



Plan Anual para la Prevención de Accidentes de Trabajo



Contenido

1.	Presentación, contexto y magnitud del problema	4
2.	Marco normativo y estándares internacionales	8
2.1.	Normatividad Nacional aplicable.....	8
2.2.	Estándares internacionales clave	10
3.	Principios Fundamentales del Plan.....	13
3.1.	Corresponsabilidad y liderazgo visible	13
3.2.	Prevención proactiva (anticipación, identificación y control)	14
3.3.	Gestión del cambio y manejo de resistencia organizacional.....	14
3.4.	Cultura organizacional preventiva (cambio sostenible de hábitos).....	15
3.5.	Mejora continua y adaptabilidad	16
4.	Enfoque conductual y participativo del plan	18
5.	Metodología de implementación: Ruta operativa detallada	23
5.1.	Modalidades de implementación	23
5.2.	Estructura general de la metodología.....	25
6.	Fases de Implementación	27
6.1.	Atracción y primer contacto	27
6.2.	Diagnóstico participativo de hábitos y comportamientos	31
6.3.	Análisis de resultados y planeación operativa	34
6.4.	Implementación y ejecución en campo	38
6.5.	Evaluación de Resultados y Retroalimentación.....	42
6.6.	Reconocimiento, escalonamiento y sostenibilidad.....	45
7.	Ejes Temáticos Específicos	49
7.1.	Descripción de los ejes temáticos.....	50

8.	Resultados y beneficios tangibles.....	59
8.1.	Indicadores clave de impacto	59
9.	Consideraciones finales para la sostenibilidad y mejora continua.....	64
10.	Preguntas frecuentes y recomendaciones prácticas	66
	Bibliografía	71
	Anexo 1. Guías técnicas.....	74
	Anexo 2. Presentaciones y materiales audiovisuales	78
	Anexo 3. Formatos técnicos y de registro.....	84
	Anexo 4. Materiales visuales, lúdicos y participativos.....	90
	Anexo 5. Materiales didácticos para pláticas, talleres y cursos de capacitación	94

1. Presentación, contexto y magnitud del problema

Antecedentes históricos y propósito nacional

Desde su creación en 1943, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ha refrendado continuamente su compromiso institucional con la protección de la salud, seguridad y bienestar integral de la población trabajadora mexicana. A lo largo de más de siete décadas, el IMSS no solo se ha consolidado como referente nacional en seguridad social, sino también como un motor de innovación y mejora en la promoción de entornos laborales seguros, saludables y productivos.

Actualmente, México enfrenta desafíos críticos derivados de los riesgos de trabajo que continúan afectando significativamente la vida de millones de personas trabajadoras, impactando además el tejido económico y social de nuestro país. El IMSS, consciente de esta realidad, asume la responsabilidad y liderazgo para transformar esta problemática desde sus raíces, impulsando un Plan para la Prevención de Accidentes de Trabajo adaptada a las necesidades específicas de las empresas mexicanas.

Este plan busca no solo el cumplimiento normativo, sino promover una transformación profunda en los hábitos y comportamientos cotidianos de cada persona trabajadora, desde la alta dirección hasta el nivel operativo, consolidando una verdadera cultura preventiva, sostenible y efectiva, cuyo impacto trascienda generaciones.

Estadísticas nacionales: Magnitud y costos de los accidentes laborales

La magnitud de los accidentes de trabajo en México sigue siendo preocupante. En 2024, aproximadamente una de cada cinco personas trabajadoras afiliadas al IMSS solicitó al menos una Incapacidad Temporal para el Trabajo (ITT). Esto representó más de 30 millones de días perdidos y costos directos superiores a 10 mil millones de pesos, generando enormes pérdidas tanto para las familias como para las empresas y el propio sistema de seguridad social (Fuente: Datamart de Subsidios, DAPIPEST, IMSS).

De todas estas incapacidades, cerca del 40% fueron consecuencia directa de accidentes de trabajo, afectando aproximadamente a 1.5 millones de personas trabajadoras en un solo año. Particularmente, las lesiones más comunes se ubicaron en zonas específicas del cuerpo, destacando manos, muñecas, pies y tobillos, áreas que concentraron el 31% del total de incapacidades laborales en 2024.

Estos accidentes, lejos de ser hechos aislados o inevitables, son en su mayoría prevenibles. Sin embargo, ocurren predominantemente debido a hábitos inseguros normalizados en las organizaciones, falta de sensibilización, supervisión insuficiente, condiciones precarias de orden y limpieza, así como al uso incorrecto o ausencia del equipo de protección personal (EPP).

Impactos económicos, sociales y organizacionales de los accidentes laborales

Las consecuencias de los accidentes laborales son múltiples y profundas. A nivel personal, provocan sufrimiento, pérdida temporal o permanente de la capacidad laboral, reducción del ingreso familiar y afectación directa en la calidad de vida. A nivel organizacional, las empresas enfrentan altos costos derivados del ausentismo laboral, rotación de personal, disminución en la productividad, sanciones legales, desgaste en el clima laboral y una pérdida significativa de competitividad y reputación frente a clientes, socios comerciales y autoridades regulatorias.

Además, las empresas pequeñas y medianas (PYMES), fundamentales para la economía nacional, son las más vulnerables. En muchos casos carecen de recursos suficientes o conocimientos especializados para enfrentar adecuadamente esta problemática, incrementando significativamente su exposición al riesgo y generando círculos viciosos difíciles de romper sin un acompañamiento institucional efectivo y estratégico.

A nivel social y económico general, los accidentes laborales incrementan el gasto público por servicios médicos e indemnizaciones, saturan los servicios médicos del IMSS, generan mayor presión sobre el sistema de seguridad social y reducen la productividad general del país, afectando su desarrollo económico sostenible.

Beneficios tangibles de un plan preventivo efectivo

Ante esta realidad, la implementación efectiva y estratégica de medidas preventivas no solo representa una obligación legal y moral, sino también una oportunidad estratégica para las empresas, las organizaciones, cámaras empresariales y responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Entre los beneficios claros y tangibles de implementar un plan preventivo basado en la transformación de hábitos y comportamientos se fomenta de manera destacada:

- Reducción significativa de incidentes y accidentes laborales.

- Disminución del ausentismo y rotación de personal.
- Mejora tangible en la productividad laboral y eficiencia operativa.
- Fortalecimiento del clima organizacional y compromiso de los trabajadores.
- Optimización del uso de recursos destinados a sanciones, indemnizaciones o reemplazos.
- Consolidación de una reputación corporativa positiva, incrementando la confianza de clientes, socios y autoridades.
- Impacto positivo en las familias trabajadoras, mejorando sustancialmente la calidad de vida y bienestar general.

Estos beneficios son especialmente relevantes para cámaras empresariales y organizaciones, ya que, mediante la difusión, adopción y escalamiento de este plan preventivo, se fortalece la competitividad y sostenibilidad de todo el tejido empresarial mexicano.

La urgencia del cambio de hábitos y comportamientos

Los accidentes de trabajo, como se mencionó, no ocurren únicamente por falta de normas o equipo. Muchos tienen raíz en prácticas y hábitos inseguros que se han convertido en normales dentro de las organizaciones. Por tanto, es urgente adoptar un enfoque conductual y cultural profundo que permita transformar de manera sostenible y duradera los hábitos laborales, involucrando activamente a cada nivel jerárquico y funcional en las empresas.

Este documento y este plan no son una mera recopilación normativa o técnica, sino una invitación estratégica a los líderes empresariales, cámaras empresariales, responsables de seguridad, mandos medios y personal operativo, a asumir la corresponsabilidad activa y efectiva para modificar comportamientos inseguros desde la base, hasta consolidar una verdadera cultura preventiva.

A quién va dirigido este documento

Este documento estratégico está específicamente diseñado para:

- Cámaras empresariales nacionales y locales, con el fin de multiplicar y fortalecer la difusión efectiva de la prevención.

- Organizaciones empresariales que busquen implementar mejores prácticas preventivas e incrementar su competitividad nacional e internacional.
- Empresas de todos los tamaños y sectores, especialmente aquellas pequeñas y medianas empresas (PYMES) que requieran orientación práctica, efectiva y accesible para mejorar su desempeño preventivo.
- Responsables internos de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes requieren una guía técnica y estratégica clara para planificar e implementar programas preventivos efectivos.
- Miembros de las comisiones de seguridad e higiene y personal operativo comprometido con mejorar sus entornos laborales y proteger activamente su bienestar.

Cada uno de los lectores y usuarios de este documento es un agente clave de cambio. La prevención efectiva no ocurre por decreto, sino por decisión estratégica, participación consciente y compromiso continuo.

En resumen, frente a la magnitud del problema y los beneficios claros de una prevención efectiva, este plan representa una oportunidad única para transformar profundamente la seguridad laboral en México, protegiendo la vida y bienestar de millones de personas, fortaleciendo la competitividad empresarial y consolidando un legado preventivo que trascienda generaciones.

Es momento de pasar del diagnóstico y la reacción, a la anticipación estratégica y al cambio de hábitos que realmente reduzca accidentes y mejore sustancialmente el entorno laboral mexicano. Con participación, coherencia y constancia, juntos lograremos empresas más seguras, trabajadores más fuertes y un México más competitivo y sostenible.

2. Marco normativo y estándares internacionales

Para que cualquier esfuerzo preventivo tenga éxito y sostenibilidad, debe estar firmemente alineado con un marco normativo sólido, claro y coherente, que permita a las empresas entender claramente sus obligaciones legales, pero también aprovecharlas como una base estratégica para promover un verdadero cambio cultural y conductual.

Este documento ofrece a las cámaras empresariales, organizaciones, empresas y responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), una visión práctica del marco normativo nacional e internacional, no solamente como una obligación que cumplir, sino como una herramienta estratégica que impulsa una transformación real en los hábitos y comportamientos laborales.

Conocer, entender y aplicar adecuadamente este marco normativo facilita una prevención efectiva, fortalece la corresponsabilidad interna, impulsa la competitividad y sostenibilidad empresarial, y contribuye directamente al desarrollo económico y social del país.

2.1. Normatividad Nacional aplicable

- **Ley Federal del Trabajo (LFT):** La Ley Federal del Trabajo es el pilar normativo central que define las obligaciones básicas de los empleadores respecto a la seguridad y salud en el trabajo. Su artículo 132 establece claramente que es obligación del empleador proporcionar condiciones seguras de trabajo, prevenir riesgos laborales y adoptar medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

Para las cámaras empresariales y organizaciones, la LFT es especialmente relevante como marco de referencia obligatorio, pero también como base fundamental para sensibilizar y concientizar a sus agremiados sobre la importancia de ir más allá del cumplimiento formal, avanzando hacia una cultura preventiva efectiva, coherente y sostenible, basada en el cambio real de hábitos laborales inseguros.

- **Ley del Seguro Social (LSS):** La Ley del Seguro Social complementa las disposiciones de la LFT y establece con claridad la responsabilidad del IMSS en la promoción de la salud, prevención de accidentes y enfermedades profesionales para todos los trabajadores afiliados. Esto significa que las empresas tienen acceso

no solo a una obligación, sino también a un aliado estratégico que ofrece herramientas, acompañamiento especializado y asesoría técnica continua.

Las organizaciones empresariales deben aprovechar esta alianza con el IMSS para facilitar en sus empresas afiliadas la transformación de hábitos inseguros en comportamientos seguros, utilizando los servicios preventivos especializados como un recurso estratégico clave que incrementa la competitividad y sostenibilidad empresarial.

- **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST):** El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrolla y puntualiza las obligaciones previstas en la LFT, estableciendo criterios, procedimientos y lineamientos para la gestión de riesgos, la supervisión y la mejora continua en los centros de trabajo.

El RFSST proporciona herramientas operativas para la identificación de peligros, la evaluación de riesgos, la elaboración de programas preventivos y el fomento de una cultura de cumplimiento sustentada en la participación activa y la corresponsabilidad. Para las cámaras y empresas, el conocimiento y aplicación del RFSST es esencial para garantizar un entorno laboral seguro, documentar acciones preventivas y cumplir con auditorías o inspecciones de manera eficaz.

- **Normas Oficiales Mexicanas (NOM):** Las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) proporcionan los requisitos técnicos específicos que deben cumplir las empresas mexicanas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Algunas de las principales normas relevantes para la prevención efectiva de accidentes laborales son:
 - **NOM-030-STPS-2009:** Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo. Define claramente actividades preventivas específicas que deben llevar a cabo las empresas, orientando directamente acciones concretas que faciliten un cambio de hábitos en materia de prevención.
 - **NOM-019-STPS-2011:** Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene. Esta norma es una oportunidad estratégica para involucrar activamente a todas las personas trabajadoras en el proceso preventivo, impulsando corresponsabilidad, participación efectiva y hábitos sostenibles.
 - **NOM-017-STPS-2008:** Sobre uso y suministro de equipo de protección personal (EPP). Esta NOM se convierte en una herramienta clave para transformar

conductas inseguras relacionadas con el uso inadecuado o ausencia del equipo de protección personal, mediante sensibilización continua, supervisión efectiva y acciones específicas que convierten la prevención en una rutina natural.

Para las cámaras empresariales, organizaciones y responsables de SST, el cumplimiento adecuado de las NOM debe ir más allá de la documentación formal, impulsando actividades específicas que modifiquen hábitos inseguros arraigados, utilizando las NOM como una base técnica para realizar diagnósticos claros, acciones concretas y evaluaciones precisas de resultados preventivos.

2.2. Estándares internacionales clave

Además del marco normativo nacional, existen estándares internacionales que han sido probados globalmente como herramientas efectivas para impulsar una cultura preventiva real y sostenible. Estos estándares internacionales ofrecen metodologías claras y prácticas que las cámaras empresariales, organizaciones y empresas pueden aplicar directamente para mejorar su desempeño preventivo, competitividad y posicionamiento internacional.

- **ISO 45001:2018 (Sistemas de gestión de la SST):** La norma internacional ISO 45001:2018 define claramente los requisitos para un sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo efectivo. Más allá de un estándar técnico, ISO 45001 ofrece una metodología estructurada para identificar, controlar y mejorar continuamente los riesgos laborales mediante una participación efectiva, liderazgo visible, corresponsabilidad clara y, especialmente, una transformación sostenida de comportamientos laborales.

Para las cámaras empresariales y responsables de SST, ISO 45001 representa una oportunidad única de elevar significativamente el nivel preventivo de sus empresas agremiadas, facilitando el acceso a mercados internacionales y fortaleciendo significativamente la reputación corporativa.

- **ISO 31000:2018 (Gestión integral de riesgos):** ISO 31000 ofrece directrices internacionales claras para gestionar integralmente los riesgos laborales en cualquier organización, independientemente de su tamaño o sector. Su enfoque integral facilita la anticipación estratégica, identificación sistemática y control efectivo de riesgos en todos los niveles organizacionales, especialmente mediante

acciones claras que impulsen el cambio sostenible de hábitos inseguros por prácticas seguras cotidianas.

Aplicar ISO 31000 permite a las organizaciones transformar la gestión de riesgos laborales desde un enfoque reactivo, hacia uno proactivo, preventivo y estratégico que garantice resultados concretos, sostenibles y alineados con los objetivos organizacionales.

- **Convenios Internacionales OIT (155, 187):** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofrece marcos normativos internacionales que establecen criterios globales para sistemas de seguridad y salud en el trabajo efectivos.
 - **Convenio 155:** Promueve la adopción de políticas nacionales y empresariales claras que garanticen condiciones laborales seguras y saludables. Para cámaras empresariales y organizaciones, este convenio representa una oportunidad para fomentar políticas internas claras y visibles que involucren a todas las personas trabajadoras en la prevención efectiva.
 - **Convenio 187:** Proporciona un marco para la creación de sistemas nacionales de gestión en SST, enfatizando la participación activa y continua, la mejora constante y la corresponsabilidad organizacional, elementos clave para transformar efectivamente los hábitos laborales.

Estos convenios internacionales facilitan a las organizaciones mexicanas implementar estándares globales efectivos que aseguren condiciones laborales seguras, saludables y competitivas.

En resumen, el marco normativo nacional e internacional presentado no debe ser visto únicamente como una obligación formal que cumplir, sino como una base estratégica sólida que permita a cámaras empresariales, organizaciones, empresas y responsables de SST transformar efectivamente los hábitos laborales inseguros en una verdadera cultura preventiva sólida, sostenible y competitiva.

Aplicar adecuadamente este marco normativo facilita resultados claros, visibles y medibles, fortalece la reputación corporativa, incrementa la competitividad nacional e internacional y contribuye directamente a la protección efectiva del bienestar y seguridad de millones de personas trabajadoras mexicanas.

La invitación estratégica que hace este documento es clara: pasar del simple cumplimiento formal de normas, hacia la adopción consciente, efectiva y sostenible de prácticas preventivas reales, cuyo impacto perdure a largo plazo, trascendiendo generaciones y contribuyendo a un México más seguro, productivo y competitivo.



3. Principios Fundamentales del Plan

En materia de prevención de accidentes de trabajo, las normas y reglamentos proporcionan lineamientos básicos, pero la efectividad real de un plan preventivo depende de principios sólidos que vayan más allá del cumplimiento mínimo requerido.

Los principios fundamentales que sustentan el Plan para la Prevención de Accidentes de Trabajo en México no son solamente reglas escritas, sino lineamientos estratégicos y operativos que guían el comportamiento organizacional, impulsan la corresponsabilidad, aseguran la participación activa de todas las personas trabajadoras y facilitan un cambio sostenible en los hábitos y comportamientos cotidianos.

Estos principios, presentados de manera clara, práctica y aplicable, están dirigidos específicamente a cámaras empresariales, organizaciones, empresas de todos los tamaños y sectores, y responsables internos de SST, quienes son los verdaderos protagonistas y líderes del cambio preventivo hacia una cultura organizacional segura, productiva y competitiva.

3.1. Corresponsabilidad y liderazgo visible

La seguridad en el trabajo no puede recaer únicamente en un área específica o depender de esfuerzos aislados. Es un compromiso compartido y activo de todos los niveles organizacionales, comenzando desde la alta dirección hasta las personas operativas.

¿Cómo llevarlo a la práctica?

- **Directivos y líderes visibles:** Participan activamente en auditorías internas, campañas preventivas y eventos de sensibilización, dando mensajes claros de compromiso.
- **Mandos medios comprometidos:** Supervisores y gerentes asumen un papel clave, promoviendo activamente comportamientos seguros y supervisando directamente el cambio de hábitos.
- **Participación generalizada:** Todo el personal es responsable de reportar riesgos, proponer mejoras y cumplir con prácticas preventivas establecidas.

Beneficios claros para las organizaciones:

- Aumento del compromiso general con la seguridad y salud en el trabajo.
- Mejora sustancial del clima organizacional y sentido de pertenencia.
- Incremento notable en la adopción de hábitos seguros.

3.2. Prevención proactiva (anticipación, identificación y control)

La prevención efectiva se basa en anticipar riesgos antes de que se conviertan en accidentes reales. Este principio implica observar continuamente comportamientos, procesos y áreas laborales, identificar riesgos potenciales y actuar oportunamente antes que ocurran incidentes.

¿Cómo llevarlo a la práctica?

- **Observación diaria:** Realizar recorridos regulares de seguridad con checklists específicos que permitan detectar comportamientos inseguros antes de que generen accidentes.
- **Reportes activos:** Promover mecanismos simples y rápidos para que trabajadores reporten riesgos de forma anónima o abierta.
- **Diagnósticos periódicos:** Realizar diagnósticos estructurados participativos para identificar riesgos específicos y priorizar acciones preventivas claras.

Beneficios claros para las organizaciones:

- Reducción considerable de incidentes laborales prevenibles.
- Optimización de recursos destinados a indemnizaciones o paros laborales.
- Fortalecimiento de la capacidad organizacional para anticiparse estratégicamente a riesgos futuros.

3.3. Gestión del cambio y manejo de resistencia organizacional

La adopción de nuevos hábitos y comportamientos preventivos genera naturalmente resistencia organizacional. Este principio reconoce dicha resistencia y propone una gestión efectiva del cambio que permita superar barreras internas de manera positiva, motivadora y sostenible.

¿Cómo llevarlo a la práctica?

- **Comunicación clara y constante:** Informar regularmente a todas las personas trabajadoras sobre la importancia y beneficios claros del cambio preventivo.
- **Participación directa:** Involucrar activamente al personal en la planificación, ejecución y evaluación de campañas preventivas, aumentando el sentido de propiedad y responsabilidad.
- **Reconocimiento público:** Reconocer públicamente a trabajadores o áreas que adoptan exitosamente nuevos comportamientos seguros, motivando a otras personas a sumarse.

Beneficios claros para las organizaciones:

- Disminución efectiva de resistencias internas y culturales hacia nuevos hábitos preventivos.
- Mayor éxito y sostenibilidad en la implementación de cambios operativos.
- Incremento notable en el compromiso y motivación organizacional hacia la prevención efectiva.

3.4. Cultura organizacional preventiva (cambio sostenible de hábitos)

La verdadera prevención trasciende normas o equipos. Requiere una transformación profunda de hábitos inseguros arraigados hacia prácticas seguras que se vuelvan automáticas y naturales en el día a día organizacional.

¿Cómo llevarlo a la práctica?

- **Campañas específicas por hábitos críticos:** Implementar campañas claras, concretas y atractivas dirigidas a transformar hábitos identificados como inseguros mediante diagnósticos previos.
- **Actividades prácticas regulares:** Realizar dinámicas, juegos preventivos, retos semanales y sesiones breves que faciliten internalizar nuevos hábitos de manera constante y efectiva.
- **Supervisión positiva:** Fomentar un liderazgo que corrija positivamente hábitos inseguros observados, sin culpabilizar, sino motivando comportamientos correctos.

Beneficios claros para las organizaciones:

- Disminución efectiva de comportamientos inseguros observables.
- Mejora continua y sostenible del clima organizacional y seguridad laboral.
- Incremento significativo en la productividad y eficiencia operativa mediante reducción de accidentes y pérdidas.

3.5. Mejora continua y adaptabilidad

La prevención efectiva nunca termina. Es un proceso constante de evaluación, aprendizaje y adaptación, permitiendo a las organizaciones mejorar permanentemente sus resultados preventivos y adaptarse oportunamente a cambios internos o externos.

¿Cómo llevarlo a la práctica?

- **Evaluaciones periódicas claras:** Realizar evaluaciones sistemáticas y visibles que permitan observar mejoras, identificar áreas de oportunidad y ajustar continuamente acciones preventivas.
- **Reuniones frecuentes de retroalimentación:** Establecer reuniones regulares cortas para discutir resultados preventivos, compartir aprendizajes, proponer ajustes y mantener viva la cultura preventiva.
- **Flexibilidad operativa:** Adaptar continuamente campañas y materiales preventivos según la retroalimentación y resultados observados.

Beneficios claros para las organizaciones:

- Mantenimiento efectivo y sostenible de la cultura preventiva a largo plazo.
- Capacidad organizacional incrementada para adaptarse ágilmente a nuevos riesgos o condiciones laborales.
- Reducción consistente y medible en accidentes laborales a lo largo del tiempo.

En resumen, los principios fundamentales descritos no son solo recomendaciones opcionales, sino lineamientos estratégicos indispensables para las cámaras empresariales, organizaciones, empresas y responsables internos de SST que deseen realmente transformar hábitos inseguros en comportamientos sostenibles seguros, productivos y competitivos.

La invitación estratégica para todos los actores clave es adoptar estos principios, no como reglas externas, sino como guías prácticas internas para liderar conscientemente una cultura preventiva efectiva, cuyo impacto trascienda generaciones y contribuya significativamente a la construcción de empresas seguras, organizaciones sostenibles y un México productivo y competitivo.

Implementar estos principios fundamentales, de manera clara, práctica y efectiva, representa una oportunidad única para fortalecer competitivamente a las empresas mexicanas, mejorar profundamente la calidad laboral de millones de personas trabajadoras, e impulsar significativamente el desarrollo económico y social integral de nuestro país.

4. Enfoque conductual y participativo del plan

Durante décadas, las estrategias tradicionales de prevención de accidentes de trabajo se han centrado fundamentalmente en el cumplimiento normativo, inspecciones periódicas y entrega de equipos de protección personal (EPP). Si bien estos elementos son necesarios, la realidad ha demostrado claramente que no son suficientes para generar un cambio profundo y duradero en la prevención.

La mayoría de los accidentes ocurren debido a hábitos inseguros que se han normalizado con el tiempo, siendo aceptados tácitamente por trabajadores y organizaciones como parte inevitable del trabajo diario. Por lo tanto, para reducir realmente la siniestralidad laboral, es imprescindible adoptar un enfoque conductual y participativo que permita transformar estos hábitos inseguros desde la raíz.

Este documento estratégico está dirigido específicamente a cámaras empresariales, organizaciones, empresas de todos los tamaños y sectores, y responsables internos de SST, quienes son los actores clave que pueden y deben liderar este proceso de cambio. El objetivo de este enfoque es claro: pasar del simple cumplimiento formal hacia una prevención efectiva, participativa, motivadora y sostenible, capaz de modificar conductas y generar un verdadero cambio cultural preventivo.

¿En qué consiste el enfoque conductual?

El enfoque conductual para la prevención de accidentes de trabajo consiste en identificar claramente cuáles son los comportamientos específicos que generan riesgos, y posteriormente implementar estrategias claras y efectivas que permitan modificarlos hacia conductas seguras permanentes. No se limita únicamente al cumplimiento de normas técnicas, sino que busca entender el comportamiento humano y actuar directamente sobre él.

En la práctica, esto implica:

- **Observar de manera sistemática y continua:** detectar comportamientos inseguros frecuentes, como el uso incorrecto o la omisión del EPP, el incumplimiento de procedimientos, el desorden en áreas de trabajo o la ejecución de movimientos inseguros repetitivos.

- **Diseñar intervenciones focalizadas:** aplicar acciones específicas, materiales prácticos y actividades concretas que permitan transformar esos comportamientos inseguros en hábitos seguros.
- **Reforzar positivamente los comportamientos seguros:** reconocer públicamente a trabajadores o áreas que adopten exitosamente nuevas prácticas seguras, fomentando así su permanencia en el tiempo.

Este enfoque va más allá de la corrección puntual, buscando que los hábitos seguros se vuelvan automáticos, naturales y sostenibles en la cultura organizacional diaria.

¿Por qué es indispensable un enfoque participativo?

La prevención efectiva no puede imponerse de forma unilateral desde la alta dirección o áreas específicas. Por el contrario, requiere involucrar activamente a todas las personas trabajadoras, desde operarios hasta directivos, en la identificación de riesgos, propuesta de soluciones y adopción efectiva de nuevos hábitos seguros.

El enfoque participativo implica:

- **Involucrar activamente a los trabajadores:** no solo como receptores pasivos de órdenes, sino como protagonistas activos en la identificación de riesgos, definición de acciones preventivas concretas y evaluación de resultados obtenidos.
- **Implementar dinámicas grupales y actividades prácticas:** realizar sesiones breves de sensibilización, talleres vivenciales, juegos preventivos, actividades interactivas y otras dinámicas que permitan internalizar nuevos hábitos seguros mediante la participación directa y efectiva.
- **Fomentar la comunicación abierta y el diálogo constante:** promover espacios regulares para que trabajadores y líderes puedan compartir observaciones, proponer soluciones y discutir los resultados preventivos obtenidos, facilitando así la apropiación real de nuevos hábitos seguros.

Este enfoque permite superar resistencias naturales al cambio, aumenta significativamente el sentido de responsabilidad colectiva y garantiza la sostenibilidad real de los hábitos seguros adoptados.

¿Cómo se implementa el enfoque conductual y participativo en la práctica?

A continuación, se presentan pasos claros y prácticos para que cámaras empresariales, organizaciones, empresas y responsables de SST puedan aplicar directamente este enfoque conductual y participativo en sus entornos organizacionales:

Paso 1: Diagnóstico conductual participativo

- Aplicar herramientas prácticas como cuestionarios visuales, checklists específicos y observación directa en campo.
- Involucrar activamente a trabajadores y supervisores en la identificación de hábitos inseguros más frecuentes.
- Priorización participativa de comportamientos inseguros críticos que serán foco inmediato de intervención.

Paso 2: Diseño de actividades específicas

- Establecer claramente objetivos conductuales específicos para cada actividad preventiva.
- Diseñar materiales visuales específicos (carteles, trípticos, videos breves, infografías digitales) alineados claramente con los comportamientos específicos que se desea modificar.
- Planificar actividades prácticas regulares (charlas breves, talleres vivenciales, juegos interactivos, dinámicas grupales) que permitan internalizar y practicar activamente nuevos hábitos seguros.

Paso 3: Implementación operativa con participación directa

- Ejecutar campañas preventivas claramente planificadas, asegurando participación activa de trabajadores y líderes en cada actividad.
- Realizar regularmente sesiones breves (diarias o semanales) para reforzar mensajes clave, revisar avances y reconocer públicamente nuevos comportamientos seguros observados.
- Supervisar positivamente hábitos inseguros, corrigiendo de manera motivadora y reconociendo claramente mejoras obtenidas.

Paso 4: monitoreo continuo y evaluación participativa

- Realizar monitoreo regular y sistemático utilizando herramientas prácticas simples como checklists visuales y recorridos periódicos de seguridad.
- Evaluar periódicamente resultados obtenidos, observando claramente el antes y después en comportamientos específicos observados.

- Involucrar activamente a trabajadores y líderes en la evaluación de resultados, identificando claramente éxitos, áreas de oportunidad y propuestas concretas para mejorar continuamente resultados preventivos.

Paso 5: reconocimiento público y refuerzo positivo

- Reconocer públicamente avances claros en comportamientos específicos, destacando individual o colectivamente trabajadores, equipos o áreas que hayan adoptado exitosamente nuevos hábitos seguros.
- Compartir ampliamente casos exitosos, testimonios reales y ejemplos prácticos que puedan inspirar claramente a otras personas trabajadoras.
- Utilizar el reconocimiento formal (distintivos institucionales, menciones públicas) como motor real que impulse la continuidad y permanencia efectiva de nuevos hábitos seguros en el tiempo.

¿Cuáles son los beneficios claros de adoptar este enfoque conductual y participativo?

Para las cámaras empresariales, organizaciones, empresas y responsables de SST, adoptar claramente este enfoque conductual y participativo genera beneficios evidentes y tangibles, tales como:

- **Reducción significativa y sostenible de accidentes** al transformar directamente hábitos inseguros cotidianos en comportamientos seguros permanentes.
- **Incremento notable en el compromiso organizacional con la seguridad**, al involucrar activamente a todas las personas trabajadoras en el proceso preventivo.
- **Mejora sustancial del clima laboral y sentido de pertenencia**, facilitando la apropiación colectiva de la prevención como valor real.
- **Optimización efectiva del uso de recursos organizacionales**, mediante reducción clara y sostenible de costos derivados del ausentismo, indemnizaciones o pérdidas operativas por accidentes.
- **Fortalecimiento significativo de la reputación corporativa y competitividad empresarial**, al adoptar estándares preventivos efectivos, visibles y sostenibles claramente alineados con mejores prácticas internacionales.

En resumen, adoptar este enfoque conductual y participativo no solo es una recomendación teórica, sino una invitación estratégica y operativa clara dirigida

específicamente a cámaras empresariales, organizaciones, empresas y responsables de SST para liderar conscientemente una transformación real y profunda.

La invitación estratégica final es clara: implementar este enfoque conductual y participativo de manera práctica, efectiva y constante, hasta transformar hábitos inseguros cotidianos en una cultura organizacional preventiva sólida, productiva y competitiva, cuyo impacto trascenderá generaciones y contribuirá directamente a la construcción de empresas más seguras, organizaciones más fuertes y un México realmente sostenible, productivo y competitivo.

5. Metodología de implementación: Ruta operativa detallada

El Plan para la Prevención de Accidentes de Trabajo en México, no se plantea como una iniciativa teórica o burocrática. Está diseñado para convertirse en una herramienta operativa, práctica y transformadora para empresas de todos los sectores y tamaños, con el propósito de modificar de raíz los hábitos inseguros que provocan la mayor parte de los accidentes laborales.

Para lograrlo, se ha estructurado una **metodología de implementación clara, adaptable y progresiva**, que permite poner en práctica el enfoque conductual y participativo en condiciones reales de trabajo, promoviendo una cultura de prevención centrada en el cambio de comportamientos.

Esta metodología fue diseñada para ser aplicable tanto en organizaciones con amplia experiencia en Seguridad y Salud en el Trabajo como en aquellas que están dando sus primeros pasos. También se ha considerado la diversidad de recursos disponibles en las empresas, y por ello se proponen **dos modalidades de implementación complementarias**, con una ruta común de acción estructurada en fases.

5.1. Modalidades de implementación

El plan puede ser implementada a través de dos rutas principales, adaptadas a las capacidades y necesidades de cada empresa:

A. Modalidad con acompañamiento institucional (IMSS): Esta modalidad está diseñada para empresas que desean contar con el respaldo técnico y operativo de profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social. A través del acompañamiento por parte de Especialistas en Seguridad en el Trabajo (EST), se garantiza:

- ✓ Aplicación del diagnóstico inicial.
- ✓ Asesoría técnica para la planeación de actividades.
- ✓ Facilitación o co-facilitación de sesiones formativas y campañas.
- ✓ Evaluación participativa del impacto del plan.
- ✓ Elaboración del informe final.

Esta modalidad permite fortalecer capacidades internas, brindar seguridad técnica al proceso y facilitar la construcción de una cultura preventiva sostenible, a través de un proceso de aprendizaje acompañado.

B. Modalidad Autogestiva: Pensada para aquellas organizaciones que cuentan con estructura y recursos para ejecutar por sí mismas el plan. En esta ruta, las empresas reciben acceso a:

- ✓ Guías de implementación paso a paso.
- ✓ Cuestionarios, formatos, materiales gráficos y lúdicos.
- ✓ Tableros de planeación y evaluación.
- ✓ Recomendaciones para facilitar la apropiación del cambio conductual.

La modalidad autogestiva promueve la autonomía empresarial y facilita la expansión masiva del plan, al brindar herramientas estandarizadas y de fácil aplicación que las empresas pueden adaptar según su contexto operativo.

Principios metodológicos que guían la implementación

La ruta metodológica está cimentada sobre principios técnicos y pedagógicos que aseguran su efectividad:

- **Participación activa de todos los niveles organizacionales:** desde la alta dirección hasta operadoras y operadores de línea.
- **Visibilidad y repetición del mensaje preventivo,** utilizando recursos visuales, actividades vivenciales y materiales prácticos.
- **Ciclo continuo de diagnóstico-acción-evaluación-ajuste,** que permite la mejora progresiva de los resultados.
- **Cambio conductual sostenido,** centrado en hábitos críticos observables.
- **Reconocimiento positivo** como herramienta de refuerzo y sostenibilidad.

5.2. Estructura general de la metodología

El plan se implementa a través de una **ruta operativa estructurada en seis fases progresivas**, que permiten guiar a la empresa desde el primer contacto hasta la sostenibilidad del cambio:

- A. Atracción y primer contacto:** Sensibilización inicial y compromiso con el plan.
- B. Activación y autodiagnóstico:** Identificación participativa de hábitos inseguros prioritarios.
- C. Planeación táctica:** Diseño estructurado de actividades y cronograma de implementación.
- D. Implementación y desarrollo operativo:** Ejecución de actividades y transformación de comportamientos.
- E. Evaluación participativa y mejora continua:** Medición de resultados y ajuste de acciones preventivas.
- F. Reconocimiento, escalonamiento y sostenibilidad:** Visibilización de avances, motivación colectiva y expansión.

Cada fase tiene objetivos específicos, responsables definidos y herramientas asociadas, lo que facilita su implementación ordenada, medible y replicable. Estas fases se abordarán en detalle en el siguiente apartado, con guías prácticas, formatos de apoyo y materiales específicos para cada una.

Vinculación con herramientas oficiales e innovadoras

La metodología cuenta con **recursos gráficos, digitales y lúdicos** diseñados para facilitar la participación, reforzar mensajes clave y transformar hábitos a través de experiencias significativas. Entre ellos destacan:

- ✓ Guías para la implementación.
- ✓ Cuestionarios de diagnóstico de hábitos y comportamientos.
- ✓ Infografías, carteles, trípticos y señalética visual.
- ✓ Juegos preventivos (memorama, ruleta, trivias).
- ✓ Tableros de planeación y formatos para informes.
- ✓ Materiales digitales interactivos, alojados en plataformas como Genially.

Estos recursos han sido estructurados para hablarle al trabajador en su contexto, promover la reflexión activa, reforzar la observación y facilitar el diálogo organizacional sobre seguridad.

La metodología de implementación ha sido diseñada para ser **escalable, accesible y transformadora**. Está fundamentada en los principios de corresponsabilidad, participación, liderazgo visible y cambio conductual. Las empresas pueden iniciar la implementación con pocos recursos y escalarla progresivamente a todas sus áreas operativas.

Tanto en su modalidad con acompañamiento como en la autogestiva, el plan busca integrar la prevención como una forma de trabajo, **normalizando comportamientos seguros** y fomentando entornos de trabajo más humanos, productivos y sostenibles.

La ruta metodológica detallada constituye, por tanto, una herramienta poderosa para que cámaras empresariales, organizaciones y responsables de SST lideren el cambio, inspiren compromiso, y dejen una huella positiva en la cultura organizacional del país.

6. Fases de Implementación

La implementación efectiva del plan requiere una secuencia clara, práctica y participativa de pasos que permitan a las empresas transitar del diagnóstico a la sostenibilidad preventiva. A través de seis fases progresivas, esta ruta proporciona a las organizaciones una guía ordenada para transformar comportamientos inseguros en hábitos seguros, impulsar la participación activa de su personal y mejorar su entorno laboral.

Esta estructura es completamente aplicable tanto en la modalidad autogestiva como en el acompañamiento por parte del IMSS. Además, incorpora herramientas visuales, materiales lúdicos, cuestionarios de diagnóstico y formatos de reconocimiento para consolidar resultados y fomentar la mejora continua.

6.1. Atracción y primer contacto

El verdadero arranque de una cultura preventiva comienza con la toma de conciencia de los líderes. Esta fase tiene como fin lograr que la alta dirección, las cámaras empresariales, los responsables internos de SST y los enlaces clave no solo conozcan el Plan para la Prevención de Accidentes de Trabajo, sino que la asuman como una oportunidad de transformación organizacional.

La experiencia nacional e internacional demuestra que solo con un liderazgo convencido, visible y participativo se logra que la prevención sea un valor cotidiano, influyendo en todos los niveles y acelerando el cambio de hábitos y comportamientos. Por eso, aquí se establece el sentido de urgencia y la legitimidad institucional para el resto del proceso.

Desarrollo operativo: acciones integradas y rol de los actores clave

La fase se despliega en una **reunión ejecutiva de arranque** (presencial o virtual), en la que participan la alta dirección, mandos intermedios, responsables de SST, enlaces sindicales y, cuando aplica, representantes de cámaras empresariales o asociaciones del sector.

Durante esta sesión:

- Se presentan datos sectoriales actuales, casos reales de accidentes y costos asociados, y testimonios breves de empresas que han logrado resultados notables al modificar hábitos cotidianos.

- Se proyecta el **video institucional de bienvenida**, que genera empatía y contextualiza el desafío preventivo, seguido de la explicación del plan y su lógica basada en el cambio de hábitos.
- Se entrega y revisa la **infografía de beneficios** y la **presentación digital interactiva**, que clarifican la ruta de implementación y diferencian el plan de intervenciones tradicionales.
- Se establece un diálogo abierto donde se aclaran expectativas, roles, recursos mínimos y se explican los compromisos que cada actor debe asumir para que el plan funcione.

Al cierre de la reunión, la alta dirección **designa formalmente a los responsables internos y promotores**, asegurando que haya representación de los turnos, áreas críticas o centros de trabajo. Estos enlaces son los guardianes operativos del plan.

Con ellos, se **construye y valida un cronograma preliminar**, considerando periodos de alta y baja carga laboral, eventos internos, auditorías y vacaciones. Todo acuerdo y asignación queda asentado en una minuta o acta de compromiso, firmada física o digitalmente.

En empresas de grupos empresariales o con presencia nacional, se recomienda involucrar a la cámara o asociación sectorial, para difundir el compromiso y favorecer la réplica entre filiales o aliados estratégicos.

Modalidades de implementación y acompañamiento especializado

Dependiendo del perfil y necesidades de cada empresa, el plan contempla dos modalidades de implementación: autogestiva y con acompañamiento institucional.

En particular, **las empresas seleccionadas por presentar alta incidencia de accidentes serán visitadas y acompañadas directamente por Especialistas en Seguridad en el Trabajo del IMSS**, quienes facilitarán la sensibilización, el diagnóstico participativo y el arranque del proceso.

Este acompañamiento personalizado permite fortalecer las capacidades internas, garantizar una aplicación rigurosa y brindar asesoría técnica específica para lograr cambios sostenibles, convirtiendo cada visita en una oportunidad de aprendizaje conjunto y mejora continua. Las empresas que no sean seleccionadas para acompañamiento

presencial podrán acceder a todos los materiales, guías y plataformas digitales, asegurando así una cobertura nacional y una experiencia escalable.

Materiales y recursos disponibles para la fase

Para asegurar la efectividad de esta fase y multiplicar su impacto, se dispone de un conjunto de materiales listos para uso inmediato, tanto en formato digital como físico:

- **Video institucional de bienvenida e invitación:** Breve, emotivo y con enfoque gerencial. Presenta la relevancia de la prevención y el impacto de los accidentes en manos, tobillos y zonas críticas. Facilita la conexión emocional y el compromiso.
- **Infografía de difusión general:** Resume la magnitud del problema, los beneficios tangibles del plan, y muestra de manera visual la diferencia entre una empresa reactiva y una empresa con prevención inteligente.
- **Ficha resumen de beneficios para empresas:** Enfatiza las ventajas inmediatas y a mediano plazo: reducción de accidentes, ahorro, clima laboral, cumplimiento, prestigio sectorial y acompañamiento experto.
- **Presentación institucional interactiva (Genially/PPT):** Explica la ruta, las fases y los materiales de apoyo que acompañarán todo el proceso.
- **Plantilla para registro de responsables, cronograma inicial y acuerdos:** Facilita la documentación formal de la reunión, la designación de enlaces y el calendario tentativo de acciones.
- **Guía breve para responsables y promotores internos:** Resume los primeros pasos y roles, para asegurar claridad de funciones desde el inicio.
- **Carpeta digital compartida:** Todos los materiales quedan disponibles para consulta y descarga por parte de los responsables, lo que facilita la socialización y réplica interna.

Producto esperado y resultados organizacionales

- **Compromiso documentado y visible** de la alta dirección y responsables clave, evidenciado mediante minuta/acta firmada y materiales compartidos.

- **Designación y registro formal de enlaces y promotores internos**, asegurando cobertura en todos los turnos o áreas críticas.
- **Cronograma preliminar consensuado y realista**, ajustado a la operación de la empresa y validado por quienes liderarán las siguientes fases.
- **Materiales institucionales entregados y accesibles** para todos los participantes, con acuse o registro digital para auditoría y seguimiento.

El logro de estos productos marca el arranque formal y estructurado del plan, generando una base sólida de legitimidad, compromiso y organización para la implementación posterior.

Ejemplo sectorial y recomendaciones prácticas

En una empresa del sector automotriz con más de 600 trabajadores, la cámara empresarial coordinó una reunión híbrida en la que participaron la dirección, mandos medios y supervisores. Se presentó el video institucional, se analizaron los accidentes recientes y se compartió una infografía con los costos directos e indirectos asociados. El director general designó a promotores por cada turno, y se acordó que en tres semanas iniciaría el diagnóstico de hábitos en piso.

Todos los materiales se subieron a una carpeta en la nube y se creó un grupo de WhatsApp para seguimiento. Al concluir la sesión, los acuerdos y cronograma fueron firmados digitalmente, dejando una evidencia clara de corresponsabilidad.

Recomendaciones clave:

- Solicita y documenta siempre la participación de la alta dirección; su ejemplo es el primer motor de cambio.
- Utiliza cifras, historias y testimonios del propio sector para aumentar pertinencia y motivación.
- Formaliza acuerdos y asignaciones, preferentemente con firma y/o registro digital para facilitar auditoría y continuidad.
- Entrega materiales prácticos, fáciles de replicar y compartir (videos breves, infografías, plantillas listas para WhatsApp o intranet).

- Si tienes la oportunidad, involucra a la cámara empresarial para amplificar el respaldo y la legitimidad sectorial del plan.

En síntesis: La Fase 1 es la piedra angular del plan. Si la alta dirección, los enlaces y las cámaras empresariales asumen la prevención como prioridad y oportunidad, el proceso fluye con mayor legitimidad, motivación y recursos. Esta etapa siembra el liderazgo y la corresponsabilidad, condiciones indispensables para transformar la prevención de un trámite a una auténtica ventaja competitiva y cultural.

6.2. Diagnóstico participativo de hábitos y comportamientos

El diagnóstico participativo es el punto de partida operativo para toda transformación preventiva. No basta con conocer las estadísticas de accidentes o los riesgos generales del sector: es imprescindible **identificar de manera precisa, participativa y directa** los hábitos y comportamientos reales que predominan en las áreas de trabajo, para focalizar las acciones donde tendrán mayor impacto.

Este diagnóstico no solo permite detectar conductas inseguras, sino que **involucra activamente a los responsables, promotores y supervisores en la observación y reflexión colectiva**, sentando las bases de la corresponsabilidad y la cultura de mejora continua. La experiencia demuestra que cuando el propio equipo evalúa su realidad, aumenta la apropiación, la honestidad en el registro y la motivación para cambiar.

La fase inicia con la **capacitación breve a los responsables y promotores internos**, quienes serán los encargados de aplicar el diagnóstico en piso, área por área y turno por turno.

Durante este proceso:

- Se utiliza el **Cuestionario de Hábitos y Comportamientos Observables**, el cual incluye instrucciones claras de llenado y criterios para evaluar la frecuencia de los hábitos críticos (Siempre, A veces, Nunca). El cuestionario aborda aspectos como uso de EPP, orden y limpieza, desplazamientos seguros, uso de herramientas, almacenamiento correcto, señalización visible, entre otros.
- La observación es directa y sin aviso previo, procurando que se realice en condiciones de operación habituales, y no solo durante auditorías o simulacros.

- Los responsables registran también observaciones cualitativas, ejemplos concretos de conductas y, si es posible, recolectan evidencia fotográfica o visual para fortalecer la objetividad del diagnóstico.
- Al concluir la aplicación, los resultados se sistematizan por áreas, turnos o líneas de producción, permitiendo visualizar tendencias y priorizar los hábitos inseguros más frecuentes o con mayor potencial de daño.
- **En el caso de empresas seleccionadas por su alta incidencia de accidentes, los Especialistas del IMSS acompañan y asesoran en la aplicación del diagnóstico,** aportando su experiencia en observación conductual y facilitando la interpretación colectiva de los resultados.

Modalidades de implementación y acompañamiento especializado

La fase puede ser ejecutada de forma **autogestiva**, cuando la empresa cuenta con recursos internos suficientes, o bien con **acompañamiento directo del IMSS**, en el caso de empresas priorizadas por su incidencia de accidentes.

En estas últimas, los Especialistas del IMSS apoyan en la capacitación para el llenado del cuestionario, participan en las observaciones y asesoran en la interpretación de resultados, asegurando la objetividad y la acción focalizada.

Esto permite a la empresa identificar no solo los hábitos inseguros, sino también las **barreras reales para el cambio conductual**, sean culturales, de organización, capacitación o supervisión, y facilita la priorización de los ejes de intervención para las siguientes fases.

Materiales y recursos disponibles para la fase

- **Cuestionario de Hábitos y Comportamientos Observables**

Incluye:

- Información general (empresa, área, fecha, evaluador).
- Instrucciones de llenado claras y criterios de interpretación.
- Listado de comportamientos clave a observar, con escala de frecuencia (Siempre / A veces / Nunca / Observaciones).
- Espacio para firma del evaluador y anexar evidencia si es necesario.

- **Plantilla digital para registro de resultados y sistematización:** Facilita el procesamiento de datos, la elaboración de gráficas y el análisis comparativo por áreas.
- **Guía breve para responsables y promotores internos:** Explica cómo realizar la observación, el registro de hallazgos y la comunicación de resultados.
- **Apoyo visual de ejemplos prácticos:** Imágenes, videos cortos o infografías que muestran comportamientos seguros e inseguros para estandarizar criterios.
- **Carpeta digital compartida:** Todos los formatos, instructivos y ejemplos están disponibles para descarga, llenado y consulta permanente.

Producto esperado y resultados organizacionales

- **Diagnóstico integral documentado** que identifica los hábitos críticos a modificar en cada área, turno o proceso.
- **Listado priorizado de comportamientos inseguros** y áreas o turnos de mayor riesgo.
- **Evidencia objetiva** (cuestionarios llenados, observaciones, fotos, registros digitales) que respalda la toma de decisiones y la planeación de actividades futuras.
- **Interpretación colectiva y validada** por los responsables y enlaces internos, dejando una línea base para comparar avances.

En el caso de empresas acompañadas por el IMSS, se cuenta con un acta de diagnóstico y reporte técnico validado por los Especialistas, lo que fortalece la legitimidad y la trazabilidad del proceso.

Ejemplo sectorial y recomendaciones prácticas

En una empresa agroindustrial de mediano tamaño, los responsables de SST y los promotores internos, previamente capacitados, aplicaron el cuestionario de hábitos en los tres turnos. Detectaron que el uso de guantes era irregular en el área de empaque, y que en los cambios de turno se descuidaba la limpieza de pasillos. Con el acompañamiento de los Especialistas del IMSS, se identificó también una barrera cultural: la creencia de que

“los accidentes menores son inevitables”. El diagnóstico priorizó estos puntos y estableció el punto de partida para la campaña preventiva.

Recomendaciones clave:

- Aplica el cuestionario en condiciones normales de operación y sin aviso previo, para obtener resultados reales.
- Fomenta la honestidad y la participación: el diagnóstico no es una auditoría, sino una herramienta para mejorar juntos.
- Sistematiza los resultados y comparte el diagnóstico con los equipos, promoviendo el diálogo y la corresponsabilidad.
- Si tienes acompañamiento institucional, aprovecha la experiencia de los especialistas para enriquecer el análisis y validar prioridades.
- Guarda y respalda digitalmente todos los registros y evidencias, pues serán la base para medir el avance y mostrar resultados.

En síntesis: La Fase 2 traslada el enfoque preventivo al terreno operativo, permitiendo que la organización vea su realidad y decida, con información objetiva y participativa, dónde y cómo iniciar el cambio de hábitos y comportamientos. Es el primer paso visible de la corresponsabilidad y el motor para un ciclo de mejora continua y sostenible.

6.3. Análisis de resultados y planeación operativa

Concluido el diagnóstico participativo, esta fase es crucial para transformar la información recolectada en decisiones concretas y acciones viables. Aquí se da el salto de la observación a la intervención estratégica: **el objetivo es priorizar los hábitos y comportamientos críticos detectados y convertirlos en un plan operativo, claro y ejecutable, alineado a las necesidades y contexto de cada empresa.**

La planeación no solo mejora la eficiencia del proceso, sino que fortalece la corresponsabilidad y la apropiación, al involucrar directamente a quienes conocen la operación cotidiana. Además, permite optimizar recursos, calendarizar esfuerzos, anticipar obstáculos y seleccionar los materiales más pertinentes para maximizar el impacto del cambio de hábitos.

El **análisis de resultados** comienza con una reunión de trabajo entre los responsables internos, promotores y, en su caso, los Especialistas del IMSS. En este encuentro:

- Se revisan los datos sistematizados del diagnóstico: porcentajes de cumplimiento, tendencias por área o turno, conductas con mayor frecuencia de “Nunca” o “A veces” y observaciones cualitativas.
- Se priorizan de manera participativa los **2 o 3 hábitos o comportamientos críticos** sobre los que se enfocarán las actividades preventivas inmediatas. Se considera su impacto en la siniestralidad, la facilidad de intervención y el potencial de replicabilidad.
- Se identifican las **barreras y facilitadores** para el cambio, tales como creencias culturales, deficiencias en supervisión, falta de materiales o capacitación, turnos críticos, etc.
- En empresas con acompañamiento del IMSS, los especialistas apoyan en la interpretación técnica de resultados y en la identificación de buenas prácticas o soluciones innovadoras, basadas en la experiencia de otros sectores.

A continuación, se diseña de manera conjunta el **Plan Operativo Preventivo**:

- Se establecen objetivos claros, actividades específicas, responsables, fechas y recursos requeridos.
- Se seleccionan los **materiales y recursos más adecuados** para cada actividad: carteles, infografías, juegos lúdicos, cápsulas audiovisuales, señalética, etc.
- Se ajusta el cronograma preliminar, integrando periodos clave para la ejecución (ej. semanas de seguridad, cambio de turnos, capacitación programada).

La clave es que la planeación sea **realista y consensuada**, de modo que las acciones propuestas sean viables, medibles y sostenibles.

Esta fase puede desarrollarse de manera autogestiva o con acompañamiento institucional. En **empresas con alta incidencia de accidentes**, los Especialistas del IMSS asesoran en la priorización de hábitos críticos, aportan metodologías probadas para el cambio conductual y colaboran en la adaptación o desarrollo de materiales específicos. Su

experiencia permite ajustar el plan a los retos reales del sector o de la operación, asegurando mayor efectividad y pertinencia.

Materiales y recursos disponibles para la fase

- **Formato de análisis y sistematización de resultados:** hoja de cálculo, plantilla digital o aplicación web que permite visualizar porcentajes, tendencias y gráficas por área, hábito o turno (este formato se debe desarrollar por cada empresa de acuerdo con sus necesidades).
- **Formato de planeación operativa de actividades preventivas**
Incluye:
 - Objetivos de cambio conductual
 - Actividad preventiva concreta
 - Responsable(s)
 - Fecha tentativa de ejecución
 - Recursos y materiales requeridos
 - Indicadores de seguimiento
- **Banco de materiales adaptables:**
 - Carteles y señalética visual
 - Infografías temáticas
 - Juegos lúdicos (memorama, ruleta, trivias)
 - Videos breves y cápsulas informativas
 - Plantillas para sesiones participativas o retos internos
- **Guía breve para responsables de planeación:** Sugerencias para priorizar, adaptar actividades y asegurar el involucramiento de los equipos.
- **Carpeta digital compartida:** Todos los materiales quedan accesibles para edición, consulta y distribución interna.

Producto esperado y resultados organizacionales

- **Plan Operativo Preventivo** documentado y validado, con objetivos, actividades, cronograma y responsables definidos.
- **Lista priorizada de hábitos a modificar y actividades concretas asociadas.**

- **Asignación clara de tareas** para responsables, promotores y equipos de cada turno o área.
- **Materiales preventivos seleccionados y adaptados** a las necesidades reales de la empresa.

En empresas con acompañamiento institucional, se cuenta además con la validación técnica del IMSS y recomendaciones específicas para la implementación.

Ejemplo sectorial y recomendaciones prácticas

En una empresa textil de 200 trabajadores, tras el diagnóstico, se detectó que los accidentes por uso incorrecto de guantes y el desorden en pasillos eran los principales problemas. El equipo responsable, junto con un Especialista del IMSS, diseñó un plan con tres actividades clave: una campaña de “guantes siempre”, retos semanales de orden y limpieza por áreas y colocación de señalética visual en puntos críticos. Se definieron fechas, responsables y materiales, y se programó una revisión a las dos semanas para evaluar avances.

Recomendaciones clave:

- Limita el número de hábitos a intervenir en cada ciclo para asegurar foco y profundidad.
- Asegura que cada actividad tenga responsable y fecha, evitando acciones genéricas o sin seguimiento.
- Escoge materiales visuales y lúdicos que sean atractivos y fáciles de adaptar (recuerda que la repetición y la visibilidad son claves para cambiar hábitos).
- Involucra a quienes están en el piso o línea de producción en la planeación: su experiencia asegura soluciones realistas y mayor apropiación.
- Respalda digitalmente el plan y compártelo con todo el equipo; la transparencia y la claridad generan compromiso.

En síntesis: La Fase 3 es donde el plan se convierte en acción. Una planeación bien hecha traduce el diagnóstico en un plan concreto, medible y participativo, asegurando que el

cambio de hábitos deje de ser un ideal y se transforme en logros visibles, sostenibles y reconocidos dentro de la organización.

6.4. Implementación y ejecución en campo

Esta fase representa el corazón del plan: el momento donde la planeación se convierte en acción cotidiana y los compromisos se transforman en conductas observables. Aquí es donde el cambio de hábitos y comportamientos cobra vida, involucrando a todo el personal, desde operativos hasta mandos medios, en actividades que convierten la prevención en parte natural de la cultura organizacional.

La efectividad de esta fase depende de la constancia, la creatividad y la capacidad para hacer visible el mensaje preventivo en todos los rincones del centro de trabajo. La participación activa, la retroalimentación diaria y el refuerzo positivo son esenciales para lograr la apropiación real y la sostenibilidad del cambio.

Desarrollo operativo: acciones integradas y rol de los actores clave

El arranque de la implementación se realiza con una **comunicación clara y motivadora** al personal operativo y líderes de área, explicando los hábitos y comportamientos prioritarios que se trabajarán, así como el objetivo y el calendario de las actividades.

A continuación, se despliegan una serie de **actividades prácticas, visuales y participativas**:

- **Charlas breves y reuniones participativas:** Se realizan sesiones de 10 a 15 minutos en áreas operativas, utilizando la Guía de conducción de reuniones y materiales visuales (carteles, infografías, videos breves). El responsable interno, apoyado por promotores o especialistas (en empresas seleccionadas), motiva la participación, resuelve dudas y refuerza el mensaje preventivo.
- **Cursos de capacitación y talleres prácticos:** Se organizan cursos presenciales o virtuales sobre temas prioritarios (uso de EPP, ergonomía, orden y limpieza, manejo seguro de herramientas), así como talleres vivenciales que permiten practicar habilidades preventivas mediante simulaciones o ejercicios de observación de riesgos.

- **Conferencias temáticas y pláticas motivacionales:** Se invita a expertos internos, líderes sindicales o Especialistas del IMSS para impartir charlas sobre la importancia del cambio de hábitos y compartir testimonios o experiencias sectoriales. Las conferencias pueden realizarse en formato presencial, virtual o grabado para todos los turnos.
- **Semanas temáticas y activaciones visuales:** Se organizan semanas temáticas (ejemplo: “Semana de las manos seguras”) con actividades diarias, materiales rotativos y activaciones de espacios preventivos como tableros de hábitos seguros o galerías fotográficas.
- **Simulacros y ejercicios de reacción:** Se llevan a cabo simulacros de atención a lesiones, evacuación o manejo de incidentes, integrando hábitos seguros como parte central del ejercicio y retroalimentando de inmediato los comportamientos observados.
- **Dinámicas y juegos lúdicos:** Se emplean memoramas, ruletas, trivias y otros juegos diseñados para internalizar los comportamientos seguros de forma divertida y memorable. Estas dinámicas pueden desarrollarse en turnos, competencias entre áreas o como parte de retos semanales.
- **Colocación estratégica de materiales visuales:** Se instalan carteles, señalética y recordatorios en puntos críticos (áreas de maquinaria, vestidores, pasillos, almacenes) para reforzar visualmente los hábitos clave a modificar.
- **Uso intensivo de recursos digitales y audiovisuales:** Se difunden cápsulas breves, infografías animadas y podcasts a través de WhatsApp, intranet o pantallas internas; también se aplican trivias digitales y encuestas rápidas para reforzar mensajes y medir comprensión.
- **Testimonios y participación activa del personal:** Se habilitan espacios para que trabajadores compartan experiencias, sugerencias y logros, ya sea en reuniones, murales digitales o boletines internos.
- **Supervisión positiva y refuerzo diario:** Los responsables y promotores supervisan en piso la adopción de nuevos hábitos, corrigen de manera constructiva los comportamientos inseguros y reconocen públicamente a quienes demuestran cambios positivos.

- **Registro sistemático de evidencias:** Se documentan todas las acciones con fotografías, listas de asistencia, testimonios y reportes breves de avance, facilitando el monitoreo y la evaluación futura.

En empresas con alta incidencia de accidentes, los **Especialistas del IMSS** pueden acompañar presencialmente algunas de las actividades clave, co-facilitando capacitación, talleres, observando dinámicas y asesorando en tiempo real sobre ajustes o barreras detectadas.

Modalidades de implementación y acompañamiento especializado

La ejecución puede desarrollarse de forma autogestiva (con el liderazgo interno y uso autónomo de los materiales), o con **acompañamiento institucional**, en cuyo caso los Especialistas del IMSS guían, supervisan y retroalimentan la implementación, fortaleciendo la adopción de mejores prácticas y asegurando la estandarización.

En ambos casos, el enfoque es que las actividades sean **participativas, adaptables y relevantes** para la operación diaria, permitiendo que el aprendizaje sea inmediato, concreto y transferible.

Materiales y recursos disponibles para la fase

- **Guía para conducción de reuniones participativas:** pasos, mensajes clave, recomendaciones de interacción, ejemplos de preguntas detonadoras).
- **Carteles temáticos y señalética visual:** Adaptados a los hábitos prioritarios y áreas de riesgo.
- **Juegos lúdicos y dinámicas grupales:** Memorama, ruleta, trivias, tarjetas de reflexión, retos semanales.
- **Infografías, cápsulas audiovisuales y recursos digitales:** Materiales listos para proyectar, imprimir o compartir vía WhatsApp/intranet.
- **Formatos para registro de evidencias:** Listas de asistencia, reporte de participación, plantillas para fotografías y testimonios.
- **Carpeta digital compartida:** Todos los materiales y guías están disponibles para consulta y descarga.

Producto esperado y resultados organizacionales

- **Personal operativo y líderes sensibilizados, informados y activos** en la transformación de hábitos y comportamientos.
- **Implementación visible y documentada** de actividades preventivas, con participación en todas las áreas y turnos.
- **Evidencias tangibles** (fotos, listas de asistencia, testimonios) de la ejecución de charlas, dinámicas y uso de materiales visuales.
- **Reconocimiento visible** de avances individuales y colectivos, motivando la consolidación del cambio conductual.
- **Identificación y resolución de barreras operativas** para el cambio, facilitando los ajustes inmediatos.

Ejemplo sectorial y recomendaciones prácticas

En una empresa alimentaria con turnos rotativos, el responsable de SST coordinó una semana de “hábitos seguros”, realizando charlas participativas diarias en cada turno y aplicando trivias sobre el uso correcto del EPP. Se implementó una competencia amistosa de orden y limpieza entre áreas, con premios simbólicos para el equipo ganador. Los Especialistas del IMSS acompañaron la dinámica inicial y aportaron sugerencias para adaptar los materiales a la cultura interna. Al finalizar la semana, se compartieron fotografías y testimonios en los tableros y chats internos, generando motivación y reconocimiento.

Recomendaciones clave:

- Prioriza la interacción y la participación activa en todas las actividades; la prevención se aprende haciendo.
- Adapta las dinámicas al lenguaje y la realidad de la empresa para que resulten relevantes y motivantes.
- Utiliza el reconocimiento inmediato y visible como motor del cambio: menciona logros en las reuniones, entrega reconocimientos simbólicos y comparte historias de éxito.

- Registra todas las actividades y conserva las evidencias para el monitoreo, la rendición de cuentas y la mejora continua.
- Si cuentas con acompañamiento institucional, solicita retroalimentación y sugerencias para enriquecer las actividades en campo.

En síntesis: La Fase 4 es donde la cultura preventiva se vive y se observa. Es la etapa en la que los hábitos seguros pasan de la teoría a la práctica cotidiana, involucrando a todo el personal y transformando el ambiente laboral. El éxito de esta fase depende de la creatividad, la constancia y la participación activa, convirtiendo la prevención en parte natural de la operación y la identidad de la empresa.

6.5. Evaluación de Resultados y Retroalimentación

La evaluación es el eje de la mejora continua. Permite a las organizaciones medir el impacto real del plan, validar la efectividad del cambio de hábitos y comportamientos y ajustar de forma ágil y basada en evidencia las acciones futuras. En este sentido, la Fase 5 no es solo un ejercicio de cierre, sino un mecanismo crítico para fortalecer la toma de decisiones, demostrar resultados ante la alta dirección, las cámaras empresariales y el propio equipo operativo, y mantener viva la cultura preventiva a largo plazo.

Una evaluación robusta, objetiva y participativa legitima el esfuerzo invertido, motiva a los equipos y permite identificar áreas de éxito y de oportunidad, tanto para la organización como para el sector.

El objetivo de esta radica en medir, documentar y comunicar los avances en la transformación de hábitos y comportamientos, comparando la situación inicial con los resultados alcanzados, y generando retroalimentación práctica para el ajuste y sostenibilidad del plan preventivo.

La fase inicia con la **reaplicación del diagnóstico participativo** utilizando el mismo Cuestionario de Hábitos y Comportamientos Observables empleado en la Fase 2. Esta vez, los responsables internos, promotores y, en empresas seleccionadas, los Especialistas del IMSS, recorren nuevamente las áreas de trabajo para observar y registrar la frecuencia de los comportamientos críticos.

- Los datos recolectados se sistematizan y se comparan cuantitativa y cualitativamente con la línea base inicial. Se identifican los avances, los hábitos que han mejorado y aquellos que requieren mayor refuerzo.
- Se utiliza un **formato comparativo antes-después** (tablas y gráficas) que facilita la visualización del progreso y el análisis colectivo.
- Se convoca a una **sesión participativa de retroalimentación**, en la que se presentan los resultados al equipo directivo, responsables de SST y personal operativo. Se reconoce públicamente a las áreas o personas que lograron mejoras sustantivas y se analizan en conjunto los factores que impulsaron o frenaron el cambio.
- Se sistematizan y documentan **lecciones aprendidas, barreras superadas y propuestas de ajuste**, las cuales se integran al plan de mejora continua para futuras intervenciones.
- En empresas con acompañamiento institucional, los Especialistas del IMSS validan la objetividad de la evaluación y aportan recomendaciones técnicas adicionales.

Esta fase no solo valida logros, sino que fomenta la transparencia, el diálogo y el compromiso sostenido, transformando la evaluación en un espacio de aprendizaje y motivación colectiva.

Materiales y recursos disponibles para la fase

- **Cuestionario de Hábitos y Comportamientos Observables** (formato editable para reaplicación).
- **Formato comparativo antes-después**, con plantillas para tabulación, gráficas y análisis por área/hábito/turno.
- **Informe de resultados**: documento ejecutivo que integra síntesis cuantitativa, lecciones aprendidas y recomendaciones prácticas.
- **Guía para la conducción de sesiones de retroalimentación**, con ejemplos de preguntas detonadoras, dinámicas grupales y formatos para registro de acuerdos.

- **Lista de asistencia y registro fotográfico** para evidenciar la participación en la evaluación.
- **Carpeta digital para resguardo de todos los documentos y evidencias generadas.**

Producto esperado y resultados organizacionales

- **Informe de evaluación cuantitativa y cualitativa**, que presenta avances, logros y áreas de oportunidad.
- **Registro visual y documental del proceso**, útil para auditorías, rendición de cuentas y comunicación interna.
- **Recomendaciones y acciones de mejora** listas para integrarse en ciclos futuros o campañas específicas.
- **Reconocimiento público a áreas/personas destacadas** y visibilización de casos de éxito.
- **Retroalimentación concreta y motivadora** para el personal, reforzando la apropiación de la cultura preventiva.

En empresas acompañadas por el IMSS, se cuenta además con un reporte validado por especialistas y sugerencias para fortalecer la sostenibilidad y escalabilidad de los resultados.

Ejemplo sectorial y recomendaciones prácticas

En una planta industrial mediana, la evaluación mostró un incremento del 35% en el uso correcto de EPP y la eliminación casi total de objetos en pasillos críticos. La retroalimentación colectiva permitió identificar que la campaña de trivias y el reconocimiento semanal fueron clave para el cambio de hábitos, mientras que en el área de empaque persistían rezagos por falta de supervisión. El equipo ajustó el plan de acción, reforzó la capacitación y programó nuevas actividades para la siguiente ronda.

Recomendaciones clave:

- Mantén la objetividad: aplica el mismo cuestionario y metodología que en la línea base.
- Presenta los resultados de forma visual, comprensible y motivadora; utiliza gráficos y ejemplos concretos.
- Reconoce públicamente los avances y evita centrar la sesión solo en áreas de oportunidad.
- Involucra a todos los actores clave en la retroalimentación y en la definición de ajustes.
- Respalda y conserva todas las evidencias generadas para auditoría, continuidad y difusión sectorial.

En síntesis: La Fase 5 es el motor de la mejora continua y la consolidación de resultados. Aporta datos objetivos, impulsa el aprendizaje organizacional y refuerza la motivación colectiva, asegurando que la prevención evolucione de la campaña puntual a una verdadera cultura sostenible y replicable.

6.6. Reconocimiento, escalonamiento y sostenibilidad

La sostenibilidad de una cultura preventiva no se logra solo con la ejecución puntual de actividades, sino consolidando el reconocimiento y la celebración de los logros, amplificando las buenas prácticas y asegurando la permanencia de los comportamientos seguros. Esta fase es crítica para transformar los avances en hábitos consolidados y convertir la experiencia de una empresa o área en modelo para el resto del sector.

Al institucionalizar el reconocimiento, escalar las acciones exitosas y planificar la continuidad, se fortalece la motivación, se retiene el cambio conductual y se construye una comunidad de aprendizaje en torno a la prevención, con impacto positivo en la competitividad y el prestigio organizacional.

El objetivo de esta fase es visibilizar y premiar los logros alcanzados, promover la replicabilidad de las mejores prácticas y establecer mecanismos que garanticen la continuidad y el perfeccionamiento del plan preventivo en toda la organización y su entorno sectorial.

Desarrollo operativo:

La fase inicia con una **ceremonia o evento de reconocimiento**, en la que la alta dirección, responsables internos, promotores y, en empresas seleccionadas, los Especialistas del IMSS, entregan distinciones a las áreas, equipos o personas que hayan destacado en la adopción de hábitos seguros, la reducción de accidentes o la promoción de la cultura preventiva. Este reconocimiento puede ser público (carteles, comunicados internos, redes sociales, boletines de cámara) y debe documentarse formalmente (acta, fotografía, video). Simultáneamente, se sistematizan y comparten **casos de éxito y buenas prácticas**, utilizando materiales visuales, testimonios y reportes ejecutivos para inspirar a otras áreas o empresas. Se habilita una **carpeta digital o mural preventivo** donde se almacenan y difunden estos materiales, facilitando la réplica y el aprendizaje colectivo.

El **escalonamiento** se planifica identificando nuevas áreas, turnos, procesos o filiales donde pueda implementarse el plan, adaptando las actividades y materiales según los aprendizajes previos. Se integran los resultados y recomendaciones de la evaluación para ajustar los enfoques y priorizar nuevos hábitos a modificar.

Para fortalecer la sostenibilidad, se programan **rondas periódicas de seguimiento**, reforzamiento y actualización, vinculando la prevención con los ciclos de capacitación, inducción de personal y programas de incentivos de la empresa. Las cámaras empresariales pueden facilitar la difusión sectorial de los casos de éxito y apoyar el acceso a recursos y acompañamiento institucional.

Materiales y recursos disponibles para la fase

- **Formato de reconocimiento personalizado** (digital o impreso), adaptable con logo de la empresa e IMSS.
- **Plantilla para acta o minuta de reconocimiento**, con registro de logros, responsables y acuerdos de escalonamiento.
- **Materiales para difusión interna y externa**: boletines, presentaciones, galerías fotográficas, videos testimoniales.
- **Banco de casos de éxito y buenas prácticas** para compartir dentro y fuera de la organización.

- **Carpeta digital o mural preventivo** para almacenar y socializar logros y aprendizajes.

Producto esperado y resultados organizacionales

- **Reconocimientos formales y públicos** entregados a equipos, áreas o personas destacadas.
- **Difusión de casos de éxito** a nivel interno y sectorial, generando efecto multiplicador.
- **Plan de escalonamiento** con metas, cronograma y responsables para la réplica en nuevas áreas o filiales.
- **Mecanismos de seguimiento y actualización** establecidos y calendarizados.
- **Consolidación de la cultura preventiva** como parte de la identidad organizacional y del sector.

En empresas acompañadas por el IMSS, la fase culmina con la entrega de un distintivo institucional y recomendaciones formales para la sostenibilidad.

Ejemplo sectorial y recomendaciones prácticas

En una empresa de servicios, tras seis meses de intervención, el área de almacén logró reducir sus accidentes en un 70%. Se realizó una ceremonia interna donde se entregaron reconocimientos y se compartió un video con testimonios de trabajadores sobre el valor de los nuevos hábitos. El caso fue difundido en el boletín de la cámara sectorial, inspirando a otras empresas del grupo a solicitar el acompañamiento del IMSS. El comité interno de seguridad programó revisiones trimestrales y actualizó el tablero digital preventivo con nuevos retos y reconocimientos.

Recomendaciones clave:

- Haz del reconocimiento un acto público y frecuente, no solo un cierre simbólico.
- Documenta y socializa las buenas prácticas; el aprendizaje colectivo reduce la curva de implementación en áreas nuevas.

- Asegura la integración de la prevención en los procesos clave (inducción, capacitación, incentivos).
- Aprovecha los canales de las cámaras empresariales para amplificar el alcance y legitimar los logros.
- Mantén mecanismos periódicos de seguimiento y ajuste, evitando la “fatiga de la campaña”.

En síntesis: La Fase 6 convierte los logros en cultura y los avances en legado organizacional. Reconocer, escalar y sostener el cambio es el verdadero signo de madurez preventiva. Esta etapa garantiza que la prevención deje de depender de personas o campañas puntuales y se convierta en un valor permanente y competitivo para la organización y su entorno.

7. Ejes Temáticos Específicos

Diversos estudios y normas internacionales en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como la ISO 45001:2018, recomiendan enfocar los programas preventivos en los comportamientos reales de los trabajadores y la priorización de los riesgos críticos, en lugar de intervenciones genéricas. La literatura evidencia que la segmentación temática, fundamentada en diagnósticos participativos, permite diseñar campañas más pertinentes, incrementar la apropiación y facilitar la evaluación de resultados (Reason, 2016; OIT, 2021).

En este sentido, el Plan para la Prevención de Accidentes de Trabajo en México adopta un modelo de **ejes temáticos específicos**: grupos de conductas, riesgos y mensajes que responden directamente a los hallazgos del diagnóstico de hábitos y comportamientos observables, aplicados en campo.

El objetivo de este apartado es describir la metodología para el diseño, selección y despliegue de ejes temáticos preventivos, sustentados en el diagnóstico participativo, con la finalidad de focalizar recursos, personalizar las intervenciones y asegurar la pertinencia y sostenibilidad de la reducción de accidentes de trabajo.

El plan metodológica se compone de las siguientes etapas:

- **Diagnóstico participativo:** Aplicación del instrumento de hábitos y comportamientos (ver imagen y anexo), en el que responsables internos, promotores o Especialistas del IMSS evalúan la frecuencia y calidad de las conductas preventivas clave, por área y turno.
- **Análisis de resultados:** Sistematización de los hábitos críticos identificados (mayoría de respuestas “A veces” o “Nunca”), que constituyen los focos rojos de la intervención.
- **Agrupación temática:** Organización de los hábitos críticos en **ejes temáticos**, cada uno de los cuales representa una problemática central (por ejemplo, desplazamientos inseguros, uso inadecuado de EPP, desorden en áreas de trabajo).
- **Selección y priorización:** Definición de los ejes a trabajar en cada ciclo, con base en su frecuencia, severidad y factibilidad de intervención, priorizando máximo tres por ciclo para evitar la dispersión y garantizar foco.

- **Vinculación de materiales y actividades:** Selección de los materiales de difusión, actividades participativas y herramientas de evaluación asociadas a cada eje, garantizando coherencia y alineación pedagógica.
- **Evaluación y ajuste:** Monitoreo periódico de los avances por eje temático, utilizando el mismo cuestionario para medir progreso, identificar barreras y ajustar la intervención.

Tabla de vinculación de Ítems del cuestionario de hábitos y comportamientos v/s Ejes Temáticos

Eje Temático	Ítems del Cuestionario Asociados	Enfoque Central
¡Trabaja firme, pisa seguro!	2, 8, 12	Protección de pies, desplazamientos y superficies seguras.
¡Utiliza correctamente tu equipo de protección!	1, 4, 7	Uso adecuado de EPP y manos protegidas.
¡Que la máquina no te coma!	4, 5, 6, 14	Seguridad ante maquinaria y señalización efectiva.
¡Usa bien tus herramientas, usa bien tu cuerpo!	6, 10, 13, 15	Herramientas seguras, ropa adecuada y organización.
¡Orden que protege, almacenamiento que previene!	3, 11, 12, 13	Orden, rutas seguras y almacenamiento correcto.
¡Pausa, observa y actúa!	5, 9, 10	Pausas activas, ergonomía y revisión previa.

7.1. Descripción de los ejes temáticos

La siguiente sección presenta el desarrollo detallado de los **ejes temáticos específicos**, resultado de la agrupación de hábitos críticos detectados en el diagnóstico participativo. Cada eje temático constituye un marco de intervención integral, en el que se describen su enfoque central, los hábitos y riesgos a los que responde, los objetivos preventivos perseguidos, las actividades y materiales recomendados para su implementación, así como los indicadores sugeridos para su evaluación.

Esta descripción sistemática facilita la toma de decisiones por parte de directivos, responsables de SST y profesionales del sector, permitiendo adaptar las campañas y recursos preventivos a la realidad y necesidades de cada organización, con base en principios de evidencia, pertinencia y mejora continua. Además, promueve la transferibilidad y escalabilidad de buenas prácticas dentro del sector productivo, contribuyendo a la construcción de una cultura preventiva robusta y sostenible.

Eje 1: ¡Trabaja firme, pisa seguro!

Descripción y enfoque:

Este eje se orienta a la prevención de accidentes por caídas, tropiezos y resbalones en las áreas de trabajo, destacando el valor del uso adecuado del calzado de seguridad, el orden constante de los espacios y la disciplina en los desplazamientos diarios. El objetivo es minimizar lesiones incapacitantes y promover una cultura de autocuidado, especialmente en sectores donde la movilidad y la manipulación de materiales son constantes.

Ítems del cuestionario vinculados y su importancia:

- **Ítem 2. Uso correcto del calzado de seguridad toda la jornada laboral:** Esencial para proteger al personal contra riesgos de impacto, aplastamiento y superficies peligrosas. El incumplimiento suele asociarse con lesiones de pies y tobillos.
- **Ítem 8. Desplazamientos seguros (sin correr, especialmente en zonas críticas):** Fundamental para evitar accidentes por prisas, distracciones o trayectorias inseguras en áreas operativas.
- **Ítem 12. Superficies libres de objetos, líquidos u obstáculos:** Clave para reducir la probabilidad de caídas, al mantener pasillos, áreas de tránsito y estaciones de trabajo libres de peligros que generen tropiezos o resbalones.

Acciones recomendadas:

- **Campañas visuales:** Difusión de carteles y materiales gráficos que resalten la importancia del calzado y el desplazamiento seguro.

- **Retos semanales de limpieza y orden:** Competencias entre áreas para mantener pasillos y zonas críticas libres de obstáculos, reforzando el sentido de responsabilidad colectiva.
- **Simulacros de evacuación y revisión de rutas:** Ejercicios prácticos para identificar y corregir zonas de riesgo en desplazamientos diarios.
- **Listas de verificación y reportes rápidos:** Herramientas sencillas para monitorear de forma continua el cumplimiento de los hábitos vinculados al eje.

Eje 2: ¡Utiliza correctamente tu equipo de protección!

Descripción y enfoque:

Este eje temático enfatiza la importancia del uso constante y adecuado del equipo de protección personal (EPP), especialmente guantes y elementos que protegen las manos y el cuerpo en tareas de riesgo. Su objetivo es disminuir la frecuencia y gravedad de lesiones por contacto con agentes mecánicos, materiales peligrosos o herramientas, fortaleciendo la cultura del autocuidado y la responsabilidad individual en el entorno laboral.

Ítems del cuestionario vinculados y su importancia:

- **Ítem 1. Uso constante y adecuado de guantes de seguridad:** Esencial para reducir lesiones por cortes, abrasiones o contacto con superficies peligrosas. El uso inconsistente incrementa el riesgo de accidentes incapacitantes en manos y dedos.
- **Ítem 4. Manos alejadas de partes móviles o peligrosas durante las tareas:** Fundamental para evitar atrapamientos y lesiones severas al manipular maquinaria o herramientas en movimiento. Refuerza la vigilancia y la disciplina operativa.
- **Ítem 7. Equipo de protección personal disponible y en buen estado:** Garantiza que los trabajadores cuenten siempre con EPP funcional y accesible, eliminando excusas para no utilizarlo y fortaleciendo la cultura preventiva.

Acciones recomendadas:

- **Charlas y demostraciones prácticas:** Realización de sesiones cortas para instruir sobre el uso correcto de EPP, mostrando casos reales de lesiones prevenibles y reforzando la inspección diaria de los equipos.
- **Supervisión y retroalimentación continua:** Observación directa en áreas de trabajo, con reconocimiento inmediato a quienes cumplen y orientación para corregir omisiones.
- **Material visual de refuerzo:** Carteles, infografías y cápsulas breves recordando la importancia de usar EPP en todas las tareas y mantenerlo en condiciones óptimas.

Eje 3: ¡Que la máquina no te coma!

Descripción y enfoque:

Este eje temático se centra en la prevención de accidentes derivados de la interacción insegura con maquinaria, herramientas y partes móviles. Busca fortalecer la atención, la disciplina y la observancia de señalización y dispositivos de seguridad, disminuyendo el riesgo de atrapamientos, cortes o lesiones graves al operar equipos. Es especialmente relevante en entornos industriales, de manufactura y mantenimiento, donde el uso de maquinaria es constante.

Ítems del cuestionario vinculados y su importancia:

- **Ítem 4. Manos alejadas de partes móviles o peligrosas durante las tareas:** Fundamental para prevenir accidentes graves por atrapamiento o corte, reforzando la conciencia situacional durante la operación de maquinaria.
- **Ítem 5. Pausas activas durante tareas largas o repetitivas:** Clave para evitar la fatiga, la pérdida de atención y los errores humanos al realizar actividades monótonas, reduciendo el riesgo de accidentes asociados al cansancio.
- **Ítem 6. Uso seguro de herramientas manuales sin riesgos innecesarios:** Esencial para minimizar incidentes por manejo inadecuado de herramientas, promoviendo revisiones previas y técnicas seguras en cada uso.

- **Ítem 14. Señalización visible y permanente en áreas críticas:** Garantiza que las advertencias y reglas estén claramente presentes donde más se necesitan, guiando la conducta segura e informando sobre riesgos inmediatos.

Acciones recomendadas:

- **Simulacros y talleres prácticos:** Ejercicios en campo que permitan practicar la operación segura de maquinaria y la reacción ante situaciones de riesgo, reforzando el alejamiento de partes móviles.
- **Campañas de señalización y orden:** Colocación y mantenimiento de señalética preventiva en zonas de alto riesgo, integrando mensajes claros y visibles.
- **Dinámicas de pausas activas y autocuidado:** Rutinas programadas para promover el descanso, la revisión de herramientas y la atención continua durante tareas repetitivas o peligrosas.

Eje 4: ¡Usa bien tus herramientas, usa bien tu cuerpo!

Descripción y enfoque:

Este eje temático promueve la revisión y el uso adecuado de herramientas, así como la vestimenta y organización personal seguras, con el objetivo de prevenir lesiones por herramientas defectuosas o ropa inapropiada. Enfatiza la importancia de la preparación antes de iniciar tareas, la conservación de espacios ordenados y el autocuidado a través de la utilización de equipos y accesorios en buen estado y correctamente almacenados.

Ítems del cuestionario vinculados y su importancia:

- **Ítem 6. Uso seguro de herramientas manuales sin riesgos innecesarios:** Esencial para evitar accidentes por manipulación incorrecta, defectos o uso de herramientas no apropiadas para la tarea.
- **Ítem 10. Herramientas en buenas condiciones, visibles y accesibles:** Permite detectar a tiempo herramientas desgastadas o dañadas, asegurando su reemplazo o reparación antes del uso.

- **Ítem 13. Espacios definidos para almacenar EPP y herramientas correctamente usados:** Reduce el desorden y los extravíos, promoviendo una cultura de organización y disponibilidad inmediata de los equipos requeridos.
- **Ítem 15. Ropa o accesorios personales ajustados y almacenados correctamente:** Previene que prendas sueltas o mal ajustadas se enganchen en maquinaria o generen tropiezos, fortaleciendo la seguridad personal y colectiva.

Acciones recomendadas:

- **Jornadas de inspección y mantenimiento:** Revisión periódica y colectiva de herramientas y equipos, con registro de condiciones y reposición de elementos dañados.
- **Campañas de orden y organización personal:** Promoción de prácticas para el almacenamiento correcto de EPP, herramientas y accesorios, facilitando el acceso rápido y seguro.
- **Charlas sobre vestimenta segura:** Sensibilización sobre la importancia de utilizar ropa y accesorios adecuados, con ejemplos prácticos y testimonios para fortalecer el autocuidado.

Eje 5: ¡Orden que protege, almacenamiento que previene!

Descripción y enfoque:

Este eje temático resalta el valor de la cultura del orden, la limpieza constante y el almacenamiento adecuado de materiales, herramientas y objetos peligrosos en el entorno laboral. La correcta organización y la definición clara de rutas y espacios de almacenamiento previenen accidentes por caídas, tropiezos, manipulación inadecuada y exposición a peligros ocultos, constituyendo un pilar fundamental para ambientes de trabajo seguros y eficientes.

Ítems del cuestionario vinculados y su importancia:

- **Ítem 3. Orden y limpieza constante de las áreas de trabajo:** La acumulación de residuos, materiales o herramientas fuera de lugar es una causa común de accidentes. Mantener el orden reduce riesgos y mejora la productividad.

- **Ítem 11. Objetos pesados o peligrosos correctamente almacenados:** Es esencial asegurar que cargas y materiales peligrosos tengan un sitio fijo, señalizado y seguro, minimizando el riesgo de caídas, vuelcos o contacto accidental.
- **Ítem 12. Superficies libres de objetos, líquidos u obstáculos:** Pasillos y áreas de tránsito despejadas evitan tropiezos y resbalones, garantizando rutas de evacuación y desplazamiento seguro en todo momento.
- **Ítem 13. Espacios definidos para almacenar EPP y herramientas correctamente usados:** Promueve la localización rápida y segura de equipos de protección y herramientas, facilitando su uso oportuno y evitando desorden.

Acciones recomendadas:

- **Campañas de orden y limpieza:** Implementación de jornadas periódicas, retos entre áreas o equipos para mantener espacios organizados y libres de obstáculos.
- **Señalización y delimitación de espacios de almacenamiento:** Uso de marcadores visuales, etiquetas y señalética para indicar claramente dónde debe colocarse cada material o herramienta.
- **Supervisión y auditorías internas de orden:** Aplicación de listas de verificación y recorridos regulares para monitorear el cumplimiento de los estándares y motivar la mejora continua.

Eje 6: ¡Pausa, observa y actúa!

Descripción y enfoque:

Este eje temático promueve la integración de pausas activas, la observación constante y la revisión previa de condiciones antes de iniciar cualquier tarea, como mecanismos clave para prevenir lesiones músculo-esqueléticas, fatiga, distracciones y errores operativos. Su objetivo es fortalecer la cultura de autocuidado y ergonomía, incentivando la actualización regular de señalización y el mantenimiento preventivo de herramientas y equipos.

Ítems del cuestionario vinculados y su importancia:

- **Ítem 5. Pausas activas durante tareas largas o repetitivas:** Fundamental para reducir la fatiga física y mental, mejorando la atención y previniendo lesiones acumulativas por movimientos repetitivos o posturas forzadas.
- **Ítem 9. Materiales visuales de prevención visibles y actualizados:** La señalización y los avisos preventivos actualizados mantienen la atención del personal en los riesgos más importantes, sirviendo como recordatorio constante y guía operativa.
- **Ítem 10. Herramientas en buenas condiciones visibles y accesibles:** Garantiza que, antes de cada jornada o tarea, se revisen y utilicen únicamente herramientas en óptimo estado, previniendo accidentes por defectos o fallas.

Acciones recomendadas:

- **Implementación de pausas activas programadas:** Establecimiento de rutinas breves durante la jornada para estiramiento, revisión postural y recarga de energía, con supervisión de líderes o promotores internos.
- **Actualización y colocación estratégica de señalización preventiva:** Renovación constante de carteles y materiales visuales en puntos clave, priorizando aquellos riesgos que el diagnóstico identificó como recurrentes.
- **Listas de verificación antes de iniciar tareas:** Aplicación de “checklists” simples para confirmar el estado de herramientas y áreas antes de comenzar actividades críticas.

La integración de ejes temáticos específicos, agrupados y vinculados directamente al diagnóstico participativo de hábitos y comportamientos, constituye una herramienta de gestión clave para transformar la prevención de accidentes de trabajo en una acción focalizada, relevante y medible. Cada eje temático responde a problemas y prácticas reales detectados en campo, facilitando el diseño de intervenciones adaptadas a las necesidades y riesgos particulares de cada organización.

La estructura metodológica presentada garantiza que los mensajes, materiales y actividades sean pertinentes, favoreciendo el cambio sostenible de hábitos inseguros y promoviendo la apropiación colectiva de la cultura preventiva. Este modelo permite,

además, la evaluación objetiva de resultados, la retroalimentación continua y la escalabilidad de buenas prácticas a nivel sectorial y nacional.

Recomendaciones generales para la implementación de ejes temáticos

- A. Sustentar siempre la selección de ejes en el diagnóstico participativo de hábitos,** asegurando pertinencia y alineación con los riesgos prioritarios de la empresa o sector.
- B. Limitar el número de ejes temáticos a trabajar simultáneamente** para evitar dispersión y asegurar el enfoque y la profundidad en la intervención.
- C. Adaptar materiales y actividades a los hábitos críticos y a la cultura de la organización,** facilitando la comprensión y la apropiación por parte de todo el personal.
- D. Establecer indicadores claros y medibles para cada eje temático,** utilizando el cuestionario de hábitos como instrumento base para la evaluación antes y después de las campañas.
- E. Fomentar la participación activa de líderes operativos y promotores internos** en el diseño, difusión y seguimiento de las campañas temáticas, reforzando el liderazgo visible.
- F. Socializar y documentar los avances, logros y lecciones aprendidas,** para facilitar la transferencia de buenas prácticas y fortalecer la cultura preventiva en toda la organización y el sector.
- G. Actualizar periódicamente el diagnóstico y los ejes temáticos seleccionados,** respondiendo a la evolución de los riesgos, cambios en la operación o hallazgos relevantes de auditorías y retroalimentación.

La correcta implementación de estos ejes temáticos, respaldada por evidencia diagnóstica y sostenida por el liderazgo organizacional, permite avanzar hacia entornos laborales más seguros, productivos y sostenibles, alineados con las mejores prácticas nacionales e internacionales en Seguridad y Salud en el Trabajo.

8. Resultados y beneficios tangibles

La evaluación de resultados y la comunicación clara de los beneficios tangibles son componentes esenciales para consolidar la legitimidad y sostenibilidad de cualquier estrategia preventiva. Mostrar de manera objetiva cómo la intervención impacta en la reducción de accidentes, la mejora de la productividad y el fortalecimiento del clima organizacional permite a los líderes y a la alta dirección tomar decisiones informadas, justificar la inversión preventiva y motivar la participación de todo el personal.

Este apartado orienta sobre los indicadores clave para medir el impacto del plan, la forma de documentar avances y los mecanismos para comunicar resultados efectivos y aprendizajes sectoriales.

8.1. Indicadores clave de impacto

La medición rigurosa y sistemática del impacto es un elemento central en cualquier estrategia moderna de prevención, especialmente cuando el objetivo es generar cambios sostenibles en los hábitos y comportamientos. La selección y el seguimiento de indicadores clave permiten a la dirección y a los responsables de SST no solo demostrar resultados, sino también guiar la toma de decisiones, anticipar riesgos y fortalecer la mejora continua. Omitir o subestimar estos indicadores limita la capacidad de la organización para justificar inversiones preventivas, identificar áreas críticas y sostener los logros a largo plazo.

A continuación, se presentan los principales indicadores propuestos, acompañados de su sentido estratégico:

- **Reducción en la tasa de accidentes de trabajo:** Mide el impacto directo del plan en la frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo, por lo que permite valorar el éxito global del programa, comunicar logros a la alta dirección y justificar la continuidad de las intervenciones por lo que favorece el reconocimiento externo y la imagen institucional.

¿Cómo se mide?: Se calcula dividiendo el número de accidentes ocurridos en un periodo determinado entre el número total de trabajadores expuestos, multiplicado por 100 o 1,000 según el estándar utilizado. **Ejemplo:** Si en 2024 se registraron 10 accidentes en una planta con 500 trabajadores, la tasa anual de accidentes es $(10/500)*100 = 2\%$.

Desventajas de no medirlo: Se pierde la evidencia objetiva de avance o retroceso, dificultando la toma de decisiones y debilitando el compromiso del personal y la dirección.

Relevancia: Un descenso sostenido en esta tasa es la señal más clara de que los nuevos hábitos y comportamientos se están integrando en la cultura diaria de la organización.

- **Disminución de días laborables perdidos por accidentes:** Mide el impacto de los accidentes en la continuidad operativa y en la productividad organizacional. Este indicador permite visualizar el costo real de la siniestralidad, tanto en recursos humanos como en eficiencia del negocio, y sensibilizar sobre la necesidad de fortalecer la prevención para garantizar la operación sostenida.

¿Cómo se mide?: Se suman los días de incapacidad generados por accidentes laborales en un periodo determinado. **Ejemplo:** Si en un trimestre tres trabajadores sufrieron accidentes y perdieron 7, 4 y 9 días respectivamente, el total es de 20 días laborables perdidos en ese periodo.

Desventajas de no medirlo: Se subestima el impacto económico y operativo de los accidentes, lo que puede llevar a una gestión ineficaz de recursos y a la falta de sentido de urgencia para invertir en prevención.

Relevancia: La reducción sostenida de este indicador demuestra que el plan está protegiendo la salud y la capacidad productiva de la empresa, generando ahorros y fortaleciendo la continuidad de las operaciones.

- **Mejora en la frecuencia de hábitos seguros observados:** Este indicador evalúa el avance real en la adopción cotidiana de conductas preventivas clave, permitiendo identificar cambios tangibles en el comportamiento del personal. Resulta fundamental para detectar áreas rezagadas, ajustar las campañas y consolidar la sostenibilidad de los nuevos hábitos.

¿Cómo se mide?: Se utiliza el cuestionario de hábitos y comportamientos, comparando la frecuencia de respuestas “Siempre” antes y después de la intervención, por área, turno o proceso. **Ejemplo:** Si al inicio solo el 30% del personal

reportaba el uso constante de calzado de seguridad, y tras tres meses la cifra asciende a 80%, se evidencia una mejora sustancial en el hábito.

Desventajas de no medirlo: El cambio de hábitos puede quedar superficial, sin consolidarse ni replicarse, lo que impide detectar resistencias, ajustar intervenciones o celebrar avances auténticos.

Relevancia: Un incremento sostenido en la frecuencia de hábitos seguros es la prueba práctica de que la cultura preventiva está permeando en el día a día, convirtiendo los aprendizajes en rutinas estables y colectivas.

- **Incremento en la participación y cumplimiento de actividades preventivas:** Este indicador refleja el nivel de involucramiento del personal en charlas, talleres, campañas y actividades de prevención, así como el cumplimiento efectivo de rutinas y registros asociados. Es fundamental para medir la apropiación colectiva y el liderazgo visible en torno a la seguridad y salud en el trabajo.

¿Cómo se mide?: Se registra la asistencia a cada actividad y el porcentaje de cumplimiento en ejercicios preventivos (por ejemplo, listas de verificación o retos semanales). **Ejemplo:** De 200 trabajadores convocados a la Semana de Prevención, 180 participaron activamente, lo que representa un 90% de participación.

Desventajas de no medirlo: Se corre el riesgo de invisibilizar el esfuerzo colectivo, de no reconocer a los líderes internos y de perder oportunidades para motivar la mejora continua en la participación.

Relevancia: Una alta participación y cumplimiento son condiciones indispensables para consolidar el cambio de hábitos y garantizar que la cultura preventiva se convierta en un valor compartido y sostenible en la organización.

- **Impacto en la productividad y el clima organizacional:** Este indicador permite valorar cómo la prevención de accidentes influye positivamente en la satisfacción, el compromiso y la percepción de bienestar entre el personal, así como en la eficiencia operativa y la calidad del ambiente laboral. Relaciona la seguridad y salud en el trabajo con el éxito empresarial y la retención de talento.

¿Cómo se mide?: Se aplican encuestas de clima laboral y de percepción de seguridad antes y después de la intervención, o se realizan entrevistas grupales para identificar cambios en la percepción del ambiente de trabajo. **Ejemplo:** Si el porcentaje de trabajadores que considera su área “segura” pasa de 60% a 85% tras seis meses de campaña, se demuestra un impacto significativo en el clima organizacional.

Desventajas de no medirlo: Limita la visión estratégica de la SST, al reducirla solo a cumplimiento normativo y no como factor clave para la productividad, la motivación y la permanencia del talento.

Relevancia: Mejorar la percepción de seguridad y el clima organizacional refuerza el sentido de pertenencia, disminuye la rotación y fomenta la colaboración y el compromiso, contribuyendo a una organización más saludable y competitiva.

- **Ahorro económico directo e indirecto:** Este indicador cuantifica el beneficio económico que resulta de la reducción de accidentes y de la mejora en los hábitos y comportamientos preventivos. Permite demostrar que la prevención, lejos de ser un gasto, constituye una inversión estratégica que genera valor para la empresa y sus trabajadores.

¿Cómo se mide?: Se calcula la diferencia en los costos asociados a accidentes (gastos médicos, incapacidades, daños materiales, rotación de personal, multas o primas de seguro) antes y después de la implementación del plan preventivo. **Ejemplo:** Si el gasto anual por accidentes en una empresa era de \$250,000 pesos y después de la campaña de orden y limpieza disminuye a \$120,000 pesos, el ahorro directo es de \$130,000 pesos anuales.

Desventajas de no medirlo: La prevención puede ser vista solo como una obligación o un gasto fijo, dificultando la justificación de nuevas inversiones y la valoración real del programa preventivo frente a la alta dirección y los accionistas.

Relevancia: Contar con datos de ahorro económico permite sustentar presupuestos, fortalecer el caso de negocio y posicionar el plan de seguridad y salud en el trabajo como un elemento esencial para la competitividad, la rentabilidad y la reputación institucional.

La medición sistemática de los indicadores clave no solo legitima los esfuerzos de prevención ante la alta dirección y los grupos de interés, sino que permite identificar tendencias, ajustar estrategias y sustentar la inversión continua en seguridad y salud en el trabajo. Cada indicador refleja una dimensión crítica de la transformación cultural y operativa que la organización busca alcanzar, conectando la prevención con la productividad, el bienestar y la sostenibilidad.

Recomendaciones para la gestión efectiva de indicadores:

- Selecciona indicadores alineados a los objetivos estratégicos y la realidad operativa de tu empresa, priorizando aquellos que permitan tomar decisiones y evidenciar resultados.
- Implementa mecanismos sencillos y confiables de registro, análisis y seguimiento, asegurando la participación de líderes y responsables de cada área.
- Comunica periódicamente los resultados a todo el personal, celebrando los avances y visibilizando tanto los logros como las áreas de oportunidad.
- Integra los indicadores en los procesos de mejora continua, revisándolos y actualizándolos conforme evolucionen los riesgos y las prioridades organizacionales.
- Aprovecha los datos para justificar inversiones preventivas, fortalecer el liderazgo institucional y posicionar a la empresa como referente sectorial en seguridad y salud.

La gestión proactiva de los indicadores transforma la información en valor, y a la prevención en una ventaja competitiva y sostenible.

9. Consideraciones finales para la sostenibilidad y mejora continua

El éxito del Plan para la Prevención de Accidentes de Trabajo depende de su capacidad para consolidar la prevención como un valor transversal, integrado y permanente en la gestión y liderazgo de las empresas mexicanas. Cuando la prevención deja de ser responsabilidad exclusiva del área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y se incorpora sistemáticamente en la planeación anual, la inducción de personal y la toma de decisiones estratégicas, se establece el fundamento para una cultura organizacional resiliente y sostenible.

Adoptar un ciclo preventivo basado en la mejora continua ofrece ventajas tangibles, ampliamente reconocidas en la literatura y la práctica internacional:

- **Reducción sostenida de la siniestralidad y los costos asociados:** En un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) coordinado por la Dra. Manuela Tomei, se documenta que empresas que revisan mensualmente sus indicadores y ajustan sus programas han reportado disminuciones de hasta 50% en accidentes graves y costos relacionados.
- **Mayor capacidad para anticipar y adaptarse a riesgos emergentes:** De acuerdo con estudios de la Dra. Begoña Fernández-Muñiz en empresas manufactureras, integrar la mejora continua facilita anticiparse a retos como la automatización o la introducción de nuevos materiales, permitiendo respuestas rápidas y eficaces.
- **Fortalecimiento del clima organizacional, retención de talento y mejora del bienestar laboral:** La propia OIT, así como investigaciones sobre liderazgo del Dr. Julian Barling, destacan que involucrar a supervisores y equipos en la gestión preventiva mejora el ambiente laboral y ayuda a retener talento. En el sector logístico, se han reportado disminuciones de hasta 30% en la rotación de personal al involucrar a equipos operativos en la selección y seguimiento de prioridades preventivas.

Estas ventajas, avaladas por la experiencia internacional, muestran que la mejora continua bien liderada e institucionalizada es clave para disminuir la siniestralidad, optimizar recursos y consolidar una cultura preventiva sólida y competitiva.

La sostenibilidad del plan depende, además, del aprendizaje organizacional y la capacidad de adaptación. Documentar y compartir logros, desafíos y lecciones aprendidas —por

ejemplo, en redes sectoriales o foros empresariales— permite a las empresas acceder a mejores prácticas, anticipar necesidades y fortalecer la reputación institucional. La socialización de resultados y la apertura a la retroalimentación externa legitiman los avances y promueven la innovación en seguridad y salud en el trabajo.

El liderazgo visible y la corresponsabilidad, palancas del éxito: La mejora continua solo es posible cuando existe un liderazgo visible, comprometido y ejemplar desde la alta dirección, acompañado de corresponsabilidad activa en todos los niveles. Comunicar expectativas claras, asignar recursos y celebrar logros refuerza la motivación y acelera la adopción de hábitos y comportamientos seguros en toda la organización.

Recomendaciones para una mejora continua auténtica

- Revisa y actualiza periódicamente el diagnóstico de hábitos y los ejes temáticos.
- Integra la prevención en todos los procesos clave, desde la inducción hasta la evaluación del desempeño.
- Fomenta la participación y el liderazgo visible en todos los niveles.
- Documenta, comparte y celebra los avances, manteniendo comunicación transparente y proactiva.
- Aprovecha espacios de aprendizaje colectivo, alianzas y redes sectoriales para innovar y escalar buenas prácticas.

En síntesis, la sostenibilidad y la mejora continua no son solo requisitos normativos, sino el camino para crear entornos laborales dignos, competitivos y resilientes. El plan debe vivirse como un proceso evolutivo y compartido, donde cada avance, lección aprendida y hábito consolidado refuerza la cultura preventiva y el bienestar colectivo. El reto es transformar la prevención en un motor permanente de desarrollo humano y empresarial.

10. Preguntas frecuentes y recomendaciones prácticas

¿Cómo se seleccionan los ejes temáticos más adecuados para mi empresa?

La selección debe basarse siempre en los resultados del diagnóstico participativo de hábitos y comportamientos observados. Analiza los ítems con mayor frecuencia de respuestas “A veces” o “Nunca”, priorizando hábitos críticos para la seguridad. Involucra a supervisores y equipos operativos en la interpretación del diagnóstico para lograr mayor pertinencia y apropiación de los ejes seleccionados.

¿Con qué frecuencia debo actualizar el diagnóstico de hábitos y comportamientos?

Al menos una vez al año o al finalizar cada ciclo de intervención. En entornos dinámicos o con alta rotación de personal, es recomendable una revisión semestral o trimestral para mantener el plan alineado a los riesgos reales y emergentes.

¿Qué hacer si la participación en las actividades preventivas es baja?

Analiza causas como falta de comunicación, actividades poco atractivas, exceso de carga laboral o ausencia de reconocimiento. Diversifica dinámicas (retos, juegos, cápsulas audiovisuales), refuerza el liderazgo visible y celebra públicamente la participación y los logros alcanzados, tanto individuales como colectivos.

¿Cómo puedo medir el éxito del plan si no tengo una base de datos histórica?

Utiliza el diagnóstico inicial como línea base para comparar avances. Complementa con evidencias fotográficas, listas de asistencia y reportes de incidentes. Actualiza tus propios indicadores y utiliza las plantillas y formatos recomendados en el plan.

¿El plan es aplicable a empresas pequeñas o con recursos limitados?

Sí. El modelo es flexible y escalable. Inicia con el diagnóstico, selecciona uno o dos ejes prioritarios y adapta las actividades a las capacidades reales. Los materiales pueden personalizarse fácilmente, priorizando la participación activa sobre la sofisticación de los recursos.

¿Qué hacer si se detecta resistencia al cambio o falta de compromiso de algunos líderes o áreas?

Sensibiliza a los líderes con ejemplos concretos de beneficios, casos de éxito y evidencia objetiva de mejora. Involúcralos en la selección de ejes, reconoce públicamente su papel y fomenta el liderazgo horizontal a través de promotores internos o “embajadores” de la prevención.

¿Cómo asegurar que los resultados obtenidos sean sostenibles en el tiempo?

Institucionaliza los procesos: integra la prevención en la planeación anual, en la inducción y en la evaluación de desempeño. Mantén ciclos periódicos de diagnóstico, intervención y evaluación, documenta los logros y socialízalos para mantener el interés y la mejora continua.

¿Qué herramientas digitales o tecnológicas pueden apoyar el plan?

Desde plataformas para encuestas y apps de checklist, hasta tableros de control digitales y grupos de mensajería instantánea. La tecnología facilita el monitoreo, la comunicación instantánea y la documentación sistemática.

¿Cómo involucrar a todos los turnos y áreas, especialmente si hay diferencias culturales o de idioma?

Adapta los materiales y actividades a la realidad de cada grupo: utiliza ejemplos y dinámicas cercanas, traduce materiales si es necesario y designa promotores internos para cada turno o área. Incentiva la participación mediante retos colectivos y reconoce los logros en espacios compartidos.

¿Qué hacer si, después de varias campañas, los indicadores no mejoran significativamente?

Analiza si los ejes temáticos son pertinentes, si las actividades impactan el comportamiento diario, si existe un liderazgo visible y si hay retroalimentación suficiente. Realiza grupos focales o entrevistas para detectar barreras ocultas y rediseña las estrategias, apoyándote en casos de éxito de otras empresas.

¿Qué criterios se deben usar para elegir al responsable interno o promotor del plan?

Elige personas con liderazgo positivo, conocimiento de los procesos, buena comunicación y capacidad de motivar a sus compañeros. Es recomendable que tengan experiencia en seguridad o capacitación, pero sobre todo disposición para aprender y compromiso con la mejora continua.

¿Cómo actuar si existen diferencias de opinión o conflicto entre áreas sobre las prioridades preventivas?

Facilita espacios de diálogo participativo para revisar juntos el diagnóstico y los indicadores. Prioriza los riesgos con mayor frecuencia o gravedad y busca consenso en los ejes temáticos iniciales. Si persisten diferencias, implementa campañas piloto y evalúa resultados antes de ampliar el plan.

¿Qué hacer cuando existen trabajadores con baja alfabetización o acceso limitado a tecnología?

Adapta los materiales y métodos: utiliza imágenes, demostraciones prácticas, juegos y dinámicas participativas en vez de textos complejos. Asegura que los mensajes sean claros, accesibles y utiliza apoyos visuales si es necesario.

¿Cómo mantener la motivación y el interés cuando la campaña es prolongada o los resultados tardan en verse?

Establece metas intermedias y celebra avances parciales. Renueva mensajes y materiales, comparte testimonios y casos de éxito, e involucra a distintos actores para dinamizar el plan. Implementa retos colectivos o competencias entre áreas para revitalizar el entusiasmo.

¿Qué herramientas de bajo costo pueden usarse para reforzar la comunicación preventiva?

Utiliza pizarrones informativos, carteles hechos a mano, grupos de mensajería, buzones de sugerencias o reuniones breves. Videos breves grabados con celular o infografías impresas pueden ser igual de efectivos si el mensaje es claro y relevante.

¿Cuál es la mejor manera de registrar evidencias para auditorías o reportes externos?

Listas de verificación, fotografías fechadas, hojas de asistencia firmadas y reportes breves después de cada actividad. Guarda toda la documentación organizada por eje temático, fecha y área para facilitar auditorías y la replicación de campañas exitosas.

¿Cómo pueden las empresas con varios centros de trabajo o sucursales estandarizar la implementación?

Desarrolla lineamientos y materiales base que cada sucursal adapte a su contexto. Designa responsables regionales o por planta para coordinar esfuerzos, compartir avances y retroalimentar buenas prácticas entre centros.

¿Qué indicadores son más útiles para demostrar resultados ante la alta dirección o clientes externos?

Prioriza la reducción de accidentes e incidentes, la mejora en hábitos críticos, el aumento en la participación y la disminución de días perdidos. Complementa con ahorros económicos estimados y testimonios del personal.

¿Qué hacer si un accidente grave ocurre durante la implementación del plan?

Actúa con transparencia y responsabilidad: investiga el incidente, identifica causas raíz y revisa posibles brechas en la aplicación del modelo. Refuerza los mensajes clave, adapta los ejes temáticos y, si es necesario, busca acompañamiento externo.

¿Cómo involucrar a los directivos y gerentes de alto nivel para que respalden el plan?

Presenta beneficios claros (reducción de accidentes, ahorros, mejor clima laboral), comparte historias de éxito y destaca cómo la prevención fortalece la reputación y competitividad de la empresa. Invítalos a participar en campañas y reconocimientos.

¿Se requiere apoyo externo para implementar el plan?

No es indispensable, pero puede ser recomendable en empresas con alta siniestralidad, recursos limitados o necesidad de validación técnica. El acompañamiento de especialistas, cámaras empresariales o el IMSS puede aportar capacitación, materiales, asesoría y evaluación externa.

Recomendaciones prácticas para la implementación en contextos difíciles

- **Comienza pequeño, pero con firmeza:** Si los recursos, el tiempo o la participación son limitados, inicia con un solo eje temático prioritario y algunas actividades clave. Demuestra resultados iniciales para generar credibilidad y motivación.
- **Adapta la comunicación al contexto:** Utiliza materiales visuales simples, ejemplos cotidianos y dinámicas que conecten con la realidad de los trabajadores. La creatividad y el mensaje claro pueden suplir la falta de tecnología o presupuesto.
- **Aprovecha el liderazgo natural:** Identifica a trabajadores respetados o con influencia positiva en su grupo y apóyate en ellos para promover los hábitos seguros y animar la participación.
- **Mantén la constancia:** La prevención requiere repetición y paciencia. Aunque los resultados sean lentos, mantener el esfuerzo constante y la evaluación periódica permitirá consolidar avances a mediano plazo.
- **Haz visible cada logro:** Celebra avances, por pequeños que sean, y compártelos en todos los canales posibles (carteles, reuniones, grupos de WhatsApp). La retroalimentación positiva multiplica el compromiso.

- **Aprende de otros:** Participa en redes, foros o pide asesoría a empresas de tu sector que hayan tenido éxito. Compartir experiencias y aprender de buenas prácticas acelera el proceso de mejora.
- **Solicita apoyo externo cuando sea necesario:** No dudes en buscar el acompañamiento de especialistas, cámaras empresariales o instancias como el IMSS para reforzar el diagnóstico, capacitación o evaluación.

En síntesis: Las dudas y desafíos son parte natural del cambio organizacional. Anticiparlos, gestionarlos y enfrentarlos con información, flexibilidad y liderazgo es la clave para lograr la apropiación, el éxito y la sostenibilidad del plan en todos los contextos y tamaños de empresa.

Bibliografía

- Aranda Alonso, A. (2019). *Proyecto Fin de Carrera: Propuesta de Plan de Prevención en Empresa Alba* [Trabajo de grado, Universidad de León].
- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488–496. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.488>
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2017). The role of safety leadership and working conditions in safety performance in process industries. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 50, 403–415.
- Generalitat Valenciana. (2017). *Plan de Acción de Salud Laboral y Prevención de la Siniestralidad Laboral*. Generalitat Valenciana.
- Gobierno Vasco. (2021). *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Departamento de Trabajo y Justicia, País Vasco.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2024). *Norma para la operación de los servicios preventivos en materia de seguridad y salud en el trabajo* (3000-001-021). IMSS.
- International Labour Organization. (2019). *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 years of experience*. ILO.
- International Labour Organization. (2021). *Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001)*. ILO. https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_107727/lang--en/index.htm
- ISO. (2010). *ISO 12100:2010. Safety of machinery — General principles for design — Risk assessment and risk reduction*. International Organization for Standardization.
- ISO. (2018). *ISO 31000:2018. Risk management — Guidelines*. International Organization for Standardization.
- ISO. (2018). *ISO 45001:2018. Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*. International Organization for Standardization.

ISO. (2021). *ISO 11228-1:2021. Ergonomics — Manual handling — Part 1: Lifting, lowering and carrying*. International Organization for Standardization.

ISO. (2021). *ISO 45003:2021. Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks*. International Organization for Standardization.

Martínez Gómez, J. (2015). *Trabajo Fin de Carrera: Diseño de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales para una empresa de servicios* [TFC, Universidad Politécnica de Valencia].

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (España). (2017). *Plan de acción para la salud laboral 2017-2020*. Gobierno de España.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (España). (2009). *Guía modelo de plan de prevención de riesgos laborales*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Norma Oficial Mexicana NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal-Selección, uso y manejo en los centros de trabajo. Diario Oficial de la Federación, 9 de diciembre de 2008.

Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene. Diario Oficial de la Federación, 13 de diciembre de 2011.

Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo – Funciones y actividades. Diario Oficial de la Federación, 22 de diciembre de 2009.

Norma Oficial Mexicana NOM-031-STPS-2011, Construcción-Condiciónes de seguridad y salud en el trabajo. Diario Oficial de la Federación, 4 de mayo de 2011.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Guía para la aplicación de un sistema de gestión de la SST*. OIT.

Reason, J. (2016). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Routledge.

Robson, L. S., Stephenson, C. M., Schulte, P. A., Amick III, B. C., Chan, S., Bielecky, A. R., & Grubb, P. L. (2007). A systematic review of the effectiveness of occupational health and safety training. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 33(3), 193–208.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2020). *Manual para la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. STPS.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2022). *Diagnóstico nacional sobre accidentes y enfermedades de trabajo en México*. STPS.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023). *Guía para la prevención de accidentes en centros de trabajo*. STPS.

Tomei, M. (Coord.). (2019). *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 years of experience*. International Labour Office.

Universidad del Valle. (2018). *Trabajo de Grado: Estrategia de prevención de accidentes laborales en el sector manufacturero* [Tesis de licenciatura].

Anexo 1. Guías técnicas



Escanea

<https://drive.google.com/drive/folders/1DH8jVcdn-NiTTMchVOAHaX3xMNzgZqxh?usp=sharing>

Guía práctica:

Acciones para la Implementación y Diseño de Planes de Prevención de AT en Empresas.

Descripción:

Esta guía práctica está diseñada para responsables de SST, directivos, supervisores y promotores internos, y ofrece una **ruta clara y operativa** para la prevención de accidentes en manos y tobillos. El contenido abarca desde los fundamentos y diagnóstico de comportamientos hasta la planeación, ejecución y evaluación de actividades preventivas, integrando formatos y recursos listos para su aplicación en campo. El enfoque es conductual, participativo y adaptable a empresas de cualquier tamaño o sector.



Principales contenidos:

- Fundamentación de la campaña y evidencia nacional/internacional.
- Diagnóstico participativo de hábitos y comportamientos (incluye cuestionario).
- Instrucciones claras para la aplicación y análisis del diagnóstico.
- Formatos para registro y sistematización de resultados.
- Ejemplos de resumen y recomendaciones para acciones preventivas.
- Formato de planeación de actividades específicas.
- Acceso a materiales lúdicos y de difusión (carteles, trípticos, memorama, ruleta, etc.).
- Enlaces a formatos descargables y banco de materiales digitales.

Dirigida a:

- Personas responsables de seguridad y salud en el trabajo
- Directivos, supervisores, comités de seguridad y facilitadores
- Empresas de todos los tamaños, con énfasis en PyMES

Guía práctica

Acciones para la Implementación y Diseño de Planes de Prevención de AT en Empresas Afiliadas Seleccionadas (Especialistas IMSS)

Descripción:

Esta guía está dirigida a Especialistas en Seguridad en el Trabajo, Coordinadores Zonales y personal del IMSS responsables de la gestión y acompañamiento de programas preventivos en empresas seleccionadas. Ofrece recomendaciones prácticas, ejemplos, formatos y referencias normativas para facilitar la planeación, ejecución, documentación y seguimiento de todas las etapas del plan preventivo. Su objetivo es asegurar el cumplimiento legal, la trazabilidad y la mejora continua en la prevención de riesgos laborales, promoviendo ambientes seguros y saludables.



Principales contenidos:

- Alcance y fundamentación normativa
- Etapas de implementación: desde la sesión inicial de entendimiento, diagnóstico, análisis, planeación táctica, ejecución, evaluación y sistematización de evidencias
- Ejemplos y recomendaciones para cada etapa
- Instructivos de llenado para todos los formatos de trabajo
- Anexos con formatos editables:
 - **Cuestionario de hábitos y comportamientos** (diagnóstico inicial/final)
 - **Resumen y recomendaciones** por comportamiento observado
 - **Planeación de actividades** preventivas
 - **Informe final del plan**
- Modelos de reportes, listas de evidencias y criterios de interpretación de resultados

Dirigida a:

Especialistas en Seguridad en el Trabajo (EST), Coordinadores Zonales, personal de CRESTCAP y profesionales IMSS responsables de la gestión y acompañamiento de Programas Preventivos.

Guía práctica:

Conducción de Reuniones Breves y Charlas Participativas en Seguridad y Salud en el Trabajo

Descripción y propósito:

Guía moderna, práctica y flexible que proporciona un modelo de intervención sencillo para estructurar y liderar reuniones breves y charlas participativas sobre seguridad y salud en el trabajo (SST). Está fundamentada en la experiencia de organismos líderes internacionales (OIT, OSHA, EU-OSHA, Safe Work Australia, HSE, etc.) y adapta los principios técnicos, pedagógicos y de gestión más avanzados para su uso inmediato en empresas de cualquier sector o tamaño.



Principales contenidos:

- Importancia estratégica de las reuniones breves y charlas participativas.
- Fundamentos técnicos y pedagógicos.
- Principios, objetivos y competencias clave del facilitador o facilitadora.
- Estrategias para activar grupos apáticos y lograr participación genuina.
- Estructura sugerida de la charla: pasos, ejemplos, recursos.
- Dinámicas participativas recomendadas, con instrucciones prácticas.
- Recomendaciones para el seguimiento, evaluación y retroalimentación continua.

Dirigida a:

- Responsables de SST, supervisores, líderes de área, comités de seguridad, facilitadores y promotores internos.
- Organizaciones de cualquier sector: industria, servicios, salud, educación, sector público, PyMES y grandes empresas.

Anexo 2. Presentaciones y materiales audiovisuales



Escanea

https://drive.google.com/drive/folders/1AZ6GHeI-AAwxg3mGg1Lnc96kbrP_RGdd?usp=sharing

Presentación institucional:

Plan de Prevención de Accidentes de Trabajo

Descripción y propósito:

Presentación visual, moderna e interactiva que comunica los fundamentos, urgencia y ventajas del plan para la Prevención de Accidentes de Trabajo. Expone la magnitud y costos de los accidentes en México, ilustra por qué es urgente cambiar el modelo tradicional y muestra cómo el plan prioriza la transformación de hábitos, la corresponsabilidad y el enfoque preventivo.



Esta herramienta es ideal para sesiones de sensibilización con directivos, responsables de SST, equipos operativos y cámaras empresariales, así como para eventos de arranque y talleres de formación.

Principales contenidos:

- Datos actuales sobre incidencia, costos y magnitud del problema.
- Justificación y urgencia de actuar desde la prevención.
- Objetivos, metas y beneficios tangibles del plan.
- Ruta de implementación.
- Explicación de los 5 ejes de acción.
- Herramientas disponibles: guías, materiales lúdicos, formatos y recursos de apoyo.
- Casos prácticos, recomendaciones y próximos pasos.

Dirigida a:

- Directivos, responsables de SST, supervisores, líderes de área, promotores internos y cámaras empresariales.

Video institucional:

Bienvenida e invitación a el plan

Descripción y propósito:

Video motivacional breve (1:30 min) creado para sensibilizar y convocar a directivos, responsables de SST, empresarios y equipos de trabajo a sumarse al plan para la Prevención de Accidentes de Trabajo. Explica el compromiso del IMSS y las cámaras empresariales para proteger la salud y la vida de las personas trabajadoras, resalta la urgencia de actuar y presenta la nueva ruta práctica, flexible y comprobada para reducir incidentes desde el primer día.



¿Qué comunica el video?

- El impacto de los accidentes en la vida, la organización y la productividad.
- El llamado a sumarse a una nueva cultura preventiva, enfocada en corresponsabilidad y transformación de hábitos.
- Las ventajas de implementar el plan y los recursos que se ponen a disposición.
- Un mensaje de bienvenida y motivación, para iniciar juntos el cambio preventivo.

¿A quién está dirigido?

- Empresarios, directivos, cámaras empresariales, responsables de SST y equipos de trabajo de todos los sectores.

Ventajas de su uso:

- Útil para arranque de eventos, presentaciones ejecutivas, talleres de sensibilización y difusión en redes institucionales.
- Motiva la participación, genera sentido de urgencia y pertenencia.
- Refuerza la imagen institucional y el compromiso del IMSS con la seguridad laboral.

Presentación interactiva Genially:

Plan de Prevención de Accidentes de Trabajo

Descripción y propósito:

Presentación interactiva diseñada para facilitar la comprensión, apropiación y despliegue del plan de Prevención de Accidentes de Trabajo. Permite navegar de manera dinámica por cada fase del plan, acceder a materiales clave (carteles, trípticos, actividades lúdicas) y consultar información detallada sobre objetivos, diagnóstico, planeación, implementación, evaluación y cierre.

El objetivo es brindar a responsables de SST, supervisores y equipos operativos una herramienta intuitiva, visual y autoservicio que refuerza la cultura preventiva, motiva la participación y facilita el acceso a recursos listos para implementar en cualquier sector y tamaño de empresa.

¿Qué contiene esta presentación?

- Pantalla de inicio interactiva: acceso directo a todas las fases del plan.
- **Impacto:** Explicación clara de cómo los accidentes afectan.
- **Objetivo:** Beneficios concretos.
- **Diagnóstico:** Identificación de riesgos y hábitos inseguros.
- **Planea y programa:** Organización de actividades, recursos y tiempos.
- **Implementa:** Guía para poner en marcha acciones de prevención.
- **Evalúa y mejora:** Verificación de resultados, ajustes y refuerzo de cambios.
- **Conclusión:** Cierre con reconocimiento de logros.
- **Material de difusión:** Carteles y trípticos listos para imprimir o compartir.
- **Materiales lúdicos:** Actividades interactivas para aprender y reflexionar sobre seguridad de manera dinámica.

Cada sección ofrece, mediante el botón "+ Información", acceso a contenido detallado, acciones específicas y materiales para una implementación efectiva en campo.



Infografía de difusión general:

Plan de Prevención de Accidentes de Trabajo

Descripción y propósito:

Infografía visual y motivadora que comunica de manera inmediata el impacto y las ventajas de implementar el plan de Prevención de Accidentes de Trabajo. Resalta la diferencia radical entre una empresa que previene de manera estratégica y una que no lo hace, mostrando los problemas habituales asociados a la falta de prevención y los beneficios concretos de adoptar una cultura preventiva.

¿Qué contiene la infografía?

- Comparativo visual entre empresas “con plan” y “sin plan”.
- Principales riesgos y consecuencias: accidentes en manos y tobillos, ausentismo, rotación, sanciones, clima laboral negativo y costos ocultos.
- Beneficios tangibles de la prevención: disminución de accidentes y días perdidos, equipos motivados y estables, mejor clima organizacional, reducción de costos, cumplimiento normativo y mejora de imagen empresarial.
- Llamado a la acción: invita a revisar el material interactivo y comenzar de inmediato la transformación.

¿A quién está dirigida?

- Directivos, responsables de SST, líderes de área, equipos de trabajo y promotores internos de cualquier sector o tamaño de empresa.
- Cámaras empresariales y organizaciones aliadas.



Ficha resumen de beneficios para empresas: Plan de Prevención de Accidentes de Trabajo

Descripción y propósito:

Ficha visual y directa que presenta, en un solo vistazo, los beneficios clave de adoptar el plan de Prevención de Accidentes de Trabajo. Está diseñada para motivar a directivos, responsables de SST y tomadores de decisión a sumarse, mostrando cómo la prevención transforma no solo la seguridad sino también la productividad, el clima laboral y la imagen de la empresa.

¿Qué contiene la ficha?

- Mensaje central: “Entornos seguros, equipos motivados y resultados sobresalientes en tu empresa son posibles con el plan de Prevención del IMSS”.
- Beneficios destacados:
 - Cumplimiento sencillo y profesional.
 - Ahorro directo en costos operativos.
 - Personas trabajadoras más enfocadas, productivas y comprometidas.
 - Implementación inmediata y sin inversión.
 - Mejora el clima laboral desde el primer mes.
- Llamado a la acción: acceso inmediato a materiales del plan mediante QR o enlace.
- Lema: “Prevención inteligente, entornos confiables”.

¿A quién está dirigida?

- Dueños, directivos, responsables de SST y tomadores de decisión en empresas de todos los tamaños y sectores.
- Cámaras empresariales y organizaciones aliadas.



Anexo 3. Formatos técnicos y de registro



https://drive.google.com/drive/folders/1G6iUxHbmyeJwCPAuGH_ZmhTuxqdxYSIQ?usp=sharing

Cuestionario de hábitos y comportamientos:

Plan de Prevención de Accidentes de Trabajo

Descripción y propósito:

Instrumento esencial para identificar, medir y priorizar los hábitos y comportamientos clave en la prevención de accidentes de trabajo. El cuestionario permite realizar diagnósticos iniciales y finales, comparar resultados, dirigir las campañas preventivas y enfocar las acciones en las áreas y hábitos de mayor impacto.

¿Qué contiene este formato?

- **Bloques de ítems alineados a los ejes temáticos** (por ejemplo: uso de EPP, desplazamientos seguros, orden y limpieza, manejo de herramientas, pausas activas, etc.).
- Escala de frecuencia: “Siempre”, “A veces”, “Nunca”, con espacio para observaciones.
- Campos para datos generales: empresa, área evaluada, fecha, nombre del evaluador y cargo.
- Instrucciones de llenado sencillas y criterios para la interpretación de resultados (mayoría de respuestas “Siempre”, “A veces” o “Nunca”).
- Espacio para firma del evaluador y observaciones finales.

Ventajas de su uso:

- Permite priorizar de manera objetiva los comportamientos y áreas con mayor riesgo.
- Facilita la comparación antes-después, midiendo el avance real y el impacto de las campañas.
- Puede aplicarse de forma individual, grupal o por área, tanto en papel como digital.
- Es base para la toma de decisiones y para la planeación de actividades preventivas.

Tu logo

Hábitos y Comportamientos
 Prevención de Accidentes de Trabajo en Manos y Tobillos




Información general

Nombre o razón social: _____

Fecha de aplicación: _____

Nombre del evaluador: _____

Puesto o cargo: _____

Áreas Evaluadas: _____

Instrucciones de llenado

Evalúa la frecuencia con la que se observan los siguientes hábitos en tu área de trabajo. Marca claramente la opción que mejor represente la situación observada.

Núm.	Comportamiento observado	Siempre	A veces	Nunca	Observaciones
1	Uso constante y adecuado de guantes de seguridad				
2	Uso correcto del calzado de seguridad toda la jornada laboral				
3	Orden y limpieza constante de las áreas de trabajo				
4	Manos alejadas de partes móviles o peligrosas durante las tareas				
5	Pausas activas durante tareas largas o repetitivas				
6	Uso seguro de herramientas manuales sin riesgos innecesarios				
7	Equipo de protección personal disponible y en buen estado				
8	Desplazamientos seguros (sin correr, especialmente en zonas críticas)				
9	Materiales visuales de prevención visibles y actualizados				
10	Herramientas en buenas condiciones visibles y accesibles				
11	Objetos pesados o peligrosos correctamente almacenados				
12	Superficies libres de objetos, líquidos u obstáculos				
13	Espacios definidos para almacenar EPP y herramientas correctamente usados				
14	Señalización visible y permanente en áreas críticas				
15	Ropa o accesorios personales ajustados y almacenados correctamente				

Interpretación de los resultados:
 Mayoría “Siempre”: Excelente nivel, seguir reforzando comportamientos.
 Mayoría “A veces”: Bueno, pero necesario mejorar conductas específicas.
 Mayoría “Nunca”: Urgente implementar acciones correctivas inmediatas.

Firma del evaluador:

Formato Resumen y Recomendaciones

Plan de Prevención de Accidentes de Trabajo

Descripción y propósito:

Herramienta de sistematización que permite consolidar de forma clara y priorizada las observaciones obtenidas durante el diagnóstico o las evaluaciones periódicas. Facilita identificar cuáles comportamientos requieren intervención inmediata y cuáles deben reforzarse para mantener una cultura preventiva sólida. El formato está diseñado para que el evaluador registre, en un solo documento, la prioridad asignada a cada comportamiento observado y la recomendación concreta para modificarlo o fortalecerlo.

Tu logo

Resumen y Recomendaciones
 Prevención de Accidentes de Trabajo en Manos y Tobillos




Información general

Nombre o razón social:

Fecha de elaboración:

Nombre del elaborador:

Puesto o cargo:

Áreas Asignadas:

Instrucciones de llenado
Coloca la prioridad a cada comportamiento observado, de acuerdo con lo que observaste en las áreas de trabajo y coloca las actividades que se puedan implementar en tu empresa para modificar o fortalecer los hábitos y comportamientos.

Núm.	Comportamiento observado	Prioridad	Recomendación para modificar o fortalecer el hábito
1	Uso constante y adecuado de guantes de seguridad		
2	Uso correcto del calzado de seguridad toda la jornada laboral		
3	Orden y limpieza constante de las áreas de trabajo		
4	Manos alejadas de partes móviles o peligrosas durante las tareas		
5	Pausas activas durante tareas largas o repetitivas		
6	Uso seguro de herramientas manuales sin riesgos innecesarios		
7	Equipo de protección personal disponible y en buen estado		
8	Desplazamientos seguros (sin correr, especialmente en zonas críticas)		
9	Materiales visuales de prevención visibles y actualizados		
10	Herramientas en buenas condiciones visibles y accesibles		
11	Objetos pesados o peligrosos correctamente almacenados		
12	Superficies libres de objetos, líquidos u obstáculos		
13	Espacios definidos para almacenar EPP y herramientas correctamente usados		
14	Señalización visible y permanente en áreas críticas		
15	Ropa o accesorios personales ajustados y almacenados correctamente		

Firma del evaluador:

¿Qué contiene este formato?

- Encabezado para datos generales: nombre de la empresa, elaborador, fecha, puesto/cargo y áreas evaluadas.
- Instrucciones claras de llenado para estandarizar el registro.
- Tabla con listado de comportamientos clave en prevención de accidentes de trabajo, alineados a los ejes temáticos del plan.
- Columnas para asignar nivel de **prioridad** y redactar la **recomendación**.
- Espacio para firma del evaluador, asegurando trazabilidad y formalidad del registro.

Ventajas de su uso:

- Permite priorizar de forma objetiva los comportamientos críticos observados.
- Favorece la trazabilidad de las recomendaciones y su seguimiento.
- Sirve como base documental para evaluar la efectividad de las intervenciones.
- Facilita la comunicación clara y directa de las acciones necesarias.

Formato Informe Final del plan

Plan de Prevención de Accidentes de Trabajo

Descripción y propósito:

Este formato integra la sistematización final de todas las actividades realizadas en el marco del plan, permitiendo consolidar resultados, evaluar el impacto y generar evidencia para la mejora continua. Recoge tanto la información cuantitativa como los análisis comparativos del diagnóstico inicial y final, a fin de valorar el cambio en los hábitos y comportamientos de las personas trabajadoras.

¿Qué contiene este formato?

- **Resultados cuantitativos del programa**, organizados en tres apartados:
 1. **Diagnóstico y cobertura.**
 2. **Actividades desarrolladas.**
 3. **Materiales y difusión.**
- **Resultados comparativos del diagnóstico:** tabla con los porcentajes inicial y final de cada comportamiento observado, lo que permite medir mejoras y focalizar áreas que requieren reforzamiento.
- **Datos del Especialista en Seguridad en el Trabajo (EST):** nombre, matrícula, adscripción y firma como validación del informe.

Ventajas de su uso:

- Proporciona evidencia objetiva y verificable sobre el impacto del plan.
- Facilita la comparación de resultados y el seguimiento de las mejoras implementadas.
- Sirve como insumo para reportes internos y para la planeación de futuras intervenciones.
- Apoya la toma de decisiones con base en datos y no solo en percepciones.

Informe Final del Plan			
Prevención de Accidentes de Trabajo en Manos y Tobillos			
Información general de la empresa y plan			
OOAD:		Fecha de elaboración:	
Registro patronal:		Nombre o razón social:	
Número de trabajadores:		Inicio del Plan:	
Nombre del EST responsable:		Cierre del Plan:	
		Matrícula:	
Línea del Plan	Prevención de Accidentes de Trabajo en Manos y Tobillos		
Instrucciones de llenado			
Llena este informe con datos reales y cuantificables de un solo Plan. Usa resultados del diagnóstico para calcular porcentajes. Reporta solo lo efectivamente realizado. Si algo no aplica, indica "N/A". Verifica la información antes de enviarla, ya que será integrada al consolidado nacional.			
Resultados cuantitativos del Plan			
a) Diagnóstico y cobertura			
Total de personas trabajadoras observadas		Total de áreas diagnosticadas	
Cuestionarios aplicados (inicial + final)		Turnos incluidos	
b) Actividades desarrolladas			
Cursos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	Actividades	Talleres lúdicos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	Actividades
	Capacitados		Participantes
Pláticas en piso en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	Actividades		
	Participantes		
c) Materiales y difusión			
Trípticos entregados		Carteles entregados	
		Materiales Audiovisuales	
Resultados comparativos del diagnóstico			
Comportamiento Observado	% Inicial	% Final	% Variación
Análisis basado en el Cuestionario de Hábitos y Comportamientos aplicado antes y después del Plan			
Nombre del EST:			Firma
Matrícula:			
Adscripción			

Reconocimiento Institucional interno.

Plan de Prevención de Accidentes de Trabajo

Descripción:

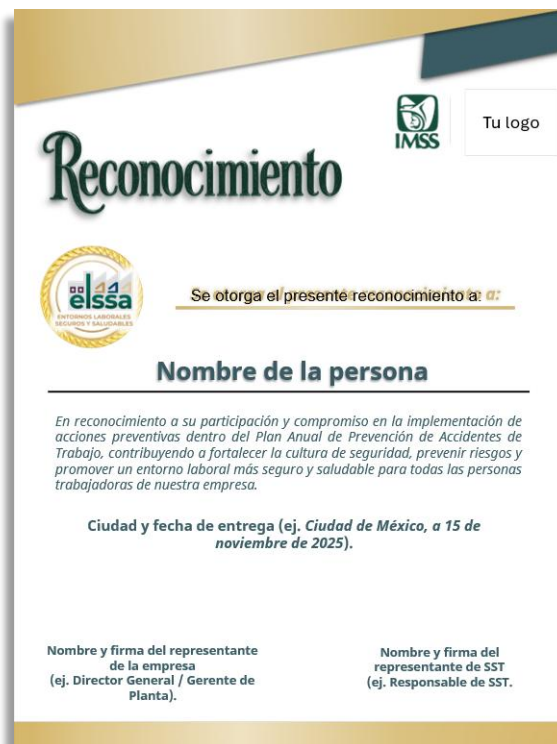
Documento oficial diseñado para reconocer, dentro de cada empresa participante, a las personas que han mostrado un alto compromiso con la implementación de acciones preventivas en el marco del Plan de Prevención de Accidentes de Trabajo. Este reconocimiento, emitido por la empresa con respaldo del plan institucional, busca motivar la continuidad de buenas prácticas de seguridad y salud, fortalecer la cultura preventiva y visibilizar el papel activo de las personas trabajadoras en la reducción de riesgos laborales.

Principales elementos:

- Espacio para logotipo de la empresa y del IMSS.
- Título destacado "Reconocimiento".
- Nombre de la persona galardonada en formato resaltado.
- Texto de reconocimiento que especifica la participación en el plan.
- Campo para ciudad y fecha de entrega.
- Firmas del representante de la empresa y del responsable de SST.

Formato de entrega:

- Impreso en alta calidad, a color, tamaño carta.
- Puede digitalizarse para fines de archivo y difusión interna.



Anexo 4. Materiales visuales, lúdicos y participativos



<https://drive.google.com/drive/folders/11lvDX7o6gZd6oaDPxdPyIT0KDxcGoWUg?usp=sharing>

Carteles temáticos e infografías específicas

Descripción:

Conjunto de materiales visuales diseñados para reforzar mensajes clave del **Plan de Prevención de Accidentes de Trabajo**. Incluyen carteles e infografías con información clara, visualmente atractiva y adaptada al entorno laboral, dirigidos a promover hábitos seguros, uso correcto del equipo de protección personal (EPP), orden y limpieza en áreas de trabajo, pausas activas, desplazamientos seguros, y manejo adecuado de herramientas y materiales.

Principales contenidos:

- Mensajes preventivos claros y directos sobre hábitos seguros.
- Ilustraciones y diagramas para explicar procedimientos y buenas prácticas.
- Adaptación a diferentes sectores y niveles de riesgo.
- Inclusión de códigos QR para acceso a recursos digitales complementarios.



Dirigido a:

- Personas trabajadoras de todos los niveles y áreas.
- Supervisores y responsables de SST que requieran reforzar mensajes clave en campo.

Formato y presentación:

- Impresos en tamaño cartel (60 × 90 cm) y formatos digitales (PDF y PNG) para proyección o impresión interna.
- Diseño con alto contraste y tipografía legible para su visualización a distancia.

Juegos lúdicos para la prevención de accidentes de trabajo

Descripción:

Materiales participativos diseñados para reforzar de manera dinámica los mensajes clave del **Plan de Prevención de Accidentes de Trabajo**. Incluyen memoramas, ruletas, trivias y retos semanales que permiten que las personas trabajadoras reconozcan y recuerden prácticas seguras de forma entretenida y efectiva. Su aplicación favorece la participación activa, la socialización del conocimiento y la consolidación de hábitos preventivos en entornos laborales diversos.

Objetivo:

Promover la internalización de conductas seguras y fortalecer la cultura preventiva mediante actividades lúdicas que estimulen la memoria, la atención y el trabajo en equipo.

Dirigido a:

- Personas trabajadoras de todos los niveles y áreas.
- Supervisores, comités de seguridad y promotores internos.
- Empresas de cualquier tamaño y sector, con adaptaciones posibles para PyMES.

Formato:

Material digital descargable, con instrucciones de uso y posibilidad de personalizar con la imagen corporativa de la empresa.



Cápsulas audiovisuales y videos cortos

Descripción:

Conjunto de producciones breves diseñadas para transmitir mensajes clave del **Plan de Prevención de Accidentes de Trabajo**. Incluyen recomendaciones prácticas, recordatorios de hábitos seguros y ejemplos visuales de procedimientos correctos. Están pensadas para reforzar la capacitación presencial y virtual, facilitando el aprendizaje rápido y la repetición de contenidos.

Principales contenidos:

- Mensajes sobre el uso adecuado de equipo de protección personal.
- Buenas prácticas de orden, limpieza y ergonomía.
- Procedimientos seguros en el manejo de herramientas y materiales.
- Recomendaciones para pausas activas y autocuidado.
- Clips motivacionales para reforzar el compromiso con la seguridad.
- Testimonios y casos de éxito.



Formato:

Videos de 30 segundos a 3 minutos, en formato horizontal y vertical, aptos para proyección en reuniones, pantallas de áreas comunes y difusión en redes internas.

Dirigido a:

- Personas trabajadoras de todos los niveles.
- Supervisores y promotores internos de SST.
- Comités de seguridad.

Anexo 5. Materiales didácticos para pláticas, talleres y cursos de capacitación



Escanea

https://drive.google.com/drive/folders/1XvrXHUWSnFx4|xG4YyG_Y6YwKkfQvIJY?usp=sharing

Material:

Materiales didácticos para pláticas, talleres y cursos de capacitación

Descripción:

Conjunto de recursos digitales diseñados para apoyar la impartición de pláticas, talleres y cursos en el marco del **Plan de Prevención de Accidentes de Trabajo**. Estos materiales facilitan la transmisión de conocimientos, la participación activa y la práctica supervisada de habilidades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Principales contenidos:

- Presentaciones temáticas listas para su uso.
- Guías del facilitador con instrucciones paso a paso.
- Manuales y folletos de apoyo para participantes.
- Ejercicios prácticos y estudios de caso.
- Dinámicas grupales y actividades de integración.
- Material gráfico y visual de refuerzo (carteles, infografías y fotografías).



Formato:

Archivos digitales descargables (PDF, PPT, Word) y versiones impresas opcionales para su uso en campo. Diseñados para adaptarse a sesiones presenciales, virtuales o mixtas.

Dirigido a:

- Instructores internos y externos.
- Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Supervisores, líderes de equipo y comités de seguridad.

