



Prácticas recomendadas para programas de seguridad y salud



Administración de Seguridad
y Salud Ocupacional

[osha.gov/safetymanagement](https://www.osha.gov/safetymanagement)

OSHA 4170 Febrero de 2022

EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD

Estas prácticas para programas de seguridad y salud son solo recomendaciones. No se exige a los empleadores tener un programa de seguridad y salud que cumpla con ellas y no se les citará por no tener un programa de seguridad y salud que cumpla con este documento.

Estas prácticas recomendadas conciernen a los empleadores, excepto en la industria de la construcción, para quienes hay diferentes *prácticas recomendadas para programas de seguridad y salud para la industria de la construcción*.

PREFACIO

Crear un programa de seguridad y salud en el lugar de trabajo es una de las maneras más eficaces de proteger su más valioso recurso: sus empleados. Perder empleados debido a lesiones o enfermedad, aun si es por un corto período de tiempo, puede causar interrupciones y costos importantes, tanto para usted como para los empleados y sus familias. También puede perjudicar la moral, la productividad, el volumen de ventas y la reputación del lugar de trabajo.

Los programas de seguridad y salud fomentan un enfoque proactivo para “descubrir y remediar” peligros en el lugar de trabajo antes de que puedan causar lesiones o enfermedades. En lugar de reaccionar a un incidente, la gerencia y los empleados colaboran para identificar y resolver problemas antes de que se presenten. Esta colaboración crea confianza, aumenta la comunicación y, a menudo, conduce a otras mejoras en el negocio. Los empleadores que han implementado programas de seguridad y salud, incluidos muchos de los que pertenecen a los Programas de protección voluntaria (VPP, por sus siglas en inglés) o al Programa de reconocimientos de logros en materia de seguridad y salud (SHARP, por sus siglas en inglés) de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) para pequeñas y medianas empresas, han descubierto también que la gestión orientada a la seguridad conduce a productos o resultados de más alta calidad y a más ganancias.

Miles de empleadores responsables han usado las Pautas de gestión del programa de seguridad y salud de 1989 de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional como un plan para preparar un programa de seguridad y salud eficaz.¹

Muchas cosas han cambiado, sin embargo, desde que se publicaron dichas pautas:

¹ 54 FR 3904-16, 26 de enero de 1989..

Recursos y herramientas para apoyar la implementación de estas prácticas recomendadas

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional ha creado una página web dedicada para apoyar la implementación de estas prácticas recomendadas en osha.gov/safetymanagement. Esta página incluye lo siguiente:

- **Recursos adicionales.** Artículos y fuentes de información relacionados con cada elemento fundamental de las prácticas recomendadas, más otros temas que se discuten en la prácticas recomendadas.
- **Herramientas.** Plantillas, hojas de trabajo y materiales de referencia descargables que usted puede usar a medida que desarrolla su propio programa de seguridad y salud.

Visite la [página web de las prácticas recomendadas](https://osha.gov/safetymanagement) y explore los recursos disponibles. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional actualizará la página web y agregará recursos y herramientas a medida que estén disponibles.

- La naturaleza del trabajo está evolucionando a medida que la economía sigue cambiando de una base de manufactura a una de servicio y de una fuerza laboral estática a una a menudo móvil.
- La automatización de las actividades laborales significa que se están integrando la tecnología, las computadoras y la robótica a nuestros lugares de trabajo, introduciendo a menudo peligros nuevos y diferentes.

- La mayor diversidad en el lugar de trabajo significa que personas de diferentes entornos y culturas trabajan hombro a hombro, hablando a menudo idiomas diferentes.
- Una fuerza laboral que envejece y el aumento del trabajo y el estilo de vida sedentarios significa que algunos empleados corren un mayor riesgo de trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo.
- Hay un mayor reconocimiento que los empleados que trabaja en industrias que algunas consideran como seguras (tales como el sector de la salud, alojamiento, ventas al por menor y transporte) enfrentan peligros importantes.
- El aumento del empleo temporario y por contrato, así como el aumento de la “economía de los trabajos por encargo” significa que las relaciones tradicionales entre los empleados y empleadores está cambiando, por lo que se requerirán cambios a los programas y políticas de seguridad de manera a garantizar la seguridad de todos los empleados en los lugares de trabajo que se caracterizan por estas relaciones más nuevas y más fluidas.

Estas nuevas prácticas recomendadas reflejan estos cambios. También reflejan lo que hemos aprendido de los mejores programas de su clase y lo que los hace eficaces. En particular, estas prácticas recomendadas ponen un mayor énfasis en la participación de los empleados e incluyen un elemento más sólido de evaluación del programa para ayudar a producir mejoras continuas. Las prácticas recomendadas también resaltan la necesidad de comunicación y coordinación en los lugares de trabajo que cuentan con más de un empleador.

Además, estas nuevas prácticas recomendadas crean enfoques exitosos y mejores prácticas que han evolucionado bajo los programas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, tales como los Programas de protección voluntaria y el Programa de reconocimientos de logros en materia de seguridad y salud. También se adaptan a las normas de consenso nacionales e internacionales.²

2 Una comparación de estas prácticas recomendadas, las pautas de 1989, los programas voluntarios de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional y otras normas de consenso están disponibles en el sitio web de las Prácticas recomendadas para programas de seguridad y salud.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
LIDERAZGO DE LA DIRECCIÓN.....	9
PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO	12
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PELIGROS	17
PREVENCIÓN Y CONTROL DE PELIGROS.....	23
INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	27
EVALUACIÓN Y MEJORA DEL PROGRAMA.....	31
COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN PARA EMPLEADORES ANFITRIONES, CONTRATISTAS Y AGENCIAS DE EMPLEO	34
LISTA DE ABREVIATURAS.....	38
GLOSARIO DE TÉRMINOS	38



INTRODUCCIÓN

ESTAS PRÁCTICAS RECOMENDADAS brindan a los empleadores responsables, empleados y representantes de los empleados³ un marco sólido y flexible para abordar los problemas de seguridad y salud en distintos lugares de trabajo. Pueden usarse en cualquier lugar de trabajo, pero serán especialmente útiles en lugares de trabajo pequeños y medianos. Pueden aplicarse de igual manera en lugares

de trabajo de manufactura tradicional y fija, así como en el sector del servicio, la salud, las ventas al por menor e incluso entornos laborales móviles o en oficina. También incluyen pautas dirigidas específicamente a situaciones de trabajo con empleados temporarios y varios empleadores. Hay prácticas recomendadas diferentes disponibles para la industria de la construcción.

³ La participación del empleado es vital para el éxito del programa. En varias partes de este documento la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional hace referencia no solamente a los empleados, sino también a sus representantes, tales como sindicatos, o grupos religiosos o comunitarios.

Las prácticas recomendadas ponen énfasis en un enfoque proactivo para gestionar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Los enfoques tradicionales son a menudo reactivos; es decir, se toman medidas solamente *después* de que un empleado se lesiona o enferma, se publica una norma o un reglamento nuevo o se descubre un problema que hay que corregir durante una revisión externa. Un enfoque mucho más eficaz es descubrir y resolver riesgos *antes* de que causen lesiones o enfermedades. Hacer esto evita los costos directos e indirectos de las lesiones y enfermedades de los empleados y promueven igualmente un entorno laboral positivo.

El concepto de mejora continua es fundamental en las prácticas recomendadas. Como con cualquier trayectoria, el primer paso es a menudo el más desafiante. La idea es empezar con un programa básico y avanzar a partir de este. Al enfocarse inicialmente en lograr metas moderadas, supervisar el rendimiento y evaluar los resultados, usted puede ayudar a que su lugar de trabajo avance, con el tiempo, por el camino de niveles más altos de seguridad y salud.

LAS VENTAJAS DE IMPLEMENTAR ESTAS PRÁCTICAS RECOMENDADAS

Los empleadores responsables saben que la meta principal de un programa de seguridad y salud es prevenir lesiones, enfermedades y la muerte en el lugar de trabajo, así como el sufrimiento y la dificultad financiera que estos incidentes pueden causar a los empleados, sus familias y sus empleadores.

Los empleadores pueden descubrir que implementar estas prácticas recomendadas les proporciona otras ventajas también. El compromiso renovado o aumentado a la seguridad y salud, así como el ambiente de cooperación entre los empleadores y los empleados están vinculados a:

- Mejoras en la calidad de los productos, procesos y el servicio.
- Mejor moral en el lugar de trabajo.
- Selección y retención mejoradas de empleados.
- Una imagen y reputación más favorable (entre los clientes, los proveedores y la comunidad).

En un estudio de empleadores pequeños en Ohio se descubrió que los reclamos de compensación de los empleados disminuyeron radicalmente después de trabajar con el programa SHARP de OSHA para adoptar programas similares a los que se describen en estas prácticas recomendadas.⁴

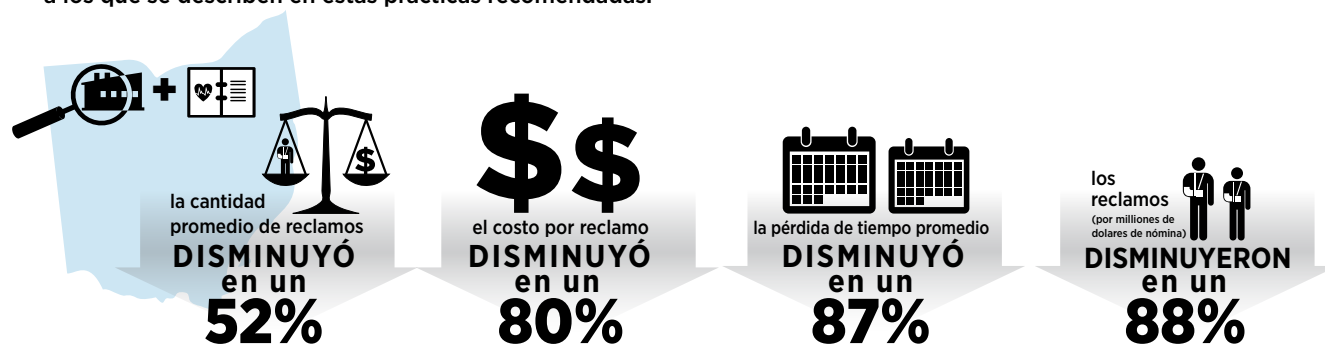


Figura 1. Fuente: Ohio Bureau of Workers' Compensation (2011), Ohio 21(d) SHARP Program Performance Assessment.

IMPLEMENTAR un programa de seguridad y salud



puede ayudar a los empleadores a evitar los



Se ha calculado

que estos **COSTOS INDIRECTOS** equivale a por los menos

2,7
veces los
COSTOS DIRECTOS⁵



Figura 2. Costos directos e indirectos. Fuente: Leigh, J.P. (2011), *Economic Burden of Occupational Injury and Illness in the United States*. *Milbank Quarterly*, 89:728-772.⁴

CÓMO USAR LAS PRÁCTICAS RECOMENDADAS

Cada sección de las prácticas recomendadas describe un elemento fundamental del programa (consultar la página 7), seguido de varios puntos a seguir. Cada punto a seguir es un ejemplo de los pasos que los empleadores y los empleados pueden tomar para crear, implementar, mantener y mejorar el programa de seguridad y salud. Puede usar la herramienta de auto evaluación que se encuentra en la [página web](#)

de las prácticas recomendadas para hacer un seguimiento de su avance y evaluar qué tan bien se ha implementado (o se implementará) cada punto a seguir.

Siete elementos interrelacionados

Los siete elementos fundamentales están interrelacionados y se consideran mejor como parte de un sistema integrado. Las medidas que se tomen según un elemento fundamental pueden afectar (y probablemente lo harán) las

4 El multiplicador de 2,7 para los costos indirectos incluye algunos costos sociales, tales como los costos de compensación laboral que el seguro no cubre.

10 COSAS SENCILLAS PARA EMPEZAR SU PROGRAMA

Si estas prácticas recomendadas parecen ser difíciles, aquí hay algunos pasos sencillos que puede tomar para empezar. Completar estos pasos le brindará una base sólida a partir de la cual tomar algunas de las medidas más estructuradas que se presentan en las prácticas recomendadas.

1. HAGA QUE LA SEGURIDAD Y LA SALUD SEAN LA PRIORIDAD PRINCIPAL

Haga siempre que la seguridad y la salud sean la prioridad principal. Informe a sus empleados que asegurarse de que terminan el día y se van a casa sin correr riesgos es la manera de hacer negocios. Asegúreles que usted va a colaborar con ellos para descubrir y corregir cualquier peligro que pudiera lesionarlos o enfermarlos.

2. DÉ EJEMPLO

Mantenga comportamientos no arriesgados y asegúrese de hacer que la seguridad sea parte de sus conversaciones diarias con sus empleados.

3. IMPLEMENTE UN SISTEMA DE INFORMES

Desarrolle y anuncie un procedimiento sencillo para que los empleados informen cualquier lesión, enfermedad, incidente (incluyendo accidentes potenciales o incidentes que casi desencadenan accidentes), peligros o inquietudes de seguridad y salud sin tener miedo de represalias. Incluya una opción para informar peligros o inquietudes anónimamente.

4. BRINDE CAPACITACIÓN

Capacite a los empleados en la manera de identificar y controlar los peligros usando, por ejemplo, la [Herramienta de capacitación para la identificación de peligros](#) de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional.

5. LLEVE A CABO REVISIONES

Revise el lugar de trabajo con los empleados y pídale que identifiquen cualquier actividad, parte

de equipo o material que les preocupe. Use listas de verificación, tales como las que se incluyen en el [Manual para pequeñas empresas](#) de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, para identificar problemas.

6. RECOPILE IDEAS PARA CONTROLAR LOS PELIGROS

Pida ideas a los empleados sobre mejoras y siga sus sugerencias. Deles tiempo durante las horas laborales, si es necesario, para buscar soluciones.

7. IMPLEMENTE LOS CONTROLES DE LOS PELIGROS

Asigne a los empleados la tarea de escoger, implementar y evaluar las soluciones que encontraron.

8. ABORDE LAS EMERGENCIAS

Identifique escenarios previsibles de emergencias y cree instrucciones sobre lo que se debe hacer en cada caso. Tenga una reunión para hablar de estos procedimientos y colóquelos en un lugar visible del lugar de trabajo.

9. PIDA OPINIONES SOBRE CAMBIOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Antes de hacer cambios importantes al lugar de trabajo, organización laboral, equipo o materiales, consulte con los empleados para identificar problemas posibles de seguridad o salud.

10. HAGA MEJORAS

Reserve un momento periódico para hablar de problemas de seguridad y salud, con la meta de identificar maneras de mejorar el programa.

medidas que se necesiten según uno o más de los otros elementos. Por ejemplo, hay que capacitar a los empleados en los procedimientos de preparación de informes y técnicas de identificación de peligros para que sean participantes eficaces. Por lo tanto, el elemento fundamental “Información y capacitación” apoya al elemento fundamental “Participación del empleado”. De manera similar, será más eficaz crear metas (como se describe en “Liderazgo de la dirección”) si evalúa rutinariamente su avance para satisfacerlas (consultar “Evaluación y mejora del programa”). Es importante avanzar en cada elemento fundamental para lograr el máximo de ventajas de este programa.

El enfoque no es el mismo para todos

A pesar de que los puntos a seguir en cada elemento fundamental son específicos, no son normativos. El proceso que se describe en estas prácticas recomendadas puede, y debe, adaptarse a las necesidades de cada lugar de trabajo. De la misma manera, su programa de seguridad y salud puede y debe evolucionar. La experimentación, la evaluación y la modificación del programa son todas partes del proceso. Es posible que también tenga revces de vez en cuando. Lo que es importante es que aprenda de los revces, mantenga su compromiso para descubrir lo que mejor funciona en su caso y continúe ensayando enfoques diferentes.

Las lesiones y enfermedades se presentan en todo tipo de lugares de trabajo, desde instalaciones de manufactura, hasta hospitales e instalaciones de atención médica, oficinas e industrias de servicio.⁵ Los empleados pueden incluso lesionarse o enfermarse fuera de las instalaciones físicas, tal como al conducir un vehículo durante una venta o una tarea de servicio. Los enfoques preventivos que se describen en estas prácticas recomendadas funcionan de la misma manera en todos los sectores de la economía, para todo tipo de

peligros, en entornos laborales móviles y fijos y para organizaciones pequeñas, medianas y grandes. Los empleadores pequeños podrían descubrir que pueden llevar a cabo las medidas que se describen en estas prácticas recomendadas usando comunicaciones y procedimientos informales. Los empleadores más grandes, que cuentan con procesos laborales y peligros más complejos, podrían necesitar un programa más formal y detallado. Es posible que también desee integrar su programa de seguridad y salud con otros programas que estén usando para administrar la producción, el control de calidad y la protección o sostenibilidad del medio ambiente.

La importancia de la participación del empleado

En todas estas prácticas recomendadas, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional pone énfasis en la importancia de la participación del empleado en el programa de seguridad y salud. Para que un programa tenga éxito, los empleados (y, si corresponde, sus representantes) deben participar en el desarrollo y la implementación de cada elemento del programa de seguridad y salud. Este énfasis en la participación del empleado es coherente con la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH, por sus siglas en inglés), las normas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) y las políticas y procedimientos de aplicación de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, los cuales reconocen los derechos y los papeles que desempeñan los empleados y sus representantes en asuntos de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Varios de los puntos a seguir que se describen en estas prácticas recomendadas dependen de perspectivas, experiencia y opiniones que pueden provenir solamente de los empleados y sus representantes.

⁵ Tenga en cuenta: la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional ha creado un documento por separado de *prácticas recomendadas para programas de seguridad y salud para la industria de la construcción*.

FIGURA 4. ELEMENTOS FUNDAMENTALES DE LAS PRÁCTICAS RECOMENDADAS PARA EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD

LIDERAZGO DE LA DIRECCIÓN	• La alta gerencia demuestra su compromiso para mejorar constantemente la seguridad y salud del lugar de trabajo, declara ese compromiso a los empleados y crea expectativas y responsabilidades para el programa. • Los gerentes a todos los niveles hacen que la seguridad y salud sea un valor fundamental de la organización, crean metas y objetivos de seguridad y salud, brindan apoyo y recursos adecuados para el programa y dan un buen ejemplo.
PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO	• Los empleados y sus representantes participan en todos los aspectos del programa, incluyendo la creación de metas, la identificación y el informe de peligros, la investigación de incidentes y el seguimiento del avance. • Todos los empleados, incluyendo los contratistas y empleados temporarios, entienden sus funciones y responsabilidades según el programa, así como lo que tienen que hacer para llevarlas a cabo eficazmente. • Se anima a los empleados a, y cuentan con los medios para, comunicarse abiertamente con la dirección e informar inquietudes de seguridad y, sin temor a represalias. • Se elimina o aborda toda barrera u obstáculo probable a la participación del empleado en el programa (por ejemplo, idioma, falta de información o desincentivos).
IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PELIGROS	• Los procedimientos se ponen en práctica para identificar constantemente los peligros en el lugar de trabajo y evaluar los riesgos. • Se identifican y evalúan los peligros relacionados con la seguridad y la salud en situaciones de rutina, no rutinarias y de emergencia. • Una evaluación inicial de los peligros, exposiciones y medidas de control existentes va seguida de verificaciones y reevaluaciones periódicas para identificar peligros nuevos. • Se investiga cualquier incidente con la meta de identificar las causas principales. • Se da prioridad a los peligros identificados para controlarlos.
PREVENCIÓN Y CONTROL DE PELIGROS	• Los empleadores y empleados cooperan para identificar y seleccionar métodos para eliminar, prevenir o controlar peligros en el lugar de trabajo. • Los controles se seleccionan de acuerdo a una jerarquía que usa soluciones de ingeniería primero, seguidas de prácticas de trabajo seguras, controles administrativos y, finalmente, equipo de protección personal (PPE, por sus siglas en inglés). • Se crea un plan para garantizar que se implementan los controles, se proporciona protección provisional, se sigue el avance y se verifica la eficacia de los controles.
INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	• Se capacita a todos los empleados para que entiendan cómo funciona el programa y cómo llevar a cabo las responsabilidades que se les asigna de acuerdo al programa. • Los empleadores, gerentes y supervisores reciben capacitación en conceptos de seguridad y su responsabilidad de proteger los derechos de los empleados y de responder a los informes e inquietudes de los mismos. • Se capacita a todos los empleados para que reconozcan los peligros en el lugar de trabajo y entiendan las medidas de control que se han implementado.
EVALUACIÓN Y MEJORA DEL PROGRAMA	• La eficacia de las medidas de control se evalúa periódicamente. • Se crean procesos para supervisar el desempeño del programa, verificar la implementación del programa e identificar deficiencias y oportunidades de mejorar el programa. • Se toman las medidas necesarias para mejorar el programa y el desempeño en general en materia de seguridad y salud.
COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN PARA EMPLEADORES ANFITRIONES, CONTRATISTAS Y AGENCIAS DE EMPLEO	• Los empleadores anfitriones, contratistas y agencias de empleo se comprometen a proporcionar a todos los empleados el mismo nivel de protección en cuanto a seguridad y salud. • Los empleadores anfitriones, contratistas y agencias de empleo informan los peligros presentes en el lugar de trabajo, así como los peligros que el trabajo de los empleados por contrato puede crear en el sitio. • Los empleadores anfitriones crean especificaciones y cualificaciones para los contratistas y las agencias de empleo. • Antes de empezar a trabajar, los empleadores anfitriones, contratistas y agencias de empleo coordinan la planeación y programación del trabajo para identificar y resolver cualquier conflicto que pudiera afectar la seguridad y salud.

Cuando más de un empleador está involucrado

Los empleadores anfitriones, contratistas, agencias empleo y sus empleados deben prestar atención especial a la sección “Comunicación y coordinación para empleadores anfitriones,

contratistas y agencias de empleos”. Esta sección describe las medidas que los empleadores anfitriones y los contratistas, subcontratistas y agencias de empleo temporario (y sus empleados) deben tomar para garantizar la protección de todos en el lugar de trabajo.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Para más información sobre estas prácticas recomendadas, las herramientas para implementarlas y temas relacionados, consulte la [página web de las prácticas recomendadas](#). Esta página incluye enlaces a muchas herramientas y recursos desarrollados por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional y otros, los cuales pueden ayudar a los empleadores y empleados a implementar estas prácticas recomendadas. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional seguirá actualizando y agregando elementos a esta lista de recursos.

Para encontrar herramientas y recursos que ayudan a implementar estas prácticas recomendadas, visite [osha.gov/safetymanagement](https://www.osha.gov/safetymanagement)

El Programa de consulta en el lugar de la Administración de Seguridad y Salud

Para obtener ayuda gratuita, incluida la implementación de su programa, visite: www.osha.gov/smallbusiness o llame al 1-800-321-6742 (OSHA)

Ocupacional brinda servicios gratuitos y confidenciales de seguridad y salud ocupacional a pequeñas y medianas empresas en todos los estados y varios territorios en todo el país, dando prioridad a los lugares de trabajo de alto riesgo. Los servicios del Programa de consulta en el lugar son independientes de los mecanismos de cumplimiento y no tienen como consecuencia penalidades ni citaciones. Los asesores de agencias estatales o universidades colaboran con los empleadores para identificar peligros en el lugar de trabajo, dar consejos sobre el cumplimiento de las normas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional y ayudarles a crear y mejorar sus programas de seguridad y salud.



LIDERAZGO DE LA DIRECCIÓN

LA DIRECCIÓN BRINDA el liderazgo, la visión y los recursos necesarios para implementar un programa de seguridad y salud eficaz. El liderazgo de la dirección significa que los dueños, gerentes y supervisores de empresas:

- Hacen de la seguridad y salud un valor fundamental de la organización.
- Están completamente comprometidos con eliminar peligros, proteger a los empleados y mejorar continuamente la seguridad y salud del lugar de trabajo.
- Brindan suficientes recursos para implementar y mantener el programa de seguridad y salud.
- Demuestran e informan inequívocamente a sus empleados y otras personas su compromiso con la seguridad y salud.
- Dan ejemplo por medio de sus propias acciones.

Punto a seguir 1: comunicar su compromiso con el programa de seguridad y salud

Una política clara y escrita le ayuda a informar que la seguridad y la salud son un valor principal de la organización, tan importante como la productividad, la rentabilidad, la calidad del producto o servicio y la satisfacción de los clientes.

Cómo lograr esto

Crear una política escrita, firmada por la alta gerencia, que describa el compromiso de la organización con la seguridad y la salud y prometa crear y mantener un programa de seguridad y salud para todos los empleados.

- Informar de la política a todos los empleados y, en momentos y lugares apropiados, a las partes relevantes, incluyendo:
 - Contratistas, subcontratistas, agencias de empleo y empleados temporarios en su(s) lugar(es) de trabajo.
 - Proveedores y vendedores.
 - Otros negocios en un edificio con múltiples inquilinos.
 - Visitantes.
 - Clientes.
- Reforzar el compromiso de la administración teniendo en cuenta la seguridad y salud en todas las decisiones de negocios, incluyendo la selección de contratistas y vendedores, la adquisición y el diseño y modificación de la instalación.
- Mantenerse visible en las operaciones y dar ejemplo siguiendo los mismos procedimientos de seguridad que espera que

los empleados sigan. Empezar las reuniones de trabajo con una conversación o evaluación de los indicadores de seguridad y salud, así

como elementos de seguridad pendientes en una lista de “cosas para hacer”.

Punto a seguir 2: definir las metas del programa

Al crear metas y objetivos específicos, la administración crea expectativas para los gerentes, supervisores y empleados, así como para el programa en general. Las metas y los objetivos deben enfocarse en medidas específicas que mejoren la seguridad y salud del lugar de trabajo.

Cómo lograr esto

- Crear metas realistas y cuantificables para mejorar la seguridad y la salud. Deben incluirse metas que ponen énfasis en la prevención de lesiones y enfermedades, en lugar de concentrarse en los índices de lesiones y enfermedades.
- Desarrollar planes para alcanzar las metas asignando tareas y responsabilidades a personas específicas, estableciendo plazos y determinando la necesidad de recursos.

Punto a seguir 3: asignar recursos

La dirección brinda los recursos necesarios para implementar el programa de seguridad y salud, realizar las metas del programa y abordar las deficiencias del programa cuando se identifiquen.

Cómo lograr esto

- Calcular los recursos que se necesitan para crear e implementar el programa.
- Permitir tiempo en los horarios de los empleados para que estos participen completamente en el programa.
- Integrar la seguridad y salud en los procesos de planeación y creación de presupuestos
- y organizar los presupuestos según las necesidades del programa.
- Brindar y dirigir recursos para hacer funcionar y mantener el programa, satisfacer los compromisos con la seguridad y salud y realizar las metas del programa.

Nota: las necesidades de recursos varían en función del tamaño, la complejidad y los tipos de peligros, así como del avance y desarrollo del programa de su organización. Las necesidades de recursos pueden incluir bienes y suministros de capital equipo, tiempo del personal, capacitación, acceso a información y herramientas (p. ej., información sobre los vendedores, hojas de datos de seguridad, datos sobre lesiones y enfermedades, listas de verificación, bases de datos en línea) y acceso a expertos en seguridad y salud, incluyendo el Programa de consulta en la instalación, gratuito y confidencial, de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (consultar “Para más información” en la introducción de estas prácticas recomendadas).

Punto a seguir 4: esperar desempeño

La dirección dirige los esfuerzos del programa creando funciones y responsabilidades y brindando un ambiente accesible y positivo que incentive la comunicación sobre la seguridad y la salud.

Cómo lograr esto

- Identificar a una persona, o varias personas, de primera línea para que dirijan los esfuerzos del programa, hagan planes, coordinen las actividades y sigan el avance.
- Definir e informar con regularidad las responsabilidades y autorizaciones para implementar y mantener el programa y

pedir cuentas a las personas en cuanto al desempeño.

- Brindar reconocimiento positivo por satisfacer o sobrepasar las metas de seguridad y salud cuya enfocadas en la prevención de lesiones y enfermedades (p. ej., informar incidentes que casi desencadenan accidentes o accidentes

potenciales, asistir a capacitación, llevar a cabo verificaciones).

- Crear maneras para que la administración y todos los empleados puedan comunicarse libremente y a menudo con relación a problemas de seguridad y salud, sin temor a represalias.

Nota: es importante mantener un tono positivo y alentador. Los programas exitosos premian, en lugar de disciplinar, a los empleados que identifican problemas o inquietudes, de manera parecida a los programas de calidad exitosos. Las medidas disciplinarias deben reservarse para situaciones en las que un gerente o empleado en particular no coopera o se convierte en un impedimento al progreso.

PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO

PARA SER EFICAZ, todo programa de seguridad y salud necesita de la participación significativa de los empleados y sus representantes. Los empleados tienen mucho que ganar de un programa exitoso y mucho que perder si el programa falla. También conocen más a menudo los peligros potenciales asociados con sus trabajos. Los programas exitosos aprovechan esta base de conocimientos.

La participación de los empleados significa que estos participan en la creación, el funcionamiento, la evaluación y el mejoramiento del programa de seguridad y salud. Todos los empleados en el lugar de trabajo deben participar, incluidos aquellos que están empleados por contratistas, subcontratistas y agencias de empleo temporario (consultar “Comunicación y coordinación para empleadores anfitriones, contratistas y agencias de empleo”).

EN UN PROGRAMA de seguridad y salud eficaz:

- Se anima a todos los empleados a participar en el programa y a sentirse cómodos al brindar opiniones e informar inquietudes de seguridad y salud.
- Todos los empleados tienen acceso a la información que necesitan para participar eficazmente en el programa.
- Todos los empleados tienen oportunidades de participar en todas las fases de creación e implementación del programa.
- Ninguno de los empleados hace frente a represalias cuando expresan inquietudes sobre la seguridad y salud; informan lesiones, enfermedades y peligros; participan en el programa o ejercen derechos relacionados con la seguridad y la salud.

Nota: cuando un sindicato representa a los empleados, es importante que los representantes de estos participen también en el programa, de acuerdo con los derechos brindados a los representantes de los empleados en virtud de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 y de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.



LAS REPRESALIAS CONTRA LOS EMPLEADOS ES ILEGAL

La sección 11(c) de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 prohíbe a los empleadores tomar represalias contra los empleados por ejercer una variedad de derechos garantizados en virtud de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Ley OSH), tales como presentar una queja sobre seguridad y salud ante la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, planteara sus empleadores cualquier inquietud de seguridad y salud, participar en una verificación de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional o informar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional hace cumplir enérgicamente las protecciones contra las represalias proporcionadas en virtud de la sección 11 (c) de la Ley OSH y otros estatutos federales. Para más información, consultar www.whistleblowers.gov.

Punto a seguir 1: animar a los empleados a participar en el programa

Al animar a los empleados a participar en el programa, la dirección indica que aprecia sus opiniones relacionadas con las decisiones de seguridad y salud.

Cómo lograr esto

- Dar a los empleados tiempo y recursos suficientes para participar en el programa.
- Reconocer y brindar reafirmación positiva a quienes participan en el programa.
- Mantener una política de puertas abiertas que invite a los empleadores a hablar con los gerentes sobre la seguridad y la salud, así como a dar sugerencias.

Punto a seguir 2: animar a los empleados a informar inquietudes de seguridad y salud

A menudo, los empleados están en mejor posición de identificar inquietudes de seguridad y salud, así como las deficiencias del programa, tales como peligros de emergencia en el lugar de trabajo, condiciones peligrosas, incidentes que casi desencadenan accidentes o accidentes potenciales, así como accidentes reales. Al animar la presentación de informes y el seguimiento oportuno de todos los informes, los empleadores pueden abordar los problemas antes de que alguien se lesione o enferme.

Cómo lograr esto

- Crear un proceso para que los empleados informen lesiones, enfermedades, incidentes que casi desencadenan accidentes o accidentes potenciales, peligros y otras inquietudes de seguridad y salud y responder a los informes con prontitud. Incluir una opción para dar informes anónimamente de manera a reducir el temor a las represalias.⁶
- Informar a los empleados rutinaria y frecuentemente las medidas que se han tomado con relación a sus inquietudes y sugerencias.
- Hacer hincapié en que la administración usará la información proporcionada solo para mejorar la seguridad y salud del lugar de trabajo y que ningún empleado enfrentará represalias por poner dicha información en conocimiento de la administración (consultar el punto a seguir 5).
- Otorgar facultades a todos los empleados para que inicien o soliciten una suspensión temporaria o el cierre de cualquier actividad u operación laboral que crean que es peligrosa.
- Hacer participar a los empleados en la búsqueda de soluciones a los problemas informados.

Punto a seguir 3: dar a los empleados acceso a información de seguridad y salud

Compartir información relevante de seguridad y salud con los empleados promueve la confianza y ayuda a las organizaciones a tomar decisiones más informadas sobre la seguridad y la salud.

⁶ En virtud de la regla de mantenimiento de registros sobre lesiones y enfermedades de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (29 CFR 1904), se exige a los empleados crear un procedimiento “razonable” para que los empleados informen oportuna y calmadamente lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo. Un procedimiento razonable se define como uno que no disuadirá ni desanimará a un empleado razonable de informar de manera precisa ninguna lesión o enfermedad en el lugar de trabajo.

Cómo lograr esto

- Brindar a los empleados la información que necesitan para entender los peligros relacionados con la seguridad y la salud, así como las medidas de control en el lugar de trabajo. Ciertas normas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional exigen a los empleadores poner a disponibilidad de los empleados tipos específicos de información, tales como:
 - Hojas de datos de seguridad (SDS, por sus siglas en inglés).
 - Datos de lesiones y salud (es posible que haya que editarlos y agruparlos para eliminar identificadores personales).
 - Resultados del monitoreo de la exposición ambiental que se llevó a cabo en el lugar de trabajo (prevenir la divulgación de información confidencial y personal, según sea necesario).
- Otra información útil que los empleados pueden evaluar puede incluir:
 - Recomendaciones de seguridad del fabricante de productos químicos y equipo.
 - Informes de verificación del lugar de trabajo.
 - Informes de investigación de incidentes (prevenir la divulgación de información confidencial y personal, según sea necesario).
 - Análisis de riesgos laborales en el lugar de trabajo.

Punto a seguir 4: hacer participar a los empleados en todos los aspectos del programa

Incluir las opiniones de los empleados en cada paso de creación e implementación del programa mejora su capacidad de identificar la presencia y causas de peligros en el lugar de trabajo, crea un sentido de titularidad del programa entre los empleados, mejora su entendimiento de cómo funciona el programa y les ayuda a apoyar el programa con el tiempo.



Cómo lograr esto

- Brindar a los empleados oportunidades de participar en todos los aspectos del programa, incluyendo, entre otras, ayudar a:
 - Desarrollar el programa y crear metas.
 - Informar peligros y crear soluciones para mejorar la seguridad y la salud.
 - Analizar peligros en cada paso de trabajos, tareas y procesos rutinarios y no rutinarios.
 - A definir y documentar las prácticas de trabajo seguras.
 - Llevar a cabo revisiones del sitio.
 - Crear y revisar los procedimientos de seguridad.
- Participar en investigaciones de incidentes e incidentes que casi desencadenan accidentes o accidentes potenciales.
- Capacitar a los colegas de trabajo actuales y a los empleados nuevos.
- Crear, implementar y evaluar los programas de capacitación.
- Evaluar el desempeño del programa e identificar maneras de mejorarlo.
- Tomar parte en el monitoreo de la exposición y la vigilancia médica asociados con los riesgos para la salud.

Punto a seguir 5: eliminar las barreras a la participación

Para participar de manera significativa en el programa, los empleados deben sentir que se aprecian sus opiniones, se escuchan sus voces y que pueden acceder a los mecanismos de presentación de informes. La participación se suprime si no se tienen en cuenta el idioma, la educación o los niveles de



competencias en el lugar de trabajo, o si los empleados temen enfrentar represalias o discriminación por decir las cosas (por ejemplo, si las investigaciones se centran en culpar a las personas en lugar de sobresaltar las condiciones que condujeron al incidente o si informar un incidente o una inquietud pudiera poner en peligro el otorgamiento de premios en base a incentivos, recompensas o bonificaciones).

Cómo lograr esto

- Asegurarse de que los empleados de todos los niveles de la organización pueden participar sin importar su nivel de competencias, educación o idioma.
- Proporcionar respuestas frecuentes y con regularidad para mostrar a los empleados que se está prestando atención y se abordan sus inquietudes de seguridad y salud.
- Autorizar suficiente tiempo y recursos para facilitar la participación del empleado; por ejemplo, tener reuniones sobre la seguridad y la salud durante horas laborales normales.
- Asegurarse de que el programa protege a los empleados contra represalias por informar lesiones, enfermedades y peligros; participar en el programa o ejercer derechos relacionados con su seguridad y salud. Asegurarse de que ninguna otra política ni ningún otro programa disuadan a los empleadores de participar.
- Colocar la hoja de datos 11(c) (que se encuentra en www.whistleblowers.gov) en el lugar de trabajo o ponerla a disposición de otra manera para que los empleados tengan acceso fácil a ella.

Nota: los programas de incentivos (tales como sistemas de puntos, recompensas y premios) deben crearse de tal manera que no disuadan a nadie de informar lesiones y enfermedades; de otra manera, los peligros podrían permanecer desapercibidos. Aunque algunas veces la ley o los proveedores de seguro las exigen, las pruebas obligatorias de detección de drogas después de lesiones también puede disuadir la presentación de informes. Los programas de seguridad y salud eficaces reconocen las actividades positivas relacionadas con la seguridad y la salud, tales como informar condiciones peligrosas o sugerir procedimientos para un trabajo con menos riesgos. (Consultar el memorando "Políticas u prácticas de incentivos y desincentivos de seguridad del empleador" de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, fechado el 12 de marzo de 2012: www.whistleblowers.gov/memo/2012-03-12 y la Aclaración de la posición de OSHA sobre los programas de incentivos de seguridad en el lugar de trabajo y las pruebas de drogas posteriores a los incidentes en virtud del memorando 29 C.F.R. § 1904.35(b)(1)(iv), de fecha 11 de octubre de 2018: www.whistleblowers.gov/memo/2018-10-11.)

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PELIGROS

UNA DE LAS “causas principales” de lesiones, enfermedades e incidentes en el lugar de trabajo es el no identificar ni reconocer los peligros que existen, o que se hubieran podido

prever. Un elemento esencial de un programa de seguridad y salud eficaz es un proceso proactivo y continuo para identificar y evaluar los peligros.

PARA IDENTIFICAR Y EVALUAR los peligros, los empleadores y los empleados:

- Recopilan y evalúan información sobre los peligros que existen o que probablemente existan en el lugar de trabajo.
- Llevan a cabo verificaciones iniciales y periódicas del lugar de trabajo para identificar peligros nuevos o recurrentes.
- Comprueban las lesiones, las enfermedades, los incidentes y los incidentes que casi desencadenan accidentes o accidentes potenciales para determinar los peligros subyacentes, sus causas y las deficiencias del programa de seguridad y salud.
- Agrupan incidentes similares e identifican las tendencias de las lesiones, las enfermedades y los peligros que se han informado.

- Tienen en cuenta los peligros asociados con situaciones de emergencia o no rutinarias.
- Para cada peligro identificado, determinan la gravedad y la probabilidad de incidentes que pudieran resultar y usan esta información para dar prioridad a las medidas correctivas.

Hay que encontrar una solución a ciertos peligros, tales como peligros de tropiezo o debidos a la limpieza, a medida que se encuentran. Solucionar los peligros inmediatamente pone énfasis en la importancia de la seguridad y salud y aprovecha la oportunidad de liderazgo en cuanto a seguridad. La solución de otros peligros que se identifiquen usando los procesos descritos en este documento se aborda en la siguiente sección, “Prevención y control de peligros”.

Punto a seguir 1: recopilar información existente sobre los peligros en el lugar de trabajo

Es posible que la información sobre los peligros en el lugar de trabajo ya esté a disponibilidad de los empleadores y empleados de fuentes tanto internas como externas.

Cómo lograr esto

- Recopilar, organizar y evaluar la información con los empleados para determinar qué tipos de peligros pudieran existir y cuáles empleados podrían exponerse, o tener la posibilidad de exponerse, a estos.
- La información disponible en el lugar de trabajo puede incluir:
 - Manuales de instrucciones del equipo y la maquinaria.
 - Hojas de datos de seguridad proporcionadas por los fabricantes de productos químicos.
 - Informes de auto verificación e informes de verificación de las compañías de seguros, agencias del gobierno y asesores.
 - Registros de lesiones y enfermedades anteriores, tales como los registros 300 y 301 de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, e informes de investigaciones de incidentes.
 - Registros e informes de compensación laboral.
- Patrones de lesiones y enfermedades que ocurren con frecuencia.
- Resultados de monitoreo de la exposición, evaluaciones de higiene industrial y expedientes médicos (editados apropiadamente para garantizar la privacidad del paciente o empleado).
- Programas de seguridad y salud existentes (bloqueo y etiquetado, espacios confinados, gestión de procesos de seguridad, equipo de protección personal, etc.).
- Opiniones de los empleados, incluyendo encuestas y minutas de reuniones del comité de seguridad y salud.
- Resultados de análisis de riesgos laborales (JHA, también conocido como análisis de seguridad laboral o JSA, por sus siglas en inglés).
- La información sobre los peligros también podría estar disponible de fuentes externas, tales como:
 - Sitios web, publicaciones y alertas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH, por sus siglas en inglés) y de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés).
 - Asociaciones comerciales.
 - Sindicatos, comités o coaliciones de seguridad y salud estatales y de la localidad (“grupos COSH”, por sus siglas en inglés) y grupos de defensa del empleado.
 - Asesores de seguridad y salud.



Punto a seguir 2: inspeccionar el lugar de trabajo para ver si hay riesgos relacionados con la seguridad

Los riesgos se pueden introducir con el tiempo a medida que las estaciones de trabajo y los procesos cambian, el equipo y las herramientas se desgastan, el mantenimiento se descuida o las normas de limpieza declinan. Reservar tiempo para evaluar el lugar de trabajo con regularidad para ver si hay riesgos puede ayudar a identificar deficiencias de manera que puedan abordarse antes de que ocurra algún incidente.

Cómo lograr esto

- Llevar a cabo verificaciones periódicas de todas las operaciones, todo el equipo, todas las áreas del trabajo y todas las instalaciones. Hacer que los empleados participen en el equipo de verificación y que hablen con este de los peligros que ven o informan.
- Asegurarse de documentar las verificaciones para poder comprobar más tarde que se han corregido las situaciones peligrosas. Tomar fotos o grabar videos de las áreas problemáticas para facilitar más tarde la conversación y el intercambio de ideas sobre cómo controlarlas, así como para usarlas como herramientas de aprendizaje.
- Incluir todas las áreas y actividades en estas verificaciones, tales como el almacenamiento y depósito, el mantenimiento de la instalación y el equipo, las funciones de adquisición y de oficina y las actividades de los contratistas, subcontratistas y empleados temporarios en el sitio.
- Revisar con regularidad tanto los vehículos de la planta (p. ej., montacargas, vehículos industriales motorizados) y los vehículos de transporte (p. ej., autos, camiones).
- Usar listas de verificación que sobresalten aquello a lo que hay que prestarle atención. Los peligros típicos se encuentran en varias categorías principales, como las que se enumeran a continuación; cada lugar de trabajo tendrá su propia lista:
 - Limpieza general
 - Peligros de resbalo, tropiezo o caída
 - Peligros de descarga eléctrica
 - Funcionamiento del equipo
 - Mantenimiento del equipo
 - Prevención de incendios
 - Organización del trabajo y flujo del proceso (incluyendo la dotación de personal y la programación)
 - Prácticas de trabajo
 - Violencia en el lugar de trabajo
 - Problemas ergonómicos
 - Falta de procedimientos de emergencia
- Antes de cambiar las operaciones, las estaciones de trabajo o el flujo de trabajo, hacer cambios importantes en la organización o introducir equipo, materiales o procesos nuevos, pedir la opinión de los empleados y evaluar los cambios planeados para ver si presentan la posibilidad de peligros, así como riesgos asociados.

Nota: es posible identificar muchos peligros mediante conocimientos generales y usando las herramientas disponibles. Por ejemplo, es posible identificar y corregir fácilmente peligros asociados con peldaños rotos en las escaleras y cables eléctricos pelados. Los empleados pueden ser un recurso interno muy útil, especialmente si están capacitados en la manera de identificar y evaluar riesgos.

Punto a seguir 3: identificar riesgos para la salud

Identificar la exposición de los empleados a riesgos para la salud es por lo general más complejo que identificar riesgos físicos relacionados con la seguridad. Por ejemplo, los gases y vapores pueden ser invisibles, a menudo no tienen olor y es posible que no presenten inmediatamente un efecto perceptiblemente nocivo para la salud. Los riesgos para la salud incluyen riesgos químicos (solventes, adhesivos, pinturas, polvos tóxicos, etc.), riesgos físicos (ruido, radiación, calor, etc.), riesgos biológicos (enfermedades infecciosas) y factores de riesgo ergonómico (esfuerzo pesado, movimientos repetitivos, vibración). Evaluar los expedientes médicos de los empleados (editados apropiadamente para garantizar la privacidad del paciente o empleado) puede ser útil para identificar riesgos para la salud asociados con exposiciones en el lugar de trabajo.

Cómo lograr esto

- Identificar los *riesgos químicos*: evaluar las hojas de datos de seguridad y las etiquetas de los productos para identificar productos químicos en el lugar de trabajo que tengan límites de exposición bajos, sean altamente volátiles o se usen en grandes cantidades o en espacios sin ventilación. Identificar las actividades que pueden tener como consecuencia la exposición de la piel a productos químicos.
- Identificar los *riesgos físicos*: identificar cualquier exposición a ruido excesivo (áreas en las que debe levantar la voz para que otros le oigan), calor alto (al interior y en el exterior) o fuentes de radiación (materiales radioactivos, rayos X o radiación por radiofrecuencia).
- Identificar los *riesgos biológicos*: determinar si es posible que los empleados se expongan a fuentes de enfermedades infecciosas, moho, plantas tóxicas o venenosas o materias animales (pelo o excrementos) que puedan causar reacciones alérgicas o asma ocupacional.
- Identificar los *factores de riesgo ergonómico*: revisar las actividades laborales que requieran esfuerzo pesado, trabajo más arriba de la altura de los hombros, movimientos repetitivos o tareas con vibración excesiva.
- Llevar a cabo evaluaciones cuantitativas de la exposición, cada vez que sea posible, usando muestreo del aire o instrumentos de medición directa.
- Evaluar los expedientes médicos para determinar si hay casos de lesiones musculoesqueléticas, irritación cutánea o dermatitis, pérdida auditiva o enfermedad pulmonar que pudieran estar relacionadas con exposiciones en el lugar de trabajo.

Nota: la identificación y evaluación de riesgos para la salud podría requerir conocimientos especializados. Las pequeñas empresas pueden obtener servicios de asesoría gratuitos y confidenciales con respecto a la seguridad y salud ocupacional, incluyendo ayuda para identificar y evaluar los riesgos en el lugar de trabajo, por medio del Programa de consulta en el lugar de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (consultar www.osha.gov/consultation).

Punto a seguir 4: llevar a cabo investigaciones de los incidentes

Los incidentes en el lugar de trabajo, incluyendo lesiones, enfermedades, incidentes que casi desencadenan accidentes o accidentes potenciales e informes sobre otras inquietudes, brindan una indicación clara de donde existen los riesgos. Al examinar exhaustivamente los incidentes y los informes podrá identificar los riesgos que tienen la probabilidad de ocasionar daños en el futuro. El objetivo de la investigación debe ser siempre identificar las causas principales (y a menudo hay más de una) del incidente o inquietud para poder prevenir casos en el futuro).

Cómo lograr esto

- Crear un plan claro y un procedimiento para llevar a cabo investigaciones de los incidentes, de manera que la investigación pueda empezar inmediatamente cuando ocurra uno de ellos. El plan debe abarcar elementos tales como:
 - Quién participará.
 - Canales de comunicación.
 - Materiales, equipo y suministros que se necesitan.
 - Formularios y plantillas para preparar informes.
- Capacitar a equipos de investigación en las técnicas de investigación de incidentes, sobresaltando la objetividad y una actitud abierta durante todo el proceso de investigación.
- Llevar a cabo las investigaciones con un equipo capacitado que incluya representantes tanto de la dirección como de los empleados.
- Investigar los incidentes que casi desencadenan accidentes o accidentes potenciales.
- Identificar y analizar las causas principales para abordar las deficiencias subyacentes del programa que permitieron que ocurrieran los incidentes.
- Informar los resultados de la investigación a los gerentes, supervisores y empleados para prevenir que se repitan los incidentes.

Nota: la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional tiene requisitos especiales de informes para los incidentes relacionados con el trabajo que conduzcan a lesiones graves o la muerte (29 CFR 1904.39). Hay que informar a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional en un plazo de 8 horas después de un accidente mortal y en un plazo de 24 horas después de una amputación, pérdida de un ojo u hospitalización de alguien.

Nota: las investigaciones eficaces de los incidentes no se suspenden cuando se identifica un solo factor como la causa del incidente. Se usan para hacer las preguntas “¿por qué?” y “¿qué condujo a la falla?” Por ejemplo, si una pieza del equipo falla, durante una buena investigación se pregunta: “¿por qué falló?”, “¿se le dio mantenimiento apropiadamente?”, “¿había sobrepasado su vida útil?” y “¿cómo se hubiera podido prevenir esta falla?” De manera similar, una buena investigación de un incidente no se suspende cuando se concluye que un empleado cometió un error. Se usa para hacer preguntas tales como: “¿se le proporcionó al empleado herramientas apropiadas y tiempo para hacer el trabajo?”, “¿se capacitó al empleado adecuadamente?” y “¿se supervisó al empleado apropiadamente?”

Punto a seguir 5: identificar los peligros asociados con situaciones de emergencia o no rutinarias

Las emergencias presentan peligros que hay que reconocer y entender. Las tareas no rutinarias o poco frecuentes, incluidas las actividades de mantenimiento y puesta en marcha o parada, también presentan riesgos. Hay que crear planes y procedimientos para responder apropiadamente y en condiciones de seguridad a los peligros asociados con escenarios previsibles de emergencia y situaciones no rutinarias.

Cómo lograr esto

- Identificar los escenarios previsibles de emergencia y las tareas no rutinarias, tomando en cuenta los tipos de material y el equipo en uso, así como la ubicación dentro de la instalación. Escenarios tales como los siguientes pueden ser previsibles:
 - Incendios y explosiones.
 - Descargas de productos químicos.
 - Derrames de materiales peligrosos.

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PELIGROS

- Puestas en marcha después del apagado previsto o imprevisto del equipo
- Tareas no rutinarias, tales como actividades de mantenimiento llevadas a cabo con poca frecuencia
- Fallo estructural
- Brotes de enfermedades
- Emergencias causadas por inclemencias del clima y desastres naturales
- Emergencias médicas
- Violencia en el lugar de trabajo

Punto a seguir 6: definir la naturaleza de los peligros identificados, identificar medidas de control provisionales y priorizar los peligros a controlar

El próximo paso es evaluar y entender los peligros identificados y los tipos de incidentes que pudieran resultar de la exposición de los empleados a dichos peligros. Esta información puede usarse para crear controles provisionales y priorizar los peligros para su control permanente (consultar “Prevención y control de peligros”).

Cómo lograr esto

- Evaluar cada peligro teniendo en cuenta la gravedad de los resultados posibles, la probabilidad de que un incidente o una exposición se presenten y la cantidad de empleados que podrían verse expuestos.
- Usar medidas de control provisionales para proteger a los empleados hasta que se puedan implementar soluciones más permanentes.
- Priorizar los peligros para que los que presenten un mayor riesgo se aborden primero. Observar, sin embargo, que los empleadores tienen la obligación constante de controlar todos los peligros graves que se observen y de proteger a los empleados.

Nota: “riesgo” es el producto de peligro y exposición. Por lo tanto, el riesgo puede reducirse controlando o eliminando el peligro o reduciendo la exposición de los trabajadores a peligros. Una evaluación de los riesgos ayuda a los empleadores a entender los peligros en el contexto de su propio lugar de trabajo y a priorizar los peligros para efectuar un control permanente.



PREVENCIÓN Y CONTROL DE PELIGROS

LOS CONTROLES eficaces de los peligros protegen a los empleados de peligros en el lugar de trabajo; ayudan a evitar lesiones, enfermedades e incidentes; minimizan o eliminan los riesgos para la salud; y ayudan a los empleadores a proporcionar a los empleados

condiciones de trabajo seguras y saludables. Los procesos que se describen en esta sección ayudarán a los empleadores a prevenir y controlar los peligros identificados en la sección anterior.

PARA CONTROLAR y prevenir peligros eficazmente, los empleadores deben:

- Hacer participar a los empleados, quienes a menudo entienden mejor las condiciones que crean peligros y tienen conocimientos sobre cómo se pueden controlar.
- Identificar y evaluar las opciones para controlar los peligros, usando una “jerarquía de controles”.
- Usar un plan de control de peligros para orientar la selección e implementación de los controles, así como poner en práctica los controles de acuerdo al plan.
- Crear planes con medidas para proteger a los empleados durante emergencias y actividades no rutinarias.
- Evaluar la eficacia de los controles existentes para determinar si siguen proporcionando protección o si controles diferentes pudieran ser más eficaces. Revisar el potencial de tecnologías nuevas para que brinden más protección, sean más fiables y cuesten menos.

Punto a seguir 1: identificar las opciones de control

Existe mucha información para ayudar a los empleadores a estudiar opciones para controlar los peligros identificados. Antes de seleccionar cualquier opción de control, es esencial solicitar la opinión de los empleados en cuanto a su factibilidad y eficacia.

Cómo lograr esto

- Evaluar fuentes, tales como las normas y pautas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, las normas de consenso de la industria, las publicaciones del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, literatura de los fabricantes e informes de ingeniería, para identificar medidas de control posibles. Mantenerse actualizado en información relevante de las asociaciones comerciales y profesionales.

- Investigar las medidas de control que se usan en otros lugares de trabajo y determinar si serían eficaces en su lugar de trabajo.
- Obtener las opiniones de los empleados, quienes tal vez puedan sugerir y evaluar las soluciones en función de sus conocimientos

Punto a seguir 2: seleccionar los controles

Los empleadores deben seleccionar los controles que son más factibles, eficaces y permanentes.

Cómo lograr esto

- Eliminar o controlar inmediatamente todos los peligros graves (peligros que están causando o tienen la posibilidad de causar la muerte o daños físicos graves).
- Usar controles provisionales mientras desarrolla e implementa soluciones a más largo plazo.
- Seleccionar los controles de acuerdo a una jerarquía que ponga énfasis primero en soluciones de ingeniería primero (incluyendo la eliminación o sustitución), seguidas de prácticas de trabajo seguras, controles administrativos y, finalmente, equipo de protección personal.
- Evitar seleccionar controles que puedan introducir, directa o indirectamente, peligros

de la instalación, el equipo y los procesos laborales.

- En el caso de peligros complejos, consultar con expertos en seguridad y salud, incluyendo el Programa de consulta en el lugar de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional.

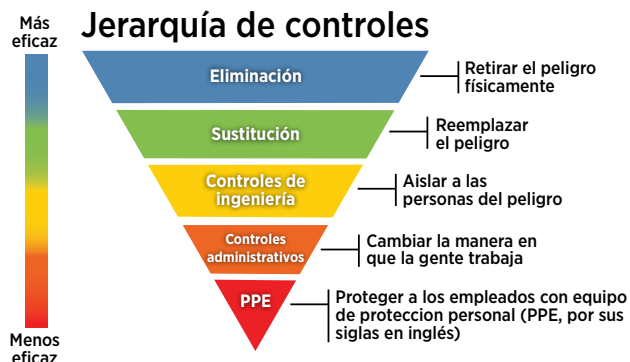


Figura 5. Jerarquía de controles. Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH).

nuevos. Algunos ejemplos incluyen la evacuación de aire contaminado hacia lugares de trabajo ocupados o el uso de protección auditiva que dificulte oír las alarmas de retroceso.

- Revisar y hablar de las opciones de control con los empleados para asegurarse de que los controles son factibles y eficaces.
- Usar una combinación de opciones de control cuando un solo método no proteja completamente a los empleados.

Nota: siempre que sea posible, seleccionar equipo, maquinaria y materiales que sean más seguros por naturaleza en función de la puesta en práctica de los principios de "Prevención desde la concepción" (PtD, por sus siglas en inglés). Poner en práctica la prevención desde la concepción al tomar las decisiones de diseño o concepción de su instalación, equipo o producto. Para más información, consultar el enlace a la iniciativa de prevención desde la concepción del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional en la [página web de las prácticas recomendadas](#).

Punto a seguir 3: crear y actualizar un plan de control de peligros

Un plan de control de peligros describe cómo se implementarán los controles seleccionados. Un plan eficaz aborda los peligros graves primero. Es posible que sea necesario tener controles provisionales, pero la meta general es garantizar el control eficaz de los peligros a largo plazo. Es importante hacer un seguimiento del avance que se hace para completar el plan de control y de comprobar periódicamente (por lo menos anualmente y cuando las condiciones, los procesos o el equipo cambien) que los controles siguen siendo eficaces.

Cómo lograr esto

- Enumerar los peligros que necesitan controles en orden de prioridad.
- Asignar responsabilidades de instalación o implementación de los controles a una persona o personas específicas con la autoridad o capacidad de implementar los controles.
- Establecer una fecha límite de finalización.
- Planificar cómo se seguirá el avance hacia la finalización.
- Planificar cómo se va a comprobar la eficacia de los controles después de que se hayan instalado o implementado.

Punto a seguir 4: seleccionar los controles para proteger a los empleados durante operaciones no rutinarias y de emergencia

El plan de control de peligros debe incluir disposiciones para proteger a los empleados durante operaciones previsible no rutinarias y de emergencia. Dependiendo del lugar de trabajo, estas podrían incluir incendios, explosiones, descargas de productos químicos, derrames de materiales peligrosos, apagados imprevistos del equipo, actividades de mantenimiento poco frecuentes, desastres naturales o debido al clima, violencia en el lugar de trabajo, ataques terroristas o criminales, brotes de enfermedades (p. ej., gripe pandémica) o emergencias médicas. Las tareas no rutinarias, o tareas que los empleados no llevan a cabo normalmente, deben abordarse con precaución especial. Antes de iniciar dicho trabajo, evaluar los análisis de riesgos laborales (JHA) o análisis de seguridad laboral (JSA) con los empleados y notificar a los demás la naturaleza del trabajo, el horario de trabajo y todas las precauciones necesarias.

Cómo lograr esto

- Crear procedimientos para controlar los peligros que puedan presentarse durante las operaciones no rutinarias (p. ej., retirar la protección de una máquina durante el mantenimiento y la reparación).
- Crear o modificar planes para controlar los peligros que puedan presentarse en situaciones de emergencia.
- Obtener todo el equipo que sea necesario para controlar los peligros relacionados con la emergencia.
- Asignar responsabilidades para implementar el plan de emergencia.
- Llevar a cabo simulacros en caso de emergencia para garantizar que los procedimientos y el equipo brindar protección adecuada durante las situaciones de emergencia.

Nota: dependiendo de su ubicación, tipo de negocio y materiales almacenados o que se usan en su instalación, es posible que las autoridades, incluyendo los bomberos y los departamentos de respuesta ante emergencias de la localidad, las agencias estatales, la Agencia de Protección Medioambiental de EE. UU., el Departamento de Seguridad Nacional y la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional tengan requisitos adicionales para los planes de emergencia. Asegúrese de que sus procedimientos cumplen con estos requisitos.

Punto a seguir 5: implementar los controles seleccionados en el lugar de trabajo

Una vez que se han identificado las medidas de prevención y control de peligros, deben implementarse de acuerdo con el plan de control de peligros.

Cómo lograr esto

- Implementar las medidas de control de peligros de acuerdo a las prioridades establecidas en el plan de control de peligros.
- Cuando los recursos son limitados, implementar medidas de acuerdo a lo que sea “peor primero”, según las prioridades de clasificación de los peligros (riesgo) establecidas durante la identificación y evaluación de los peligros. (Observar, sin embargo, que sin importar los recursos limitados, los empleadores tienen la obligación de proteger a los empleados contra peligros conocidos y graves).
- Implementar inmediatamente todas las medidas que sean fáciles y económicas, tales como limpieza general, eliminación de peligros evidentes de tropiezo, tales como cables eléctricos, e iluminación básica, sin importar el nivel de peligro que representen.

Punto a seguir 6: hacer un seguimiento para confirmar que los controles son eficaces

Para garantizar que las medidas de control son y siguen siendo eficaces, los empleadores deben hacer un seguimiento del avance al implementar los controles, revisar y evaluar los controles una vez que están instalados y mantener prácticas rutinarias de mantenimiento preventivo.

Cómo lograr esto

- Hacer un seguimiento del avance y comprobar la implementación haciendo las siguientes preguntas:
 - ¿Se han implementado todas las medidas de control de acuerdo al plan de control de peligros?
 - ¿Se han instalado correctamente y puesto a prueba los controles de ingeniería?
 - ¿Se ha capacitado correctamente a los empleados de manera que puedan entender los controles, incluyendo cómo hacer funcionar los controles de ingeniería, las prácticas de trabajo seguras y los requisitos de uso del equipo de protección personal?
 - ¿Los controles se usan correcta y coherentemente?
- Llevar a cabo inspecciones periódicas (y monitoreo de higiene industrial, si es necesario) para confirmar que los controles de ingeniería están funcionando como se diseñaron.
- Evaluar las medidas de control para determinar si son eficaces o hay que modificarlas. Hacer participar a los empleados en la evaluación de los controles. Si los controles no son eficaces, identificar, seleccionar e implementar más medidas de control que puedan proporcionar la protección adecuada.
- Confirmar que se siguen las prácticas de trabajo, los controles administrativos y las políticas de uso del equipo de protección personal.
- Llevar a cabo mantenimiento preventivo de rutina del equipo, las instalaciones y los controles para ayudar a prevenir incidentes debido a fallas del equipo.

INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

LA INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN son herramientas importantes para comunicar a los empleados y gerentes los peligros y controles en el lugar de trabajo de manera que puedan trabajar de manera más segura y ser más productivos. Otro papel de la información

y capacitación, sin embargo, es brindar a los empleados y gerentes un más amplio entendimiento del programa de seguridad y salud en sí, de manera que puedan contribuir a su desarrollo e implementación.

LA INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN brindan a los empleadores, gerentes, supervisores y empleados:

- Los conocimientos y competencias necesarios para hacer su trabajo sin correr riesgos y evitar crear peligros que pudieran hacerles correr riesgos, tanto a ellos mismos como a otras personas.
- Concientización y entendimiento de los peligros en el lugar de trabajo y cómo identificarlos, informarlos y controlarlos.
- Capacitación especializada, cuando el trabajo implica peligros únicos.

Es posible que se necesite capacitación adicional en cuanto a las funciones asignadas en el programa. Por ejemplo, los empleadores, gerentes

y supervisores podrían necesitar capacitación específica para garantizar que aún pueden llevar a cabo sus funciones de brindar liderazgo, orientación y recursos para el programa de seguridad y salud. Los empleados asignados a funciones específicas en el programa (p. ej., miembros del equipo de investigación de incidentes) podrían necesitar capacitación para garantizar su participación total en esas funciones.

La información y capacitación eficaces se pueden proporcionar fuera de un salón de clase convencional. La capacitación entre compañeros, la capacitación en el trabajo y las demostraciones en el lugar de trabajo pueden ser eficaces para comunicar los conceptos de seguridad, garantizar que se entienden los peligros y sus controles y promover buenas prácticas de trabajo.

Punto a seguir 1: proporcionar capacitación en concientización en el programa

Todos los gerentes, supervisores y empleados necesitan entender la estructura del programa, los planes y los procedimientos. Contar con estos conocimientos garantiza que todos pueden participar completamente en el desarrollo, la implementación y el mejoramiento del programa.

Cómo lograr esto

- Brindar capacitación a todos los gerentes, supervisores y empleados, así como a los empleados de los contratistas, subcontratistas y agencias de empleo en cuanto a:
 - Las políticas, las metas y los procedimientos de seguridad y salud.



- Las funciones del programa de seguridad y salud.
- Con quién ponerse en contacto con preguntas o inquietudes acerca del programa (incluida la información de contacto).
- Cómo informar peligros, lesiones, enfermedades e incidentes que casi desencadenan accidentes o accidentes potenciales.
- Lo que se debe hacer en caso de emergencia.
- Las responsabilidades del empleador de acuerdo al programa.
- Los derechos de los empleados en virtud de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Brindar información sobre los peligros relacionados con la seguridad y la salud en el lugar de trabajo y los controles para dichos peligros.
- Asegurarse de que la capacitación se brinda en el(los) idioma(s) y el nivel de alfabetización que todos los trabajadores puedan entender.
- Poner énfasis en que el programa solo puede funcionar si todos participan y se sienten cómodos hablando de sus inquietudes, haciendo sugerencias e informando lesiones, incidentes y peligros.
- Confirmar, como parte de la capacitación, que todos los empleados tienen derecho a informar lesiones, incidentes, peligros e inquietudes, así como a participar completamente en el programa sin temor de represalias.

Punto a seguir 2: capacitar a los empleadores, gerentes y supervisores en sus papeles en el programa

Los empleadores, gerentes y supervisores son responsables de la seguridad de los empleados; sin embargo, algunas veces cuentan con poca capacitación en conceptos y técnicas relacionados con la seguridad. Es posible que se beneficien de capacitación específica que les permita cumplir con sus funciones de liderazgo en el programa.

Cómo lograr esto

- Reforzar los conocimientos de los empleadores, gerentes y supervisores en cuanto a sus responsabilidades en virtud de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional y los derechos garantizados a los empleados por esta ley.
- Capacitar a los empleadores, gerentes y supervisores en procedimientos para responder a los informes de los empleados respecto a lesiones, enfermedades e incidentes, incluyendo maneras de evitar disuadirlos de presentar informes.
- Instruir a los empleadores, gerentes y supervisores en los conceptos y técnicas fundamentales para reconocer peligros, y los métodos de controlarlos, incluyendo la jerarquía de los controles (consultar “Prevención y control de peligros”).
- Instruir a los empleadores, gerentes y supervisores en las técnicas de investigación de incidentes, incluyendo el análisis de causas fundamentales.

Punto a seguir 3: capacitar a los empleados en sus funciones específicas en el programa de seguridad y salud

Una capacitación adicional podría ser necesaria para garantizar que los empleados pueden incorporar cualquier responsabilidad de seguridad y salud que se les haya asignado en su rutina y actividades diarias.

Cómo lograr esto

- Enseñar a los empleados cómo informar lesiones, enfermedades, incidentes e inquietudes. Si se usa un sistema computarizado de preparación de informes, asegurarse de que todos los empleados cuentan con las competencias básicas en informática y suficiente acceso a una computadora para enviar un informe de manera eficiente.
- Enseñar a los empleados a quienes se han asignado funciones específicas dentro del programa de seguridad y salud cómo deben llevar a cabo estas responsabilidades, incluyendo:
 - Reconocimiento y controles de los peligros (consultar el punto a seguir 4).
 - Participación en las investigaciones de incidentes.
 - Evaluación y mejora del programa.
- Brindar oportunidades para que los empleados hagan preguntas y den opiniones durante y después de la capacitación.



- A medida que evoluciona el programa, instituir un proceso más formal para determinar las necesidades de capacitación de los empleados responsables de desarrollar, implementar y mantener el programa.

Punto a seguir 4: capacitar a los empleados en la identificación y los controles de los peligros

Brindar a los empleados un entendimiento del reconocimiento y el control de los peligros, y hacerlos participar activamente en el proceso, puede ayudar a eliminar peligros antes de que ocurra un incidente.

Cómo lograr esto

- Capacitar a los empleados en técnicas para identificar peligros, tales como el análisis de seguridad laboral (consultar la publicación 3071 de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional).
- Capacitar a los empleados para que entiendan y puedan reconocer los peligros que pueden encontrar en sus propios trabajos, así como peligros mucho más generales relacionados con el trabajo.
- Enseñar a los empleados conceptos y técnicas para controlar los peligros, incluyendo la jerarquía de control y su importancia.
- Capacitar a los empleados en el uso correcto de prácticas de trabajo y controles administrativos.
- Capacitar a los empleados en cuándo y cómo usar el equipo de protección personal.
- Brindar capacitación adicional, según sea necesario, si algún cambio en las instalaciones, el equipo, los procesos, los materiales o la organización del trabajo pudiera aumentar los peligros, así como cuando se la asigna una tarea nueva a un empleado.

EVALUACIÓN Y MEJORA DEL PROGRAMA

UNA VEZ QUE SE HA CREADO el programa de seguridad y salud, debe evaluarse inicialmente para comprobar que se está implementando como se desea. Después de eso, los empleadores deben tomar un poco de distancia periódicamente, por lo menos una vez al año, y evaluar lo que está funcionando y lo que no está funcionando y si el programa está avanzando para alcanzar las metas. Cada

vez que estas evaluaciones permitan identificar oportunidades de mejorar el programa, los empleadores, gerentes y supervisores, con la colaboración de los empleados, deben hacer ajustes y monitorear qué tan bien se desempeña el programa como resultado de esto. Compartir los resultados del monitoreo y la evaluación en el lugar de trabajo, y celebrar el éxito, ayuda a mejorar aún más.

LA EVALUACIÓN Y MEJORA del programa incluyen:

- Crear, informar y seguir las metas y los objetivos que indican si el programa está avanzando o no.
- Evaluar el programa inicialmente, y periódicamente en adelante, para identificar deficiencias y oportunidades de mejora.
- Brindar maneras para que los empleados participen en la evaluación y mejora del programa.

Punto a seguir 1: monitorear el desempeño y el progreso

El primer paso en el monitoreo es definir indicadores que permitan seguir el desempeño y el progreso. A continuación, los empleadores, gerentes, supervisores y empleados tienen que crear y seguir procedimientos para recopilar, analizar y evaluar datos de desempeño.

Se deben usar tanto indicadores *desfasados* como *anticipados*. Los indicadores desfasados siguen por lo general las exposiciones y lesiones de los empleados que ya han tenido lugar. Los indicadores anticipados siguen qué tan bien se han implementado varios aspectos del programa y reflejan los pasos a tomar para prevenir lesiones o enfermedades antes de que tengan lugar.

Cómo lograr esto

- Crear y hacer un seguimiento de los indicadores de progreso en relación con las metas de seguridad y salud creadas.
- Hacer un seguimiento de los *indicadores desfasados*, tales como:

- ◆ Cantidad y gravedad de las lesiones y enfermedades.
 - ◆ Resultados del monitoreo de la exposición de los empleados que indican que las exposiciones son peligrosas.
 - ◆ Datos de compensación de los empleados, incluyendo cantidades de reclamos, tarifas y costo.
- Hacer un seguimiento de los *indicadores anticipados*, tales como:
- ◆ Nivel de participación de los empleados en las actividades del programa.
 - ◆ Cantidad de sugerencias de seguridad de los empleados.
 - ◆ Cantidad de peligros, accidentes potenciales y casos de primeros auxilios informados.
 - ◆ Cantidad de tiempo que se tomó para responder a los informes.
 - ◆ Cantidad y frecuencia de recorridas de inspección de la administración.
 - ◆ Cantidad y gravedad de los peligros identificados durante las inspecciones.
 - ◆ Cantidad de empleados que han terminado la capacitación necesaria en seguridad y salud.
 - ◆ Finalización oportuna de las medidas correctivas después de haber identificado un peligro en el lugar de trabajo o de que tenga lugar un incidente en el lugar de trabajo.
 - ◆ Finalización oportuna de las actividades previstas de mantenimiento preventivo.
 - ◆ Opiniones de los empleados sobre la eficacia del programa obtenidas en una encuesta de panorama de seguridad u opinión sobre la seguridad.
 - Analizar los indicadores de desempeño y evaluar el avance con el tiempo.
 - Compartir los resultados con los empleados e invitar sus opiniones sobre cómo mejorar aún más el desempeño.
 - Cuando se presenten oportunidades, compartir su experiencia y comparar sus resultados con instalaciones similares dentro de su organización, con otros empleadores que conozca o por medio de asociaciones de negocios o comerciales.

Nota: los indicadores pueden ser cuantitativos o cualitativos. Cada vez que sea posible, seleccionar indicadores se puedan medir (cuantitativos) y que permitan determinar si ha alcanzado o no las metas de su programa. La cantidad de peligros y accidentes potenciales informados sería un indicador cuantitativo. Un solo empleado que exprese una opinión favorable sobre la participación en el programa sería un indicador cualitativo.

Punto a seguir 2: comprobar que se ha implementado el programa y que está funcionando

Al principio, y por lo menos una vez al año, los empleadores deben evaluar el programa para asegurarse de que está funcionando como se desea, es eficaz en el control de los peligros identificados y avanza hacia las metas y los objetivos de seguridad y salud. El alcance y la frecuencia de las evaluaciones del programa varían en función de los cambios en las normas de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional; el alcance, la frecuencia y el avance del programa; y los tipos de peligros que debe controlar.

Cómo lograr esto

- Comprobar que los elementos fundamentales del programa se han implementado completamente.
- Hacer participar a los empleados en todos los aspectos de la evaluación del programa, incluyendo la evaluación de la información (como informes de incidentes y resultados del monitoreo de la exposición); la creación y el seguimiento de los indicadores de desempeño; y la identificación de oportunidades para mejorar el programa.
- Comprobar que se han creado los siguientes procesos clave y que funcionan como se desea:
 - Informar lesiones, enfermedades, incidentes, peligros e inquietudes.
 - Llevar a cabo inspecciones del lugar de trabajo e investigaciones de incidentes.
 - Seguir el avance del control de los peligros identificados y asegurarse de que las medidas de control de los peligros siguen siendo eficaces.
 - Recopilar e informe cualquier dato que se necesite para monitorear al avance y el desempeño.
- Evaluar los resultados de cualquier auditoría de cumplimiento para confirmar que se están identificando las deficiencias del programa. Comprobar que se están tomando medidas que prevendrán que se repitan las deficiencias.

Punto a seguir 3: corregir las deficiencias del programa e identificar oportunidades para mejorar

Cada vez que se identifique un problema en cualquier parte del programa de seguridad y salud, los empleados con la colaboración de los supervisores, gerentes y empleados, deben tomar medidas rápidamente para corregir el problema y prevenir su repetición.

Cómo lograr esto

- Si se descubren deficiencias en el programa, tomar las medidas necesarias para corregirlas.
- Pedir proactivamente opiniones a los gerentes, empleados, supervisores y otras partes interesadas sobre cómo mejorar el programa.
- Determinar si cambios en el equipo, las instalaciones, los materiales, el personal clave o las prácticas de trabajo crean necesidades de cambios en el programa.
- Determinar si los indicadores de desempeño y las metas aún son relevantes y, de no ser así, cómo podrían cambiarse para crear mejoras más eficazmente en la seguridad y salud del lugar de trabajo.

Nota: el alcance y la frecuencia de las evaluaciones del programa dependerán del alcance, la complejidad y el avance del programa, así como de los tipos de peligros que deben controlar. Las evaluaciones del programa se deben llevar a cabo periódicamente (y por lo menos una vez al año) pero también pueden estar ocasionadas por cambios en el proceso o el equipo, o por algún incidente, tal como una lesión grave, daños importantes a la propiedad o un aumento en las quejas relacionadas con la seguridad.

COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN PARA EMPLEADORES ANFITRIONES, CONTRATISTAS Y AGENCIAS DE EMPLEO

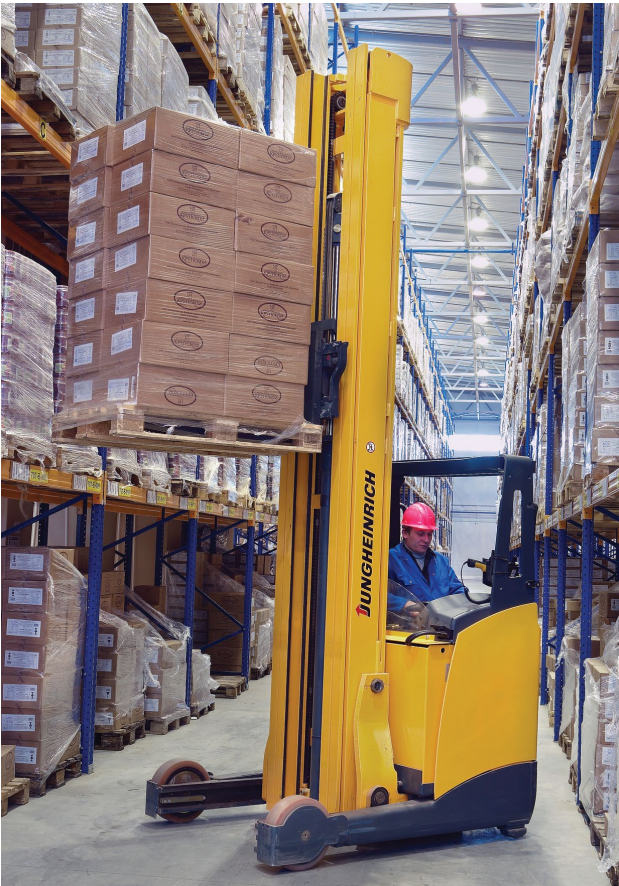
EN LA ECONOMÍA DE HOY EN DÍA, las agencias de empleo asignan una mayor cantidad de empleados para que trabajen en lugares de trabajo “anfitriones” específicos bajo la dirección y el control del empleador anfitrión. Algunos ejemplos incluyen los empleados de temporada, tales como conductores de reparto y trabajadores de depósitos, así como empleados de oficina y producción a quienes pueden asignarse tareas a largo y corto plazo. En estas situaciones, es importante que la agencia de empleo y el empleador anfitrión se comuniquen y coordinen para proporcionar y mantener un entorno laboral seguro para sus empleados.

En otras situaciones, un empleador anfitrión contrata a algunos empleados y un contratista

o subcontratista contrata a otros. Algunos ejemplos incluyen a los contratistas eléctricos o mecánicos que trabajan en una instalación, un vendedor que instala o da mantenimiento al equipo o contratistas a largo plazo que limpian y dan mantenimiento al edificio. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional denomina a estos lugares de trabajo “varios empleadores”. En estas circunstancias, es importante que cada empleador y contratista tenga en cuenta cómo su trabajo y actividades de seguridad pueden afectar la seguridad de los otros empleadores y empleados en el sitio.

TANTO EN LAS SITUACIONES DE EMPLEADOS TEMPORARIOS como varios empleadores, la seguridad aumenta si los empleadores crean mecanismos para coordinar sus esfuerzos y se comunican eficazmente para brindar a los empleados una protección equivalente contra peligros. Estos mecanismos incluyen medidas para garantizar que todos los empleados en el sitio (y sus representantes) pueden participar en la prevención de lesiones y enfermedades. No tomar estos pasos puede menoscabar los programas de seguridad. Por ejemplo, si

los diferentes empleadores tienen políticas contradictorias sobre cuándo y cómo usar equipo de protección personal, los empleados podrían creer erróneamente que no se necesita este equipo, enfrentando así lesiones. Las políticas de seguridad contradictorias también pueden hacer que los empleados cuestionen la credibilidad de los programas de seguridad y salud, lo cual resultaría en un compromiso y una participación menos significativos de los empleados.



Una comunicación y coordinación eficaz entre dichos empleadores significa que:

- Antes de presentarse al sitio, los contratistas, las agencias de empleo y sus empleados están al tanto de:
 - Los tipos de peligros que pueden existir.
 - Los procedimientos o las medidas que tienen que usar para evitar o controlar su exposición a estos peligros.
 - Cómo contactar al empleado anfitrión para informar lesiones, enfermedades, incidentes o cualquier inquietud sobre la seguridad que puedan tener.
- Los empleadores anfitriones y sus empleados están al tanto de:
 - Los tipos de peligros que pueden presentarse debido al trabajo que hacen

en el sitio los empleados contratados por los contratistas o las agencias de empleo.

- Los procedimientos o las medidas que se necesitan para evitar o controlar la exposición a estos peligros.
- Cómo contactar al contratista o a la agencia de empleo si tienen inquietudes sobre la seguridad.
- Lo que deben hacer en caso de emergencia.

Definiciones

Empleador anfitrión: un empleador que cuenta con autoridad general de supervisión en el lugar de trabajo, incluyendo el control de los medios y la manera en que se lleva a cabo el trabajo y que tiene el poder de corregir los peligros relacionados con la seguridad y la salud o exige que otros los corrijan.

Contratista: una persona o empresa que acuerda proveer materiales o llevar a cabo servicios a un precio específico y que controla los detalles de cómo se llevará a cabo y terminará el trabajo.

Agencia de empleo: una empresa que proporciona empleados temporarios a los empleadores anfitriones. Una agencia de empleo contrata a sus propios empleados y los asigna para apoyar o complementar la fuerza laboral de sus clientes en situaciones que implican ausencias de empleados, escasez temporaria de competencias, volumen de trabajo de temporada y otros proyectos especiales.

Empleados temporarios: los empleados que una agencia de empleo contrata, paga y asigna para que trabajen para un empleador anfitrión, ya sea que el trabajo sea realmente temporario o no.

Punto a seguir 1: crear una comunicación eficaz

Cada empleado anfitrión crea e implementa un procedimiento para garantizar el intercambio de información sobre los peligros presentes en el sitio y las medidas existentes de control los peligros. Por lo tanto, todos los empleados en el sitio están al tanto de los peligros en el lugar de trabajo y de los métodos y procedimiento que se necesitan para controlar las exposiciones a ellos.

Cómo lograr esto

- El empleador anfitrión se comunica con los contratistas y las agencias de empleo para determinar quién de ellos implementará y mantendrá las diferentes partes del programa de seguridad y salud de manera a garantizar la protección de todos los empleados en el sitio antes de que comience el trabajo. Estas determinaciones pueden incluirse en los documentos de contrato que definen las relaciones entre las partes.
- El empleador anfitrión crea e implementa procedimientos para intercambiar información con los contratistas y las agencias de empleo sobre los peligros presentes en el lugar de trabajo y las medidas que se han implementado para prevenir o controlar dichos peligros.
- El empleador anfitrión recopila y distribuye suficiente información para permitir a cada empleador evaluar los peligros que sus empleados encuentran y evitar crear peligros que afecten a los empleados en el sitio.
- Los contratistas y las agencias de empleo dan con regularidad información al empleador anfitrión sobre lesiones, enfermedades, peligros o inquietudes que sus empleados informen, así como los resultados de cualquier seguimiento o análisis de tendencia que lleven a cabo.
- Cada contratista crea e implementa un procedimiento para proporcionar al empleador anfitrión información sobre los peligros y las medidas de control asociadas con el trabajo que llevan a cabo sus empleados, así como los procedimientos que usará para proteger a los empleados en el sitio.
- El empleador anfitrión otorga a los empleadores por contrato y a las agencias de empleo el derecho de hacer visitas e inspecciones del sitio y evaluar los registros de lesiones y enfermedades, así como otra información de seguridad y salud.
- El empleador anfitrión se comunica con los contratistas, las agencias de empleo y sus empleados con relación a peligros de emergencia no rutinarios y los procedimientos de emergencia.
- La información se comunica antes de que empiece el trabajo en el sitio y, según sea necesario, si las circunstancias cambian.



Punto a seguir 2: crear una coordinación eficaz

Los empleadores anfitriones, contratistas y agencias de empleo coordinan la planeación y programación del trabajo, así como la resolución de diferencias en el programa, para identificar y resolver cualquier inquietud o conflicto que pudiera afectar la seguridad o la salud.

Cómo lograr esto

- Empleadores anfitriones:
 - Incluir en los contratos y documentos de licitación todas las especificaciones y cualificaciones relacionadas con la seguridad y asegurarse de que los contratistas y agencias de empleo seleccionados para el trabajo cumplen con esos requisitos.
 - Identificar los problemas que pudieran presentarse en el sitio de trabajo e incluir los procedimientos que el empleador anfitrión y los contratistas o agencias de empleo deben usar para resolver cualquier conflicto antes de que empiece el trabajo.
- Los empleadores anfitriones coordinan con los contratistas y agencias de empleo para:
 - Garantizar que el trabajo se planifique y programe de manera a reducir al mínimo los efectos en la seguridad.
 - Garantizar que los empleados de la agencia de empleo están capacitados y equipados adecuadamente antes de llegar al lugar de trabajo.
 - Armonizar sus políticas y procedimientos de seguridad y salud para resolver diferencias importantes, de manera que todos los empleados en el sitio cuenten con la misma protección y reciban información de seguridad coherente.
- Los empleadores anfitriones y las agencias de empleo:
 - Colaboran para hacer frente a necesidades inesperadas de dotación de personal asegurándose que hay suficientes empleados capacitados y equipados disponibles o que se proporciona tiempo de preparación adecuado para capacitar y equipar a los empleados.
 - Se aseguran de que los gerentes que están autorizados a tomar decisiones están disponibles y preparados para hacer frente a los problemas de coordinación diaria.



LISTA DE ABREVIATURAS

CDC	Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades
NIOSH	Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional
OSHA	Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
PPE	equipo de protección personal
PtD	Prevención desde la concepción
SDS	Hoja de datos de seguridad
SHARP	Programa de reconocimientos de logros en materia de seguridad y salud
VPP	Programas de protección voluntaria

GLOSARIO DE TÉRMINOS

agencia de empleo:	Una empresa que proporciona empleados temporarios a los empleadores anfitriones. Una agencia de empleo contrata a sus propios empleados y los asigna para apoyar o complementar la fuerza laboral de sus clientes en situaciones que implican ausencias de empleados, escasez temporaria de competencias, volumen de trabajo de temporada y otros proyectos especiales.
análisis de causas fundamentales:	Un término colectivo que describe una amplia gama de enfoques, herramientas y técnicas que se usan para descubrir las causas de los problemas.
análisis de riesgos laborales:	Una técnica que se centra en las tareas laborales como manera de identificar peligros antes de que se presenten. Su enfoque es la relación entre el empleado, la tarea, las herramientas y el entorno laboral.
capacitación entre compañeros:	Un tipo de capacitación en el trabajo donde los empleados intercambian información sobre los peligros, controles, procedimientos de preparación de informes y procedimientos de trabajo que son relevantes para el programa de seguridad y salud.
contratista:	Una persona o empresa que acuerda proveer materiales o llevar a cabo servicios a un precio específico.
deficiencia:	Una falta, insuficiencia o laguna que tiene como consecuencia la falta de cumplimiento con los criterios de desarrollo del programa.

eliminación:	Un cambio en el proceso o la condición del lugar de trabajo que elimina el peligro o garantiza que ninguno de los empleados se puede ver expuesto a un peligro bajo ninguna circunstancia previsible.
empleado contratado conjuntamente:	Un empleado que una agencia de empleo contrata, paga y asigna para que trabaje para un empleador anfitrión, ya sea que el trabajo sea realmente temporario o no.
empleador anfitrión:	Un empleador que cuenta con autoridad general de supervisión en el lugar de trabajo, incluyendo el control de los medios y la manera en que se lleva a cabo el trabajo y que tiene el poder de corregir los peligros relacionados con la seguridad y la salud o exige que otros los corrijan.
evaluación cuantitativa de la exposición:	Técnicas que se usan para medir cuantitativamente la exposición de los empleados a peligros, particularmente peligros para la salud, tales como muestreo de productos químicos, polvos, organismos biológicos, ruido, radiación y otras evaluaciones. El objetivo de dichas evaluaciones es cuantificar el nivel de exposición al peligro de los empleados. Se conoce también como monitoreo de la exposición.
higiene industrial:	La ciencia de protección y mejoramiento de la salud y seguridad de las personas en el trabajo y sus comunidades.
hoja de datos de seguridad:	Documento escrito o impreso que se usa para informar a los empleadores de los peligros que presentan las sustancias o los productos químicos, preparado de acuerdo con el párrafo (g) de la Norma de información de riesgos de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional.
incidente que casi desencadena accidentes o accidente potencial:	Un incidente que pudo haber tenido como consecuencia la muerte, una lesión o una enfermedad, pero que no la tuvo. Puede indicar que los peligros no se están controlando adecuadamente o que se han presentado peligros nuevos.
indicadores anticipados:	Medidas cuyo objetivo es predecir la incidencia de casos en el futuro. Los indicadores anticipados son medidas proactivas, preventivas y predictivas que brindan información sobre el desempeño eficaz de las actividades del programa de seguridad y salud que pueden impulsar el control de los peligros en el lugar de trabajo.
indicadores desfasados:	Medidas de la incidencia y frecuencia de casos en el pasado, tal como la cantidad o el índice de lesiones, enfermedades y accidentes mortales.
jerarquía de controles:	Un sistema para seleccionar e implementar las soluciones de control más eficaces en cuanto a los peligros en el lugar de trabajo que incluye: • eliminación • sustitución

	• controles de ingeniería • controles administrativos • equipo de protección personal Esto se conoce como “jerarquía de controles” porque se deben considerar en el orden en que se presentan. Los controles en la parte superior de la jerarquía son posiblemente más eficaces y brindan más protección que los de la parte inferior de la jerarquía.
lugar de trabajo con varios empleadores:	Cualquier lugar de trabajo donde hay dos o más empleadores. Consultar la Política de citación de varios empleados de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional.
operaciones no rutinarias:	Operaciones que no ocurren frecuentemente o que ocurren como consecuencia de una emergencia.
parámetros:	Medidas del desempeño.
prácticas de trabajo:	Un conjunto de procedimientos para llevar a cabo una tarea laboral específica sin correr riesgos.
prevención desde la concepción:	Una iniciativa nacional del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional para prevenir o reducir las lesiones, las enfermedades y los accidentes mortales por medio de la inclusión de consideraciones de prevención en todos los conceptos que afectan a los empleados. La prevención desde la concepción abarca todos los esfuerzos para prever y eliminar peligros para los empleados en instalaciones, métodos y operaciones laborales, procesos, equipo, herramientas, productos, tecnologías nuevas y la organización del trabajo.
Programa de reconocimientos de logros en materia de seguridad y salud:	Un programa (la Programa de reconocimientos de logros en materia de seguridad y salud) de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional que reconoce a los empleadores de pequeñas empresas que han usado los servicios del Programa de consulta en la instalación de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional y utilizan un programa ejemplar de prevención de lesiones y enfermedades.
programas de protección voluntaria	Una iniciativa de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional que reconoce a los empleadores y empleados de la industria privada y las agencias federales que han implementado sistemas eficaces de gestión de la seguridad y salud y que mantienen los índices de lesiones y enfermedades por debajo de los promedios de la Oficina de estadísticas laborales de EE. UU. para sus industrias respectivas.
riesgos graves:	Peligros que están causando o tienen la posibilidad de causar la muerte o daños físicos graves. Consultar el capítulo 4 del Manual de operaciones de campo de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional.
sustitución:	El reemplazo de materias tóxicas o peligrosas (o el equipo o procesos que se usan con ellas) con otras que son menos nocivas.