

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

Nada humano me es ajeno

COLEGIO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN URBANA

DIPLOMADO COMO OPCIÓN DE TITULACIÓN

Interinstitucional Administración y Política Pública Comparada

Políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo. Análisis comparado del programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo PASST y el Programa Entornos Laborales Seguros y Saludables ELSSA, durante el año 2022 en la Ciudad de México

TRABAJO FINAL QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN URBANA

PRESENTA

Ivón Lucero Alberto Bautista

Comité del Diplomado

Dra. Rosa Ynés Alacio García, Lic. Noé del Ángel López,

Dr. Miguel Moreno Plata

Ciudad de México, agosto de 2025

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS ©

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

Dedicatoria y reconocimientos

A mi amada hija **Dafne Canela,**

Porque eres mi mayor inspiración, mi motor y mi razón de seguir adelante. Este logro es tan tuyo como mío, y cada página de este trabajo está impregnada del amor y la fuerza que me das día a día.

A mi querido **Andrés Quintero,**

Por tu apoyo incondicional, por creer en mí incluso cuando yo dudaba, y por acompañarme en este camino. Gracias por tu paciencia, tu comprensión y por ser mi compañero de sueños.

A mi querida **abuelita Andrea Bautista,**

Por enseñarme la perseverancia, resiliencia y paciencia. Eres el mayor ejemplo en el camino de la vida y por estar conmigo siempre.

A mi querida profesora **Rosa Ynes Alacio**

Por ser una guía y creer en mí, por no soltarme en el camino de aprendizaje, gracias infinitas por su paciencia.

Tabla de contenido

Introducción	4
Definición del problema	5
Preguntas de Investigación	6
Hipótesis	6
Objetivo General del análisis comparativo y descriptivo de (PASST Y ELSSA)	7
Objetivos específicos de la Investigación comparada de (ELSSA Y PASST)	7
Marco teórico	7
Metodología comparada	8
Principales conceptos de investigación en SST	9
“Riesgo Ocupacional”	9
“Salud y bienestar laboral”	10
“Política Pública”	10
Procesos de la política Publica en SST	12
Agenda de las Políticas Públicas en SST	12
Formulación	13
Diseño de Políticas Públicas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo	14
Implementación de los programas	14
Descripciones generales del programa PASST	15
Fundamento legal del programa (PASST)	20
Variables Dependientes (PASST)	25
Variables independientes (PASST)	28
Responsabilidades en las evaluaciones integrales a los centros de trabajo.	30
Evaluación del sistema de administración en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)	31
Representación empresarial en México	33
Descripciones generales del programa (ELSSA)	34
Objetivos Generales del programa (ELSSA)	35
Implementación del programa (ELSSA)	35
Georreferencia de los CRESTCAP,	36
Fundamento legal del programa (ELSSA)	36
Variables Dependientes (ELSSA)	37
Variables independientes (ELSSA)	41

Datos comparativos de los programas PASST Y ELSSA: Avance de Indicadores de Resultados y Análisis de metas	42
PRESUPUESTO EJERCIDO 2022 – 2023 (ELSSA)	52
PRESUPUESTO EJERCIDO 2022 – 2023 (PASST)	52
Análisis de la Cobertura y Presupuesto	52
Programa PASST Y ELSSA en relación con el con el Plan Nacional de Desarrollo	54
Conclusión	56

Introducción

El sistema económico que ha prevalecido históricamente se ha centrado en la acumulación de capital, descuidando el bienestar de quienes, a través de su trabajo, sostienen los medios de producción. Es fundamental garantizar y cumplir con los derechos en los entornos laborales, y en este contexto, las Políticas Públicas deben orientarse hacia este objetivo.

En años recientes, las condiciones laborales han comenzado a adaptarse y redefinirse continuamente, guiadas por criterios de salud, sostenibilidad y prevención. En este marco, se han implementado Políticas Públicas enfocadas en la prevención de riesgos laborales y el mejoramiento de las condiciones en los distintos centros de trabajo. Esto con el propósito de que haya una garantía de cumplimiento a los derechos del trabajador, extendiendo las nuevas prácticas a términos que se sustenten en la ley y no puedan pasarse por alto. Sobre este hilo conductor, se ha dado origen al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) y al Programa de Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA), ambos con estrategias inclinadas a mejorar la salud y seguridad en el trabajo.

Por ello se puede hablar de una naturaleza similar en el caso de ambos programas y a pesar de que la institución responsable de coordinar cada programa es distinta en el caso de ELSSA por el Instituto Mexicano del Seguro Social y PASST, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ambos tienen un apoyo institucional importante, se alinean a la estrategia de seguridad y salud en el trabajo desde distintas perspectivas.

El objetivo principal a lo largo de este ensayo es analizar ambos programas en el contexto de la Ciudad de México durante el año 2022. Aunque estos programas además de ser impulsados por distintas instituciones comparten un interés común y se comparten a lo largo de este trabajo datos a nivel nacional, también busca señalar los datos generales en la Ciudad de México

PALABRAS CLAVE:

(SST): Seguridad y Salud en el trabajo

(DASST): Diagnostico de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

(SASST): Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

(PASST): Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo

(PP): Políticas Públicas

(ELSSA): Seguridad y Salud en el Trabajo

(PA): Población atendida

Definición del problema

En México existen políticas públicas para atender problemas en materia de seguridad y salud en el trabajo, para ello se implementaron programas y estrategias que impulsan la mejora en los contextos laborales de México. En este sentido, se implementaron los programas PAAST y ELSSA, mismos que han mostrado resultados favorables en la prevenir de enfermedades, riesgos para la salud de los trabajadores, así como mejora paulatina en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores para un trabajo digno. No obstante, existe una barrera en el cumplimiento integral de los programas dentro de los en los distintos contextos laborales de la Ciudad de México, lo cual hace que el programa no tenga el alcance que se espera, a pesar de que haya cifras que mencionan lo contrario. Existen desafíos en las distintas fases de los dos programas, así como en su operatividad lo cual hace necesario evaluar a ambos programas (PASST y ELSSA).

Preguntas de Investigación

1. ¿Cuáles son las diferencias y similitudes en el diseño y la implementación de los programas PASST y ELSSA?
2. ¿Qué elementos influyen en la efectividad de cada programa desde un enfoque institucional?
3. ¿Quiénes son los actores públicos y privados involucrados en la implementación de ambos programas y cómo impactan en los resultados?
4. ¿Existen duplicidades operacionales entre ambos programas?
- 5.-¿Ambos programas cuentan con la participación de todos los sectores empresariales?

Hipótesis

El PASST ha demostrado tener una mayor estructuración, bases reglamentarias y normativas más rígidas, lo cual ha generado más solidez en el programa, Y ha generado datos e indicadores con mayor alcance y resultados medibles para la obtención de evaluaciones claras en los distintos centros de trabajo. Sin embargo, por la estructura más rígida, ha complicado la accesibilidad para las micro y pequeñas empresas, que, según datos del INEGI (2022), representan gran un porcentaje del 68% de empleos en la Ciudad de México, más que en otros estados de la república. Lo cual genera varias interrogantes, principalmente en la integración y participación de las empresas y los programas de Salud y Seguridad en el Trabajo. En el caso de ELSSA, por su diseño más flexible ha permitido la integración de más centros de trabajo, al contar con capacitaciones presenciales y monitoreos por parte de los empleados para la obtención de distintivos, generando mayor participación no solo de empleadores sino también de sus trabajadores. Sin embargo, tiene un alto grado de flexibilidad por su falta de sanciones, lo cual hace que el programa no resulte tan eficiente en el mediano y largo plazo.

Objetivo General del análisis comparativo y descriptivo de (PASST Y ELSSA)

El objetivo de la comparación y descripción entre el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) y el Programa de Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA), durante el año 2022 en la CDMX, nos da conocer los enfoques y alcances de ambos programas dentro de los distintos contextos laborales, con la finalidad de identificar diferencias y similitudes entre ambos programas. De igual modo, nos permite analizar la naturaleza e implementación desde distintas instituciones federales. Identificando el impacto y áreas de oportunidad en ambos programas.

Objetivos específicos de la Investigación comparada de (ELSSA Y PASST)

- Describir cómo se han implementado los programas del PASST y ELSSA en la Ciudad de México.
- Identificar las fortalezas y debilidades de ambos programas en relación con su aplicación.
- Comparar las metodologías y operatividad de ambos programas en cuanto a la prevención de riesgos laborales.
- Proponer alternativas para fortalecer las políticas públicas de Seguridad y Salud Laboral basadas en los resultados obtenidos.

Marco teórico

Los referentes conceptuales para esta investigación se derivan de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), un tema fundamental la importancia dentro de las políticas Públicas en México, pues se enfocan en prevenir accidentes y enfermedades en los entornos laborales y el garantizar los derechos de los trabajadores mediante el trabajo digno. Por ello, es necesario entender la interrelación entre instituciones, actores, normas y mecanismos de aplicación e implementación.

En la creación de políticas Públicas en materia de SST, se toman en cuenta leyes, reglamentos y normas que constituyen el respaldo jurídico del programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Programa de Entornos Laborales Seguros y Saludables. Por otro lado, Gema Pastor (2014), nos ayuda a entender las políticas públicas con base en las variables dependientes e independientes mediante las distintas etapas de las mismas, (agenda, formulación, implementación y evaluación).

Los programas PASST Y ELSSA, son dos ejemplos de políticas Públicas, que atienden mecanismos de autodiagnóstico y particularidades técnicas en los distintos contextos laborales. Que siguen la línea de los distintos Planes de Desarrollo, principalmente en los últimos dos sexenios, haciendo hincapié en el cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo.

Metodología comparada

La metodología comparada utiliza Leonardo Morlino (2010), nos permite visualizar las diferencias entre ambos programas y ubicar las áreas de oportunidad, que a su vez hace hincapié en la “La comparación cuantitativa, dentro de las variables, y que su vez, toma en cuenta aspectos de la comparación cualitativa en el estudio de casos”. En ella se seleccionan la recolección de los datos para su análisis. para poder tomar las similitudes y diferencias en la implementación de los programas (Morlino, L. 2010).

Esta investigación comparativa abre panoramas y reconoce que en la búsqueda de información siempre se generan hallazgos que en un inicio no se contemplaban, por lo que el método comparativo, resulta flexible dentro de la búsqueda de información. En este sentido, la comparación permite encontrar el impacto entre el programa PASST y ELLSA. El método comparado resulta beneficioso para comprender el desarrollo y comprensión de la información obtenida.

Con la investigación comparada se pueden localizar cualidades en la investigación documental, desconfigurando los aspectos estructurales complejos. De este modo, entender los fenómenos complejos, las características singulares y particulares, que permiten evitar analizar la información desde la homogeneidad y evitar generalizar. Los aspectos que se pueden comparar, pueden ser desde la unidad de tiempo, espacio y

distintas estrategias para atender un mismo problema. Como bien sabemos, el hecho de comparar estos aspectos, implica desafíos en relación a hechos causales y de no utilizarse adecuadamente la metodología la metodología comparada, se pueden dejar fuera variables importantes que dirigen a la investigación por el camino equivocado.

Principales conceptos de investigación en SST

“Riesgo Ocupacional”

El riesgo ocupacional nos habla de “Las circunstancias laborales, el tipo de empleo y la jerarquía dentro del trabajo, mostrando como aspectos de la vida laboral impactan directamente en la salud de las personas y que clasifican como riesgos laborales. El riesgo laboral también implica desde estar sometido a estrés constante, sentir incertidumbre en el empleo o en la situación laboral, que desencadena fumar más, ser sedentarios y por consiguiente ser menos activos, no tener dieta equilibrada y desencadenar problemas de obesidad, hasta estar sometidos a condiciones ergonómicas inadecuadas” (Organización Mundial de la Salud, (2017). La Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) revela que más del 70% de los adultos mexicanos no alcanzan niveles adecuados de actividad física. Esta estadística es particularmente alta entre los empleados administrativos, lo que contribuye a un incremento en la incidencia de enfermedades crónicas como la obesidad, diabetes tipo 2, hipertensión, problemas cardíacos, e incluso trastornos musculoesqueléticos (Instituto Nacional de Salud Pública, (2023).

“En la versión más reciente del Módulo de Deporte, Práctica y Ejercicio Físico (MOPRADEF) realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2015, se determinó que el 56% de los mexicanos de 18 años o más que residen en zonas urbanas son inactivos físicamente. Otro estudio también indicó que los jubilados que previamente mantenían una vida inactiva no hacían ejercicio por falta de tiempo y por cansancio relacionado con el trabajo” (Instituto Nacional de Estadística y Geografía,

(2016). Estos datos justifican la importancia de la implementación y reforzamiento de los programas de Salud y Seguridad en el trabajo.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud, (2021), alertó acerca de las largas jornadas de trabajo y su aumento de las defunciones por cardiopatías y accidentes cardiovasculares.

“Salud y bienestar laboral”

“La Salud y Bienestar laboral están directamente vinculados a las buenas condiciones de trabajo que puedan proporcionar protección, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales”. (Organización Mundial de la Salud, (2023). Las buenas condiciones laborales pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud. Si el trabajador tiene buena salud y bienestar laboral, se puede lograr un seguro ingreso, productividad y el desarrollo económico familiar. Por consiguiente, el restablecimiento y el mantenimiento de la capacidad de trabajo es de suma importancia y resulta fundamental mejorar los servicios de salud y lograr una cultura preventiva. La Salud y Bienestar laboral es tan importante, debido a que las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo y condiciones de empleo y de trabajo tienen efectos considerables sobre la equidad en materia de salud. (Secretaría de trabajo y previsión Social, (2017).

“Política Pública”

En palabras de Gema Pastor, las definiciones establecen que:

Las políticas públicas son un conjunto de elecciones y acciones que apuntan a alcanzar determinados fines, objetivos y herramientas. Además de establecer un complejo proceso de distribución y utilización de recursos humanos, materiales y financieros que facilitan cambios en comportamientos y la difusión de nuevos valores que impactan la vida social. Las Políticas Públicas, promueven la evolución y unidad social. “En su esfuerzo para abordar un problema que haya sido claramente identificado y descrito como un problema, dentro de un marco de acción adaptable, con una constante

transformación dentro de un contexto sociopolítico particular”. Gema Pastor en su texto de introducción a las Políticas Públicas, nos habla de la importancia de tienen sus distintas fases, pues muchas Políticas Públicas han sido mal diseñadas o implementadas, lo cual ha generado resultados opuestos a los esperados en cada Política Pública (Gema P, (2014).

La manera en la que Gema Pastor presenta las fases de las políticas públicas a un ámbito gubernamental, abarca todo lo que ocurre desde el establecimiento de objetivos, su aplicación, hasta la materialización de los recursos. En algunas situaciones, desde los elementos que influyen y estructuran los valores sociales. Esta descripción alternativa conduce a una comprensión más rica y dinámica del funcionamiento de las políticas públicas, ya que su implementación requiere una adaptación a los contextos en los que se desarrollan; no se trata solo de gestión, sino de generación de nuevos escenarios.

Es importante entender que los conceptos nos ayudan a tener más claridad a la hora de investigar, escribir, pensar y analizar los fenómenos. Además, categorizando los mismos, podemos ser más claros y precisos en los elementos conceptuales y analíticos de las políticas públicas y por consiguiente comprender su proceso de creación, he ahí la importancia de tenerlos claros.

“En la política pública existen algunos elementos constitutivos que nos sirven para la formulación, implementación y evaluación de una Políticas Públicas, incluso pueden llegar a intervenir, múltiples actores procedentes de la sociedad civil asociaciones, organizaciones no gubernamentales, empresas, etc. (Gema P, (2014). A su vez, existen actores institucionales que generan y legitiman la política pública. Lo cual resulta complejo, pues estamos hablando de que en esencia la Política Pública se formula con ciertos planes y parámetros y en el camino sufre modificaciones por la subjetividad de estos actores múltiples actores. En la identificación de un problema para convertirlo en Políticas Públicas, se busca la colaboración de los interesados a través de la utilización de diversas técnicas, foros de ciudadanos, consultas por Internet y mesas de negociación, entre otras.

Procesos de la política Pública en SST

Agenda de las Políticas Públicas en SST

Al hablar de las Políticas Públicas y sus distintas etapas, es necesario reconocer que cuando un problema entra en esta primera fase, fue porque ya logró captar la atención del aparato gubernamental, mediante diversos actores. Desde el análisis que Gema Pastor, (2014) nos presenta en sus textos, se distinguen dos tipos de agenda.

- Agenda sistémica
- Agenda institucional

La agenda sistémica siempre incluye medios de comunicación, organizaciones civiles, sindicatos, así como opiniones de la sociedad civil, generando presión social para que estos temas formen parte de la agenda, teniendo en claro que el formar o no parte de la agenda no es un estatus permanente, ya que se puede entrar y salir de ella. Mientras que la agenda institucional ya ha sido incorporada por las instancias gubernamentales, ya han sido temas de legislación, diseño de programas y decisiones de la esfera administrativa, incluso ya cuentan con presupuesto. “Los problemas entran en ella ocupando una cierta posición en una escala de urgencia de la decisión. Es posible que problemas que llevan un tiempo en la agenda se vean permanentemente desplazados por otros problemas recién llegados, con aparente sentido de más urgencia” (Gema, P, (2014).

En este sentido, es pertinente mencionar que la lucha por reconocer los problemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue principalmente reconocida en la revolución industrial e impulsados por los trabajadores, en Europa y posteriormente se extendió a varios países del mundo, se impulsaron leyes sobre inspecciones en fábricas y más tarde la Organización Internacional del trabajo, que interpuso normas para la (SST). Desde esta perspectiva podemos entender que para que el día de hoy, PASST y ELSSA sean posibles y la naturaleza de sus objetivos entren como parte de una agenda sistémica, fue resultado de grandes procesos de lucha en distintas partes del mundo. No obstante, tránsito de una agenda sistémica a una agenda institucional.

El PASST y el ELSSA, tienen un respaldo normativo, presupuestario y operativo. En este sentido, los programas analizados en esta investigación constituyen expresiones concretas de cómo ciertos temas logran transitar desde la esfera social hacia la acción pública formal. Esta distinción resulta útil para analizar los mecanismos mediante los cuales los problemas públicos adquieren relevancia estatal, así como los criterios que condicionan su transformación en políticas públicas activas.

Formulación

Según Gema P, (2014), en la formulación de la agenda, existe el enfoque Pluralista y Elitista. “El primero de los enfoques es conocido como enfoque pluralista, el segundo como enfoque elitista, el primero (Elitista) surge en las posiciones privilegiadas dentro de la política, donde se deciden qué asuntos entran o no a la agenda pública sin depender de las demandas ciudadanas, este es un enfoque más limitado e impositivo, donde en muchas ocasiones el Estado determina criterios y procedimientos, mientras que en el enfoque pluralista múltiples actores participan y es más permisivo en la participación activa de la sociedad civil (Gema P, (2014).

En el caso del programa PASST

En esta etapa de formulación se cuenta con ambos enfoques, predominando el enfoque Elitista, pues en materia de SST, los protocolos son impulsados por el gobierno, pues sus lineamientos, metodologías, evaluaciones se rigen por la STPS, y el éxito en resultados se mire en relación con cumplir lo establecido por el Estado. No obstante, también cumple criterios pluralistas, pues las empresas deciden voluntariamente si participar y se promueve una cultura de prevención, participación de sindicatos, trabajadores y comités.

En el caso del programa ELSSA

Bajo los dos enfoques mencionados, podríamos mencionar que predomina el enfoque Pluralista, pues es una estrategia voluntaria entre empresas, empleadores, trabajadores y especialistas en salud laboral, donde participa el IMSS, empresas, comités de salud y seguridad y equipos científicos y promueve la participación de todos los actores involucrados pues existen monitoreos para la obtención de distintivos, lo cual, refuerza

la participación integral de trabajadores y empleadores. Por ello, resulta ser menos elitista que el programa PASST.

Diseño de Políticas Públicas en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo

“Las políticas públicas, se pueden diferenciar entre políticas nacionales, políticas regionales, políticas locales, o sector al que se vincula el problema que se intenta solventar, por ejemplo: (política medioambiental, política de sanidad, política de educación, etc.)”. En las Políticas Públicas existen distintas etapas, empezando por la incorporación de un problema a la agenda pública, continuando con la etapa del diseño de las Políticas Públicas (PP), en donde se analiza a qué actores de la sociedad irán dirigidas dichas políticas, si será a la población joven o de la tercera edad, pero no solo eso, según diversos autores, también debe tenerse claro si esta PP va ser “basada en la existencia de previsión o planificación política anticipativa o política reactiva O DE innovación); y la coerción (política distributiva, política redistributiva, política regulatoria y política constitucional) (Gema P, (2014).

En este hilo conductor, la política Pública de Salud y Seguridad en el trabajo implementado bajo el programa PASST Y ELSSA, buscan claramente un enfoque preventivo en la población joven de personas activas laboralmente, pero también buscan mejoría continua con respecto a los derechos laborales. Buscan encontrar la cúspide en el trabajo digno. En esta etapa de diseño en el caso de ambas, se habla de una política regulatoria, ya que ambos programas actualmente operan bajo marcos normativos oficiales, leyes y reglamentos, fomentando el cumplimiento de seguridad y salud laboral.

Implementación de los programas

El estudio de la implementación de políticas públicas ha evolucionado a través de diversos modelos y enfoques. Inicialmente, los modelos top-down (de arriba hacia abajo) dominaron, centrándose en la idea de que la implementación es un proceso lineal y jerárquico. Por otro lado, en enfoque bottom-up (de abajo hacia arriba), que enfatizan el papel de los actores locales y los funcionarios, quienes toman decisiones discrecionales. Es importante comprender que los factores que influyen en la implementación de las políticas públicas son puntos clave para identificar el éxito o el fracaso de estas,

marcando un punto de interconexión importante. Pues, tantos los procesos internos, como externos, así como todo lo que rodean a las Política pública en sus distintas fases, suman o restan en el impacto y resultados.

En la implementación del programa PASST hay un enfoque de arriba hacia abajo, en el que se aplica un enfoque de arriba hacia abajo donde al diseñado por la secretaria de Trabajo y Previsión Social, se habla de una estructura federal enmarcado bajo normas mexicanas NOMs, lineamientos técnicos, y manuales. lo cual es reflejo de que hablamos de una jerarquía de arriba hacia abajo. (top – down).

En el caso de ELSSA, también podría hablarse de un enfoque (top – down), porque también fue impulsada por una institución Federal, a pesar de que las empresas son participantes, no se modifica el diseño, sino que adoptan los lineamientos e instrumentos técnicos del programa impulsado por el Instituto Mexicano del Seguro Social. (IMSS). No obstante, al ser un programa que tiene autodiagnóstico por parte de empresas, y existen monitoreos por parte de los empleados, podría también vincularse a prácticas del enfoque botón – up.

Descripciones generales del programa PASST

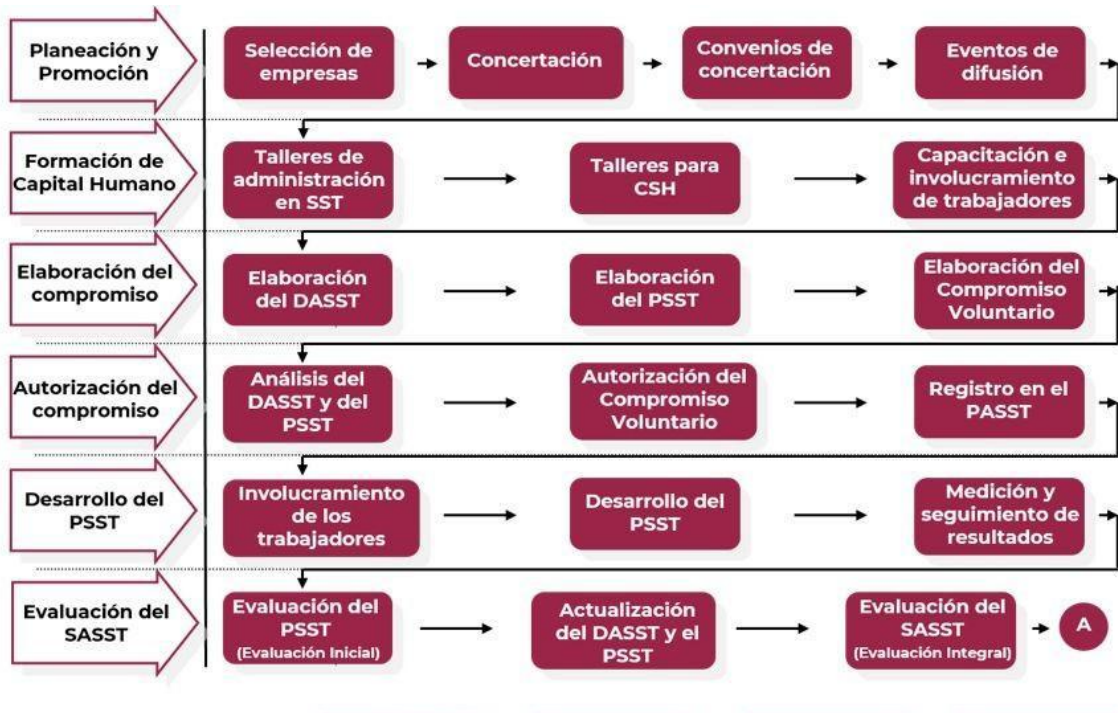
“En el programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el trabajo tuvo su origen en 1995 en la frontera del país, en los denominados “programas preventivos” y en 1997, se amplía su alcance a todo el territorio y en 2002, se emitieron lineamientos Generales para dicho programa” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2024). Lo anterior, fue fundamental para el fortalecimiento de este programa. El PASST, pretende que las compañías establezcan sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con los criterios nacionales e internacionales, con el fin de generar espacios laborales seguros, alineados a normativas nacionales. Adicionalmente, se incentiva la autoevaluación para garantizar el cumplimiento de estas regulaciones, busca evitar enfermedades que son las principalmente causa de morbilidad y decesos. Este proceso se lleva a cabo, mediante un portal electrónico denominado, Autogestión en Seguridad en el Trabajo con módulos de asistencia, asesoría, evaluación del funcionamiento, evaluación del cumplimiento, identificación y control. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2024).

Los criterios para integrarse al programa son todos los centros de trabajo con prioridad institucional con la colaboración entre empleadores y el gobierno federal. Se subraya que el bienestar no solo depende de contar con más infraestructuras, sino de la atención a enfermedades con un alto impacto financiero y la mejora constante en la prevención de incidentes. Dicha referencia se toma de los lineamientos generales de operación más recientes, pues desde el plan Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020 – 2024 – se ha buscado dignificar el trabajo. Las capacitaciones se llevan a cabo por medio de los representantes del asesor o inspector Federal del trabajo y las evaluaciones mediante minutas que se entregan a los mismos representantes de la Oficina de la representación federal del Trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2024).

Características del programa

- Los centros de trabajo se incorporan de manera voluntaria
- El Programa está abierto a cualquier tipo de centro de trabajo, con prioridad para aquellas actividades económicas con alto riesgo.
- Los procesos de evaluación, dictamen y otorgamiento de reconocimientos son transparentes, al concurrir en forma simultánea personal de las áreas de seguridad y salud en el trabajo y de inspección federal del trabajo, tanto a nivel regional como central.

A continuación, se muestra la **operatividad del programa PASST**, con base los datos en los lineamientos generales y la secretaría del Trabajo y previsión Social, (2024).



(Secretaría del Trabajo y previsión Social, (2024).

Tabla 1: ESTRUCTURA DEL PROGRAMA PASST

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA PASST	
Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de empresas o centros de trabajo. • Criterios de incorporación al programa.
Promoción	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación con organizaciones de patrones y de trabajadores. • Convenios o acuerdos con organizaciones de patrones y trabajadores. • Eventos o reuniones con personal directivo o gerencial de los centros de trabajo o empresas.

<p>Formación de recursos humanos</p>	<p>Desarrollo de Talleres de administración en seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Talleres para comisiones de seguridad e higiene.</p> <p>Eventos o reuniones de intercambio de experiencias en seguridad y salud en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientación, asesoría e involucramiento de los trabajadores.
<p>Registro de los centros de trabajo en el PASST</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Portal de Servicios Electrónicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. • Selección de servicios electrónicos para el centro de trabajo.
<p>Elaboración y solicitud de autorización del Compromiso Voluntario</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico en Seguridad y Salud en el Trabajo. • Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Compromiso voluntario.
<p>Autorización del Compromiso Voluntario y registro en el PASST</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Validación de documentos. • Comprobación de registro en el Programa de Verificación Laboral Voluntaria (Velavo). • Verificación de algún proceso inspectivo y/o administrativo sancionador de seguridad e higiene en el trabajo. • Revisión del Diagnóstico de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo. • Revisión del Programa de Seguridad y Salud

	<p>en el Trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorización del compromiso voluntario. • Notificación del registro en el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Desarrollo del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación e involucramiento de los trabajadores del centro de trabajo. • Desarrollo del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Medición y seguimiento de resultados. • Mejora continua
Evaluación del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones iniciales. • Evaluaciones integrales. • Seguimiento a centros de trabajo con reconocimiento de “Empresa Segura” en tercer nivel o su revalidación. • Seguimiento a centros de trabajo con Acreditación de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

<p>Otorgamiento de reconocimientos de “Empresa Segura”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la normatividad <ul style="list-style-type: none"> ● Mejora continua ● Administración de SST ● Informes de Accidentes de trabajo y avances de Programa de SST
<p>Mejora y Seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización del Diagnóstico de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo. • Actualización del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Orientación y asesoría.

Obtenido de: Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Lineamientos Generales de operación, Programa de autogestión en seguridad y salud en el trabajo (2024).

(Secretaría de Trabajo y Previsión Social, (2024)

Fundamento legal del programa (PASST)

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo se basa en los artículos 7, inciso II y 48, inciso II, y trata sobre los Servicios de Prevención en Seguridad y Salud laboral - Funciones y actividades, en vigor. Este programa debe desarrollar y proporcionar medidas preventivas y correctivas en el proceso, mantenimiento y evaluación del Sistema de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2014).

El artículo 123, apartado “A”, inciso XV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que es deber del empleador cumplir, según la naturaleza de su actividad, con las normativas legales relacionadas con la higiene y seguridad en su establecimiento, así como implementar las medidas necesarias para evitar accidentes durante el uso de maquinarias, herramientas y materiales de trabajo, organizando de

manera que se asegure la protección de la salud y vida de los empleados (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (2024).

El artículo 132, inciso XVI de la Ley Federal del Trabajo indica que los empleadores tienen el deber de construir y hacer funcionar fábricas, talleres, oficinas y otros lugares de trabajo conforme a los requisitos establecidos en los reglamentos y normas oficiales de México en relación con la seguridad, salud y medio ambiente laboral. Esto con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades laborales, además de adoptar las medidas preventivas y correctivas que indique la autoridad laboral. Asimismo, el inciso XVI Bis menciona que los centros laborales con más de 50 empleados deben contar con instalaciones apropiadas para el acceso y realización de actividades de personas con discapacidad.

Además, el inciso XVII de esta ley obliga a los empleadores a respetar los reglamentos y normas oficiales en la materia, así como a tener disponibles en todo momento medicamentos y suministros esenciales para brindar primeros auxilios de manera adecuada y eficiente (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2016).

El artículo 5 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene, entre otras responsabilidades, las siguientes: • Crear, coordinar, implementar y evaluar iniciativas y campañas destinadas a prevenir accidentes y enfermedades laborales, con el apoyo de las dependencias e instituciones públicas pertinentes (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2016).

“Otorgar reconocimientos a las empresas que demuestren su cumplimiento con las regulaciones y sus Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el correcto funcionamiento de sus Sistemas de Administración en estas áreas”. “Establecer acuerdos de cooperación con las organizaciones de trabajadores y empleadores, con el fin de implementar iniciativas y campañas enfocadas en la prevención de Accidentes y Enfermedades Laborales” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2016).

El artículo 84 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo indica que la Secretaría debe emitir los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud Laboral, los cuales deben incluir lo siguiente: • Los procedimientos y requisitos necesarios para integrar a los lugares de trabajo al Programa

de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Reglamento Federal De Seguridad Y Salud En El Trabajo. DOF 14-11-2014, 2014) "Los criterios y parámetros de acuerdo con los cuales se otorgarán; y • Los criterios para permanecer incorporados en el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, si se acrediten las evaluaciones integrales, dentro de los plazos que para tal efecto se prevean (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2014).

El Reglamento Interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 22, secciones XXIV, XXVI, XXVII, XXXII y XXXVII, indica que se deben establecer lineamientos operativos para los procesos de autoevaluación respecto al cumplimiento de las normas oficiales mexicanas en seguridad y salud laboral, así como para programas y sistemas de gestión en este ámbito, en colaboración con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2014).

"Certificar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Laboral, en conjunto con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, y otorgar reconocimientos a empresas o lugares de trabajo que logren demostrar, a través de su inclusión en programas de gestión o autoevaluación, su cumplimiento con la normativa de seguridad y salud laboral, así como la eficacia de sus sistemas de administración en estas áreas y en la prevención de accidentes y enfermedades laborales y sus efectos" (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2014).

"Definir las pautas y normas que deben seguir las Oficinas de Representación Federal del Trabajo en cada entidad federativa, para llevar a cabo las funciones y actividades relacionadas con la seguridad y salud laboral, especialmente aquellas vinculadas a las secciones XVII, XX, XXI y XXVII de este artículo" (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2014).

"El artículo 18, secciones IV, XXIII, XXXVI y XXXVII, menciona que es responsabilidad de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo: Brindar información técnica y asesorar a trabajadores y empleadores sobre cómo cumplir con las normas laborales, de previsión social y de carácter contractual, así como buscar la obtención de

compromisos de cumplimiento voluntario en materia de seguridad y salud laboral" (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2014).

"Desarrollar, elaborar y actualizar en coordinación con la Dirección General de Previsión Social, y con la cooperación de otras unidades administrativas de la Secretaría, los sistemas informáticos, formularios, exámenes o requisitos similares, mediante los cuales los lugares de trabajo podrán demostrar su cumplimiento con la normativa laboral" (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2014).

Supervisar y verificar ya sea directamente o mediante las Oficinas de Representación Federal del Trabajo en las distintas entidades federativas, que la información suministrada por los empleadores coincida con los documentos, elementos y demás condiciones presentes en los lugares de trabajo que se sumen a los programas de cumplimiento voluntario o confirmar la información y datos registrados por las organizaciones de evaluación de la conformidad con el respaldo de las unidades administrativas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2014).

El reglamento implica que la Dirección General de Previsión Social y las Oficinas de Representación Federal del Trabajo pueden otorgar distinciones a empresas comprometidas con la seguridad y salud en el trabajo. Además, el artículo 30 especifica que estas oficinas deben fomentar y supervisar convenios colaborativos con diversas instituciones de la administración pública, gobiernos locales, organizaciones de trabajadores, empleadores, así como con entidades académicas, para mejorar las funciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2014).

"Proporcionar asistencia técnica a las empresas sobre el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo, promover la adopción de programas y sistemas de administración en dicha materia y los demás instrumentos de promoción y difusión que para tal efecto establezcan las Direcciones Generales de Previsión Social e Inspección Federal del Trabajo" (Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2014).

Certificar la correcta integración de los expedientes de las empresas que pretenden acreditar el cumplimiento de la normativa o de los programas y sistemas de la

administración de seguridad y salud en el trabajo, así como de trabajo digno, a fin de solicitar a la Dirección General de Previsión Social los reconocimientos a dichas empresas, de acuerdo con las disposiciones jurídicas aplicables (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2023).

El artículo 72 de la Ley del Seguro Social establece los requisitos para que los empleadores obtengan la Acreditación del Sistema de Administración y Seguridad en el Trabajo, la cual es evaluada y validada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Instituto Mexicano del Seguro Social, (2021).

“Artículo 31.- Durante el horario de operación, los trabajadores están obligados a participar en deportes útiles y polífticos y adecuados a sus habilidades según la edad y la salud, como lo ordene el jefe del departamento” Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2024).

Artículo 6.- El Sistema Nacional de Salud tiene los siguientes objetivos: I.- Brindar servicios de salud a toda la población y mejorar su calidad, para atender necesidades prioritarias de salud y factores causales de daño a la salud, con particular énfasis en promover, implementar y fortalecer la atención preventiva integrada, según la edad, sexo y nivel de riesgo entre la población (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2024).

Artículo 158.- El Ministerio de Salud y los gobiernos estatales, en el ámbito de sus competencias, llevarán a cabo actividades para la prevención y control de enfermedades no transmisibles y sistémicas según lo decidan las autoridades de salud (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2024).

Artículo 130.- El Ministerio de Salud, en coordinación con las autoridades laborales, las instituciones federales de seguridad social pública y los gobiernos estatales, dentro de su competencia, será responsable de promover, desarrollar y difundir la investigación multidisciplinaria para la prevención y control de enfermedades y accidentes laborales y estudios para adaptar herramientas y equipos de trabajo a las cualidades de los trabajadores (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2024).

Artículo 131.- La Secretaría de Salud llevará a cabo programas para la prevención de riesgos laborales y enfermedades ocupacionales. En trabajos sometidos al sistema "A" bajo el Artículo 123 de la Constitución, consultará con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2024).

Artículo 133.- En el área de prevención y control de enfermedades y accidentes: sin perjuicio de lo que dispone la legislación laboral y de seguridad social sobre riesgos de trabajo (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2024).

Tabla 2: Variables Dependientes (PASST): FASE, PRODUCTO Y VARIABLES ANÁLITICAS.

FASE O ETAPA	PRODUCTO	VARIABLES ANALITICAS
FORMACIÓN DE AGENDA	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA PÚBLICO	<p>En la intensidad del problema: Se define como un problema porque en México porque existen altas tasas de accidentes laborales, así como enfermedades por trabajos ocupacionales que requieren atención inmediata en la cultura d de la prevención</p> <p>El perímetro: que ocupa esta problemática es extenso y afecta tantos en los sectores económicos y sociales, pero el programa PASST solo se enfoca en centros de trabajo y aplica a empresas de todos los tamaños que se quieran integrar voluntariamente.</p> <p>La Novedad: No hablamos de un problema nuevo, pero si de un problema que se ha vuelto crónico, pues en México y en el mundo, históricamente en las condiciones laborales siguen por no cumplirse las</p>

FASE O ETAPA	PRODUCTO	VARIABLES ANALITICAS
		<p>garantías individuales y el derecho al trabajo digno.</p> <p>Urgencia: El programa PAAST – surge como urgencia, al haber presión por reducir los problemas de salud pública y accidentes laborales, alto número de incidencias por temas relacionados al trabajo.</p> <p>Causas: En México, culturalmente venimos arrastrando un poco cultura preventiva y un sometimiento de los empleadores, donde normalizan las malas condiciones laborales, sumando a la poca inspección laboral que permite las desigualdades laborales y los atropellamientos de los derechos humanos.</p>
FORMULACIÓN	PROGRAMA POLITICO ADMINISTRATIVO Y ACUERDOS POLITICOS ADMINISTRATIVOS	<p>En esta etapa de la formulación, el detalle o concreción: No marca metas obligatorias, pues da autonomía a las empresas para aplicar acciones en la aplicación preventiva de sus estándares de SST</p> <p>En los niveles de gobierno: Es un programa centralizado al ser un programa que proviene del nivel federal al provenir de la STPS, no hay participación de los estados o municipios.</p>

FASE O ETAPA	PRODUCTO	VARIABLES ANALITICAS
		<p>Contenido: Este programa se enfoca en la prevención de riesgos laborales y promueve la salud ocupacional</p> <p>En el acuerdo político administrativo (APA), es decir, en los arreglos políticos institucionales para la aplicación del programa PASST, existen actores públicos y privados y organizaciones de patrones como COPARMEX.</p>
IMPLEMENTACIÓN	PLANES DE ACCION Y ACTOS DE ACCIÓN	<p>En el programa PASST – el grado de formalidad es alto, pues desde su diseño existen formatos para la inscripción a los programas, autodiagnósticos, verificaciones, dictámenes y normas que se basan en leyes definidas.</p> <p>El grado de apertura del programa PASST, es abierto, pues pueden participar todas las empresas, ya que el programa promueve la inclusión.</p>

Tabla 2: Variables independientes (PASST): FASE, PRODUCTO Y VARIABLES ANALITICAS.

FASE O ETAPA	PRODUCTO	VARIABLES ANALITICAS
<p>ACTORES - DESTINATARIOS</p>	<p>DEFINICIÓN DEL PROBLEMA PÚBLICO</p>	<p>Los empleadores y trabajadores de las empresas</p>
<p>INSTITUCIONES</p>	<p>PROGRAMA POLITICO ADMINISTRATIVO Y ACUERDOS POLÍTICOS ADMINISTRATIVOS</p>	<p>Dicho programa tiene coordinación con la Secretaría del Bienestar para aprovechar programas en comunidades con alta y muy alta marginación, zonas indígenas y difícil acceso geográfico. 2. En colaboración con la Secretaría de Turismo se fomenta la inclusión de empresas turísticas y jóvenes aprendices en destinos nacionales. 3. En colaboración con la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana se impulsó la vinculación de Centros de Trabajo y jóvenes en municipios con altos índices delictivos.</p>

FASE O ETAPA	PRODUCTO	VARIABLES ANALITICAS
RECURSOS	PLANES DE ACCION Y ACTOS DE ACCIÓN	<p>En 2022, se atendió al 13.37% de la población objetivo. Es relevante destacar que la separación de la función inspectora del Pp E003 mantuvo la unidad de medida para las poblaciones en centros de trabajo y concentro la atención en actividades que fomentan seguridad social, inclusión laboral y seguridad y salud en el trabajo. El avance del primer indicador muestra una tasa de 0.73 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores, lo cual que representa una disminución de 51.3%, con respecto a la tasa de incidencia que reportó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de 1.5 en 2022. El Programa presupuestario se vincula con el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 mediante el Eje 3. "Economía" y se alinea con el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020- 2024 que se publicó en junio de 2020 a través del objetivo prioritario 4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral. Derivado de la creación del Pp E005, este programa realiza la actividad inspectiva laboral que antes tenía el Pp E003. <i>Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, (2023).</i></p>

En Plan de Desarrollo 2019 – 2024, mediante el eje 3 de economía, alineado directamente al Programa Sectorial derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019- 2024, se promueve su acción mediante el punto 1.1.5, que promueve la formación del trabajo digno e inclusivo a fin de fortalecer la empleabilidad de la población joven y adulta (Secretaría de Educación Pública. (2020). No obstante, en el Plan Nacional de Desarrollo (2025 – 2030), se realiza mayor énfasis al trabajo digno con salud y seguridad en el trabajo, bajo el objetivo número 3.2 del PND 2025 - 2030, promoviendo el trabajo digno para todas las personas en edad laboral [...], facilitando su inserción en empleos alineados con las vocaciones económicas de los mercados laborales regionales y locales, bajo las siguientes las estrategias claramente estructuradas (Gobierno de México, (2025).

Estrategia 3.2.2 Fortalecer las capacidades institucionales que garanticen los derechos laborales

- Estrategia 3.2.6 Avanzar hacia una legislación laboral de vanguardia que flexibilice y mejore las condiciones de trabajo para todas las personas
- Estrategia 3.2.7 Promover, apoyar y garantizar el cumplimiento de condiciones laborales centradas en la seguridad, salud y capacitación en los centros de trabajo, fomentando el desarrollo de competencias y habilidades, el conocimiento de los derechos laborales colectivos y el acceso a formación continua en el lugar de trabajo (Gobierno de México, (2025).

Responsabilidades en las evaluaciones integrales a los centros de trabajo.

El asesor de seguridad y salud en el trabajo tendrá las responsabilidades siguientes:

El procedimiento de evaluación total consiste en examinar y confirmar las solicitudes y la documentación presentada por las empresas. Es necesario analizar la información sobre los resultados del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional a través de un módulo específico, además de comprobar el avance del programa relacionado. Si la evaluación no satisface las normas establecidas, la Oficina de Representación Federal del Trabajo debe informar al centro en un tiempo máximo de diez días, entregando una copia del acuerdo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2024).

Así también, la Oficina de Representación Federal del Trabajo enviará por oficio a la Dirección General de Previsión Social, una copia de la Solicitud de Evaluación Integral realizada por el centro de trabajo y del Acuerdo de Evaluación Integral. En caso de ser satisfactoria la Evaluación Integral, la Oficina de Representación Federal del Trabajo deberá enviar a la Dirección General de Previsión Social, a través del módulo “Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo” el “Acuerdo de Evaluación Integral” y los documentos siguientes (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2024).

La gestión de la Solicitud de Evaluación Integral se realiza a través del módulo denominado “Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo”, comenzando con el envío de la solicitud y su Acuse de Recibo. A continuación, se genera la Minuta de Evaluación Integral, la cual contiene documentos verificados por asesores y un inspector federal. El Acuerdo de Evaluación Integral define las normas y condiciones a cumplir. Es necesario incluir documentos complementarios conforme al numeral 13, 1, 3, así como un listado actualizado de recipientes a presión y generadores que estén instalados, validado por el inspector federal. También se requieren copias de los dictámenes de servicios y documentos que asignan los números de control pertinentes. Por último, se confirma el proceso mediante un oficio firmado por el titular de la Oficina de Representación Federal del Trabajo, garantizando la comunicación con la Dirección General de Previsión Social (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2024).

Evaluación del sistema de administración en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)

Las inspecciones iniciales de evaluación, llevadas a cabo por la Oficina de Representación Federal del Trabajo, deben realizarse en un plazo de 60 días después de que se haya aprobado el Compromiso voluntario. El propósito de estas evaluaciones es verificar que los documentos presentados por el centro laboral coincidan con los originales y confirmar que se cumpla con las normativas de salud y seguridad pertinentes para cada sección del centro. Asimismo, se confirmarán o corregirán las respuestas dadas por el centro en el “Asistente para identificar las Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo”, así como en el módulo para establecer sistemas de gestión en seguridad y salud. Los hallazgos de estas visitas se utilizarán como referencia

para evaluaciones completas en el futuro (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2024)).

El procedimiento de validación en la esfera de la Seguridad y Salud Laboral implica varios elementos esenciales, verificar la disposición de las zonas en el lugar de trabajo, seguido de la revisión del Programa de Seguridad y Salud que se llevará a cabo durante el tiempo de aprobación del Compromiso Voluntario, autenticar el sistema que gestiona la información sobre incidentes y dolencias laborales. Al concluir la evaluación preliminar, el consultor de seguridad y el inspector federal confeccionarán el "Informe de Evaluación Preliminar", que registra los hallazgos, firmado por todas las partes y supervisado por los jefes. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2024)).

Los lugares de trabajo tienen la obligación de solicitar cada año una valoración completa de su Compromiso voluntario en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la notificación que autoriza dicho proceso. Esta valoración se lleva a cabo mediante el módulo denominado "Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo", y es realizada por un asesor y un inspector federal, coordinados por su Oficina de Representación Federal (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2024)).

En el transcurso de estas valoraciones, que abarcan tanto una revisión de documentos como visitas al área laboral, deben estar presentes el asesor, el inspector, los representantes de la empresa y de los trabajadores, así como miembros de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud y de la Comisión de Seguridad e Higiene (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2024)). El proceso de evaluación consta de dos fases: la Revisión de documentos y la Visita integral de evaluación. Su propósito es autenticar el desempeño de los sistemas de administración, la adherencia a las normativas, y la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Por lo tanto, es crucial que los lugares de trabajo actualicen su diagnóstico y mantengan un seguimiento regular de su Programa de Seguridad y Salud.

Igualmente, se incluyeron las pautas para la inclusión, supervisión y concesión de distinciones a centros laborales de grupos de empleadores y entidades no obligadas a asegurar bajo el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como aquellos que cuenten con modelos de gestión que coincidan con el Programa de Autogestión en

Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales deben ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la anterior Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, ahora conocida como Dirección General de Previsión Social (Instituto Mexicano del Seguro Social, (2021).

El Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 establece en su cuarto objetivo, titulado “Valorar el trabajo y promover la productividad a través de la supervisión del cumplimiento de la legislación laboral”, que el respeto a la legislación laboral en los lugares de trabajo es fundamental para valorar el trabajo. Esto implica asegurar el total respeto a la dignidad de los trabajadores, que incluye, entre otros aspectos, condiciones ideales de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, con el fin de evitar riesgos laborales. Además, indica que para lograr esta valoración del trabajo, entre las metas propuestas se encuentra la mejora significativa en la calidad, eficacia y puntualidad de la inspección federal del trabajo; así como también, promover ampliamente los métodos de auto gestión y cumplimiento por parte de las empresas con la normativa vigente, además de implementar políticas activas y participativas que fomenten la Seguridad y Salud en los lugares de trabajo y eliminen las barreras que impiden la igualdad de todas las personas en el ámbito laboral. Hace referencia al Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2020).

Representación empresarial en México

Es necesario analizar que según datos del (INEGI, 2022), en México, el 68% de trabajadores en México, son empleados de MIPYMES, esto refiriéndose a micro, pequeñas y medianas empresas, en actividades al por menor, servicios manufacturas, y si el programa tiene normatividades muy rígidas y formales, principalmente los sectores de las micro y pequeñas empresas, quedaría fuera

Tabla 3: REPRESENTACIÓN DE MIPYMES EN MEXICO

REPRESENTACIÓN DE MIPYMES EN MEXICO			
empresas	representación empresarial	Empleados	establecimientos
micros	95%	1 a 10 personas	4.5 millones de establecimientos
pequeñas	4%	11 a 50 personas	190 mil establecimientos
medianas	0.08	51 a 250 personas	38 mil establecimientos

DISTRIBUCIÓN DE MIPYMES A NIVEL NACIONAL	
Ciudad de México	13.02%
Estado de México	8.90%
Jalisco	6.98%
Puebla	6.22%
Veracruz	5.80%

(Instituto Nacional de Estadística y Geografía, s.f).

Descripciones generales del programa (ELSSA)

- Aumentar la salud y el bienestar de los empleados.
- Promover ambientes laborales seguros y saludables que aborden problemas significativos de salud vinculados a riesgos laborales y enfermedades comunes.
- Prevenir riesgos psicosociales y ergonómicos en el entorno laboral.
- Reducir la incidencia de enfermedades crónicas y degenerativas, así como de riesgos asociados al trabajo.

Esto también busca minimizar la necesidad de certificados de discapacidad, consultas médicas y hospitalizaciones por enfermedades que se pueden prevenir y accidentes. Al elevar la calidad de vida laboral de los empleados, se puede reducir el ausentismo y aumentar la productividad, dado que son el recurso más valioso de las empresas. Instituto Mexicano del Seguro Social, (2022).

Líneas de acción de ELSSA

- Protección contra incidentes laborales que afectan manos y tobillos.

- Prevención de trastornos musculoesqueléticos en la espalda.
- Monitoreo de la salud laboral.
- Prevención de enfermedades laborales a causa de riesgos psicosociales en el espacio de trabajo.
- Salud y bienestar dentro del entorno laboral.
- Colaboración con los Centros de Seguridad Social: cultura, deportes y prevención de adicciones.
- Fortalecimiento de la prescripción social.
- Acciones destinadas a mujeres que cumplan con los requisitos.
- Capacitación masiva a través de CLIMSS.
- Tecnología, e-ELSSA y la interoperabilidad del sistema interno del IMSS.
(Gobierno de México)

Desde su creación en 2022, ELSSA ha implementado un abordaje integral que incluye asesoramiento gratuito no punitivo de manera opcional, asistencia técnica y motiva a las empresas a emprender acciones concretas para promover la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados, así como la productividad y calidad en los ambientes laborales.

Objetivos Generales del programa (ELSSA)

1. Mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores.
2. Incrementar la productividad, subrayando que el mayor activo de las empresas son sus trabajadores.
3. Evitar la aparición de enfermedades crónicas degenerativas, accidentes en el ámbito laboral y minimizar los factores de riesgo psicosocial y ergonómicos.
4. Reducir la tasa de solicitudes por incapacidades, consultas médicas, hospitalizaciones y defunciones vinculadas a enfermedades y accidentes prevenibles (Instituto Mexicano del Seguro Social, (2022).

Implementación del programa (ELSSA)

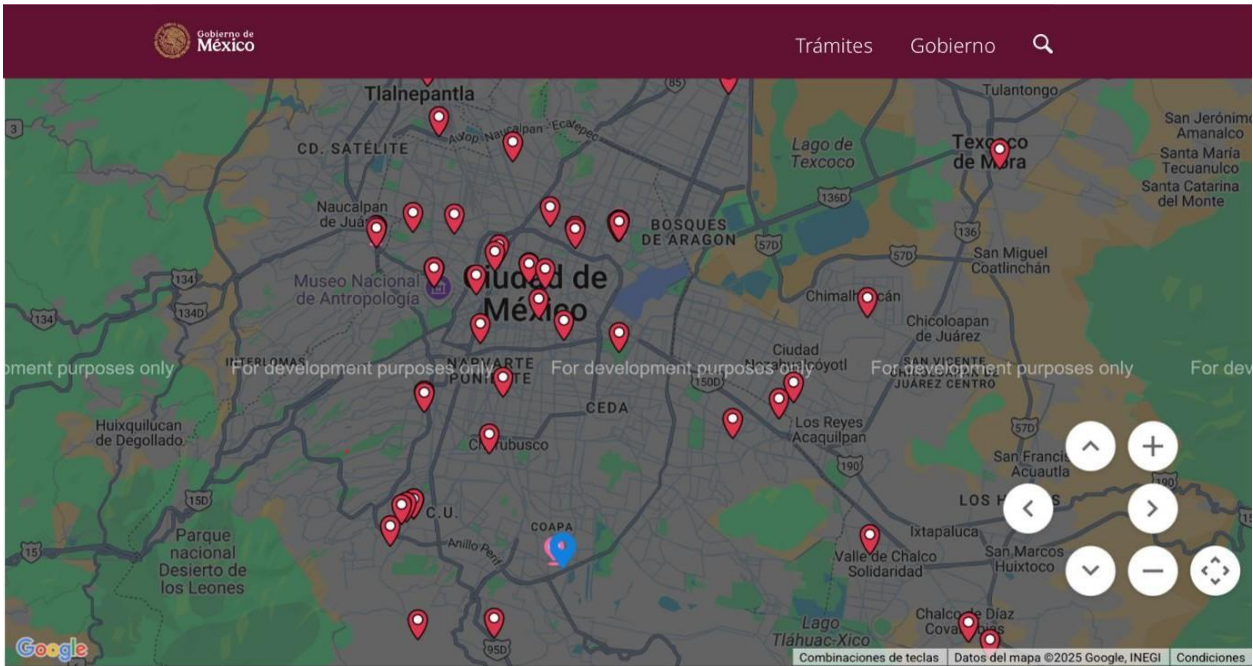
Anteriormente mencionamos que el programa PASST, tiene un enfoque mixto, sin embargo, en el caso de este programa funciona mayormente bajo un enfoque de abajo hacia arriba, pues las empresas deciden si se integran al programa o no y en caso de estar dentro del programa, también deciden que ritmo llevar en la aplicación de las recomendaciones dentro de sus contextos operativos. A pesar de que su diseño también es federal como en el caso de PAAST, es un programa muy autogestión.

El programa ELSSA, brinda asesorías a empresas, de manera presencial o a distancia, por médicos de los servicios de vigilancia de la salud en el trabajo, brinda infografías y fichas elaboradas por grupos interdisciplinarios de salud en el trabajo, la empresas realizan el curso en CLIMSS de monitoreo de Entornos Seguros y Saludables que son requisitos fundamentales para obtener el distintivo que brinda ELSSA, además de brindar una cultura preventiva y vigila que los empleados tomen el curso, los trabajadores, participan en las capacitaciones y adiestramientos y reportan al patrón cuando hayan condiciones inseguras o riesgos de trabajo para no obtener los distintivos.

Por otro lado, según datos del IMSS, se incorporaron más de 637 empresas en la CDMX, lo cual benefició a más de 243 mil personas trabajadoras al cierre del 2024, lo cual destacó la importancia de la iniciativa para la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo, bajo el programa ELSSA. Es importante resaltar, que algunas de las capacitaciones que brinda, están ubicadas en distintas alcaldías de la Ciudad de México, tal y como lo muestra la imagen siguiente.

Georreferencia de los CRESTCAP.

FIGURA 1



Esta figura nos muestra los lugares de la ciudad de México donde se concentran los centros que actualmente se encuentran activos, brindando información y capacitaciones del programa ELSSA.

(Instituto Mexicano del Seguro Social. (s. f.).

Fundamento legal del programa (ELSSA)

Según la norma NOM-035-STPS-2018, se define el entorno organizacional favorable como aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; definición precisa de responsabilidades; participación proactiva y comunicación; distribución adecuada de cargas de trabajo y jornadas regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, así como evaluación y reconocimiento del desempeño (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2018).

1. Referencia normativa El Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo establece que es obligación del patrón cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. Y es precisamente en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Artículo 7 numeral XII que establece la

obligación de los patrones para capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos y la atención a emergencias, de conformidad con las actividades que desarrollen (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2016).

La Norma Oficial Mexicana NOM-036-1-STPS-2018, Factores de riesgo ergonómico en el trabajo-Identificación, análisis, prevención y control, Manejo y almacenamiento de materiales-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, estipula en su numeral 8.2 que para desarrollar actividades que involucren manejo manual de cargas se deberá contar con un procedimiento de seguridad, esto con la finalidad de evitar trastornos musculoesqueléticos en las personas trabajadoras (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2018).

Tabla 4: Variables dependientes (ELSSA): Fase, producto y variables analíticas

FASE O ETAPA	PRODUCTO	VARIABLES ANALITICAS
FORMACIÓN AGENDA	DE DEFINICIÓN DEL PROBLEMA PÚBLICO	<p>En esta etapa de la formación de agenda, la intensidad para catalogarse un problema fue muy alta, el IMSS identificó altas tasas de accidentes laborales tanto en mano como en tobillo, más de 165000 casos en 2019 que generaron 4 millones de días de incapacidad (<i>Acercando El IMSS Al Ciudadano</i>" (2022).</p> <p>En el tema del perímetro, en este programa, hablamos de que afecta a varios sectores económicos. Y se pueden integrar centros de trabajo de todos los tamaños.</p> <p>El problema de las enfermedades y la falta de seguridad en el trabajo no es nuevo, por lo cual en la integración de la agenda no</p>

FASE O ETAPA	PRODUCTO	VARIABLES ANALITICAS
		<p>resulta un tema novedoso, no obstante, durante la pandemia se formaron nuevas estrategias institucionales por el tipo de trabajo ocupacional.</p> <p>En la urgencia, de este programa hablamos de que durante la pandemia se agudizo el problema por el tipo de modalidad que adoptaron los trabajos. Sumado a los problemas previos que venían arrastrando varios centros de trabajo.</p> <p>En las causas podríamos hablar de una sola causa, pues son múltiples las condiciones que afectan a los trabajadores de varios centros de trabajo como causas psicosociales, violencia laboral, vida sedentaria, pocas o nulas pausas activas, poca inspección. Temas de género, condiciones insalubres (<i>"Acercando El IMSS Al Ciudadano"</i>, 2024).</p> <p>Los temas que aborda el programa tienen una interdependencia con temas de salud pública, seguridad social, bienestar integral del trabajador.</p>

FASE O ETAPA	PRODUCTO	VARIABLES ANALITICAS
FORMULACIÓN	PROGRAMA POLITICO ADMINISTRATIVO Y ACUERDOS POLÍTICOS ADMINISTRATIVOS	<p>En esta etapa de formulación el detalle o concreción, el programa ELSSA, define 10 líneas de acción para la prevención de accidentes, violencia, accidentes, etc. Dando asesorías y distintivos "Acercando el IMSS al Ciudadano", (2024).</p> <p>El programa ELSSA, se elaboró desde el IMSS federal, pero tiene la participación de empleadores principalmente, con algunas regulaciones de la STPS. Por lo cual tiene una representación centralizada en los niveles de gobierno. Con relación al contenido institucional, abarca salud laboral y ocupacional, promoción del bienestar integral, con base en el cumplimiento en distintas normas.</p> <p>Los actores en este programa participan, empresas, sindicatos y cámaras empresariales.</p> <p>ELSSA, es un programa que se coordina de manera más horizontal que vertical, pues se coordina con dependencias federales como la STPS, empresas y sindicatos, pero tiene un pequeño grado de verticalidad porque el IMSS federal dirige las normas del programa, pero sus delegaciones CRESTCAP regionales realizan la implementación local.</p> <p>Los actores clave en este programa son las empresas que ejecutan los lineamientos</p>

FASE O ETAPA	PRODUCTO	VARIABLES ANALITICAS
		Este programa no promueve partidos.
IMPLEMENTACIÓN	PLANES DE ACCIÓN Y ACTOS DE ACCIÓN	<p>En los planes de acción, el programa ELSSA, ha sido muy claro, con formatos digitales, autodiagnósticos, tanto en asesorías presenciales y en línea, un sistema de distintivo otorgado por el IMSS ("Acercando El IMSS Al Ciudadano", 2024).</p> <p>El grado de apertura del programa, está disponible para cualquier centro de trabajo independientemente si es una empresa grande, mediana o pequeña empresa, pero también los organismos públicos pueden integrarse.</p> <p>Y ocupa recursos que dependen directamente del IMSS.</p> <p>En los actos de acción su perímetro es voluntario y ha integrado a más de 12000 empresas, beneficiando a 4 millones de trabajadores del país ("Acercando El IMSS Al Ciudadano", 2024).</p> <p>La formalidad de este programa es alta, ya que cuenta con registros digitales y novedosos.</p> <p>En el carácter final de sus acciones, se considera que sería necesario que haya sanciones, pues en este programa no hay ningún tipo de sanción de no cumplirse las normas.</p>

FASE O ETAPA	PRODUCTO	VARIABLES ANALITICAS
		<p>El programa tiene 10 líneas de intervención con actividades específicas.</p> <p>Y se vincula con sectores de salud pública, prevención de riesgos laborales, pero falta más inspección laboral.</p>

Tabla 5: Variables independientes (ELSSA): Fase, producto y variables analíticas.

FASE O ETAPA	PRODUCTO	VARIABLES ANALITICAS
ACTORES DESTINATARIOS	– DEFINICIÓN DEL PROBLEMA PÚBLICO	<p>Los actores y destinatarios de este programa son: Empleadores, cámaras empresariales y empleados.</p>
INSTITUCIONES	PROGRAMA POLITICO ADMINISTRATIVO (PPA) Y ACUERDOS POLÍTICOS ADMINISTRATIVOS	<p>El programa ELSSA, se enmarca a través de leyes y normas del Seguro Social, así como estrategias de promoción de salud laboral reconocidas por la Organización Internacional del Trabajo. El IMSS federal diseña y colabora con cámaras empresariales que ayudan a ampliar su alcance y gobiernos</p>

FASE O ETAPA	PRODUCTO	VARIABLES ANALITICAS
		estatales. Es un programa altamente centralizado en el que también colabora la STPS. Es un programa no asociado a fines partidistas.
RECURSOS	PLANES DE ACCIÓN Y ACTOS DE ACCIÓN	Reducción de siniestros, asesorías y lineamientos. Su presupuesto no está etiquetado, pues depende de lo que le asigne el IMSS. Los planes de acción tienen que ver con autoevaluaciones, fichas técnicas, cursos y distintos, incorporando líneas de acción para temas ergonómicos, prevención de enfermedades crónico-degenerativas, temas psicosociales en el trabajo y lo que engloba un bienestar integral para el trabajador

Tabla 6: Datos comparativos de los programas PASST Y ELSSA: Avance de Indicadores de Resultados y Análisis de metas

RAMO	DEPENDENCIA QUE LO IMPLEMENTA	CLAVE	NOMBRE DEL PROGRAMA	DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA
14	SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	E003	(Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo) (PAAST)	Tiene como propósito que los centros de trabajo de carácter federal cuenten con condiciones de trabajo digno o decente; mediante el fomento a la incorporación al Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) (impulsar esquemas de autoevaluación del cumplimiento de la normatividad, Inducir la mejora continua en la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo), el acceso a la seguridad social

RAMO	DEPENDENCIA QUE LO IMPLEMENTA	CLAVE	NOMBRE DEL PROGRAMA	DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA
				<p>(reuniones de trabajo, elaboración de estudios, investigaciones y propuestas en materia de formalización del empleo y seguridad social), distintivos e instrumentos de fomento de la Seguridad Social para el cumplimiento de la normatividad laboral (Distintivo en Responsabilidad Laboral considerando tres especialidades), en coordinación y operación de las Oficinas de Representación en las 32 Entidades Federativas, durante todo el año. <i>(Dirección General De Concertación Y Capacitación Laboral, (2023).</i></p>
2°	INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL	E003	(Entornos Laborales Seguros y Saludables) (ELSSA)	<p>Programa voluntario para que las empresas implementen estrategias y acciones para mejorar la salud, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras, así como la productividad y calidad en los centros de trabajo. Su objetivo principal es trabajar juntos en la creación de Entornos Laborales Seguros y Saludables.</p> <p>ELSSA tiene como objetivo apoyar a las empresas y centros de trabajo para promover y mantener la salud física y mental de sus trabajadoras y trabajadores en todos los niveles, a través de un esfuerzo combinado de empleadores y empleados. También se trata de reducir los riesgos para la salud y el bienestar de las y los</p>

RAMO	DEPENDENCIA QUE LO IMPLEMENTA	CLAVE	NOMBRE DEL PROGRAMA	DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA
				empleados a través de prácticas laborales seguras, entornos de trabajo saludables y una organización del trabajo responsable (Instituto Mexicano del Seguro Social, (2023).

NOMBRE DEL PROGRAMA	AVANCE DE INDICADORES DE RESULTADOS Y ANALISIS DE META
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL E003 (Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo) (PAAST)	El avance del primer indicador muestra una tasa de 0.73 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores, lo cual representa una disminución de 51.3%, con respecto a la tasa de incidencia que reportó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de 1.5 en 2022. Respecto al segundo indicador, el valor realizado se situó en 21.00%, derivado de 210 personas trabajadoras en los centros de trabajo registrados en el Programa de Verificación Laboral Voluntaria (PVLV). En 2021, se publicó el “Acuerdo por el que se crea el PVLV”, en donde se define como mecanismo alternativo a la inspección del trabajo para que los patrones declaren voluntariamente su cumplimiento en condiciones generales de trabajo; capacitación, adiestramiento y productividad, y seguridad y salud en el trabajo.

NOMBRE DEL PROGRAMA	AVANCE DE INDICADORES DE RESULTADOS Y ANALISIS DE META
INSTITUTOMEXICANO DEL SEGURO SOCIAL E003 (Entornos Laborales Seguros y Saludables) (ELSSA)	<p>Según el instituto Mexicano del Seguro Social, (2023). Durante el 2022 al 2023, se reportó ante la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS) el destacado reconocimiento por estrategias y programas de buenas prácticas institucionales teniendo el mérito con mención Especial al programa ELSSA.</p> <p>De enero a diciembre de 2023 la plataforma Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA), amplió su funcionalidad con los siguientes módulos: Vista de incapacidades, Herramientas de apoyo para la evaluación de los puestos de trabajo, Herramienta de apoyo para la priorización de riesgos y módulos de extracciones para la explotación de la información. De enero a junio 2024, se incorporan funcionalidades para los módulos de Agentes químicos para móvil y Categorización de recomendaciones en asesorías de Salud en el Trabajo. Se lleva a cabo la actualización de las extracciones para distintivo cero e incorporación de recursos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en material de apoyo. El sistema atenderá aproximadamente 19,000 sesiones al año. A junio de 2024 se encuentra en operación y bajo implementación de mantenimientos menores y mejoras a la funcionalidad. (Instituto Mexicano del Seguro Social, (2023)</p>

Tabla 7: Dependencia que lo implementa, valoración, avances y análisis de cobertura:

	DEPENDENCIA QUE LO IMPLEMENTA	VALORACIÓN	AVANCE CON RESPECTO A LA META 2022	ANÁLISIS DE COBERTURA
INDICADOR DE FIN	SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	OPORTUNIDAD DE MEJORA	2	<p>En 2016, el Programa se fusionó con diversos programas, conservando su modalidad y clave presupuestaria. En 2021, la función inspectora, con anterioridad a cargo del Pp E003, se trasladó al Pp E005, implicando la reubicación del presupuesto correspondiente. Como resultado, el presupuesto del programa en 2021 aumentó en un 18.84% en términos reales. En 2022, se atendió al 13.37% de la población objetivo. Es relevante destacar que la separación de la función inspectora del Pp E003 mantuvo la unidad de medida para las poblaciones en centros de trabajo y concentro la atención en actividades que fomentan seguridad social, inclusión laboral y seguridad y salud en el trabajo</p>
	INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL	DESTACADA	5	<p>El Instituto Mexicano del Seguro Social, señaló que, el programa Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA) del 2 de mayo al 26 de diciembre de 2022 ha adherido a 6 mil 90 empresas afiliadas y beneficiado a más de 2 millones 193 mil personas trabajadoras, a través de la implementación</p>

		<p>de estrategias para mejorar la salud, seguridad y bienestar.</p> <p>Al corte del 26 de diciembre, se registraron a más de 5 mil 200 centros de trabajo con el Distintivo ELSSA, reconocimiento con vigencia de un año otorgado por capacitar al menos a uno de sus trabajadores como monitor ELSSA y realicen acciones para construir entornos laborales seguros y saludables, así como más de 19 mil asesorías por parte del personal de Salud en el Trabajo (<i>Instituto Mexicano Del Seguro Social, (2022)</i>)</p>
--	--	--

Tabla 8: Vinculación con el plan Nacional de Desarrollo

NOMBRE DEL PROGRAMA	VINCULACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y PROGRAMAS DERIVADOS
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL E003 (Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo) (PAAST)	El Programa presupuestario se vincula con el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 mediante el Eje 3 “Economía” y se alinea con el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 que se publicó en junio de 2020 a través del objetivo prioritario 4. Dignificar el trabajo y estimular la productividad mediante la vigilancia al cumplimiento de la normativa laboral. Derivado de la creación del Pp E005, este programa realiza la actividad inspectora laboral que antes tenía el Pp E003 (secretaría del Bienestar, (2020)).

<p>INSTITUTOMEXICANO DEL SEGURO SOCIAL E003 (Entornos Laborales Seguros y Saludables) (ELSSA)</p>	<p>Tras pertenecer a una Institución de Seguridad Social, el Programa presupuestario (Pp) E003 contribuye al “Bienestar social e igualdad” del PND 2019-2024 preservando la calidad de vida de los trabajadores asegurados, ya que, mediante el otorgamiento del reconocimiento de riesgo de trabajo e invalidez, derivado de un accidente de trabajo, estos trabajadores y/o sus beneficiarios pueden gozar de una pensión que garantice una estabilidad económica en el núcleo familiar. Finalmente, el Pp se encuentra vinculado Eje 2 “Política Social” del PND y los objetivos prioritarios 2, 4, 5 y 6 del Programa Institucional del Instituto Mexicano del Seguro Social (Secretaría del Bienestar, (2020).</p>
--	---

TABLA 9: Deficiencias del programa

<p>NOMBRE DEL PROGRAMA</p>	<p>DEFICIENCIAS DEL PROGRAMA</p>
<p>INSTITUTOMEXICANO DEL SEGURO SOCIAL E003 (Entornos Laborales Seguros y Saludables) (ELSSA)</p>	<p>1. Toda vez que su medición está asociada a la calidad de las dictaminaciones y la satisfacción de las empresas intervenidas con programas de prevención de riesgos, correspondientes a los servicios que otorga el E003. Los principales retos a los que se enfrenta para otorgar servicios adecuados, no obstante, estos se presentan de manera acotada, cuando deberían ser el principal enfoque de atención. Además, no incluye la caracterización ni cuantificación de las empresas afiliadas ni centros laborales del IMSS (“destinatarios directos”) a los que están dirigidos la elaboración de estudios y programas</p>

	<p>preventivos de seguridad e higiene en el trabajo. 3.(A) La reconversión de actividades en materia de prevención de riesgos y la dictaminación por enfermedad a causa de la pandemia por la COVID19, generó que varias de las acciones y metas programadas del Pp E003, tuvieran sobrecumplimientos o no se logaran hacer. <i>(Ficha De Monitoreo 2022-2023, (2023)).</i></p>
--	---

Tabla 10:

NOMBRE DEL PROGRAMA	MEJORAS PARA EL PROGRAMA
INSTITUTOMEXICANO DEL SEGURO SOCIAL E003 (Entornos Laborales Seguros y Saludables) (ELSSA)	1. Según datos del CONEVAL, las áreas de oportunidad resultantes de la Evaluación de Consistencia y Resultados (EcyR) a fin de que este aporte más información sobre el Pp. 2. Modificar la Matriz de indicadores para Resultados (MIR) del Pp E003 “Atención a la salud en el trabajo”, tomando en cuenta las sugerencias vertidas por el personal del CONEVAL, así como los comentarios del Equipo Evaluador emitidos en la EcyR <i>(Ficha De Monitoreo 2022-2023,(2023))</i>

Tabla 11: Presupuesto del programa ELSSA
(Ficha De Monitoreo 2022-2023, 2023)

(Ficha

NOMBRE DEL PROGRAMA	EFICIENCIA EN EL PROGRAMA
----------------------------	----------------------------------

DERECHO SOCIAL O DIRECTO	(2021 MDP) PRESUPUESTO DEL PROGRAMA	2022 MDP PRESUPUESTO DEL RAMO
SALUD	1,074.27	1,037.90
	803,095.88	860,896.01
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL E003 (Entornos Seguros y Laborales Saludables) (ELSSA)	<p>Según datos del Instituto Mexicano del Seguro Social, la generación del programa, que representa la oportunidad de atender desde la promoción de la salud y prevención primaria, las causas de la emergencia de enfermedades que hoy representan las principales causas de mortalidad de la población, utilizando un modelo de colaboración y corresponsabilidad compartida entre tres importantes aliados: los empleadores, los trabajadores y el gobierno federal. ELSSA (Instituto Mexicano del Seguro Social, (2023).</p>	

PRESUPUESTO EJERCIDO 2022 – 2023 (ELSSA)





(Ficha De Monitoreo 2022-2023, 2023)

PRESUPUESTO EJERCIDO 2022 – 2023 (PASST)

“El Programa presupuestario E003 cuenta con una encuesta de satisfacción que realizan los servicios de Prevención de Riesgo de Trabajo; no obstante, debido a la pandemia no pudo llevarse a cabo en el ejercicio fiscal 2022.” La atención se realiza bajo demanda de los trabajadores y beneficiarios sin distinción y con base en las leyes y normatividad vigentes. Finalmente, las entidades federativas con mayor cobertura fueron: México, CDMX y Jalisco, y las de menor fueron Campeche, Tlaxcala y Chiapas. (*Ficha De Monitoreo 2022-2023, (2023)*)

Análisis de la Cobertura y Presupuesto

En 2020 la población atendida (PA) presentó un incremento debido a la pandemia de COVID-19. Situación que provocó, en la mayoría de las actividades preventivas, en una reconversión para llevarlas a cabo de manera virtual. Esta situación se replicó para los trabajadores de las empresas que obtuvieron su certificado para reapertura de actividades, tras cumplir con lo planteado en la plataforma de la Nueva Normalidad; también se incluyeron los casos calificados como Enfermedad de Trabajo y los casos con defunción y secuelas variables por COVID-19.

Monitoreo del programa	Orientación a resultados	Cumplimiento de metas
Porcentaje de personas trabajadoras beneficiadas por	x	 0.00
Porcentaje de centros de trabajo registrados con acciones de trabajo	si	 0.95
Porcentaje de disminución en el número de accidentes en centros de trabajo	si	 0.9
Porcentaje de personas trabajadoras beneficiadas con	x	 0.23

(Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, (2024).

La atención se realiza bajo demanda de los trabajadores y beneficiarios sin distinción y con base en las leyes y normatividad vigentes. Finalmente, las entidades federativas con mayor cobertura fueron: México, CDMX y Jalisco, y las de menor fueron Campeche, Tlaxcala y Chiapas. (**Consejo Nacional De Evaluación De La Política De Desarrollo Social, (2023).**)

Tabla 11: Vinculación con el Plan Nacional de Desarrollo

NOMBRE DEL PROGRAMA	VINCULACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y PROGRAMAS DERIVADOS
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL E003 (Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo) (PAAST)	El avance del primer indicador muestra una tasa de 0.73 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores, lo cual representa una disminución de 51.3%, con respecto a la tasa de incidencia que reportó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de 1.5 en 2022.
INSTITUTOMEXICANO DEL SEGURO SOCIAL E003 (Entornos Laborales Seguros y Saludables) (ELSSA)	Durante el 2022 al 2023, se reportó ante la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS) el destacado reconocimiento por estrategias y programas de buenas prácticas institucionales teniendo el mérito con mención Especial al programa ELSSA. De enero a diciembre de 2023 la plataforma Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA), amplió su funcionalidad con los siguientes módulos: Vista de incapacidades, Herramientas de apoyo para la evaluación de los puestos de trabajo. De enero a junio 2024, se incorporan funcionalidades para los módulos de Agentes químicos para móvil y Categorización de recomendaciones en asesorías de Salud en el Trabajo. Se lleva a cabo la actualización de las extracciones para distintivo cero e incorporación de recursos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en material de apoyo. El sistema atenderá aproximadamente 19,000 sesiones al año. A junio de 2024 se encuentra en operación y bajo implementación de mantenimientos menores y mejoras a la funcionalidad. (Instituto Mexicano del Seguro Social, (2023))

¿Existen duplicidades en el programa?

PASST:

Inicialmente busca generar una cultura de prevención, realiza un diagnóstico en los centros de trabajo para saber qué condiciones laborales tiene, implementa su sistema (SASST), capacita y sensibiliza al personal mediante sus empresas, identifica los riesgos, tiene auditorías internas periódicamente, hay evaluaciones y reconocimientos por niveles de certificación y da reconocimientos por niveles.

ELSSA:

Inicialmente busca reducir los accidentes y enfermedades laborales, realiza evaluaciones en los centros de trabajo mediante su plataforma IMSS, implementa sus estrategias de prevención de accidentes, promueve la vigilancia de la salud de sus trabajadores, vigila los factores de riesgo ergonómicos, psicosociales y previene trastornos musculoesqueléticos, promoviendo la salud en el trabajo, capacita a través de módulos virtuales y presenciales, genera planes de mejora continua y da reconocimientos mediante distintivos.

Sí, ambos parten de una evaluación o diagnóstico, el eje central es la salud del trabajador.

Conclusión

A lo largo de esta investigación con metodología de análisis comparado entre el programa PASST Y ELSSA, en la Ciudad de México durante el periodo 2022, se comprende que ambos nacen de la preocupación por mejorar problemas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se evidenció que ambos programas son relevantes en la mejora de las condiciones en los espacios laborales y la prevención de riesgos, ambos tienen el objetivo de mejorar el bienestar integral de las y los trabajadores, a pesar de contar con diferencias en su diseño, implementación y alcance.

En los hallazgos que se encontraron, se evidenció que el PASST mantiene un modelo de gestión más estructurado y jerárquico, con relación a su normatividad, que es regulado por la secretaría del Trabajo y Previsión Social y define claramente los lineamientos a seguir en las empresas que se encuentran inscritas en el programa. Cuenta con las debidas inspecciones, evaluaciones para su cumplimiento. Como parte de su operatividad, realiza inspecciones y evaluaciones para otorgar a las empresas reconocimiento de “empresa segura”, para fortalecer el programa y medir resultados.

Los datos reflejaron que es un programa eficaz, ya que la tasa de accidentes laborales se redujo al 50% en 2022, con respecto al 2021, lo que demuestra claramente que este modelo de gestión está funcionando al ser más rígido. Pues al no cumplir con los lineamientos las empresas pueden ser sometidas a una baja temporal o incluso definitiva. Lo cual genera mayor responsabilidad en los empleadores. No obstante, esta rigidez complica el alcance para empleadores con micro y pequeñas empresas, por lo que a si

bien es un programa eficaz, la cobertura no logra ser del alcance necesario, pues deja fuera un sector primordial en los empleos de la CDMX. Es de suma importancia abordar la inclusión de todos los sectores empresariales que son generadores de empleos, pues en México las micro, pequeñas y medianas empresas representan casi un 90% de empresas en México. Por lo que en lo que respecta, se está dejando fuera a un sector importante por atender.

Por otro lado, el programa ELSSA, implementado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, como respuesta a problemas que resaltaron durante la pandemia, tiene una estructura menos rígida, pero más incluyente ya que su visión desde su diseño, es tripartita, (trabajadores, empresarios y gobierno). En la implementación, realiza asesorías, capacitaciones, en distintos Centros Regionales de Seguridad en el Trabajo, Capacitación y Productividad (CRESTCAP), y mediante su plataforma digital (CLIMSS). Además, de promover cursos de monitoreo a los empleados, que le brinda al programa un enfoque más participativo, de incorporación voluntaria para empresas de cualquier tamaño y sector, pero también para cualquier empleado. Al ser de carácter más flexible en dos años, ha integrado a la participación de 12 mil empresas y alrededor de 4 millones de trabajadores en todo el país. Sin embargo, el programa no cuenta con mecanismos de sanción, lo cual reduce que los cambios sean sostenibles en el tiempo, lo cual dificulta saber su impacto real en la población.

En este hilo conductor, se entiende que ambos programas tienen fortalezas y debilidades las cuales se deben tomar en cuenta como oportunidad de mejora en ambos casos. PASST tiene un control normativo con cimientos más sólidos y formales que ayudan a verificar y ELSSA, tiene una mayor flexibilidad para integrarse al programa. En este sentido, es necesario fortalecer la cobertura en sectores informales, monitoreos más exigentes y que puedan dar pie a sanciones en caso de no cumplirse los estándares normativos. Lo anterior reforzaría los programas y elevaría los resultados de efectividad en el mediano y largo plazo. En ambos casos, se recopiló información a nivel federal, ya que la información por entidades federativas en portales abiertos se encuentra restringida, lo cual genera un área de oportunidad para seguir desarrollando este tema en materia de Salud y Seguridad Laboral.

En dichas conclusiones, se considera pertinente mencionar que la hipótesis planteada en un inicio coincide en los hallazgos en cuanto a que el PASST tiene una mayor estructuración, bases reglamentarias y normativas más rígidas, lo cual ha generado más solidez en el programa, pero menor accesibilidad para ciertos sectores empresariales y por consiguiente esa población laboral se encuentra sin ser incluida en el PAAST, pues las micro y pequeñas empresas, que, según datos del INEGI (2022), representan gran un porcentaje del 68% de empleos en la Ciudad de México, por encima de otros estados de la república. Lo cual genera varias interrogantes, principalmente en la integración y participación de las empresas y los programas de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Por otro lado, los resultados por alcaldía no fueron proporcionados por las distintas plataformas de datos abiertos y transparencia, lo cual indica que una parte de la hipótesis no se cumplió, al no poder tener acceso al desglose de información por alcaldía. En el

caso de ELSSA, existen más datos acerca de los alcances, en su diseño más flexible, ha permitido beneficiar a más de 243 mil personas trabajadoras en la Ciudad de México, al contar con capacitaciones presenciales y monitoreos por parte de los empleados para la obtención de distintivos, generando una mayor participación no solo de empleadores sino también de sus trabajadores. Sin embargo, tiene un alto grado de flexibilidad por su falta de sanciones, lo cual hace que el programa en el largo plazo, pueda ser susceptible a resultados que no generen resultados esperados,

Bibliografía

Instituto Mexicano del Seguro Social. *Sitio Web*. "Acercando el IMSS al Ciudadano" (2024, abril).

Revisado 29, 07, 2025, de https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202404/201?utm_source=

Instituto Mexicano del Seguro Social. *Sitio Web*. "Acercando el IMSS al Ciudadano". (2022, Agosto 15).

Revisado Julio 29, 2025, de <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202208/416?>

Instituto Mexicano del Seguro. *Sitio WEB*. "Acercando el IMSS al Ciudadano". (2024, May 5).

Revisado Julio 29, 2025, de <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202405/209>

Gema, P. (Ed.). (2014). *TEORÍA Y PRÁCTICA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS*. Tirant lo blanch.de

<https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/b43d1bff-086f-4e05-b88c-768a6b7d5954/content>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). *Ley Federal de los Trabajadores al*

Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional. Última

reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2024. Recuperado

el 24 de julio de 2025, de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). *Ley General de Salud* [PDF].

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGS.pdf>

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2023). Ficha de Monitoreo 2022-

2023: Atención a la Salud en el trabajo.

https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/FMyE_22-23.pdf

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2024). *Componente de*

Capacitación para la Productividad (STPS): Ficha de monitoreo 2024 [PDF].

https://www.coneval.org.mx/EvaluacionDS/MejorasUso/IPP/Documents/PPP24_Fichas_STPS.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2024.). Cámara de Diputados. Retrieved July

15, 2025, from <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

Entornos Laborales Seguros y Saludables. (2022, March 6). IMSS. Revisado Julio 15, 2025, de

https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/elssa/infografias/Desarrollo_Conceptual_ELSSA.pdf

Demografía de los Negocios. (n.d.). Inegi. Retrieved Julio 30, 2025, de

<https://www.inegi.org.mx/temas/dn/>

Instituto Mexicano del Seguro. “*Entornos Laborales Seguros y Saludables*”. *Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral*. Revisado Julio 7, 2025, de

<https://elssa.imss.gob.mx/>.

Gobierno de México. (2025). *Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030*. Diario Oficial de la Federación.

Recuperado el 30 de julio de 2025, de

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981072/PND_2025-2030_v250226_14.pdf

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2022). *Desarrollo conceptual de ELSSA* [PDF].

https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/elssa/infografias/Desarrollo_Conceptual_ELSSA.pdf

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2023). *Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA)*.

<https://elssa.imss.gob.mx/>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2023). *Informe de avance 2023: Programa Institucional del*

IMSS 2020–2024. <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/transparencia/rendicion/PIIMSS-2020-2024-InformeAvance2023.pdf>

Instituto Mexicano del Seguro Social. (s. f.). *Mapa interactivo del sitio E-LSSA*. Recuperado el 6 de

agosto de 2025, de <https://elssa.imss.gob.mx/Maps/IframeMap>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). *Módulo de Deporte, Práctica y Ejercicio Físico (MOPRADEF) 2015* [PDF].

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/mopradef/2015/doc/mopradef2015_resultados.pdf

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2021). *Ley del Seguro Social* [PDF].

<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

Instituto Nacional de Salud Pública. (2023, 10 de agosto). *La salud de los mexicanos en cifras:*

Resultados de la ENSANUT 2022. <https://www.insp.mx/informacion-relevante/la-salud-de-los-mexicanos-en-cifras-resultados-de-la-ensanut-2022>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)*. Gobierno de México.

<https://autogestionsst.stps.gob.mx/Proyecto/Publico/Default.aspx>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2020). *Plan sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020–2024* [PDF]. Gobierno de México.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/561747/Plan_Sectorial_de_Trabajo_y_Previsi_n_Social_2020-2024.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2014). *Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo* [PDF]. Gobierno de México.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/134257/Reglamento_Federal_de_Seguridad_y_Salud_en_el_Trabajo.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023). *Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: Versión integrada* [PDF]. Gobierno de México.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/845819/Reglamento_interior_2023_version_integrada.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016). *Ley Federal del Trabajo* [PDF]. Gobierno de México.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)*. Gobierno de México.

<https://autogestionsst.stps.gob.mx/Proyecto/Publico/Default.aspx>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016). *Ley Federal del Trabajo* [PDF]. Gobierno de México.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *NOM-036-1-STPS-2018, Factores de riesgo ergonómico en el trabajo—Identificación, análisis, prevención y control—Manejo y*

almacenamiento de materiales—Condiciones de seguridad y salud en el trabajo [Norma Oficial

Mexicana]. Diario Oficial de la Federación.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/407068/NOM_036_STPS_2018.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s. f.). *Ley Federal sobre Metrología y Normalización:*

Disposición sobre unidades de verificación (NOM-036-1-STPS-2017, Proyecto para consulta pública). *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado el 24 de julio de 2025, de

https://www.dof.gob.mx/normasOficiales/7468/stps11_C/stps11_C.html

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023, 1 de diciembre). *Lineamientos generales de operación del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo* [PDF].

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2017). *Seguridad y salud en el trabajo en México: avances, retos y desafíos* [PDF]. Gobierno de México.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/279153/Libro-Seguridad_y_salud_en_el_trabajo_en_Mexico-Avances_retos_y_desafios_Digital_.pdf

Secretaría de Educación Pública. (2020). *Programa sectorial derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2029–2024*. Diario Oficial de la Federación.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/562380/Programa_Sectorial_de_Educacion_2020-2024.pdf

Subdirección de Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo.

<https://autogestionsst.stps.gob.mx/proyecto/Content/doctos/LineamientosGenerales.pdf>

Negrier, E. (2007). *Políticas culturales: Francia y Europa del Sur*. Política y Sociedad

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers%27-health>

Morlino, L. (2010). *Introducción a la investigación comparada*. Alianza.

<file:///C:/Users/ivon.alberto/Downloads/Dialnet-LeonardoMorlinoIntroduccionALaInvestigacionCompara-9145922.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2023, 7 de julio). *Protecting workers' health*.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers%27-health>