

Con el apoyo de:



# CONTENIDO

## Guía Técnica para la certificación de Empresa Segura y Saludable en Iberoamérica:

1. Principios y Fundamentos.
2. Estructura General del Sistema de Gestión.
3. Directrices Generales para su Implantación en Empresas.
4. Mecanismos de Seguimiento, Evaluación y Mejora.
5. Elementos Clave para la Certificación.

## ANEXO: PRONTUARIO

1. Fundamentos Clave.
2. Pasos Exprés (Ruta de 10 hitos).
3. Documentos Imprescindibles.
4. Indicadores Clave (KPIs).
5. Cronograma PDCA Sugerido (12 meses).
6. Checklist "Listos para Certificar".
7. Contactos Útiles

Con el apoyo de:



## Guía Técnica para la certificación de Empresa Segura y Saludable en Iberoamérica

Las **empresas seguras y saludables** son aquellas que integran la prevención de riesgos, la promoción de la salud y el bienestar de sus trabajadores en todas sus operaciones. En Iberoamérica, lograr esta certificación implica adoptar modelos internacionales, como el de la Organización Mundial de la Salud (OMS), e incorporar enfoques de mejora continua (ciclo **PDCA**) y estándares reconocidos (p. ej., **ISO 45001**), adaptándolos al contexto local y al tamaño de la empresa (desde PYMEs hasta grandes organizaciones). A continuación, se presenta una guía de referencia con principios fundamentales, estructura de un sistema de gestión, pautas de implantación, mecanismos de seguimiento/mejora y los elementos clave para la certificación de una empresa segura y saludable.

### 1. Principios y Fundamentos

**Modelo de Entornos Laborales Saludables de la OMS:** La OMS define un **entorno laboral saludable** como aquel donde **empleadores y trabajadores colaboran en un proceso de mejora continua** para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos, garantizando además la sostenibilidad de la organización [studocu.com](http://studocu.com). Este modelo se basa en cuatro pilares o “*avenidas de influencia*” fundamentales [studocu.com](http://studocu.com) [studocu.com](http://studocu.com):

- **Ambiente físico de trabajo:** abarca las instalaciones, equipos, materiales, procesos y condiciones del entorno laboral que pueden afectar la **seguridad y salud física** (y también mental) de los trabajadores. Implica identificar y controlar los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos presentes [studocu.com](http://studocu.com) [studocu.com](http://studocu.com). Un entorno físico seguro previene accidentes, lesiones y enfermedades profesionales.
- **Ambiente psicosocial de trabajo:** se refiere a la **organización del trabajo, la cultura organizacional** y las actitudes/valores que prevalecen en la empresa. Estos factores influyen en el bienestar mental y físico de los empleados (p. ej., carga de trabajo, estilo de liderazgo, relaciones laborales) [studocu.com](http://studocu.com). Un buen entorno

Con el apoyo de:



- psicosocial previene el estrés, acoso y otros riesgos psicosociales, tratándolos con el mismo rigor que los riesgos físicos (mediante evaluaciones de clima laboral, encuestas, etc.)[studocu.com](http://studocu.com).
- **Recursos personales de salud en el trabajo:** incluye las **herramientas, oportunidades y apoyos** que la empresa ofrece a sus empleados para fomentar su salud individual. Ejemplos: programas de promoción de hábitos saludables (nutrición, actividad física, salud mental), servicios de salud ocupacional, asesoramiento ergonómico, flexibilidad para conciliar vida laboral y personal, etc. Estos recursos ayudan a los trabajadores a mejorar su propio bienestar y prevenir enfermedades, más allá de las medidas puramente de seguridad[studocu.com](http://studocu.com).
  - **Participación de la empresa en la comunidad:** hace alusión a la **responsabilidad social** de la organización en materia de salud y bienestar más allá del lugar de trabajo. Incluye iniciativas donde la empresa se involucra activamente con la comunidad y las familias de los empleados para promover la salud (por ejemplo, campañas comunitarias, programas para familiares, apoyo a causas de salud pública)[studocu.com](http://studocu.com). Esto extiende la mejora continua de la salud desde el entorno laboral hacia la sociedad, generando un impacto positivo más amplio[studocu.com](http://studocu.com).

Estos cuatro ámbitos deben abordarse de forma integral. El modelo de la OMS enfatiza que, para crear un espacio laboral verdaderamente saludable, la empresa debe actuar simultáneamente en todos ellos de acuerdo a sus necesidades identificadas[studocu.com](http://studocu.com). Además, la OMS subraya valores fundamentales como el **cumplimiento ético y legal**, el **liderazgo comprometido** y la **participación activa de los trabajadores** en cada paso del proceso, reconociendo que un programa de salud laboral difícilmente será perfecto desde el inicio y debe ajustarse continuamente [studocu.com](http://studocu.com). En esencia, el modelo OMS está **sustentado en la mejora continua**: se evalúan resultados, se aprende de la experiencia y se introducen mejoras de forma cíclica para asegurar la sostenibilidad del sistema de salud y seguridad en el trabajo [studocu.com](http://studocu.com).

**Ciclo de mejora continua PDCA (Plan-Do-Check-Act):** El ciclo **Planificar-Hacer-Verificar-Actuar** es la base metodológica para lograr esa mejora continua en la

Con el apoyo de:



empresa. Este ciclo (también llamado **Ciclo de Deming**) es un modelo de gestión en cuatro pasos que ha demostrado eficacia en múltiples ámbitos, incluido la seguridad y salud en el trabajo [escuelaeuropeaexcelencia.com](https://escuelaeuropeaexcelencia.com). Aplicado a nuestro contexto, significa que la organización debe: **Planificar** sus acciones (estableciendo objetivos, políticas y planes para SST y bienestar), **Hacer** (implantar las medidas planificadas), **Verificar** (monitorizar resultados, medir indicadores, investigar problemas) y **Actuar** (tomar acciones correctivas y preventivas para mejorar) de forma iterativa. La propia definición de entorno laboral saludable de la OMS incorpora explícitamente este enfoque de **proceso continuo** de mejora compartido entre directivos y trabajadores [studocu.com](https://studocu.com). Por tanto, al diseñar el sistema de gestión, conviene estructurarlo siguiendo el PDCA, de manera que la empresa vaya progresando en ciclos sucesivos. Este enfoque garantiza que cualquier desviación o nueva necesidad (por ejemplo, aparición de un riesgo emergente o cambio normativo) se aborde oportunamente dentro del siguiente ciclo de planificación y acción.

**Norma ISO 45001 (Sistemas de Gestión de SST):** ISO 45001:2018 es el estándar internacional de referencia para gestionar la seguridad y salud en el trabajo. Proporciona un **marco estructurado** que ayuda a las organizaciones a establecer, implementar, mantener y mejorar un sistema de gestión SST efectivo [isbl.eu](https://isbl.eu). El objetivo principal de ISO 45001 es *“proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, previniendo lesiones y deterioros de la salud relacionados con el trabajo, y mejorando de manera proactiva el desempeño de SST”* [isbl.eu](https://isbl.eu). La norma es aplicable a organizaciones de **cualquier tamaño, sector o ubicación**, incluyendo PYMEs, y enfatiza la identificación de peligros y la mitigación de riesgos, el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, y el logro de objetivos de seguridad y salud ocupacional [isbl.eu](https://isbl.eu). ISO 45001 está alineada con el ciclo PDCA: requiere **políticas y planificación** (Planificar), **implementación operativa** (Hacer), **evaluación del desempeño** mediante monitoreo, medición, auditorías internas y revisión de la alta dirección (Verificar), y **mejora continua** con acciones correctivas y preventivas (Actuar). Asimismo, introduce elementos clave como el **contexto de la organización** (entender las partes interesadas y factores internos/externos que afectan a la SST), el **liderazgo y participación de los trabajadores** (compromiso visible de la dirección y consulta activa a empleados) y un enfoque proactivo basado

Con el apoyo de:



en el **riesgo y las oportunidades**. En resumen, ISO 45001 proporciona la estructura general y buenas prácticas gestionables para que una empresa alcance un desempeño alto en seguridad y salud, sirviendo como columna vertebral para la certificación de “empresa segura y saludable”.

**Criterios del Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (ISBL):** En el contexto iberoamericano, organismos especializados han desarrollado criterios específicos para reconocer a las “**empresas saludables**”. Un ejemplo es el **Distintivo Empresa Saludable®** otorgado por el ISBL (España), un reconocimiento a organizaciones con un compromiso destacado en Salud, Seguridad y Bienestar [isbl.eu](http://isbl.eu). Este modelo toma como referencia los principios integrales de la OMS y los traduce en áreas de evaluación concretas: estrategia saludable, entorno físico y psicosocial de trabajo, promoción de la salud, y participación en la comunidad [isbl.eu](http://isbl.eu). En la práctica, el ISBL define cuatro grandes **principios** alineados con las áreas OMS, que son: **Estrategia Saludable, Entorno Físico/Psicosocial, Promoción de la Salud y Participación en la Comunidad** [isbl.eu](http://isbl.eu) [isbl.eu](http://isbl.eu). A su vez, despliega estos principios en **10 criterios específicos** que sirven para auditar y certificar a la empresa, entre los cuales se incluyen aspectos como la *gestión de la SST y el bienestar*, la *gestión de riesgos psicosociales*, el *liderazgo saludable*, la *comunicación saludable*, la *equidad y diversidad (inclusión)*, el *envejecimiento activo* de la plantilla, la *felicidad organizacional* y la gestión de los aspectos económicos de la salud laboral [isbl.eu](http://isbl.eu) [isbl.eu](http://isbl.eu). Estos criterios enfatizan que una empresa saludable no solo controla sus riesgos y cumple la ley, sino que impulsa una **cultura de salud integral**, con liderazgo ejemplar, comunicación transparente, respeto a la diversidad, atención al equilibrio trabajo-familia y medición de resultados en términos de bienestar. En esencia, los lineamientos del ISBL y organizaciones afines refuerzan la idea de que la salud laboral debe integrarse en la **estrategia corporativa**, con compromiso visible de la dirección, **participación activa de los empleados**, dotación de **recursos adecuados**, un enfoque integral (físico, mental, social), gestión basada en datos y mejora continua, coordinación profesional, transparencia informativa y evaluación de beneficios mediante indicadores medibles [studocu.com](http://studocu.com) [studocu.com](http://studocu.com). Estos principios y criterios guían la implantación del sistema en las empresas iberoamericanas para asegurar

Con el apoyo de:



que la certificación tenga un impacto real en la salud de los trabajadores y la sostenibilidad del negocio.

## 2. Estructura General del Sistema de Gestión

Para alcanzar la certificación de empresa segura y saludable, se debe implementar un **Sistema de Gestión** que integre los elementos anteriores en la operativa diaria de la organización. La estructura general de este sistema suele alinearse con la de ISO 45001 (adaptada a la realidad de cada empresa) y seguir el ciclo PDCA. A grandes rasgos, la estructura comprende los siguientes componentes:

- **Política y compromiso de la dirección:** La alta dirección debe definir una **Política de Seguridad, Salud y Bienestar** que establezca los compromisos de la empresa (cumplir la legislación, prevenir daños y promover la salud, mejorar continuamente, etc.). Esta política debe difundirse a todos los niveles. Asimismo, la dirección asume un rol de liderazgo visible, asignando responsabilidades claras y recursos para el sistema. Se formaliza la **estructura organizativa** para la SST (por ejemplo, comités de seguridad y salud, representantes de los trabajadores) y se nombra a los responsables de coordinar las iniciativas de bienestar.
- **Planificación (Planificar):** En esta etapa inicial se diseña la hoja de ruta del sistema. Incluye realizar una **evaluación inicial o análisis de contexto** para conocer la situación de partida de la empresa. Esto implica identificar las partes interesadas (trabajadores, autoridades, clientes, comunidad) y sus necesidades, entender el contexto interno/externo (p. ej., tipo de actividades, condiciones sociodemográficas de la plantilla, cultura organizativa) y definir el **alcance** del sistema de gestión (qué centros, actividades y personas abarca) [escuelaeuropeaexcelencia.com](https://escuelaeuropeaexcelencia.com). Luego se realiza la **identificación de peligros y evaluación de riesgos** en materia de SST, considerando tanto riesgos físicos/tradicionales (accidentes, ergonomía, agentes químicos/biológicos) como **riesgos psicosociales** (estrés, cargas de trabajo, etc.) y factores que afecten el bienestar (p. ej. hábitos de salud de empleados, necesidades de formación). También se identifican requisitos legales aplicables y requisitos internos o expectativas de las partes interesadas [escuelaeuropeaexcelencia.com](https://escuelaeuropeaexcelencia.com). Con esa

Con el apoyo de:



información, la empresa realiza un **análisis de brechas** frente a los criterios o estándares (por ejemplo, comparar la situación actual con las exigencias de ISO 45001 o del distintivo que persigue)[escuelaeuropeaexcelencia.com](http://escuelaeuropeaexcelencia.com). Tras diagnosticar la situación, se establecen **objetivos** claros de mejora (ej.: reducir tasa de accidentes en X%, implementar programa de actividad física para empleados, etc.) y se elabora un **plan de acción** para alcanzarlos, definiendo responsables, plazos, recursos necesarios e **indicadores de desempeño** para medir progreso[escuelaeuropeaexcelencia.com](http://escuelaeuropeaexcelencia.com). La planificación también contempla preparativos para emergencias (planes de respuesta a incendios, sismos u otros) y la definición de **métodos de seguimiento** (qué se medirá y con qué frecuencia). En resumen, la fase de Planificación sienta las bases: qué se quiere lograr en términos de seguridad y salud, y cómo se organizará la empresa para conseguirlo.

- **Implementación y Operación (Hacer):** En esta fase se pone en práctica todo lo planificado. Se desarrollan o actualizan los **procedimientos y protocolos** necesarios (por ejemplo, procedimientos de trabajo seguro, protocolos de uso de EPP – equipos de protección personal –, guías ergonómicas, protocolos de prevención de acoso, etc.). Es vital **asignar los recursos** humanos y materiales requeridos: desde nombrar coordinadores o técnicos de prevención, hasta invertir en mejoras físicas (señalización, ventilación, equipos seguros) o contratar servicios de salud ocupacional. También se lleva a cabo una intensa **comunicación y capacitación**: se forman los trabajadores en temas de seguridad, se realizan campañas de sensibilización (p. ej., sobre hábitos saludables, manejo del estrés) y se comunica a todos los niveles los objetivos y responsabilidades del sistema[escuelaeuropeaexcelencia.com](http://escuelaeuropeaexcelencia.com). La **participación de los empleados** se promueve activamente durante la implementación, por ejemplo a través de consultas, buzones de sugerencias, reuniones del comité de seguridad y salud, etc., de modo que los trabajadores estén involucrados y contribuyan con ideas y detección de problemas[studocu.com](http://studocu.com). Algunas acciones clave en esta etapa incluyen: ejecutar las medidas de control de riesgos (instalación de resguardos, mejora de procesos, controles médicos periódicos, etc.), **gestionar los riesgos en tiempo real** (identificar y resolver condiciones inseguras del día a día antes de que causen daños), atender las

Con el apoyo de:



situaciones de emergencia o incidentes que ocurran (aplicando los planes de respuesta), y seguir fomentando el bienestar con **programas de promoción de la salud** (ej.: pausas activas, nutrición, apoyo psicológico, etc.) [escuelaeuropeaexcelencia.com](http://escuelaeuropeaexcelencia.com). Toda la operación debe quedar **documentada** de manera adecuada (registros de capacitaciones, inspecciones realizadas, mantenimiento de equipos de seguridad, resultados de campañas de salud, etc.), ya que esta documentación servirá para evidenciar el funcionamiento del sistema durante la evaluación y la certificación.

- **Seguimiento y evaluación (Verificar):** Una vez en marcha las acciones, la empresa debe monitorear y medir de forma continua su desempeño en seguridad y salud. Esto corresponde a la fase de “**Verificar**” del ciclo PDCA. Aquí se recopilan los datos definidos en la planificación: por ejemplo, índices de siniestralidad (accidentes, incidentes, días perdidos), tasas de enfermedad profesional o ausentismo, resultados de exámenes de salud, indicadores de clima laboral (encuestas de estrés o satisfacción), grado de cumplimiento de los programas de bienestar (participación en actividades) y otros **KPI (indicadores clave)** que la organización haya establecido [escuelaeuropeaexcelencia.com](http://escuelaeuropeaexcelencia.com). Además de medir resultados, es importante **verificar en el terreno** si las medidas se están aplicando correctamente: esto se logra a través de **inspecciones periódicas** en los puestos de trabajo, observaciones de comportamientos seguros, reuniones con trabajadores para obtener retroalimentación, etc. [escuelaeuropeaexcelencia.com](http://escuelaeuropeaexcelencia.com). Una herramienta fundamental en esta etapa son las **auditorías internas** del sistema [escuelaeuropeaexcelencia.com](http://escuelaeuropeaexcelencia.com). En las auditorías, personal competente (idealmente independiente de las áreas auditadas) revisa tanto la documentación como las prácticas reales, para detectar incumplimientos o áreas de mejora respecto a los requisitos del sistema (y de la norma ISO 45001 o criterios de certificación). Asimismo, se **investigan los accidentes, incidentes y “cuasi-accidentes”** ocurridos [escuelaeuropeaexcelencia.com](http://escuelaeuropeaexcelencia.com), analizando las causas raíz para entender por qué fallaron las barreras de seguridad o qué falta por corregir. Toda esta información de seguimiento se plasma en informes y métricas que permiten a la organización evaluar objetivamente su desempeño. El fin último de esta fase es identificar desviaciones, problemas o nuevas

Con el apoyo de:



oportunidades, lo cual servirá de insumo para la mejora. Por ejemplo, si se detecta un aumento de lesiones musculares en cierto proceso, o bajos niveles de participación en una campaña de salud, esos hallazgos deberán ser atendidos en la siguiente fase.

- **Revisión y Mejora (Actuar):** Corresponde a la etapa final del ciclo PDCA, donde la empresa actúa sobre los hallazgos del seguimiento para **corregir problemas y mejorar continuamente** el sistema. Aquí la alta dirección juega un rol crítico al llevar a cabo la **Revisión por la Dirección**, que suele ser una reunión periódica (al menos anual) donde se analizan todos los resultados de SST y bienestar: el cumplimiento de objetivos, los indicadores de desempeño, los informes de auditorías, las investigaciones de accidentes, las quejas o sugerencias de trabajadores, cambios en la legislación, etc. Con base en esa información, la dirección evalúa la **eficacia del sistema** y decide **acciones**: puede ser necesario **actualizar los planes, procedimientos o la política** [escuelaeuropeaexcelencia.com](http://escuelaeuropeaexcelencia.com), redefinir objetivos más ambiciosos (o más realistas), reasignar recursos, reforzar ciertas formaciones, o introducir nuevas iniciativas (por ejemplo, si surge un riesgo psicosocial nuevo, implementar un programa específico para gestionarlo). Igualmente, se deben **corregir las no conformidades** detectadas: esto implica investigar las causas de fallos del sistema (p.ej., si en una auditoría interna se halló que no se estaban evaluando los riesgos ergonómicos en oficinas, o que las inspecciones de seguridad no cubrían todas las áreas, etc.), implementar **acciones correctivas** para que no se repitan esos fallos, y luego verificar su eficacia. La mejora continua también conlleva identificar **oportunidades**: por ejemplo, adoptar buenas prácticas de otras empresas, o aplicar nuevas tecnologías (como apps de reporte de incidentes) para fortalecer la gestión. Cabe destacar que en esta fase la retroalimentación de los trabajadores es muy valiosa: encuestas de satisfacción, reuniones de diálogo abierto o comités de mejora pueden ofrecer ideas sobre qué funciona y qué no. Al cerrar el ciclo con la fase “Actuar”, la empresa vuelve a **planificar con una base más sólida** en el siguiente ciclo PDCA, consolidando una cultura de aprendizaje y mejora permanente en seguridad y salud. Este mecanismo asegura que el sistema no se estanque, sino que evolucione con el

tiempo, aumentando su madurez y adaptándose a cambios (ya sean en la organización, en la normativa o en el conocimiento técnico).

En suma, la estructura general de un sistema de gestión de empresa segura y saludable abarca desde la definición estratégica (política, objetivos) hasta la implementación operativa y la retroalimentación para mejora. Es un **sistema integrado en la gestión general de la empresa**, no un añadido separado: debe vincularse con otros sistemas (calidad, medio ambiente, RRHH) y con los procesos de negocio. Para PYMEs u organizaciones pequeñas, esta estructura puede implementarse de forma **simplificada** (menos burocracia documental, roles combinados), pero manteniendo todos los elementos esenciales. Por ejemplo, en una PYME el dueño o gerente puede asumir el liderazgo directo del sistema y apoyarse en un asesor externo para la parte técnica; se pueden utilizar listas de verificación sencillas para inspecciones en lugar de softwares complejos, etc. Lo importante es que, proporcionalmente a su tamaño y riesgos, la empresa cuente con **un ciclo ordenado de planificación, acción, evaluación y mejora** en materia de seguridad, salud y bienestar.

### 3. Directrices Generales para su Implantación en Empresas

Implementar un sistema de empresa segura y saludable es un proceso **progresivo**. A continuación se enumeran directrices o pasos generales para llevarlo a la práctica, aplicables a empresas de diferentes tamaños (con las adaptaciones necesarias):

1. **Compromiso inicial y diagnóstico:** Inicie obteniendo el **compromiso expreso de la dirección**. Sin el apoyo real de la gerencia (en recursos y tiempo), el proyecto no prosperará. Una vez comprometida la alta dirección, realice un **diagnóstico inicial**. Esto implica evaluar el estado actual de la SST y bienestar en la empresa: ¿existen políticas o programas en marcha?, ¿cuáles son los principales riesgos de accidentes o enfermedades?, ¿qué datos de salud laboral se tienen (accidentalidad, absentismo)?, ¿cuál es el clima organizacional? Reúna esta información mediante revisiones de documentación existente, entrevistas con mandos y empleados, y inspecciones básicas. Identifique también las obligaciones legales mínimas en prevención de riesgos laborales



aplicables en su país (por ejemplo, disposiciones de la ley de seguridad y salud laboral local) y verifique el grado de cumplimiento.

2. **Formación del equipo de trabajo:** Conforme un **equipo de implementación** multipartito. Idealmente, incluya a un representante de la dirección, al responsable de SST (si existe, p. ej. el técnico de prevención o médico laboral), a personal de recursos humanos (por el enfoque de bienestar) y a **representantes de los trabajadores** de distintos niveles/departamentos [studocu.com](https://studocu.com). En PYMEs muy pequeñas, este “equipo” puede ser sólo el gerente junto con un asesor externo y uno o dos empleados involucrados. Lo importante es asegurar la **participación de empleados** desde el comienzo y tener diversidad de perspectivas. Este equipo liderará el diseño e implementación del sistema. Es útil en esta fase capacitarse: por ejemplo, formar al equipo en los conceptos de empresa saludable, norma ISO 45001, metodología PDCA, etc., para que tengan un lenguaje común y conocimientos base.
3. **Planificación de la implementación:** Con el diagnóstico en mano, el equipo debe planificar cómo cerrar las brechas detectadas y cumplir con los criterios del modelo elegido (ISO 45001, Distintivo u otro). Desarrolle un **plan de proyecto** donde se definan las acciones necesarias, responsables, tiempos y recursos. Priorice las acciones en función del riesgo y la factibilidad. Por ejemplo, si se halló que no hay evaluaciones formales de riesgos, una de las primeras tareas será realizarlas; si no existe un procedimiento de reporte de accidentes, habrá que crearlo de inmediato. Algunas acciones serán **inmediatas** (p. ej., corregir una condición de alto riesgo como máquinas sin protección), mientras que otras serán programas a mediano plazo (p. ej., implementar un programa de hábitos saludables). Aplique el principio de **mejora continua incremental**: no intente hacer todo a la vez en su máxima extensión, sino establecer metas anuales alcanzables. Para PYMEs, puede ser útil apoyarse en guías simplificadas o modelos proporcionados por autoridades locales de trabajo o cámaras empresariales, que muchas veces tienen manuales básicos de SST adaptados a pequeñas empresas.
4. **Desarrollo de la documentación básica:** Elabore la documentación esencial del sistema. Esto típicamente incluye: la **Política de SST y Bienestar** (aprobada por gerencia), un **manual o procedimiento general** que describa cómo se



gestionarán los cuatro ámbitos (seguridad física, psicosocial, salud individual, comunidad), procedimientos específicos para procesos críticos (por ej., manejo seguro de sustancias peligrosas, protocolo de atención a emergencias, protocolo anti-estrés), formatos de registros (checklists de inspección, formularios de reporte de incidente, encuestas de salud, etc.), y un **plan de actividades anual** en SST/Bienestar. No es necesario generar un exceso de papel; la documentación debe ser la suficiente para orientar las acciones y demostrar lo realizado. En PYMEs es aceptable usar documentos sencillos, incluso plantillas preexistentes adaptadas a la realidad local.

5. **Ejecución de acciones y capacitación:** Ponga en marcha las **acciones planificadas**. Aquí, la comunicación es clave: lance campañas internas para difundir la nueva política y motivar a todos a participar. Realice **capacitaciones iniciales** a todo el personal sobre los nuevos procedimientos de seguridad y las iniciativas de salud (por ejemplo, formaciones en primeros auxilios, ergonomía en el puesto, hábitos de vida saludable, etc.). Asegúrese de documentar quién recibe qué formación. Empiece a **operar los controles de riesgo**: ejecute las inspecciones de seguridad programadas, gestione las correcciones de las deficiencias encontradas, entregue equipos de protección personal donde corresponda, etc. Simultáneamente, implemente actividades de promoción de la salud acordes a los intereses de sus empleados (por ejemplo, un pequeño torneo deportivo, distribución de material educativo, evaluaciones médicas preventivas anuales). Una buena práctica es lograr **“victorias rápidas”** al inicio: acciones de impacto inmediato y visible que demuestren mejoras (p. ej., instalar extintores donde faltaban, arreglar la iluminación deficiente, organizar una charla motivacional sobre bienestar). Esto genera confianza en el proceso. Establezca canales para que los trabajadores aporten retroalimentación continua – como reuniones periódicas o un representante de salud por área – e **involucre activamente a los sindicatos** o comités existentes.
6. **Monitoreo y ajuste periódico:** No espere hasta el final para evaluar; desde el primer momento implemente mecanismos de **seguimiento periódico**. Por ejemplo, al cabo de unos meses del inicio, reúnan al equipo y revisen indicadores tempranos: ¿ha mejorado la tasa de incidentes?, ¿hay más participación en las actividades de salud?, ¿se están completando las inspecciones mensuales? Use

listas de verificación sencillas para verificar cumplimiento de tareas programadas. Cualquier obstáculo que surja (falta de tiempo de mandos intermedios, baja asistencia a una capacitación, etc.) debe registrarse y discutirse para encontrar soluciones. La implementación es un proceso de **aprendizaje**, así que ajuste el plan según sea necesario. Si cierto enfoque no funciona, cambie de estrategia. Documente estos ajustes para mostrar la trazabilidad de la mejora.

7. **Auditoría interna y pre-evaluación:** Una vez que el sistema haya operado por un ciclo completo (por ejemplo, 6 meses a 1 año), realice una **evaluación interna integral**. Esto puede ser una **auditoría interna** formal (siguiendo la norma ISO 45001) o, en empresas pequeñas, una **autoevaluación** utilizando los criterios de la certificación deseada. El objetivo es medir cuánto se ha logrado y qué falta por mejorar antes de someterse a la certificación oficial. Revise cada elemento del sistema contra los requisitos: ¿Se dispone de evidencia de las acciones? ¿Están cumplidos los 10 criterios del Distintivo (o los capítulos de ISO 45001) en su totalidad? Involucre a personal externo si es posible (auditores de otra empresa, consultores) para tener una mirada imparcial. Los hallazgos de esta auditoría interna servirán para corregir deficiencias finales.
8. **Actuación sobre mejoras y consolidación:** Atienda las **no conformidades o brechas** encontradas en la evaluación interna. Puede implicar actualizar documentos, reforzar la formación en ciertos temas, hacer mantenimiento adicional o mejorar controles técnicos. Priorice las correcciones críticas (p. ej., si se detectó que falta evaluar un riesgo importante, realícelo de inmediato). Use esta etapa para **consolidar las buenas prácticas**: institucionalice lo que funcionó bien (por ejemplo, incluir las actividades de bienestar exitosas en el calendario anual de la empresa, o hacer permanente el comité de salud si antes era temporal). Asegúrese de que la cultura preventiva haya calado en todos los niveles: converse con empleados y supervisores para verificar que conocen la política y sus responsabilidades.
9. **Certificación o reconocimiento externo:** Llegado el momento, contacte con la entidad certificadora apropiada. Si busca la certificación ISO 45001, deberá contratar a un organismo de certificación acreditado que realice la auditoría externa. Si busca un distintivo como el del ISBL u otro reconocimiento local (por

Con el apoyo de:



ejemplo, algunos países tienen “**sellos de empresa saludable**” otorgados por ministerios de trabajo o asociaciones), siga su proceso de solicitud formal [isbl.eu](https://isbl.eu). Usualmente, el proceso consiste en enviar una **memoria o auto-reporte** del sistema implementado, someterse a una **evaluación in situ** por parte de auditores externos (que entrevistarán empleados, revisarán documentos y evidencias en la empresa) y finalmente, esperar la **decisión de un comité** que otorga la certificación o distintivo. Prepárese para estas auditorías externas asegurándose de que toda la documentación esté organizada y accesible, y de que el personal sepa responder sobre las prácticas implementadas (por ejemplo, los trabajadores puedan hablar de las medidas de seguridad de su puesto o de las actividades de salud en las que han participado). Si la auditoría resulta exitosa, la empresa obtendrá la certificación deseada; si hay no conformidades, generalmente tendrá oportunidad de corregirlas en un plazo para finalmente obtener el certificado.

10. **Mantenimiento y mejora post-certificación:** La certificación no es el final, sino una etapa más. Tras conseguirla, la empresa debe **mantener el sistema** (la mayoría de certificaciones requieren auditorías de seguimiento anuales o bianuales). Continúe operando el ciclo PDCA año tras año, fijando nuevos objetivos de mejora. Use el prestigio de la certificación como motivación adicional para empleados y como valor agregado de la empresa frente a clientes y sociedad, pero evite la autocomplacencia. Siga incorporando innovaciones en salud laboral y adaptándose a los cambios (por ejemplo, nuevas regulaciones o avances tecnológicos). Mantener una empresa saludable es un proceso dinámico y requerirá perseverancia y adaptación continua.

Estas directrices generales deben adaptarse a la realidad de cada organización. En empresas pequeñas, algunos pasos pueden simplificarse (por ejemplo, combinar la fase de diagnóstico y planificación en un solo esfuerzo conjunto, o externalizar la auditoría interna a alguna consultora por falta de personal interno). En empresas grandes, quizás se requiera desplegar equipos por centros de trabajo o contar con software especializado para manejar la gran cantidad de datos. El enfoque iberoamericano debe también considerar la **cultura local**: por ejemplo, en algunos países será importante alinear las acciones con iniciativas gubernamentales de salud

ocupacional vigentes, o tener en cuenta barreras idiomáticas y de nivel educativo en la comunicación con trabajadores. La clave es mantener siempre presentes los principios rectores (OMS, PDCA, ISO) y avanzar paso a paso de forma **ordenada y sistemática** hacia un entorno laboral más seguro y saludable.

#### 4. Mecanismos de Seguimiento, Evaluación y Mejora

Un aspecto crítico de la gestión es contar con mecanismos sólidos para **seguir, evaluar y mejorar** el desempeño en seguridad, salud y bienestar laboral. Algunos de los mecanismos centrales incluyen:

- **Indicadores de desempeño (KPI) en SST y Bienestar:** Definir métricas cuantitativas y cualitativas para monitorear la eficacia del sistema. Entre los indicadores típicos están: tasa de frecuencia y de gravedad de accidentes de trabajo, índice de días perdidos por enfermedad común o laboral, porcentaje de trabajadores que participan en programas de promoción de salud, resultados de evaluaciones de riesgos (porcentaje de acciones preventivas implementadas), indicadores de clima (por ejemplo, nivel de estrés reportado en encuestas), rotación de personal y ausentismo, entre otros. Estos KPIs deben medirse regularmente (mensual, trimestral, anual según corresponda) [escuelaeuropeaexcelencia.com](https://www.escolaeuropaexcelencia.com). Es recomendable presentarlos en **cuadros de mando** o informes periódicos que faciliten su análisis por la dirección y el comité de seguridad y salud.
- **Inspecciones y observaciones de campo:** Consisten en recorridos planificados por las instalaciones para verificar condiciones de seguridad y comportamientos. Pueden ser realizadas por el personal de SST, miembros del comité o supervisores entrenados. Las inspecciones verifican puntos de control (orden y limpieza, estado de máquinas, uso de EPP, cumplimiento de normas, etc.) y generan informes con hallazgos y acciones correctivas asignadas. Complementariamente, las **observaciones planeadas de trabajo (OPT)** sirven para monitorear cómo trabajan las personas, reforzando prácticas seguras y corrigiendo desviaciones in situ. Estos mecanismos permiten identificar riesgos no reportados y verificar que las mejoras implementadas se mantienen en el tiempo.



- **Sistemas de reporte y comunicación interna:** Es vital que exista una **fácil comunicación** para reportar incidentes, peligros o sugerencias. Debe implantarse un sistema donde cualquier empleado pueda notificar, por ejemplo, una “condición insegura” o un “casi-accidente” sin temor a represalias. Esto puede ser mediante formatos en papel, buzones anónimos o herramientas digitales sencillas. Cada reporte debe ser investigado y atendido oportunamente. De igual forma, se pueden hacer **encuestas periódicas** de percepción entre los trabajadores para evaluar factores psicosociales (nivel de satisfacción, carga mental, etc.) y su percepción de las iniciativas de bienestar. La retroalimentación activa ayuda a ajustar las medidas a las necesidades reales.
- **Auditorías internas del sistema:** Ya mencionadas en la etapa de implementación, las auditorías internas formales son un mecanismo de evaluación exhaustiva. Deben realizarse al menos una vez al año (o antes de una auditoría externa de certificación). Los auditores internos revisan cada componente del sistema contra una **lista de verificación** basada en ISO 45001 o en los criterios de certificación. Las auditorías incluyen revisión documental (políticas, registros, resultados) y verificación en campo (entrevistas, observación directa). Al final, se emite un informe con **no conformidades** (fallos respecto a requisitos), **observaciones** (oportunidades de mejora) y fortalezas detectadas. Las no conformidades obligan a acciones correctivas, mientras que las observaciones sirven para mejorar más allá del mínimo. Este proceso interno mantiene al sistema “en forma” antes de cualquier evaluación externa.
- **Revisiones por la Dirección:** Como parte del ciclo PDCA, la alta dirección debe conducir revisiones periódicas (generalmente anuales) del desempeño del sistema [escuelaeuropeaexcelencia.com](http://escuelaeuropeaexcelencia.com). En estas reuniones de revisión, la gerencia evalúa toda la información de seguimiento recopilada: resultados de indicadores, cumplimiento de objetivos, estado de acciones correctivas, cambios contextuales, etc. Se suelen elaborar informes ejecutivos para esta reunión. El propósito es tomar **decisiones informadas**: por ejemplo, redefinir la política, reasignar recursos, reconocer logros o reforzar áreas débiles. De la revisión por la dirección surgen instrucciones concretas para el siguiente ciclo (p. ej., “mejorar la capacitación de mandos medios en liderazgo saludable” o “adquirir un nuevo



sistema de ventilación en planta de pintura en Q2”). Documentar estas revisiones es importante para demostrar el compromiso continuo de la dirección.

- **Benchmarking y aprendizaje externo:** Otro mecanismo de mejora es comparar el desempeño propio con referentes externos. Participar en redes o asociaciones de empresas saludables (por ejemplo, la **Red Española de Empresas Saludables** impulsada por el INSST, o foros sectoriales en Iberoamérica) permite intercambiar experiencias e indicadores. También, si la empresa forma parte de un grupo empresarial, se pueden comparar indicadores de distintos sitios o filiales. Este benchmarking ayuda a identificar *gaps* de desempeño y adoptar mejores prácticas de otros. Del mismo modo, mantenerse al día con publicaciones técnicas, normativas nuevas o guías de la OMS/OPS aporta ideas frescas para innovar en el sistema.
- **Mecanismo de mejora de acciones preventivas:** Cada vez que ocurra un incidente o se identifique una no conformidad, debe ejecutarse un **proceso de acciones correctivas y preventivas**. Esto implica analizar a fondo la causa raíz usando metodologías apropiadas (5 ¿Por qué?, diagrama de Ishikawa, etc.), implementar la acción correctiva (por ejemplo, reparar un defecto, modificar un procedimiento, reentrenar personal) y luego hacer seguimiento para asegurarse de que fue efectiva. Adicionalmente, se deben identificar causas potenciales de otros problemas similares (acción preventiva) y actuar antes de que ocurran. Documentar este ciclo de gestión de incidentes forma parte de los requisitos de mejora continua.
- **Seguimiento de la salud de los trabajadores:** Además de indicadores de procesos, es importante monitorear la **salud real** de la plantilla en el tiempo. Esto puede incluir: resultados de reconocimientos médicos periódicos (agregados, respetando la confidencialidad individual), indicadores de bienestar (por ejemplo, porcentaje de empleados con buena condición física, o con alguna patología crónica controlada), evaluaciones psicológicas laborales, etc. Si se detectan tendencias preocupantes (p. ej., aumento de casos de lumbalgia, o estrés elevado en un departamento), esos datos deben traducirse en intervenciones específicas. Contar con servicios médicos laborales o programas de vigilancia epidemiológica internos/externos facilita esta labor. La idea es que el sistema no

solo mida ausencia de accidentes, sino también la **salud positiva** y calidad de vida laboral alcanzada.

- **Verificación del cumplimiento legal y reglamentario:** Un mecanismo de control crucial es revisar periódicamente que la empresa siga cumpliendo toda la normativa aplicable en SST. Esto puede hacerse mediante **auditorías legales** (internas o externas) que chequeen, por ejemplo, si están al día las mediciones obligatorias de ambiente laboral (ruido, iluminación), la formación preventiva obligatoria, las certificaciones de equipos de seguridad, las evaluaciones ergonómicas exigidas, etc. En Iberoamérica, las legislaciones nacionales suelen imponer requisitos mínimos; el sistema debe asegurarse de no desviarse de ellos en su búsqueda de la excelencia.

En resumen, estos mecanismos de seguimiento y evaluación garantizan que el sistema de empresa saludable **sea dinámico y autorregulado**. La mejora continua se concreta al integrar las lecciones aprendidas (de datos, de incidentes, de auditorías) en las nuevas decisiones y planes. Para las PYMEs, algunos de estos mecanismos pueden ser más sencillos (por ejemplo, usar listas de chequeo en lugar de software de indicadores, o auditorías cruzadas entre pequeñas empresas de un gremio en vez de un departamento interno dedicado), pero ninguno debería omitirse. Sin medición ni evaluación, el sistema caería en la complacencia o perdería efectividad con el tiempo.

## 5. Elementos Clave para la Certificación

Al buscar una certificación formal de “empresa segura y saludable”, es necesario que el sistema de gestión implemente **ciertos elementos clave** que serán verificados por los evaluadores. A continuación se resumen los componentes y evidencias fundamentales que cualquier esquema de certificación (sea ISO 45001 u otros distintivos) requerirá:

- **Política integrada de Seguridad, Salud y Bienestar:** Un documento firmado por la alta dirección que declare los compromisos de la empresa en estos ámbitos (cumplimiento legal, eliminación de peligros, prevención de daños, promoción de la salud, consulta y participación de empleados, mejora continua,

etc.). Debe estar difundida entre la plantilla (los trabajadores deberían conocer sus lineamientos generales).

- **Identificación de peligros y evaluación de riesgos:** Evidencia de que la empresa realiza de forma periódica un **análisis de riesgos** en el entorno de trabajo cubriendo: riesgos de seguridad (accidentes, incendios), riesgos higiénicos (exposición a agentes químicos, ruido, temperaturas extremas), riesgos ergonómicos (movimientos repetitivos, posturas forzadas) y riesgos psicosociales (estrés, acoso, fatiga). Deben existir **matrices de riesgos** o informes técnicos que muestren los peligros identificados, la evaluación de su nivel de riesgo y las medidas de control propuestas para cada uno. Esto demuestra un enfoque preventivo sistemático.
- **Requisitos legales y reglamentarios:** Registro de los requisitos legales aplicables en materia de SST (leyes nacionales, normas técnicas, reglamentos específicos del sector, etc.) y evidencia de su cumplimiento. Por ejemplo: tener al día las evaluaciones obligatorias, los permisos o registros requeridos (si aplica), exámenes de salud ocupacional según la ley, cumplimiento de límites de exposición a contaminantes, etc. Muchas certificaciones verificarán que la empresa esté **al día legalmente** como condición básica.
- **Objetivos de mejora y programas:** Lista de **objetivos medibles** que la organización se ha propuesto en seguridad, salud y bienestar (p. ej., “reducir la tasa de accidentes en 20% este año” o “implementar un programa de alimentación saludable para el 100% del personal”). Junto a cada objetivo debe haber un **plan o programa** que detalle las acciones, responsables y plazos para lograrlo. Durante la auditoría se comprueba no solo que existan estos objetivos, sino que se les haya dado seguimiento (indicadores actuales vs metas) y que algunos se hayan alcanzado o se esté progresando.
- **Organización, roles y participación:** Evidencias de la estructura organizativa para SST. Esto incluye: nombramientos de responsables (ej.: un **Responsable de SST** o “Service Manager” en PYMEs, comités de seguridad formados con actas de reuniones periódicas, delegados de prevención designados), y **mecanismos de participación de trabajadores** (actas de reuniones donde trabajadores opinaron, encuestas respondidas, iniciativas sugeridas por empleados e implementadas, etc.). La certificación buscará constatar que existe

un diálogo social real en estos temas y que los empleados tienen voz y están involucrados [studocu.com](http://studocu.com).

- **Capacitación, información y concienciación:** Registros de **formación** impartida a los trabajadores en materia de seguridad y salud. Por ejemplo: listas de asistencia a cursos de inducción de SST, capacitaciones específicas (manejo de extintores, ergonomía, conducción segura, gestión del estrés, etc.), comunicaciones internas (boletines, carteles, correos informativos) relacionadas con salud y bienestar. Se espera ver que todos los empleados (incluyendo eventuales, contratistas si se incluyen) han recibido información adecuada para trabajar de forma segura y saludable. En PYMEs, esto puede ser más informal, pero debe haber evidencia (por ejemplo, minutas de charla de seguridad semanales).
- **Control operacional de riesgos:** Evidencias de que la empresa **implementó medidas de control** para los riesgos significativos. Esto podría ser: fotos o listas de verificación mostrando protecciones colectivas instaladas (guardas, barandillas), fichas de entrega de EPP a trabajadores expuestos, mediciones ambientales (ruido, calidad de aire) demostrando que se mantienen bajo límites, planes de mantenimiento preventivo de equipos críticos, protocolos de seguridad para tareas peligrosas y su cumplimiento, etc. Si el riesgo existe, la auditoría querrá ver qué hace la empresa al respecto en la práctica.
- **Programas de vigilancia de la salud y promoción del bienestar:** Un elemento diferenciador de una empresa “saludable” es que no se queda en prevenir accidentes, sino que **promueve activamente la salud**. Así, es clave mostrar iniciativas como: exámenes médicos ocupacionales (aptitudes, específicos por riesgo), **programas de promoción de la salud** (ej.: vacunación de la gripe in-company, convenios con gimnasios, talleres de pausas activas, concursos de pasos caminados, etc.), apoyo a la salud mental (línea de ayuda psicológica, charlas sobre manejo de estrés, formación a mandos en liderazgo positivo). También acciones de conciliación y bienestar social: políticas de flexibilidad horaria, programas de diversidad e inclusión, gestión de la fatiga, etc. [isbl.eu](http://isbl.eu). Cuanta más evidencia haya de estos programas (listados de actividades realizadas, fotos, testimonios de empleados beneficiados), más sólida será la demostración de compromiso con el bienestar.



- **Gestión de emergencias y preparación ante contingencias:** La certificación revisará que existan **planes de emergencia** (por incendio, evacuación, primeros auxilios) y que se hayan realizado simulacros o entrenamientos. De igual modo, para riesgos inusuales (p. ej., pandemia), se valora que la empresa tenga medidas de continuidad y protocolos especiales (un ejemplo reciente es cómo se aplicaron protocolos COVID-19). Esto refleja la capacidad de respuesta ante crisis sanitarias o de seguridad.
- **Monitoreo, medición y análisis:** Como ya se detalló, es crítico contar con datos de seguimiento. En la auditoría se presentarán **reportes o indicadores** de SST: por ejemplo, estadísticas de accidentabilidad comparativas de los últimos 2-3 años, resultados de encuestas de clima/estrés, cumplimiento de inspecciones programadas, etc. Igualmente, demostrar el uso de esos datos para mejora (actas de reuniones donde se discutieron los indicadores y se tomaron decisiones).
- **Auditorías internas realizadas:** Deberán mostrarse los informes de auditoría interna y seguimiento de acciones correctivas. Una certificación como ISO 45001 explícitamente exige evidencias de al menos un ciclo de auditoría interna completo antes de la auditoría externa. Los auditores querrán ver que la organización evaluó su propio sistema y gestionó los hallazgos.
- **Revisión por la Dirección documentada:** Mostrar el acta o informe de la última revisión gerencial, incluyendo qué temas se discutieron (indicadores, resultados de auditorías, quejas, etc.) y qué decisiones o acciones se aprobaron. Esto comprueba el liderazgo activo de la alta dirección en el sistema.
- **Mejoras implementadas y lecciones aprendidas:** Un punto clave es demostrar **mejora continua real**. Se debe preparar ejemplos concretos de mejoras logradas gracias al sistema: p. ej., “Se detectó alta rotación en un área por estrés, se implementó horario flexible y programa de mindfulness, y al año siguiente la rotación bajó 15%”; o “El índice de accidentes bajó de 10 a 3 en dos años tras instalar nuevas protecciones y formar al personal”. Mostrar antes y después ayuda a convencer a los evaluadores de la eficacia del sistema. Asimismo, mostrar cómo se han abordado incidentes: evidencia de investigaciones de accidentes y acciones correctivas completadas con éxito.

Con el apoyo de:



- **Cultura preventiva y de bienestar:** Aunque es algo intangible, los evaluadores buscarán señales de que la cultura de la empresa refleja los valores de seguridad y salud. Por ejemplo, entrevistarán a empleados aleatoriamente; si ellos manifiestan que sienten el apoyo de la empresa en su bienestar, que pueden detener una tarea insegura sin represalias, que participan con gusto en actividades saludables, etc., eso sumará puntos. A veces se realizan pequeñas encuestas confidenciales durante la auditoría o se observa el comportamiento espontáneo (¿usan los EPP sin que les estén vigilando? ¿se ven mensajes de seguridad en los murales?).
- **Cumplimiento de los criterios específicos del esquema de certificación:** Finalmente, cada programa tiene requisitos particulares. En ISO 45001, por ejemplo, se espera ver un **sistema documentado** con sus 10 cláusulas cumplidas (incluyendo gestión de cambios, compra segura, control de contratistas, etc.). En el Distintivo ISBL, comprobarán los 10 criterios (liderazgo, comunicación, etc.) mediante evidencias como encuestas de satisfacción, programas de diversidad implementados, políticas anti-discriminación, etc. [isbl.euisbl.eu](http://isbl.euisbl.eu). Conviene revisar punto por punto los criterios oficiales y asegurarse de tener evidencia para cada uno.

En resumen, la empresa debe demostrar de manera **tangible y verificable** que cuenta con un sistema robusto que cubre todos los ángulos: desde el liderazgo y la estrategia, hasta la última línea de control operativo y los resultados obtenidos. La documentación organizada (manuales, procedimientos, registros), las entrevistas al personal y la observación directa serán las fuentes para evaluar estos elementos clave. Una recomendación es realizar un **pre-chequeo** con listas de verificación antes de la auditoría de certificación, asegurando que nada se quede sin evidencia.

Cabe destacar que, para PYMEs, los certificadores suelen aplicar el principio de proporcionalidad: no se espera la misma complejidad que en una multinacional, pero sí que todos estos elementos existan al menos de forma básica. Por ejemplo, tal vez la PYME no tenga un software de registro de accidentes, pero sí un cuaderno o archivo Excel donde los anota y analiza. Mientras el espíritu de cada elemento esté cubierto, la certificación será viable.

Con el apoyo de:



Con todos estos componentes en su lugar, una empresa iberoamericana estará bien preparada para obtener la certificación de **Empresa Segura y Saludable**. Más importante aún, habrá consolidado internamente una forma de trabajo que cuida a las personas y mejora el desempeño organizacional. La certificación entonces se vuelve un reconocimiento formal a una cultura preventiva y de bienestar que ya es parte del ADN de la empresa, beneficiando tanto a los colaboradores como a la productividad y sostenibilidad del negocio en el largo plazo. [isbl.eustudocu.com](http://isbl.eustudocu.com)

Con el apoyo de:



## ANEXO: PRONTUARIO

## Prontuario – Certificación de Empresa Segura y Saludable (Iberoamérica)

**Uso:** Mantén esta guía a la vista para chequear rápidamente qué falta en tu camino hacia la certificación ISO 45001 / Distintivo ISBL.

---

### 1. Fundamentos Clave

- **Modelo OMS** ▶ Entorno físico | psicosocial | recursos personales de salud | participación en la comunidad.
  - **Ciclo PDCA** ▶ Planificar → Hacer → Verificar → Actuar (mejora continua).
  - **ISO 45001** ▶ Sistema de gestión de SST basado en riesgo y oportunidades.
  - **Criterios ISBL** ▶ 10 criterios de estrategia saludable, liderazgo, comunicación, diversidad, etc.
- 

### 2. Pasos Exprés (Ruta de 10 hitos)

1. **Compromiso de la Dirección** 📄 Política firmada.
  2. **Equipo SST & Bienestar** 👥 Con participación laboral.
  3. **Diagnóstico Inicial** 🔍 Matriz de riesgos + brecha legal.
  4. **Objetivos & Plan de Acción** 🎯 SMART + responsabilidades.
  5. **Documentación Básica** 📁 Procedimientos críticos, registros.
  6. **Acciones de Control & Promoción** ✂️ + ☑️♂️.
  7. **Capacitación y Comunicación** 🗣️ Registro de asistentes.
  8. **Seguimiento de Indicadores** 📊 KPIs mensuales.
  9. **Auditoría Interna** ✓ Lista de verificación.
  10. **Revisión de Dirección & Certificación** 🔄 Informe y plan de mejora.
- 

### 3. Documentos Imprescindibles

- Política de Seguridad, Salud y Bienestar.
- Matriz de peligros/riesgos y plan de control.
- Lista de requisitos legales y estado de cumplimiento.
- Plan anual SST + Bienestar con objetivos.
- Procedimientos de emergencia y control operativo.
- Registros: inspecciones, incidentes, formación, programas de salud.
- Informe de auditoría interna y acciones correctivas.
- Acta de revisión por la dirección.

---

#### 4. Indicadores Clave (KPIs)

Categoría	Indicador	Frecuencia
Accidentes	Tasa de frecuencia (TF) y gravedad (TG)	Mensual
Salud	Días perdidos por enfermedad	Mensual
Bienestar	% de participación en programas	Trimestral
Cultura	Índice de clima/estrés	Semestral
Cumplimiento	% acciones plan VS ejecutadas	Mensual

---

#### 5. Cronograma PDCA Sugerido (12 meses)

Mes	Actividad principal
1 – 2	Compromiso, diagnóstico, política
3 – 4	Plan de acción y formación inicial
5 – 9	Ejecución de controles y programas de salud
6 +	Seguimiento mensual indicadores
10	Auditoría interna
11	Revisión por la dirección
12	Auditoría externa / certificación

---

#### 6. Checklist “Listos para Certificar”

**Tip PYME:** Simplifica la documentación (plantillas básicas) pero NO omitas pasos.

---

#### 7. Contactos Útiles

- **Autoridad laboral local:** requisitos legales de SST.
  - **Entidad certificadora acreditada:** fechas y tarifas de auditoría.
  - **Asociaciones empresariales/ISBL:** recursos y buenas prácticas.
- 

**Mantén el foco:** “Cuida a las personas, mide resultados, mejora cada día.”