consulte la fuente original y lea:  
EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work / Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo). (2010). [Economic incentives to improve occupational safety and health: A review from the European perspective](#) (Incentivos económicos para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión desde la perspectiva europea). Bilbao: EU-OSHA.



## Exenciones fiscales

### LETONIA

En Letonia, la legislación nacional establece que no deben pagarse impuestos sobre aquellos gastos relacionados con medidas para la protección de los trabajadores, tales como: evaluación de riesgos, primeros auxilios y otras medidas para casos de emergencia, capacitación de empleados en SST y medidas de prevención en sectores específicos (por ejemplo, vacuna contra la encefalitis transmitida por garrapatas para los trabajadores forestales).

### ALEMANIA

En Alemania, desde 2009, se pueden deducir hasta 500 euros de impuestos por empleado, por año, si se invierte en medidas para mejorar la salud de los empleados. Esto puede incluir medidas para mejorar su estado físico y nutrición, así como para combatir el estrés y las adicciones.

## Subvenciones y subsidios

### ESPAÑA

En España, el Estado ofrece una serie de subsidios a diferentes industrias para introducir mejoras en SST. Estos subsidios se brindan para: mejorar la seguridad y la salud en embarcaciones pesqueras; reemplazar equipos inseguros de PyME

del sector de la construcción; implementar medidas de promoción de SST (incluidos subsidios para equipos de protección personal y asesoramiento técnico); comprar, adaptar y/o renovar maquinaria y equipos de seguridad; y para alentar a los empleadores a contratar técnicos de SST como personal permanente.

## **Variaciones en las primas de seguros**

### **ITALIA**

En Italia, desde el año 2000, las empresas que realizan actividades destinadas a mejorar la seguridad y la salud por encima de los requisitos mínimos estipulados por las regulaciones reciben un descuento en la prima que deben pagar al Instituto Nacional para la Prevención de los Accidentes en el Trabajo (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, INAIL). La introducción de un sistema de gestión de SST certificado está entre la lista de acciones relevantes.

### **PAÍSES BAJOS**

En los Países Bajos, las compañías de seguros privadas incentivan las actividades de prevención mediante variaciones en las primas y bonificaciones.

### **BRASIL**

En Brasil, las primas de seguros se incrementan o reducen según el historial de SST de los empleadores.

53

## **INCENTIVOS NO FINANCIEROS**

Los incentivos no financieros tienen como objetivo otorgar un reconocimiento positivo a las empresas que destacan por su desempeño en seguridad y salud. Los reconocimientos por la implementación con buenas prácticas de medidas de SST son un ejemplo de incentivo no financiero. Dichos premios no implican recompensas financieras importantes, pero pueden llevar a una mejora en la reputación de las empresas en cuestión. Esto, a su vez, puede ayudar a las empresas a atraer y retener talento, así como a atraer clientes.

Algunos países reconocen los esfuerzos voluntarios de las empresas por mejorar la SST mediante una reducción de la frecuencia de las inspecciones planificadas de aquellas empresas que cuentan con un sistema de gestión de SST reconocido. Esto no exime a dichas empresas de las inspecciones que se realizan después de una queja o en respuesta a la ocurrencia de un accidente laboral o enfermedad ocupacional.

## Premios y reconocimientos públicos

### INDONESIA

El Gobierno de Indonesia otorga premios durante abril, el mes nacional de la SST, por medio del Consejo Nacional de SST, a las empresas que lograron el objetivo de “cero accidentes” y que cuentan con un sistema de gestión eficaz.

### SRI LANKA

El Gobierno de Sri Lanka introdujo en 2014 un programa de premios a la excelencia en SST, para reconocer a las empresas que implementaron buenas prácticas y lograron un excelente desempeño en seguridad.

### SINGAPUR

En Singapur, el Consejo de Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo, apoyado por el Ministerio de Recursos Humanos, el Congreso Nacional de Sindicatos y la Federación Nacional de Empleadores, organiza anualmente una Campaña Nacional de Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo, en la que entrega premios anuales de seguridad y salud a empresas, proyectos e individuos. Para más información, visite su [sitio web](#).

## Reconocimiento de los esfuerzos de las empresas mediante la reducción de la frecuencia de las inspecciones

54

### ESTADOS UNIDOS

En los Estados Unidos, un programa voluntario reconoce a aquellos empleadores que implementan sistemas efectivos de gestión de la seguridad y la salud y mantienen las tasas de lesiones y enfermedades por debajo del promedio de sus sectores. Los empleadores admitidos en el programa se encuentran exonerados de las inspecciones programadas. Para participar, deben cumplir con una evaluación rigurosa en el lugar de trabajo, realizada por un equipo de profesionales de SST. Además, son sometidos a reevaluaciones periódicas.

### SUECIA

En Suecia, la certificación OHSAS 18001 es un factor que influye en la frecuencia de las inspecciones, pero las empresas que cuentan con dichos certificados no están totalmente exentas de los protocolos de inspección. La lista de empresas certificadas se publica en su sitio web y es de acceso público.

## Sensibilización a través de medios de comunicación y eventos

Crear conciencia sobre los temas de SST entre el público en general puede ayudar a impulsar una cultura de cumplimiento y puede ser un elemento importante para el desarrollo de una cultura preventiva de seguridad y salud. Las actividades de sensibilización pueden llevarse a cabo de diversas formas, como a través de una campaña de medios específica (incluidas redes sociales) y mediante la organización de eventos públicos. Muchos países organizan eventos y campañas por el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que se celebra el 28 de abril de cada año.

El desarrollo de campañas específicas de SST puede ser un componente de una estrategia dirigida a una parte de la fuerza laboral a la que es difícil llegar, como los trabajadores migrantes, los trabajadores agrícolas temporales o estacionales y los trabajadores informales.

### CANADÁ

En la provincia de Quebec, en Canadá, la Comisión de Normas, Equidad, Salud y Seguridad en el Trabajo (Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail, CNESST) produce anuncios que se transmiten por televisión y redes sociales para crear conciencia sobre la importancia de la prevención. También tienen un canal de YouTube donde difunden videos. Para ver algunos ejemplos, visite su [canal de YouTube](#).

55

### GRAN BRETAÑA

En Gran Bretaña, la Dirección de Salud y Seguridad (HSE) produjo una serie de programas de televisión de 45 segundos de duración bajo el título "Worksmart" (Trabaja inteligente) para la televisión local. Cada video presenta a personas reales involucradas en un accidente grave y un mensaje de seguridad sencillo. Los videos también están disponibles en YouTube. Para ver los videos, visite su [sitio web](#).

En Gran Bretaña, la Dirección de Salud y Seguridad (HSE) organizó un programa de Jornadas de Sensibilización sobre Seguridad y Salud (Safety and Health Awareness Days). En agricultura, las Jornadas de Sensibilización sobre Seguridad y Salud en las Granjas (Farm Safety and Health Awareness Days) son eventos de medio día de duración que incluyen demostraciones prácticas sobre los peligros cotidianos que enfrentan los granjeros, sus familias y los trabajadores. La asistencia es voluntaria y gratuita. También se organizan jornadas gratuitas de sensibilización sobre seguridad y salud forestal y arborícola en colaboración con dichas industrias. Para más información, visite su [sitio web](#).

## **CANADÁ**

En Canadá, el Centro Canadiense de Salud y Seguridad en el Trabajo (CCOHS) y la Sociedad Canadiense de Ingeniería de Seguridad (Canadian Society of Safety Engineering) organizan la Semana de la Seguridad y la Salud para llamar la atención de empleadores, empleados y público en general sobre la importancia de prevenir lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, en el hogar y en la comunidad. Para más información, visite su [sitio web](#).

## **UNIÓN EUROPEA**

En la Unión Europea, un grupo de organismos de seguridad y salud, entre ellos AUVA (Austria), CIOP (Polonia), DGUV (Alemania), EU-OSHA (Bilbao, España), INAIL (Italia), INRS (Francia), SUVA (Suiza) y TNO (Países Bajos), desarrollaron un conjunto de películas animadas para promover la seguridad y la salud en el trabajo. Las películas presentan temas de seguridad y salud de una manera memorable y desenfadada, con simpáticos personajes que representan a empleados que podrían estar trabajando en cualquier industria o sector. Para obtener más información al respecto y acceder a los videos, visite su [sitio web](#).

## **Incorporación de la SST en la educación**

Existe un consenso generalizado sobre la importancia de crear y promover una cultura preventiva de seguridad y salud para reducir los accidentes y promover una sociedad saludable. Integrar la SST en la educación puede ayudar al logro de dicho objetivo. La meta es introducir la enseñanza y la capacitación sobre riesgos laborales y prevención como parte de la educación general y la formación profesional, antes incluso de que los jóvenes comiencen a trabajar. Las estadísticas muestran que los trabajadores jóvenes tienen un mayor riesgo de sufrir un accidente en el lugar de trabajo, por lo que es muy importante promover una cultura de prevención y de sensibilización ante los riesgos en este grupo. Los empleadores también pueden beneficiarse directamente de la integración de la SST en la educación, ya que los trabajadores jóvenes que contratan tienen más probabilidades de adoptar prácticas de trabajo seguras y valoran la importancia de la seguridad.

## **BIELORRUSIA Y MOLDAVIA**

En Bielorrusia y Moldavia, los temas de SST forman parte del plan de estudios en todos los niveles de educación, incluidas las escuelas secundarias. Ucrania ha extendido su “sistema de educación continua” para abarcar temas de SST en instituciones educativas de todos los niveles, incluido el preescolar.



## URUGUAY

En Uruguay, como parte del proyecto SafeYouth@Work (Trabajo Seguro Joven), la OIT trabajó en colaboración con institutos educativos nacionales para integrar la SST en los cursos de formación profesional en silvicultura, cocina y panadería. En Myanmar, el proyecto SafeYouth@Work desarrolló un cuaderno de trabajo sobre SST para estudiantes y un manual sobre SST para maestros, para el Instituto Estatal de Agricultura. En Turquía, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Educación Nacional ayudan a las escuelas de capacitación técnica a brindar educación en SST a directores de escuelas, profesores y alumnos. Esto implica educar a los jóvenes sobre riesgos laborales y proporcionar capacitación técnica y sobre modelos de comportamiento.

## IRLANDA

En Irlanda, la Autoridad de Seguridad y Salud (HSA) desarrolló un enfoque escolar integral (Whole-School Approach) con el fin de incorporar la educación sobre riesgos en el plan de estudios nacional en todos los niveles con un enfoque combinado. Esto incluye el desarrollo de módulos de aprendizaje, programas educativos, recursos de aprendizaje, cursos a distancia (e-learning), etc. Los cursos a distancia (e-learning) para estudiantes de primaria incluyen, por ejemplo, temas relacionados con la seguridad en las granjas, la utilización de electricidad y el uso de pantallas y teclados. También se organizó una competición nacional para equipos de estudiantes de pregrado de programas relacionados con la construcción.

57

## EUROPA

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), junto con el Consorcio Napo, desarrolló una serie de propuestas de lecciones sobre SST, para ayudar a los maestros a presentar los temas de seguridad y salud a los estudiantes de primaria de una manera educativa pero a la vez divertida. Cada lección incluye un video, un resumen de los objetivos de aprendizaje, propuestas de diversas actividades, e ideas sobre cómo evaluar el desempeño de los estudiantes. Para acceder a los materiales, visite su [sitio web](#).

---

Además de integrar la SST en los programas generales de educación básica y formación profesional, es necesario que el sistema educativo, tanto a nivel técnico como profesional, tenga la capacidad de brindar un suministro adecuado de especialistas en SST que deseen trabajar profesionalmente en este campo. Esto incluye médicos especializados en salud ocupacional, psicólogos ocupacionales, higienistas ocupacionales, educadores y capacitadores en SST, especialistas en ergonomía, administradores de emergencias, entre otros.

# Andrea

**Dirige una empresa de construcción. En los últimos cinco años, la institución de formación profesional incluyó un componente de SST en su programa de capacitación en construcción. Andrea contrató a nuevos trabajadores que pasaron por dicho programa de formación profesional y quedó impresionada por sus aportes para una cultura preventiva de seguridad y salud. Le hicieron propuestas para mejorar las medidas de SST en los sitios de construcción y están compartiendo sus conocimientos sobre SST con otros trabajadores.**

- ▶ El elemento del sistema nacional de SST que ayuda a Andrea a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable es la implementación de la SST en el sistema educativo.**

## Fomentar el diálogo social y la representación tripartita

La participación y el diálogo entre empleadores y trabajadores es un elemento esencial de la formulación e implementación de políticas de SST a nivel nacional y en el lugar de trabajo. El diálogo social puede adoptar muchas formas. Puede darse a través del intercambio de información, por medio de consultas o mediante la negociación de acuerdos. Ayuda a garantizar que las leyes, políticas y programas de SST respondan de manera adecuada a las necesidades de las empresas y los trabajadores, y a fomentar el compromiso para su implementación.

**A nivel nacional**, los consejos o comités nacionales tripartitos sobre SST son habitualmente los órganos creados para garantizar la representación tripartita. La composición, roles y funciones de dichos órganos consultivos varían de un país a otro. Por lo general, incluyen representantes de los empleadores y los trabajadores y representantes de los diferentes ministerios e instituciones relacionados con la SST, como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y las instituciones de seguridad social. En varios países, están involucrados también representantes de otras instituciones (por ejemplo, representantes del mundo académico que participan como invitados y con frecuencia tienen derechos limitados; es decir, voz, pero no voto). Las funciones de estos órganos van desde una función consultiva sobre las actividades y proyectos, hasta la toma de decisiones para la definición de políticas y prioridades nacionales de SST, y la elaboración de leyes y regulaciones. Además, estos consejos a menudo tienen la facultad de crear grupos de trabajo y subcomités para estudiar temas de particular importancia y proponer soluciones acordadas de manera interinstitucional y tripartita.

59

Los consejos o comités nacionales tripartitos sobre SST tienen más probabilidades de funcionar adecuadamente si:

- los roles y responsabilidades están claramente definidos,
- los temas relacionados con la membresía son adecuadamente discutidos y acordados,
- se establecen mecanismos de seguimiento de sus propuestas y recomendaciones,
- cuentan con sistemas de apoyo secretarial y logístico en funcionamiento, y
- tiene un nivel de representación lo suficientemente importante como para asegurar el compromiso de las organizaciones involucradas.

## ESPAÑA

En España, la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (CNSST) es el órgano tripartito establecido por ley. Es un órgano que brinda asesoramiento sobre el diseño de políticas de prevención para la SST y otros temas relacionados con la SST. La Comisión está compuesta por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas españolas y un número igual de miembros del Gobierno central, las organizaciones empresariales y los sindicatos. Para más información, visite su [sitio web](#).

## SUDÁFRICA

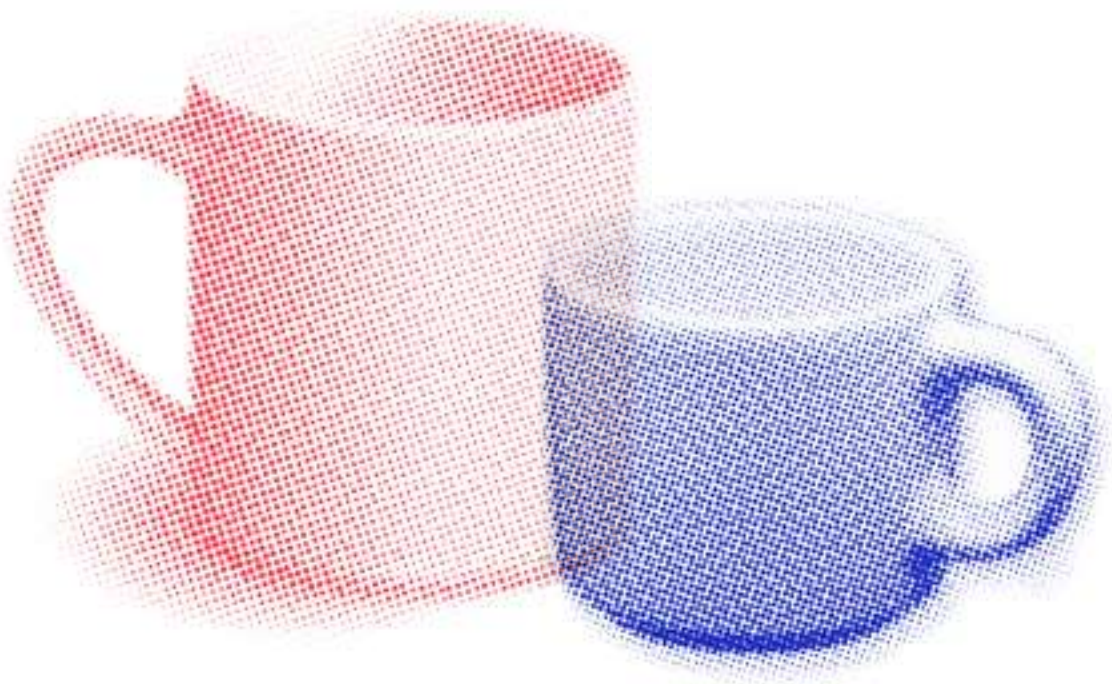
El Consejo de Salud y Seguridad Minera de Sudáfrica es una entidad nacional con una junta tripartita presidida por el Inspector Jefe de Minas. La tarea principal del Consejo es asesorar al ministro de Recursos Minerales sobre legislación de SST e investigaciones sobre seguridad y salud en el trabajo en las minas de Sudáfrica. También supervisa las actividades de sus comités, promueve una cultura de seguridad y salud en la industria minera, organiza una cumbre bianual para revisar el estado de la SST en las minas y colabora con la Autoridad de Calificaciones Mineras y cualquier otro órgano estatutario sobre temas seguridad y salud en la minería. Para más información, visite su [sitio web](#).

---

**A nivel empresarial**, la participación de los trabajadores en temas de SST a menudo se da por intermedio de sus representantes y mediante su participación en comités conjuntos de trabajadores y empleadores sobre SST. Los trabajadores son frecuentemente las primeras personas en identificar los riesgos de SST en el lugar de trabajo, y los informes regulares que entregan a sus supervisores pueden ayudar a prevenir accidentes y enfermedades. Además, dada su experiencia y conocimiento, ellos pueden encontrar soluciones innovadoras sobre cómo eliminar peligros o prevenir riesgos y mejorar los sistemas de trabajo. Para implementar de manera efectiva medidas de SST también es necesario asegurar su compromiso. Por ello, los empleadores deben tomar las medidas necesarias para que los trabajadores y sus representantes en temas de seguridad y salud cuenten con el tiempo y los recursos requeridos para su participación en los procesos de organización, planificación, implementación, evaluación y mejora del sistema de gestión de la SST de la empresa. Los trabajadores y sus representantes deben ser consultados, informados y capacitados en todos los aspectos relacionados con la SST.



**El diálogo permite a los empleadores y a los trabajadores expresar sus opiniones y buscar soluciones a los problemas que los afectan.**



## **Generar datos e información para la toma de decisiones basadas en evidencia**

Una parte esencial y fundamental de toda estrategia de prevención es tener un conocimiento claro sobre la cantidad de accidentes y enfermedades, su gravedad, sus causas y los lugares de trabajo y sectores en los que ocurren. En la mayoría de los países, la notificación de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales constituye una obligación para las empresas, que deben preparar y enviar informes sobre accidentes a la institución aseguradora. En muchos países, los accidentes y las enfermedades también deben notificarse a la autoridad laboral o de salud competente, independientemente de si están cubiertos o no por un seguro. Si están cubiertos, por lo general se utiliza el mismo formulario para ambas notificaciones. Por último, en algunos países, los accidentes fatales deben ser notificados a las autoridades competentes mediante un procedimiento urgente de carácter específico.

Muchos países, además de tener la obligación legal de informar y de las posibles consecuencias legales en caso de no hacerlo, introdujeron un sistema de informes bidireccional. De esta forma motivan a los empleadores a informar sobre casos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales y mejoran la calidad de los datos. Además del formulario de informes que presenta el empleador, los médicos y hospitales involucrados en el tratamiento de lesiones o enfermedades también notifican sobre el caso a los órganos pertinentes. De esta manera, incluso en aquellos casos en que el empleador o el trabajador no presentan un informe, la información estará disponible y llegará a la base de datos.

Aunque en ocasiones las empresas pueden considerar la notificación de accidentes como un requisito administrativo más, la recopilación y el análisis de datos sobre accidentes laborales y enfermedades ocupacionales son muy útiles.

Un sistema de registro de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales es necesario para:

- Proporcionar información completa y confiable sobre la incidencia de accidentes y enfermedades, con el fin de ayudar a diseñar medidas preventivas a nivel empresarial, industrial y nacional.
- Hacer un seguimiento de los avances a lo largo del tiempo para conocer los efectos de las medidas preventivas y otras iniciativas para la mejora de la SST.
- Difundir estadísticas nacionales comparativas que permitan comparar el desempeño de diferentes países en materia de SST.
- Crear y actualizar las listas nacionales de enfermedades ocupacionales.
- Asegurar el funcionamiento efectivo de los programas de compensación por lesiones laborales.

Como se describe en la sección sobre inspecciones laborales, muchos órganos de inspección planifican sus iniciativas para el cumplimiento en función del análisis de riesgos, y tratan de centrarse en situaciones de alto riesgo. Esto solo es posible cuando los inspectores laborales tienen acceso a datos confiables sobre la incidencia y gravedad de los accidentes y enfermedades en diversos sectores, regiones y empresas.

Las instituciones de seguros de desempleo también pueden utilizar estos datos para centrarse en sus propias actividades de prevención y para realizar la planificación financiera relacionada con la rehabilitación y la compensación (por ejemplo, evaluar los costos de la rehabilitación médica y ocupacional y calcular los niveles de contribución de las empresas de acuerdo con su categoría de riesgo específica).

La publicación de datos nacionales sobre accidentes laborales y enfermedades ocupacionales también es una herramienta eficaz para atraer la atención pública sobre la seguridad y la salud en el trabajo. Puede servir para que las autoridades competentes desarrollen campañas de sensibilización y diseñen estrategias de prevención. Las organizaciones de trabajadores y las organizaciones empresariales también pueden beneficiarse, por las mismas razones.

La información sobre accidentes laborales y enfermedades ocupacionales también es muy útil para empresas individuales. Cuando una empresa realiza análisis periódicos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que ocurrieron en el lugar de trabajo, puede identificar áreas prioritarias para sus propias acciones de SST (por ejemplo, si los accidentes tienden a ocurrir principalmente debido a un riesgo específico o entre un grupo específico de trabajadores). Además, la empresa puede hacer seguimiento a su desempeño en SST a lo largo del tiempo y comprobar los efectos de medidas de prevención específicas (por ejemplo, si las tasas de accidentes se han reducido después de la capacitación de los trabajadores o la instalación de máquinas nuevas y más seguras). Cuando los datos generales y específicos del sector sobre accidentes laborales y enfermedades ocupacionales son de acceso público, las empresas también pueden comparar su desempeño en SST con el de otras empresas del sector. Esto puede ser útil para establecer puntos de referencia (benchmarks) y objetivos de mejora. En los últimos años, muchos países se han esforzado por simplificar sus sistemas de notificación y hacer posible que las empresas envíen y accedan a la información de manera electrónica. Esto reduce la carga administrativa y puede ayudar a facilitar el cumplimiento.

# Patricia

Es dueña de una empresa textil. Solía tener altos niveles de rotación y ausentismo laboral que afectaban la productividad. Discutió el problema con el funcionario de SST de la empresa. Analizaron los datos sobre incidentes y accidentes ocurridos en la empresa en los últimos años. El análisis de estos datos les brindó una mejor comprensión de los factores de riesgo, lo que le permitió planificar mejor las intervenciones de prevención. Por ejemplo, se dio cuenta de que la tasa de frecuencia de lesiones era mayor entre los trabajadores jóvenes, por lo que desarrolló una estrategia que abordaba sus necesidades. Como resultado, en su empresa ahora se brindan capacitaciones en SST, adaptadas a las circunstancias de los trabajadores jóvenes.

- ▶ **Los elementos del sistema nacional de SST que ayudan a Patricia a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable son: el sistema de recopilación y análisis de información y los servicios de salud ocupacional.**



El programa de la OIT “Mejora de las condiciones de trabajo en el sector de confección de prendas de vestir”, financiado por Canadá, los Países Bajos y el Reino Unido, ayudó al Ministerio de Trabajo y Empleo de Bangladesh a digitalizar sus servicios de inspección y a la recopilación, el almacenamiento y el análisis de datos. Esto constituyó un avance en comparación con el sistema anterior, basado en el uso de papel. El objetivo del programa era mejorar la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas de las inspecciones laborales y promover la toma de decisiones basada en datos empíricos.

Los beneficios para los empleadores incluyen la posibilidad de:

- presentar solicitudes en línea para la obtención de diversas licencias y para la aprobación de planes de diseño de fábrica, lo que reduce el papeleo y el tiempo de espera;
- presentar informes en línea sobre accidentes y lesiones laborales, y enfermedades ocupacionales, lo que facilita el proceso y puede llevar a una mayor tasa de cumplimiento;
- realizar búsquedas en la base de datos de expertos en SST y en el banco de conocimientos en línea sobre SST, lo que facilita a las empresas encontrar la información o los conocimientos técnicos que necesitan; y
- ver información agregada sobre SST y condiciones de trabajo en sectores específicos, lo que ayuda a los empleadores a comparar el desempeño de su empresa con el de otras empresas del sector.

65

Para leer más sobre este proyecto, visite el siguiente [enlace](#).



## DINAMARCA

En Dinamarca, la notificación de accidentes se puede realizar de manera digital por medio de EASY, un sistema de notificación sobre accidentes en el trabajo desarrollado por la Autoridad Danesa del Entorno Laboral y el Seguro del Mercado Laboral Danés. Para más información, visite su [sitio web](#).

## GRAN BRETAÑA

En Gran Bretaña, los empleadores pueden presentar informes en línea sobre lesiones laborales y enfermedades ocupacionales mediante la base de datos RIDDOR (Informe de Lesiones, Enfermedades y Ocurrencias Peligrosas 2013). Además, un sitio web proporciona orientación sobre cómo presentar los informes. Para más información, visite su [sitio web](#).

# 4

## ¿Qué pueden hacer las organizaciones empresariales para apoyar un sistema nacional de SST eficaz?


66

Las organizaciones empresariales a menudo cumplen un papel importante en la promoción y defensa de un sistema nacional de SST eficaz. Se encuentran bien posicionadas para expresar las necesidades de sus empresas miembro y promover la creación de un entorno institucional y legal que fomente los esfuerzos de las empresas para proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables.

Entre las medidas que las OEEE pueden tomar para apoyar el desarrollo de un sistema nacional de SST efectivo, se encuentran las siguientes:

- solicitar que la seguridad y salud en el trabajo se convierta en una prioridad en la agenda nacional;
- a partir de consultas con sus miembros, proporcionar a los legisladores información y asesoramiento sobre estrategias y programas nacionales de SST, marcos legislativos de SST, así como documentos de normas u orientación;
- participar en el diálogo social, incluida la participación en comités asesores, juntas y consejos relevantes;

- promover y alentar servicios de inspección efectivos y eficientes;
- promover y participar en organismos profesionales con funciones de sensibilización;
- promover la integración de temas de SST en la educación general y la formación profesional;
- fomentar el desarrollo de medidas apropiadas de capacitación y apoyo para las empresas;
- fomentar el uso de la tecnología, incluidos el desarrollo de sistemas electrónicos de notificación de accidentes y enfermedades, el desarrollo de herramientas electrónicas (e-tools) y aplicaciones de seguridad, así como el aprendizaje a distancia (e-learning) sobre temas de SST.

 **Las organizaciones empresariales están bien posicionadas para expresar las necesidades de sus empresas miembro y promover la creación de un entorno institucional y legal propicio.**

# 3

- ▶ **Desarrollo de servicios de SST por las organizaciones empresariales**

Las OOOE cumplen dos roles fundamentales: cabildeo y provisión de servicios. El primero consiste en influir en el entorno normativo y de políticas, de manera que este propicie el crecimiento empresarial, el desarrollo y la creación de empleo. La segunda función principal de una organización empresarial es proporcionar servicios a sus miembros (y, en ocasiones, también a empresas no afiliadas). Aunque la variedad y la naturaleza de los servicios difieren de acuerdo con la organización, la mayoría de las OOOE brindan algún tipo de servicios.

En general, existe una amplia gama de servicios que las OOOE pueden proporcionar. Estos incluyen, entre otros, los siguientes:



### **INFORMACIÓN**

Boletines, actualizaciones periódicas para sus miembros sobre iniciativas y modificaciones legales y de otro tipo, publicaciones impresas y en línea (informes, folletos, guías).



### **ENCUESTAS DE INVESTIGACIÓN Y EMPRESARIALES**

Laboración de estadísticas, encuestas empresariales, estudios analíticos y difusión de buenas prácticas.



### **ASESORAMIENTO Y CONSULTORÍA**

Servicios de consultoría jurídica relacionados con inspecciones, auditorías, servicios de evaluación de riesgos de SST y asesoramiento sobre sistemas de gestión de SST.



### **CREACIÓN DE REDES DE CONTACTOS**

Reuniones de negocios periódicas, reuniones con responsables políticos clave, grupos de intercambio de experiencias, visitas de intercambio y giras empresariales, conferencias y eventos, premios.



### **CAPACITACIÓN**

Capacitación técnica, seminarios y consultoría grupal, elaboración de manuales de capacitación, planes de estudio para capacitaciones y normas.



### **CERTIFICACIÓN**

Información y asistencia sobre los sistemas de certificación existentes, entrega de certificaciones, sistemas de certificación propios.

Al proporcionar servicios, las OOOE ayudan a las empresas a optimizar su cumplimiento de las normas, mejorar su desempeño y realizar sus operaciones de manera más eficaz, lo que contribuye a la sostenibilidad y el crecimiento de las empresas. Desde una perspectiva institucional, ofrecer servicios es a menudo una parte esencial de la estrategia de las OOOE para retener a los miembros con los que ya cuentan y atraer nuevos, lo que les permite aumentar su representatividad e influencia. Promover la seguridad y la salud en el trabajo y convertirse en líderes en este campo también puede ayudar a mejorar la imagen de las OOOE y sus miembros ante la sociedad.

## ¿Por qué deberían las OOOE considerar la prestación de servicios?

### **RESPUESTA A LA DEMANDA**

Los miembros están solicitando a las EBMO que brinden servicios nuevos y diversos que puedan ayudarlos a lidiar con problemas emergentes y mejorar su desempeño y competitividad.

70

### **RETENCIÓN Y ATRACCIÓN DE MIEMBROS**

Al proporcionar servicios, las organizaciones pueden atraer y retener miembros.

### **VISIBILIDAD**

Al ofrecer servicios, la EBMO puede aumentar su visibilidad y mejorar el perfil de la organización no solo entre sus miembros, sino también ante el Gobierno, las organizaciones internacionales y otras partes interesadas.

### **GENERACIÓN DE INGRESOS**

La prestación de servicios puede ser un medio para reducir la dependencia de la organización de los ingresos por cuotas de membresía.

# 1

## La necesidad de un enfoque estratégico para el desarrollo de servicios

Las OOOE que estén considerando ofrecer nuevos servicios de SST deben tomar decisiones estratégicas con respecto al mejor uso de los recursos considerando sus propias fortalezas y debilidades, las necesidades y expectativas de sus miembros, el entorno del mercado, así como la necesidad de garantizar que los nuevos servicios sean sostenibles en el largo plazo. Un enfoque estratégico para el desarrollo de servicios implica seguir una serie de pasos:

**1. El análisis de la posición estratégica** para ayudar a la OE a comprender dónde se encuentra en un momento determinado. Esto incluye el análisis de:

- el entorno político, legal y económico en el que opera la OE,
- el mercado de servicios de SST (análisis de la demanda basado en las necesidades y requerimientos de los miembros, análisis de la competencia),
- las fortalezas y debilidades de las OOOE en el contexto de la prestación de servicios.

**2. La determinación de opciones estratégicas**, es decir, una decisión sobre dónde quiere estar la OE en el futuro. Esto incluye:

- definir los objetivos estratégicos de los nuevos servicios de SST y
- asegurar que la nueva estrategia de servicios se encuentre alineada con la misión, el mandato y el trabajo de promoción de la OE.

**3. Poner en marcha la estrategia**, es decir, implementación de la estrategia mediante el plan de negocios.

---

El CIF/OIT y ACT/EMP de la OIT han elaborado una guía sobre el desarrollo de servicios para las OOOE, denominada *Servicios prestados por las organizaciones empresariales*. Un enfoque estratégico para el desarrollo de servicios, donde las OOOE pueden encontrar información detallada sobre cómo realizar un análisis en profundidad de su situación para proporcionar servicios, incluyendo cómo analizar el entorno empresarial y la demanda, cómo auditar los servicios existentes, cómo analizar la competencia, etc. Por lo tanto, esta guía cubre algunos aspectos relacionados con el desarrollo de servicios de SST y presenta ejemplos de servicios de SST proporcionados por las OOOE, pero sugerimos consultar la guía general de servicios de CIF/OIT y ACT/EMP de la OIT para obtener más información sobre un enfoque estratégico para el desarrollo de servicios.

# Pasos del plan de negocios: enfoque operativo

## 1 DEFINIR OBJETIVOS/ INDICADORES ESPECÍFICOS

¿Cuáles son los resultados esperados de la prestación de servicios?

- Atraer nuevos miembros.
- Mejorar la percepción y la imagen de marca de la OE.
- Mejorar la satisfacción y retención de los miembros.
- Aumentar la sostenibilidad.

## 2 ESTRATEGIAS DE MEZCLA DE MARKETING (MARKETING MIX)

**Producto/servicio:** ¿Qué tipo de servicio desarrollar?

**Precio:** ¿Cuáles son sus características? (servicio pago o gratuito, niveles de precios, etc.)

**Lugar:** ¿Dónde se brindará el servicio? ¿Cuál es la disponibilidad?

**Promoción:** ¿Cómo se informará a los miembros sobre el nuevo servicio?  
¿Cómo promover los valores y beneficios del servicio de la manera más atractiva?

**Personas:** ¿Cuántas personas (pertenecientes o no al personal) participarán?  
¿Cuáles son sus funciones y habilidades?

**Proceso:** ¿Cuáles son los diferentes pasos que debe seguir el proceso para que el servicio sea efectivo, eficiente y atractivo?

72

## 3 OPCIONES PARA LA PRESTACIÓN

Si la OE no puede prestar el servicio por sí misma, ¿es necesario considerar otras opciones de prestación?

## 4 ELABORACIÓN DE PRESUPUESTO

Decisiones sobre costos y beneficios.

## 5 ETAPA DE SUPERVISIÓN

¿Cómo supervisará la OE el nuevo servicio? ¿Cuáles son los indicadores de éxito/fracaso?

Fuente: Servicios prestados por las organizaciones de empleadores. Un enfoque estratégico para el desarrollo de servicios.





## 2

### Temas que se deben tener en cuenta para el desarrollo de un servicio de SST

En entrevistas realizadas a varias OOOE que prestan servicios de SST, se indicaron una serie de temas que las OOOE pueden tener en cuenta al evaluar la posibilidad de poner en marcha dichos servicios. El listado de temas que se presenta a continuación no es exhaustivo y en ningún caso reemplaza el análisis estratégico descrito en la sección anterior y desarrollado en la publicación *Servicios prestados por las organizaciones empresariales. Un enfoque estratégico para el desarrollo de servicios*. Sin embargo, pueden inspirar debates sobre diversos temas relacionados con el desarrollo de servicios.

#### A. Evaluar las necesidades de los miembros es fundamental

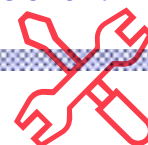
Un aspecto importante que se debe considerar antes de lanzar nuevos servicios es determinar cuáles son las necesidades y expectativas de los miembros. En algunos casos, las OOOE decidieron lanzar servicios de SST debido a que se promulgaron leyes y reglamentos específicos y sus miembros necesitaban apoyo para cumplirlos. Las empresas, en especial las PYME, suelen necesitar ayuda para comprender y aplicar la legislación en la práctica. Las OOOE suelen tener un conocimiento profundo de la legislación en materia de SST existente y futura, adquirido mediante su participación en debates sobre políticas y procesos de consulta, que pueden utilizar. Pero la promulgación de nueva legislación no es el único impulsor de la decisión de las OOOE de lanzar servicios de SST. Algunas empresas, en especial las PYME, pueden buscar acceso a conocimientos o equipos especializados (por ejemplo, para evaluar la exposición a productos químicos o para acceder a información sobre el límite de exposición al ruido en el lugar de trabajo), ya que probablemente no cuenten con los recursos necesarios para contratar a un especialista en SST o comprar equipos por su cuenta. Otras pueden buscar, por ejemplo, apoyo para capacitar a su fuerza laboral en temas de SST o para poner en marcha un sistema de gestión de SST. Las OOOE pueden ofrecer servicios que respondan a estas necesidades.

Las OOOE evaluaron las necesidades de sus miembros de diversas formas. Algunas hablaron directamente con ellos, centrándose en la alta dirección y en los gerentes intermedios y/o supervisores. A otras les resultó útil hablar con los empleados que tienen la responsabilidad directa de los problemas de seguridad y salud, ya que cuentan con información de primera mano sobre los desafíos en materia de SST que enfrenta su empresa.

Algunas OOOE utilizaron encuestas escritas o en línea. Si las OOOE ya realizan de manera regular encuestas sobre necesidades generales entre sus miembros, podrían añadir algunas preguntas específicas sobre las necesidades de seguridad y salud en el trabajo. Algunas OOOE que ofrecen a sus miembros otros servicios de capacitación o desarrollo de capacidades también aprovechan esos espacios para incluir en sus cuestionarios de evaluación preguntas sobre otros posibles servicios a los que los miembros quisieran acceder. En todo caso, contar con una base de datos de miembros actualizada es importante para poder difundir cuestionarios y realizar encuestas sobre sus necesidades de una manera eficaz.

### **Herramientas para encuestas en línea**

Existen muchas herramientas para realizar encuestas en línea que pueden ayudar a las OOOE a registrar y analizar las opiniones y necesidades de sus miembros. Por ejemplo, Google Forms o SurveyMonkey son herramientas populares que permiten a los usuarios generar encuestas desde cero o mediante alguna de las plantillas que proporcionan.



## **B. La prestación de servicios de SST puede estar sujeta a requisitos legales**

En algunos países, la prestación de servicios de SST (por ejemplo, capacitaciones) requiere contar con habilidades profesionales o certificaciones específicas, o cumplir con otros requisitos. Por ejemplo, puede ser obligatorio respetar las regulaciones sobre el contenido mínimo y la duración de las capacitaciones y sobre las calificaciones profesionales que deben tener los capacitadores. Es necesario que las OOOE verifiquen las regulaciones pertinentes antes de considerar qué servicios van a brindar y cómo.

### **C. La oferta de servicios de SST de una OE puede ampliarse con el tiempo**

Muchas OOEE empezaron brindando información y capacitación básica sobre temas de SST, y solo cuando la unidad se desarrolló, comenzaron a ofrecer servicios más especializados, como servicios de asesoramiento o servicios de medición. Algunas OOEE optaron por priorizar los servicios que ayudarán a sus miembros a resolver sus necesidades inmediatas, como cumplir con los requisitos legales, y poco a poco fueron desarrollando otros servicios relacionados. Es común que las OOEE descubran que la variedad y el alcance de los servicios que podían ofrecer fueron ampliándose a lo largo del tiempo, a medida que iban ganando experiencia y aumentaba la demanda por dichos servicios.

En todo caso, es importante asegurarse de que los servicios que la OE decida brindar sean de buena calidad. Esto implica garantizar que se cuenta con todos los recursos necesarios, en especial personal con las habilidades adecuadas. También es esencial el compromiso de la alta dirección de la OE con el desarrollo de servicios. Si los servicios no son de calidad suficiente, ello puede poner en peligro la reputación de la OE.

### **D. Los servicios de SST pueden ser prestados por personal de las OOEE o por consultores externos**

75

Cada OE tiene una estructura propia. Al decidir brindar servicios de SST, algunas OOEE decidieron crear una unidad o departamento específico que se encargara de dichas funciones, algunas asignaron esas responsabilidades a empleados específicos de otras unidades (por ejemplo, Unidad de Capacitación, Unidad de Derecho Laboral), en tanto que otras OOEE optaron por trabajar con consultores externos especializados en SST para la prestación de estos servicios.

Algunos de los beneficios de formalizar una unidad, independientemente de su tamaño, son los siguientes:

- Comprometerse a brindar un servicio estable.
- Visibilizar el servicio dentro de la organización.
- Reconocer el potencial de crecimiento de los servicios de SST.
- Facilitar la estrategia de comunicación y difusión a los miembros.
- Simplificar las interacciones con las partes interesadas.

Es común que las OOOE combinen estos enfoques. Algunas comienzan con una pequeña unidad de SST (por ejemplo, con uno o dos empleados) que se encarga de coordinar el servicio y que depende de consultores externos ad hoc para la prestación del servicio. Esto les permite tener mayor flexibilidad, pero la gestión de la calidad puede ser un reto.

En aquellos casos en que la OE decida trabajar con consultores externos para prestar servicios de SST, es importante que los acuerdos contractuales garanticen la claridad de los términos y condiciones. Además, puede que sea necesario considerar cláusulas sobre derechos de autor, no divulgación y no captación.

### **E. Se debe considerar la posibilidad de crear asociaciones**

Crear alianzas y asociaciones no es tarea fácil, pero puede traer beneficios a diversas iniciativas de prestación de servicios. Puede ayudar a aumentar la visibilidad y credibilidad, compartir costos, beneficiarse del conocimiento y la experiencia de otras partes interesadas, tener acceso a un grupo de expertos más amplio y garantizar la coherencia de los mensajes/enfoques.

Con el fin de encontrar posibles colaboradores, es útil crear un mapa de partes interesadas que identifique las organizaciones que trabajan en el campo de la SST. Algunos ejemplos de instituciones u organizaciones que probablemente estén involucradas en temas de SST y con las que se podría colaborar incluyen: ministerios de Trabajo y Salud, instituciones de seguridad social, fondos de seguros, organismos de inspección laboral, cuerpos de bomberos, universidades, grupos de expertos (think tanks), organizaciones de trabajadores, otras asociaciones empresariales y organizaciones internacionales.

Una vez que se identificó a las partes interesadas clave, las OOOE deben determinar con cuáles de ellas les interesaría colaborar. Hacer las siguientes preguntas puede ayudar en este proceso:

- ¿Qué tipo de servicios brinda cada una de estas organizaciones?
- ¿En qué tipo de iniciativas de SST participan?
- ¿Cómo puede la organización añadir valor a los servicios de la OE?
- ¿Qué valor añadido podría aportar la OE?
- ¿Cuál podría ser la modalidad de cooperación deseada?

Aunque cada organización puede tener diferentes puntos de vista y objetivos con respecto a la SST, y diferentes formas de operar, a menudo es posible encontrar puntos de coincidencia y lograr diversos tipos de asociación. Al trabajar de manera asociada con diferentes organizaciones, es clave comenzar con un entendimiento común de lo que el grupo está tratando de lograr.

## **F. Pueden utilizarse los canales de comunicación existentes para promover los servicios de SST**

Las OOOE no tienen la necesidad de crear nuevos canales de comunicación para difundir la información sobre nuevos servicios de SST. En muchos casos, pueden utilizar los canales ya existentes. Por ejemplo, la mayoría de las OOOE cuentan con un sitio web que puede incluir un apartado específico sobre seguridad y salud en el trabajo y detallar los diferentes servicios que están disponibles y cómo registrarse o solicitarlos. Otras OOOE que publican boletines de manera regular también utilizan este medio para que sus miembros conozcan sus servicios. Algunas utilizan redes sociales (Facebook, Twitter y LinkedIn) para llegar a un público más amplio.

Algunas OOOE participan en eventos de SST para ganar visibilidad y promover sus servicios. Por ejemplo, tienen puestos en ferias de SST, participan en mesas redondas y conferencias sobre SST o celebran eventos de SST en ocasiones específicas como el 28 de abril, cuando se celebra el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Estos eventos pueden servir como buenos canales de comunicación para difundir información sobre sus servicios.

# 3

## Ejemplos de servicios de SST ofrecidos por OOEE

Esta sección proporciona un panorama de los diferentes servicios de SST que brindan las OOEE. Su contenido se basa en entrevistas realizadas a 12 organizaciones empresariales de diferentes regiones.

Este resumen general, aunque no constituye un análisis exhaustivo de los servicios e iniciativas de SST desarrollados por dichas OOEE, tiene como objetivo captar la diversidad de los servicios que prestan. Se incluye recomendaciones para las organizaciones que puedan estar considerando desarrollar servicios e iniciativas similares en sus respectivos países.

### A. Información

Muchas OOEE proporcionan información relacionada con la SST por medio de publicaciones, listas de correo electrónico, sitios web, aplicaciones y redes sociales. Al brindar información, las OOEE a menudo pueden capitalizar sus profundos conocimientos sobre la legislación en materia de SST existente y futura, adquiridos mediante su participación en debates sobre políticas y en procesos de consulta. Además, gracias a su amplia base de afiliados, pueden añadir valor al generar nuevas ideas y conocimientos relevantes; por ejemplo, mediante la realización de encuestas personalizadas sobre el desempeño o las prácticas de SST de sus miembros. Por último, algunas OOEE valoran realizar trabajo en conjunto con otras partes interesadas para coordinar el suministro de información y estructurar los debates sobre temas emergentes de SST.

78

### Federación de Empleadores de Uganda

#### Servicio que ofrece

La Federación contribuye con artículos sobre SST en periódicos y revistas del país, a fin de crear conciencia sobre la importancia de contar con entornos laborales seguros y saludables. Sus representantes participan con regularidad en programas de entrevistas de radio y televisión para alentar a los empleadores a cumplir con los requisitos legales y promover una cultura de seguridad y salud.

#### ¿Cómo beneficia a sus miembros?

Empresas de todo el país reciben información y asesoramiento sobre cómo brindar condiciones de trabajo más seguras y saludables a sus empleados.

## **Recomendaciones para otras OOOE**

El uso de medios de comunicación es una forma eficaz y eficiente de captar la atención de los empleadores. La colaboración con los principales medios de comunicación a fin de publicar artículos con regularidad es una buena manera de llegar a una audiencia más amplia a lo largo del tiempo. También es útil utilizar estos espacios para difundir información sobre los servicios que ofrece la OE, a fin de que los empresarios tomen conciencia del apoyo que pueden recibir para mejorar sus lugares de trabajo. Para más información, visite su [sitio web](#).

**Cámara de Comercio e Industria de Australia (ACCI), Consejo Australiano de Sindicatos, Grupo Ai, Sociedad Psicológica de Australia Ltd., Beyondblue, Instituto Black Dog, Consejo Empresarial de Australia, Comcare, COSBOA, Mental Health Australia, Comisión Nacional de Salud Mental, Safe Work Australia, SANE, SuperFriend y UNSW.**

## **Servicio que ofrecen**

La Alianza para un Lugar de Trabajo con Salud Mental (Mentally Healthy Workplace Alliance) es un enfoque nacional de trabajo colaborativo entre las empresas, la comunidad, los sindicatos y el Gobierno a fin de brindar orientación práctica para la creación de “lugares de trabajo con salud mental”.

79

## **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

En el pasado, los empleadores tenían que lidiar con una gran variedad de mensajes provenientes de empresas privadas de consultoría, servicios de salud pública, Gobiernos y reguladores, todos hablando sobre salud mental y sobre diferentes aspectos de las expectativas legales y sociales. La Alianza está desarrollando un recurso al que toda la comunidad y las empresas, tanto grandes como pequeñas, puedan acudir para recibir asistencia u orientación sobre los medios adecuados para crear un entorno mentalmente saludable. La Alianza ayuda a que todos sigan una misma línea y aclara los conceptos clave y las medidas que se deben tomar.

## **Recomendaciones para otras OOOE**

Cuando se trabaja en asociación con diferentes organizaciones, es fundamental partir de un entendimiento común sobre lo que el grupo está tratando de lograr, así como transmitir un mensaje claro y coherente a lo largo del proceso. Aunque los organismos asociados tienen orígenes y puntos de vista distintos, es más fácil sostener una conversación seria una vez que el diálogo ha sido desglosado hasta llegar a un denominador común o una visión central compartida. Hay muchas organizaciones distintas que trabajan en campos similares. No hay que tener miedo de invitar a todas a dialogar. Para más información, visite su [sitio web](#).

## Confederación de Empleadores de Barbados

### Servicio que ofrece

La Confederación proporciona a sus miembros la “Caja de SST”, una carpeta que contiene plantillas y listas de verificación; por ejemplo, formularios para casos de lesiones, plantillas de políticas, lista de verificación de primeros auxilios, información sobre evaluación de riesgos y sobre comités de seguridad y salud, etc. Los miembros también pueden acceder a toda esta documentación de manera electrónica para adaptarla a sus necesidades específicas. Asimismo, brinda asesoramiento sobre cómo adaptar los materiales a sus necesidades e implementarlos en la práctica. Además, la Confederación publica A guide to employment relations in Barbados (Una guía sobre las relaciones laborales en Barbados) con el fin de ayudar a las empresas a implementar la legislación nacional, pues incluye orientación práctica e interpretaciones en diferentes áreas tales como políticas, accidentes, gestión de la seguridad y la salud, derechos y responsabilidades, prevención y procedimientos para el cumplimiento.

### ¿Cómo beneficia a sus miembros?

Mediante la documentación y el asesoramiento provisto, las empresas pueden llevar un registro de lo que sucede en el lugar de trabajo. Además, pueden mejorar sus sistemas gracias a que están actualizados sobre las enmiendas a la legislación, y aprender más sobre las interpretaciones para la aplicación de la ley en la práctica.

### Recomendaciones para otras OOOE

Organizar reuniones presenciales con los usuarios es una buena forma de revisar todas las plantillas con ellos y acompañarlos de principio a fin en el proceso de implementación. Hay información que las asociaciones pueden proporcionar de manera gratuita, mientras que otros materiales requieren una investigación más profunda y revisiones periódicas. En estos casos, es muy razonable que los usuarios paguen por dichos materiales. Organizar un foro o evento para la presentación de las publicaciones es valioso para los usuarios, ya que les permite comprender mejor de qué manera utilizarlas.

## Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)

### Servicio que ofrece

La Confederación ha diseñado y desarrollado una aplicación en la que registra toda la información de las auditorías de SST de sus miembros. Durante las auditorías, verifica si la empresa cumple con las leyes nacionales sobre SST y ofrece



recomendaciones sobre medidas de mejora que la organización puede adoptar. También ofrece a las empresas asistencia técnica y capacitación para corregir cualquier deficiencia que se haya identificado durante la auditoría.

### **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

Por medio de la aplicación, las empresas auditadas pueden hacer un seguimiento de su desempeño en SST a lo largo del tiempo y también comparar sus avances con el de otras empresas del mismo sector y región. Con el tiempo, la aplicación generará datos que pueden ayudar a las empresas a tomar decisiones mejor informadas sobre sus políticas y acciones de SST.

### **Recomendaciones para otras OOOE**

Es importante que la aplicación permita a las empresas consultar su propia información en detalle, pero, a fin de garantizar su confidencialidad, solo debería permitirles ver los datos de otras empresas de manera agregada. Los responsables de ingresar los datos en la aplicación deben tener un conocimiento adecuado de los requisitos de SST para poder garantizar la uniformidad de las evaluaciones. Al poder programar el número de auditorías que se realizan cada mes, es más fácil anticipar cuánta información se puede recopilar anualmente.

## **B. Campañas de sensibilización y premios a la SST**

81

Muchas OOOE organizan actividades de sensibilización en materia de SST para sus miembros, otras empresas, los responsables de la formulación de políticas y el público en general. Los eventos de este tipo pueden ayudar a mejorar la imagen de las OOOE y de sus miembros como empleadores responsables y líderes en la promoción de la seguridad y la salud. También ayudan a difundir buenas prácticas, promover actitudes positivas hacia la SST y fortalecer la cultura en este sentido. Además, son buenas oportunidades para establecer redes de contactos. Muchas de estas acciones de sensibilización se organizan en el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que se celebra cada 28 de abril. Las actividades de sensibilización también pueden estar dirigidas a los responsables de la formulación de políticas y ayudar a articular necesidades empresariales específicas relacionadas con la SST; por ejemplo, los retos que enfrentan las PyME.

## **Cámara de Comercio e Industria de Australia (ACCI)**

### **Servicio que ofrece**

La ACCI lanzó el programa “Part and Parcel – Working with small biz; it’s in the delivery” (Parte integral – Trabajo con pequeñas empresas: la clave está en la implementación) con el fin de generar conciencia sobre la seguridad y la

salud en el trabajo entre las pequeñas empresas y llamar la atención sobre las barreras que enfrentan para realizar mejoras. Por medio de esta campaña, se facilitó el diálogo con los organismos reguladores sobre la necesidad de identificar y traducir la regulación sobre SST al contexto y lenguaje de trabajo de las PYME, y sobre la importancia de brindarles asistencia para la implementación de los requisitos. No se trata de modificar la legislación, sino de presentarla de manera tal que las PYME la encuentren más fácil de usar y aplicable a sus riesgos y necesidades.

### **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

Las PyME consideran que la organización empresarial expresa sus necesidades sobre cómo hacer que la legislación y los marcos de SST funcionen para ellas. Gracias a esta iniciativa, ahora hay más reguladores y organismos orientados a brindar asistencia específica a las PYME para la implementación práctica de los requisitos de seguridad y salud.

### **Recomendaciones para otras OOOE**

Dedicar tiempo a recopilar datos confiables e independientes sobre las necesidades y retos de las PYME es clave para poder comunicar de una manera eficaz las necesidades reales y percibidas. La realización de encuestas y grupos focales y el desarrollo de estudios de caso aportan mucho valor y autoridad a la campaña. Es fundamental contar con un diseño con imágenes atractivas y sencillas que garantice su impacto en los usuarios y el público. Para obtener más información, visite su [sitio web](#).

82

## **Asociación de Empleadores de Armenia**

### **Servicio que ofrecen**

En coincidencia con la celebración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el 28 de abril, la Asociación organiza una semana de actividades para sensibilizar sobre la importancia de un entorno laboral seguro y saludable. En colaboración con una empresa con una fuerte cultura de seguridad, organiza actividades en sus instalaciones. También imparte cursos cortos sobre SST y trabajo decente para estudiantes universitarios o coorganiza una conferencia de medio día de duración junto con una universidad. Funcionarios estatales, actores sociales, estudiantes y empresas son invitados a dicha conferencia, en la que expertos, académicos, funcionarios estatales y actores sociales hablan sobre temas de SST en Armenia. En 2019, la conferencia fue coorganizada con la Universidad Agraria de Armenia. La Asociación también organiza jornadas en las escuelas para hablar con los estudiantes sobre la importancia de la SST

en sus futuras carreras. El último día de la conferencia, invitaron a empleados administrativos a jornadas sobre ergonomía a fin de enseñarles diferentes ejercicios que pueden realizar mientras trabajan frente a la computadora.

### **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

La organización de eventos en universidades y escuelas es fundamental para crear conciencia, mejorar las habilidades de los futuros profesionales y establecer empresas sólidas y sostenibles en el país.

### **Recomendaciones para otras OOOE**

Invitar a la prensa a participar en estos eventos públicos es esencial para dar visibilidad a las actividades ante el público en general. La colaboración con diferentes instituciones respalda los esfuerzos de sensibilización y puede ayudar a generar confianza y una reputación sólida. Para más información, visite su [sitio web](#).

## **Federación de Empleadores de Pakistán**

### **Servicio que ofrece**

Desde hace 14 años, la Federación reconoce a las empresas por sus buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo mediante la concesión de un premio anual. Se invita a participar a empresas de todo el país. Los solicitantes deben enviar respuestas a un cuestionario sobre sus prácticas de SST y proporcionar documentación de respaldo. Posteriormente, un equipo de expertos de la Federación visita cada una de las empresas y evalúa sus prácticas y sistemas. Para la edición de 2019, se recibieron 35 solicitudes de empresas de diversos sectores que van desde la confección de prendas de vestir hasta la industria petrolera.

83

### **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

Las empresas obtienen un reconocimiento por sus prácticas de SST y esto anima a otras empresas a seguir su ejemplo. Las empresas no solo son reconocidas por sus esfuerzos en materia de SST: también reciben una evaluación específica de sus sistemas actuales e ideas de acciones de mejora.

### **Recomendaciones para otras OOOE**

Es importante entregar el premio en una ceremonia pública celebrada en el Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, para aumentar la visibilidad del concurso, la empresa galardonada y las buenas prácticas. Garantizar que las empresas no tengan que pagar por participar en el concurso hace que el proceso sea accesible.

## Asociación de Empleadores de Armenia

### Servicio que ofrece

La Asociación organiza viajes de estudios para que empresas con poca experiencia en gestión de SST aprendan de las buenas prácticas de otras empresas.

### ¿Cómo beneficia a sus miembros?

Se invita a las empresas con poca experiencia en gestión de la seguridad y la salud en el trabajo a visitar empresas con programas sólidos de SST. Las empresas reciben información y recomendaciones de primera mano de sus colegas y pueden aprender de sus desafíos. Estos contactos son esenciales para motivar a las empresas indecisas, ya que les permite entender de qué manera la inversión en SST puede generar ahorros y mejorar la competitividad, a partir de un diálogo directo con empresas con las que pueden identificarse.

### Recomendaciones para otras OOOE

El diálogo y la colaboración son esenciales para el éxito de las iniciativas. Para más información, visite su [sitio web](#).

## Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM)

### Servicio que ofrece

La AHM organiza un concurso anual de brigadas de emergencia en la industria textil. El año pasado, más de 1.000 trabajadores de alrededor de 30 empresas participaron y compitieron en cinco disciplinas diferentes: circuito de brigadas, carrera de obstáculos con mangueras, rescate en altura, triaje y rescate de heridos. Las empresas reciben premios en cada una de las disciplinas. Luego de la competencia, los participantes también son acreditados como “miembros de la brigada industrial” por la Comisión Permanente de Contingencias (COPECO), lo que significa que pueden ser contactados por COPECO en caso de emergencia nacional o en las comunidades donde viven. Mediante una colaboración con AHM, la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) pudo organizar un evento similar en México.

### ¿Cómo beneficia a sus miembros?

Las empresas miembro y su personal pueden poner en práctica los conocimientos de seguridad que han adquirido en los cursos y seminarios. Las empresas obtienen un reconocimiento por sus esfuerzos en la capacitación de brigadas de emergencia.

## **Recomendaciones para otras OOOE**

Trabajar en equipo con diferentes instituciones y organizaciones hace posible este tipo de eventos. La colaboración es clave. Si la competición es un evento regional, permite un mayor compromiso y oportunidades de aprendizaje más allá de las fronteras. Producir videos que resuman el evento brinda a las empresas ganadoras reconocimiento y visibilidad de sus esfuerzos. Para más información, visite su [sitio web](#) y su [canal de YouTube](#).

## **C. Servicios de asesoramiento y consultoría**

Para muchas OOOE, la función de asesoramiento está relacionada con el suministro de información: además de información general, la organización ofrece asesoramiento personalizado para ayudar a las empresas miembro a contar con entornos de trabajo seguros y saludables y responder sus consultas. La asistencia proporcionada abarca desde llamadas telefónicas rápidas o asesoramiento en línea sobre una pregunta específica hasta asistencia in situ más detallada que se brinda directamente en las instalaciones de la empresa.

Las áreas específicas de los servicios de asesoramiento y consultoría sobre SST son diversas e incluyen cuestiones relacionadas con el cumplimiento legal, la realización de evaluaciones de riesgos, la medición del desempeño en materia de seguridad y salud, la obtención de certificaciones para el sistema de gestión de la seguridad y la salud, etc. Algunas OOOE brindan asistencia para análisis ambientales y de higiene (por ejemplo, niveles de ruido, calidad del aire, niveles de temperatura). Otras, también ayudan a sus miembros a solicitar fondos públicos (subsidios, subvenciones) disponibles para realizar inversiones en SST en las empresas.

85

## **Federación de Empleadores de Malasia**

### **Servicio que ofrece**

La Asociación ofrece a sus miembros asesoramiento telefónico gratuito sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo. También se brinda asistencia en persona, ya sea acudiendo a las instalaciones de la empresa o mediante la visita del empleador a la oficina de la Asociación. Las empresas también reciben información de seguimiento por medio de correos electrónicos: se les envían muestras de políticas y procedimientos para respaldar sus procesos de diseño e implementación. Si las empresas necesitan orientación adicional, también pueden inscribirse en los cursos de capacitación de la Asociación. Estos se ofrecen en dos modalidades: capacitación pública, que se realiza en el centro de formación de la Asociación; o capacitación interna, en las instalaciones de las empresas.

### **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

Las pequeñas y medianas empresas no suelen tener personal especializado en SST o un responsable de seguridad y salud, por lo que la elaboración e implementación de políticas y programas de SST constituye un desafío para ellas. Por medio de la Asociación, las empresas reciben asesoramiento directo y personalizado de expertos.

### **Recomendaciones para otras OOOE**

Existe abundante información útil que se puede ofrecer a empleadores con pocos recursos. Utilizar el teléfono y el correo electrónico es sencillo, directo y eficiente en costos. Un servicio útil para las PYME no tiene por qué ser muy sofisticado. Para más información, visite su [sitio web](#).

## **Confederación de Empleadores de Barbados**

### **Servicio que ofrece**

La Confederación ayuda a sus miembros a realizar evaluaciones de riesgos bajo pedido de aquellas empresas que necesitan un análisis más profundo de sus actuales sistemas y prácticas de SST. Realiza recorridos, pruebas y entrevistas a fin de identificar peligros, evaluar riesgos y verificar las medidas de control establecidas. La Confederación ofrece recomendaciones sobre las mejoras que se pueden generar y realiza visitas de seguimiento para asesorar el proceso de implementación.

### **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

Las empresas reciben asistencia directa sobre cómo mejorar sus sistemas en un periodo de tiempo determinado. Los empleados responsables de la implementación están en contacto con expertos de la Confederación, quienes proporcionan apoyo y asesoramiento sobre cómo realizar mejoras de manera sostenible, ayudan a identificar posibles carencias de recursos, brindan capacitación, etc.

### **Recomendaciones para otras OOOE**

Para brindar un buen servicio, es importante mantener el contacto con los empleados responsables de la implementación y tener un diálogo continuo con ellos, a fin de ayudarlos con los desafíos que enfrentan. Para más información, visite su [sitio web](#).

## **Asociación de la Industria de Vestuario y Textiles de Guatemala (VESTEX)**

### **Servicio que ofrece**

VESTEX ayuda a sus miembros a realizar análisis de riesgos y ofrece servicios de medición de iluminación, ruido, estrés térmico y concentración de partículas.

### **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

Todos sus miembros exportan sus productos, y los códigos de conducta de sus clientes incluyen entre sus requisitos estándares de SST. Por lo tanto, sus miembros deben aprobar las auditorías del cliente para asegurar su oportunidad de negocio. Para ayudarlos a cumplir con estos requisitos, VESTEX evalúa las condiciones de SST y brinda consejos sobre qué mejoras realizar, tomando en cuenta los recursos y el contexto de cada empresa. Sus miembros pueden recibir apoyo profesional a precios muy competitivos.

### **Recomendaciones para otras OOOE**

Es esencial contar con profesionales competentes y comprometidos con el bienestar de los trabajadores. Invertir en su capacitación es fundamental, incluso si ello implica obtener certificaciones del exterior. La inteligencia emocional de los profesionales es un recurso valioso para asegurar una comunicación eficiente con empleadores y trabajadores. También es clave invertir en equipos adecuados que cumplan con los estándares necesarios.

87

## **Federación de Empleadores de Malasia**

### **Servicio que ofrece**

La Federación ofrece a sus miembros servicios de auditoría legal de SST. La auditoría es un enfoque proactivo para ayudar a las empresas a cumplir con los requisitos legales y mejorar los sistemas de gestión de SST. En este proceso, el consultor de SST de la Federación realiza auditorías a aquellas empresas que lo solicitan y les entrega un informe resumido en el que se identifican brechas y se brindan recomendaciones sobre cómo mejorar el cumplimiento legal y los sistemas de gestión de seguridad y salud. Las empresas también pueden solicitar asistencia a la Federación después de una visita de inspección laboral. La Federación ayuda a estas empresas miembro a resolver las deficiencias identificadas por el inspector laboral. El consultor de SST de la Federación trabaja en estrecha colaboración con el comité de salud y seguridad de la empresa para atender cualquier notificación emitida por el inspector laboral.

### **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

Las empresas pueden obtener apoyo para identificar áreas que necesitan mejoras a fin de reducir los riesgos y proporcionar ambientes de trabajo seguros y saludables. Al mismo tiempo, reciben asesoramiento directo sobre cómo solucionar los problemas identificados por los inspectores laborales en sus recomendaciones de mejora. En aquellos casos en que las empresas necesiten acudir a una sesión de investigación del Gobierno debido a un accidente fatal o grave, también se les proporciona orientación y asistencia en el proceso.

### **Recomendaciones para otras OOOE**

En ocasiones, brindar servicios de capacitación sobre temas de SST resulta un desafío, debido a que el personal de Recursos Humanos considera que existen otros vacíos de conocimiento más prioritarios que atender. Establecer un servicio de auditoría ayuda a las empresas a minimizar los riesgos laborales y gradualmente estas empiezan a valorar la importancia de aumentar sus conocimientos y mejorar sus competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para más información, visite su [sitio web](#).

## **Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM)**

### **Servicio que ofrece**

La AHM ayuda a las empresas a identificar, evaluar y controlar los riesgos relacionados con la SST. En específico, realiza análisis de las condiciones laborales, evalúa la seguridad de las instalaciones y los equipos, realiza estudios ergonómicos, diseña planes de emergencia y brinda asistencia técnica para implementar el Programa de Autogestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. También realiza análisis de dosimetría de ruido, análisis de ruido ambiental, estudios de iluminación, estudios de estrés térmico, estudios de calidad del aire interior, análisis de termografía infrarroja, análisis de partículas y análisis de vapores y compuestos orgánicos volátiles.

### **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

Las empresas reciben asesoramiento y recomendaciones de expertos que han sido acreditados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Al mismo tiempo, las empresas confían en que la AHM cuenta con equipos de monitoreo de alta tecnología que cumplen con los más altos estándares de calidad y precisión a fin de brindar resultados fiables en los análisis de higiene ambiental.

### **Recomendaciones para otras OOOE**

La organización puede comenzar ofreciendo una cantidad reducida de servicios que pueden expandirse a lo largo del tiempo, a medida que aumentan sus recursos y experiencia. Establecer prioridades a partir de las necesidades



específicas de los miembros (por ejemplo, para el cumplimiento de la legislación local) es un punto de partida eficaz. Las capacitaciones pueden ser una buena oportunidad para identificar las necesidades de las empresas. Además, trabajar en consonancia con instituciones públicas puede ayudar a aumentar la visibilidad y la credibilidad. Para más información, visite su [sitio web](#).

## **Federación de Empleadores de Kenia**

### **Servicio que ofrece**

Mediante asesoramiento y capacitación directa, la Federación desarrolla las capacidades de los empleadores para cumplir con las leyes y regulaciones nacionales sobre SST. Las empresas pueden visitar la oficina de la organización o recibir a los expertos en sus propias instalaciones.

### **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

Las empresas reciben asesoramiento sobre cómo diseñar y redactar sus políticas y procedimientos, realizar investigaciones de accidentes, informar sobre accidentes y completar formularios de compensación. Los empleadores reciben orientación sobre cómo completar formularios que en muchos casos no entienden.

### **Recomendaciones para otras OOOE**

Asegurar que la organización cuenta con personal calificado es fundamental para aportar valor añadido a las empresas. Para más información, visite su [sitio web](#).

89

## **D. Capacitación**

Ofrecer servicios de capacitación en SST es una de las formas más habituales en que las organizaciones empresariales apoyan a sus miembros (y a menudo también a empresas no afiliadas).

La mayoría de las OOOE cobran por participar en sus capacitaciones, y una estrategia común es ofrecer un descuento a sus miembros. Esto fomenta la inscripción y también puede aumentar la valoración de la membresía en la organización para sus miembros actuales y potenciales. Algunas OOOE ofrecen capacitaciones básicas gratuitas a sus miembros. Esto puede aumentar el atractivo de la membresía; sin embargo, ofrecer servicios de capacitación gratuitos también puede ser contraproducente, ya que puede dar una percepción de baja calidad y bajo valor.

El contenido de las capacitaciones suele variar, de conocimientos generales a específicos, y por lo general se basa en las necesidades actuales de las empresas miembro, así como en los requisitos legales que enfrentan las empresas. La duración de las capacitaciones también varía, desde eventos breves de un día hasta cursos de capacitación más largos, en ocasiones impartidos en asociación con instituciones públicas o privadas especializadas en seguridad y salud en el trabajo. Las capacidades de las OOOE para ofrecer capacitación también varían. Algunas cuentan con personal dedicado específicamente a brindar las capacitaciones, mientras que otras contratan consultores para impartir los cursos. Dependiendo de la experiencia de capacitadores externos puede aumentar la flexibilidad y facilitar la respuesta de la organización a las fluctuaciones de la demanda, pero para ello se deben abordar adecuadamente las cuestiones de calidad y confianza.

Una tendencia relativamente reciente es la de ofrecer programas acreditados por institutos de capacitación, universidades u organismos profesionales. Esto puede aumentar la confianza en la calidad de los programas, así como asegurar una mayor valoración de las competencias adquiridas.

En el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF/OIT), ACT/EMP desarrolló un programa de capacitación sobre Fundamentos de Salud y Seguridad en el Trabajo (Essentials of Occupational Health and Safety, EOSH). El paquete EOSH se puede utilizar para satisfacer las necesidades de capacitación de trabajadores, supervisores y gerentes de línea. El paquete es flexible y consta de 27 módulos de capacitación que cubren tanto cuestiones generales (por ejemplo, evaluación de riesgos, motivación de los trabajadores, equipos de protección personal y respuestas ante emergencias) como riesgos específicos (por ejemplo, espacios confinados, trabajo en altura, electricidad, radiación, violencia y acoso). Con la asistencia de la OIT y del CIF/OIT, muchas organizaciones de empleadores han utilizado el enfoque de EOSH para la formación de sus capacitadores y para empezar a desarrollar sus propios servicios de capacitación.

90

## **Federación de Empleadores de Pakistán**

### **Servicio que ofrece**

La Federación brinda capacitación en seguridad y salud en el trabajo a empresas, tanto miembros como no miembros. El público objetivo de su curso de dos días son supervisores de primera línea, gerentes de línea, profesionales de SST y gerentes de nivel intermedio. Los participantes que culminan con éxito el curso reciben un certificado internacional luego de aprobar un examen final. Este curso

fue desarrollado por el Centro Internacional de Formación de la OIT y ahora lo ofrecen facilitadores locales certificados, tanto en inglés como en urdu. También se ofrecen capacitaciones sobre leyes laborales relacionadas con la SST.

### **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

Después de que, debido a accidentes, más de 250 trabajadores del sector de confecciones perdieran la vida en 2013, la Federación de Empleadores de Pakistán decidió brindar servicios de capacitación específicos para aumentar la sensibilización en las empresas y mejorar sus competencias sobre seguridad y salud en el trabajo. Por medio de las capacitaciones, los participantes pueden adquirir conocimientos y habilidades esenciales sobre seguridad y salud en el trabajo, para proporcionar y promover ambientes de trabajo seguros.

### **Recomendaciones para otras OOOE**

Invertir en la capacitación de quienes se encargarán de facilitar los cursos es fundamental para asegurar la buena calidad del servicio. Contar con expertos certificados que faciliten las capacitaciones también aumenta la credibilidad de la organización. Es importante difundir la información sobre la oferta de capacitaciones de una manera adecuada mediante folletos de diseño atractivo y apariencia profesional, a fin de que los participantes potenciales puedan comprender con facilidad los beneficios que les traerá la capacitación. Brindar incentivos económicos, como un descuento a las empresas miembro, también alienta la inscripción. Para más información, visite su [sitio web](#).

91

## **Confederación de Empleadores de Barbados**

### **Servicio que ofrece**

La Confederación ofrece cursos de formación sobre diferentes temas de seguridad y salud en el trabajo (eventos de capacitación abiertos y programas internos personalizados). Pronto ofrecerá también programas en línea.

### **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

Las empresas reciben capacitaciones sobre temas como evaluación de riesgos, primeros auxilios o seguridad contra incendios, y aprenden cómo cumplir con las leyes y regulaciones sobre SST.

### **Recomendaciones para otras OOOE**

Es fundamental que, antes de brindar el servicio, la alta dirección de la organización comprenda la importancia de las capacitaciones, y que los participantes no sientan que es solo una actividad obligatoria, sino que entiendan las razones de su participación. Esa es la única manera de asegurarse de que

estén abiertos a adquirir nuevos conocimientos y desarrollar sus habilidades. Una buena forma de alentar la inscripción de participantes es entregándoles un certificado reconocido, de preferencia un certificado internacional, que no solo acredite su participación sino también las competencias adquiridas. Brindar capacitaciones internas también facilita la participación, ya que permite a las empresas enviar más empleados a la capacitación al mismo tiempo. Las alianzas son fundamentales para lograr un servicio de buena calidad. Para más información, visite su [sitio web](#).

## **Federación de Empleadores de Ceilán**

### **Servicio que ofrece**

La Federación organiza un programa anual de certificación en SST que cubre una amplia área relacionada con el tema principal, con un enfoque en estrategias de prevención. Además, ofrece seminarios/talleres cortos (en el local de la Federación o en las instalaciones de la empresa) en más de 10 áreas temáticas que incluyen conceptos generales de SST, seguridad química, investigaciones de accidentes industriales, uso de equipos de protección individual (EPI), primeros auxilios, seguridad contra incendios, etc.

### **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

Se ofrecen capacitaciones internas a empresas miembro y empresas no afiliadas a la Federación y, adicionalmente, aquellas empresas que requieran programas específicos que aborden sus necesidades particulares pueden solicitar una capacitación personalizada. En estos casos, la Federación visita la empresa y deciden de manera conjunta las áreas que se deben cubrir en las sesiones de capacitación y el alcance que requieren. Las empresas saben que los capacitadores de la Federación cuentan con experiencia internacional y tienen un enfoque práctico que facilita la implementación de los estándares y buenas prácticas requeridos. Las empresas también saben que la Federación está al tanto de las últimas tendencias en SST y de las nuevas leyes y regulaciones, lo que da un alto nivel de credibilidad a su servicio.

### **Recomendaciones para otras OOOE**

Identificar las necesidades de los miembros es un punto de partida esencial. Las prioridades pueden establecerse en función del perfil de los empleadores, los riesgos en sectores específicos u otros criterios, pero estos deben quedar claros en el proceso de diseño. Mantener informados a los miembros sobre todas las capacitaciones y servicios (contenido y horarios) disponibles mediante un calendario anual de capacitaciones y el envío regular de circulares y correos

electrónicos asegura que las empresas estén al tanto de los servicios de desarrollo de capacidades en los que pueden inscribirse o que pueden solicitar. No contar con expertos internos no debería impedir a una OE iniciar un programa de capacitación, ya que expertos externos pueden colaborar en la prestación de los servicios. Para más información, visite su [sitio web](#).

## **Unión Industrial Argentina**

### **Servicio que ofrece**

La Unión ofrece a sus empresas miembro capacitación gratuita sobre conducta empresarial responsable y sobre seguridad y salud en el trabajo. El programa tiene como objetivo sensibilizar a las empresas manufactureras (principalmente PYME) de Argentina sobre la importancia de mejorar y sistematizar sus programas de SST.

### **¿Cómo beneficia a sus miembros?**

Las empresas tienen que cumplir con la legislación nacional, pero, además, sus clientes nacionales e internacionales les solicitan que cuenten con sistemas formales para reducir los riesgos en el lugar de trabajo y garantizar ambientes laborales seguros y saludables, a fin de poder hacer negocios con ellos. Mediante estas capacitaciones, las empresas pueden mejorar sus sistemas y desempeño.

### **Recomendaciones para otras OOEE**

Tener contacto regular con empresas por medio de correos electrónicos y reuniones, y enviarles informes sobre sectores específicos, aumenta el nivel de sensibilización de sus empleados sobre la importancia de ambientes de trabajo seguros y saludables, y al mismo tiempo los alienta a participar en capacitaciones más profundas. La colaboración con las autoridades del sector público puede resultar útil. A veces, facilitar contactos y conversaciones es tan efectivo para los miembros como brindarles asistencia directamente. No cobrar por las sesiones de capacitación puede ser beneficioso para los miembros, ya que reciben más por sus cuotas de membresía, pero al mismo tiempo puede ser contraproducente, ya que las personas pueden no valorarlas tanto como cuando se les cobra directamente por ellas, así el costo sea reducido. Para más información, visite su [sitio web](#).

## Asociación de Empleadores de Armenia

### Servicio que ofrece

La Asociación ofrece servicios de capacitación sobre una amplia variedad de temas de SST; entre estos, la evaluación de riesgos es uno de sus programas más populares para promover una cultura de lugares de trabajo seguros. Los paquetes de capacitación desarrollados por la Asociación son muy flexibles e incluyen módulos sectoriales; por ejemplo, para los sectores de hostelería y textil. El contenido de los módulos sectoriales se adapta a las necesidades específicas de cada sector e incluye estudios de caso y escenarios basados en sus características. Las capacitaciones pueden personalizarse aún más para abordar las necesidades específicas de empresas individuales. Además, pueden variar en duración según las necesidades, desde un curso de un día hasta un mes completo de capacitación.

### ¿Cómo beneficia a sus miembros?

Las empresas deben cumplir con las regulaciones nacionales de SST y necesitan de conocimientos y habilidades para hacerlo. No existen otros proveedores locales de capacitación específica sobre seguridad y salud en el trabajo, por lo que la oferta de capacitaciones de la Asociación llena este vacío. Las capacitaciones son prácticas y las empresas saben que, independientemente de su tamaño y de los recursos de los que dispongan, podrán realizar mejoras en sus prácticas en función de sus aprendizajes.

94

### Recomendaciones para otras OOOE

La flexibilidad es un elemento clave de un servicio competitivo. Antes de establecer un programa, es importante evaluar las necesidades de los miembros y hablar directamente con los futuros beneficiarios, tanto grandes como pequeñas empresas, para comprender sus necesidades y sus desafíos. Invitar a diferentes partes interesadas, como el Gobierno, el cuerpo de inspectores laborales y los sindicatos, a una reunión de consulta sobre el contenido y las metodologías también puede ayudar a perfeccionar el programa. Desarrollar una versión piloto gratuita del programa de capacitación antes de lanzar el servicio completo puede ayudar a garantizar que la metodología sea adecuada y fácil de usar. La organización de un evento público para lanzar el programa de capacitación (abierto a los actores sociales, las partes interesadas y la prensa) puede ayudar a aumentar la visibilidad y en los esfuerzos de difusión. Para más información, visite su [sitio web](#).

## Federación de Empleadores de Kenia

### Servicio que ofrece

La Federación ofrece capacitación a los empleadores sobre la base de un plan de estudios acordado con instituciones públicas en función de prioridades identificadas de manera conjunta. La capacitación cubre diversas áreas, entre ellas las siguientes: leyes y regulaciones de SST, sistemas de gestión de SST, riesgos para la SST. Quienes participan en la capacitación no solo incrementan sus conocimientos, sino que también desarrollan habilidades prácticas sobre cómo realizar auditorías de seguridad en sus lugares de trabajo para identificar y mitigar los riesgos existentes.

### ¿Cómo beneficia a sus miembros?

Los participantes aprenden a realizar evaluaciones de riesgos y a adoptar sus programas internos de SST. Cuando las empresas participan en capacitaciones abiertas, pueden conocer a personas de diferentes empresas que enfrentan problemas similares y juntos pueden encontrar soluciones. En las capacitaciones internas, los participantes pueden analizar los problemas con mayor profundidad para encontrar soluciones sostenibles.

### Recomendaciones para otras OOOE

Para alentar a las empresas a participar en las capacitaciones, es esencial primero sensibilizarlas sobre los beneficios de invertir en la gestión de la SST, incluidos el incremento de la productividad, la reducción de los costos y el aumento de las ganancias. También es importante desarrollar su capacidad para participar en el diálogo social, de manera que los trabajadores y los empleadores puedan reunirse y desarrollar una agenda compartida en materia de SST. Las colaboraciones con expertos y autoridades del Gobierno aumentan la calidad de los servicios de capacitación. Para más información, visite su [sitio web](#).

95

## E. Certificaciones voluntarias

Muchas empresas descubren que **promover la salud de sus empleados puede mejorar la productividad y generar ahorros a largo plazo**. Los programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo se han vuelto cada vez más populares en los últimos años, sobre todo en las economías desarrolladas, debido a la mayor prevalencia de enfermedades no transmisibles (como enfermedades cardiovasculares, diabetes, cánceres y trastornos de salud mental) y su impacto en los mercados laborales. Los programas de promoción de la salud de las empresas por lo general se centran no sólo en gestionar los riesgos de

seguridad y salud que surgen en el lugar de trabajo, sino también en fomentar la buena salud de los empleados; por ejemplo, mediante la promoción de hábitos saludables.

Esta nueva tendencia puede generar una demanda de nuevos servicios por parte de las empresas; por ejemplo, las empresas que invierten en la promoción de la salud pueden querer ser reconocidas por sus esfuerzos. Además, es posible que quieran aprender sobre buenas prácticas y sobre cómo mejorar la eficacia de sus programas. Las OOOE pueden responder a estas necesidades emergentes. Por ejemplo, la IBEC Confederación de Empresas y Empleadores de Irlanda (IBEC, por sus siglas en inglés) desarrolló su propia certificación de bienestar en el lugar de trabajo: la marca KeepWell (mantente bien).

Las empresas que quieran obtener esta certificación deben demostrar su compromiso en ocho áreas: liderazgo, gestión de las ausencias, ambientes libres de humo, actividad física, seguridad y salud, salud mental, alimentación saludable y bebidas alcohólicas y estupefacientes. El proceso comienza con una evaluación comparativa de la práctica actual de la empresa con un conjunto de estándares reconocidos (UK Workplace Wellbeing Charter – Carta para el bienestar en el lugar de trabajo del Reino Unido), seguida de un plan de acción claro y personalizado que detalla cómo realizar mejoras. También se ofrece a las empresas acceso a conjuntos de herramientas, pautas y ejemplos de políticas y directrices de recursos humanos de IBEC sobre bienestar corporativo.

Luego, las organizaciones son examinadas por medio de una evaluación en profundidad *in situ*, se les otorga un certificado con una validez de dos años (con un chequeo a la mitad de este periodo), reciben un informe con recomendaciones para mejoras adicionales y son incluidas en el sitio web de IBEC como empleadores preferidos. Los precios se basan en la cantidad de sitios de trabajo con los que cuenta la empresa. La certificación está abierta tanto para miembros de IBEC como para no afiliados, y a los primeros se les ofrece una tarifa con descuento.

Las empresas se benefician de la acreditación de diversas formas. Algunas tenían problemas para manejar el ausentismo y lidiar con la salud mental en el lugar de trabajo. Al adoptar los estándares de KeepWell, pudieron mejorar su enfoque sobre el bienestar e introducir programas nuevos y efectivos para apoyar a su personal. Otras empresas se benefician de la adopción de un enfoque claro y estructurado sobre bienestar en el lugar de trabajo, que tiene un impacto significativo en cada miembro del personal. Todas las empresas se benefician de mejorar su marca de empleador por medio de la acreditación.



La marca KeepWell brinda a las empresas la oportunidad de predicar con el ejemplo y convertirse en una fuerza impulsora para hacer más seguros y saludables los lugares de trabajo.

Crear su propio programa de certificación voluntaria y trabajar en el reconocimiento de su marca a nivel nacional es una gran tarea para una OE. Requiere de compromiso, recursos y una estrategia clara.

# 4

▶ **Referencias y bibliografía**

**British Safety Council.** (2014). *The business benefits of health and safety. A literature review.* Disponible en línea aquí.

**European Agency for Safety and Health at Work.** (2010). *Economic incentives to improve occupational safety and health: A review from the European perspective.* Bilbao: EU-OSHA. [Disponible en línea aquí.](#)

**European Commission.** (2011). *Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies.* [Disponible en línea aquí.](#)

**European Commission.** (2014). *The business case for safety and health at work: Cost-benefit analyses of interventions in small and medium-sized enterprises.* Luxemburgo: Publications Office of the European Union.

**International Labour Organization (ILO).** (2001). *Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001.* Ginebra: ILO.

**International Labour Organization (ILO).** (2011). *OSH Management System: A tool for continual improvement.* Ginebra: ILO.

**International Labour Organization (ILO).** (2012). *Improvement of national reporting, data collection and analysis of occupational accidents and diseases.* Ginebra: ILO.

**International Labour Organization (ILO).** (2012). *Services by employers' organizations. A strategic approach to service development. Developing, agreeing and delivering a sustainable service strategy.* Ginebra: ILO.

**International Labour Organization (ILO).** (2012). *Training package on development of a national programme of occupational safety and health.* Ginebra: ILO. [Disponible en línea aquí.](#)

**International Labour Organization (ILO).** (2013). *Building a preventative safety and health culture. A guide to the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), its 2002 Protocol and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187).* Ginebra: ILO.

**International Labour Organization (ILO).** (2013). *Can better working conditions improve the performance of SMEs?: An international literature review.* Ginebra: ILO.

**International Labour Organization (ILO).** (2013). *National System for Recording and Notification of Occupational Diseases. Practical guide.* Ginebra: ILO. [Disponible en línea aquí.](#)

**International Labour Organization (ILO).** (2017). *General survey on the occupational safety and health instruments concerning promotional framework, construction, mines and agriculture.*

**International Labour Organization (ILO).** (2017). *Optimise the collection and use of OSH data. A contribution to the implementation of Sustainable Development Goal 8.* ILO.

**International Labour Organization (ILO).** (2018). *Compendium of good management practices in the ready-made garment sector.* Ginebra: ILO. [Disponible en línea aquí.](#)

**International Labour Organization (ILO).** (s. f.). *Labour inspection: What it is and what it does. A guide for employers.* Ginebra: ILO. [Disponible en línea aquí.](#)

**International Organisation of Employers (IOE).** (2010). *IOE helping employers. Make the business case for investing in occupational safety and health (OSH).* Ginebra: IOE. [Disponible en línea aquí.](#)

**International Social Security Association (ISSA).** (2011). *The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies. Summary of results.* Ginebra: ISSA. [Disponible en línea aquí.](#)

**O'Neill, S.** (2014). *The business case for safe and healthy and productive work. Implications for resource allocation: Procurement, contracting and infrastructure decisions.* Sidney: Macquarie Lighthouse Press. [Disponible en línea aquí.](#)



**Organización  
Internacional  
del Trabajo**

4 route des Morillons  
CH-1211  
Ginebra 22  
Suiza