

UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
SEDE CONCEPCIÓN - REY BALDUINO DE BÉLGICA

**ANÁLISIS COMPARATIVO DESCRIPTIVO DE LOS MODELOS Y
SISTEMAS DE GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS EN
EUROPA Y ESPAÑA RESPECTO A LOS UTILIZADOS EN
CHILE**

Trabajo de Titulación para optar al título
de Técnico Universitario en
PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Alumno:
Gonzalo Pettinelli Freire

Profesor Guía:
Victor Lizama Molina

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar agradecer a la Universidad Técnica Federico Santa María, y todos los docentes que fueron parte de mi proceso académico, donde logre desarrollarme y formarme como profesional. También agradecer a la Universidad Católica de Ávila, por recibirme en mi periodo de intercambio, dejándome conocer la cultura española y dándome una experiencia inolvidable de como es un intercambio u Erasmus.

A la vez quiero dar especial agradecimiento a la profesora María Angélica Ogalde, por toda la ayuda y disposición no solo durante el desarrollo de esta tesis, sino desde el inicio de mi formación en la universidad., siendo un ejemplo como docente y profesional. También agradecer a la profesora de la UCAV, Ana María San José Wery, por la información y consejos para poder desarrollar este trabajo, dándome la guía necesaria durante mi intercambio.

Por último y no menos importante agradecer a todos las personas que fueron partícipes de alguna u otra forma durante mi periodo académico y más, en especial a mi familia, amigos y a mi novia Giulia que estuvo en los momentos más difíciles, entregándome sus apoyo y sobretodo escuchándome cuando lo necesitaba, simplemente gracias ya que esto hubiese sido más difícil sin el apoyo y soporte que me dieron.

DEDICATORIA

En este trabajo quiero dejar una especial dedicatoria, a mi familia, sobre todo a mi padre y a mi madre por siempre apoyarme y darme las herramientas para lograr completar mi proceso académico, por escucharme y estar presentes siempre, sin duda todo se los debo a ellos. Gracias por enseñarme los valores que una persona debe tener y sobre todo como los debe aplicar, gracias por ser un ejemplo en mi vida, en especial a mi madre, que me ha dado la enseñanza más grande para mí, que es el de no rendirse frente a la adversidad y aprender a sobreponerse a las situaciones difíciles.

Por ultimo dedicar a este trabajo a mis compañeros con los que compartí este periodo, ya que hicieron de esto una experiencia inolvidable, llena de buenos momentos. Gracias Marion, Javi, Francisco, Victor, Jaime, Jose y Lucas.

RESUMEN

El presente análisis tiene por objetivo, realizar una comparación y descripción de los modelos y sistemas de gestión preventiva utilizados en Europa, España, respecto a los aplicados en Chile, a través de este análisis poder identificar las oportunidades de mejora, y las deficiencias existentes, todo esto validado por la legislación de ambas partes. Para esto se establece que modelo es; un marco de referencia para llevar a cabo la administración de una entidad. .

Se parte desde la premisa de que la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar dentro de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa, supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción. El desarrollo de tal actividad preventiva se hará organizando la prevención de acuerdo a legislación y políticas existentes.

Con el fin de dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, el empresario, debe establecer un sistema adecuado de gestión de la prevención de los riesgos derivados del trabajo que asegure el funcionamiento de todas las actividades preventivas que se desarrollen.

Una correcta gestión de la prevención mantiene bajo control los riesgos laborales, permitiendo identificarlos rápidamente, y facilitando el actuar de los diferentes departamentos implicados, con esto repercute en la disminución de accidentes y las enfermedades originadas a causa del trabajo, con el fin de tener empresas mas seguras, sanas y saludables.

Por tanto, la gestión de la prevención debe ser parte integra de la estrategia y de los objetivos de desarrollo de una empresa u organización, estando implicada en que cada uno sus objetivos.

Se establecerá quien se encuentra en mejor nivel, en materia preventiva bajo rango de aplicación, en base resultados cuantitativos y gráficos comparativos que evidencien las diferencias entre cada país.

Para lograr lo anterior, se evaluarán tanto el modelo y sistemas presentes de la Unión Europea, España y Chile, desde el punto de vista de las regulaciones legales que se le imponen a la prevención de riesgos, y de cómo a partir de dichas regulaciones, se trabajan y se efectúan los procedimientos en las empresas, respecto a lo que deben cumplir, al igual de como se realiza y se trabaja la gestión preventiva. Además se hará presente todo el complemento teórico de ambas partes con el objetivo de poder tener un análisis previo para desarrollar una comparación, descriptiva no solo desde el punto de vista legal sino, que a la vez se deje ver la estructura y la forma de desarrollo de los modelos y sistemas, llevados a cabo por la Unión Europea, España y Chile.

Una vez logrado lo anterior, se procederá a analizar las oportunidades de mejora que se pueden obtener, del análisis y comparación efectuado, con esto se darán acciones de mejora continua. A su vez se dejarán estipuladas las conclusiones respectivas al trabajo desarrollado, junto a ello las recomendaciones para lograr tener un buen sistema de gestión preventiva a nivel organizacional.

ÍNDICE

1.	<u>CAPÍTULO 1: GENERALIDADES</u>	
1.1	<u>INTRODUCCIÓN</u>	01
1.2	<u>OBJETIVOS A LOGRAR</u>	01
1.2.1	Objetivo General.....	01
1.2.2	Objetivos Específicos	02
1.3	<u>MÉTODO Y ALCANCE ESPERADO</u>	02
1.4	<u>JUSTIFICACIÓN DEL TEMA</u>	02
1.4.1	Personal.....	02
1.4.2	Social.....	03
1.4.3	Legal.....	03
2.	<u>CAPÍTULO 2: TEORÍA DEL MODELO Y LOS SISTEMAS DE LA GESTIÓN Y PREVENCIÓN</u>	
2.1	<u>CONCEPTOS</u>	04
2.2	<u>CONCEPTOS AVANZADOS</u>	05
2.3	<u>ELEMENTOS DE UN SISTEMA</u>	06
2.3.1	Elementos necesarios.....	07
2.3.2	Necesidad de un sistema de gestión.....	09
2.4	<u>HERRAMIENTAS PARA LA CONTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN</u>	10
2.5	<u>VÍNCULOS DE LA GESTIÓN PREVENTIVA CON MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD</u>	12
2.5.1	<u>VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE UN SIG</u>	14
2.6	<u>SISTEMAS DE GESTIÓN SIMILARES E IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTION</u>	19
3.	<u>CAPÍTULO 3: GESTIÓN DE RIESGOS</u>	
3.1	<u>INTRODUCCIÓN</u>	25
3.2	<u>ETAPAS Y MÉTODOS</u>	27
3.3	<u>MÉTODOS CUALITATIVOS</u>	28
3.4	<u>MÉTODOS CUANTITAVOS</u>	28
3.5	<u>VALORACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS</u>	29
3.6	<u>METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES</u>	30
4.	<u>CAPÍTULO 4: DESCRIPCIÓN DE MODELO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE EUROPA, ESPAÑA Y CHILE</u>	
4.1	<u>INTRODUCCIÓN</u>	31
4.2	<u>DESCRIPCIÓN UNIÓN EUROPEA</u>	31
4.3	<u>DESCRIPCIÓN ESPAÑA</u>	35
4.4	<u>DESCRIPCIÓN CHILE</u>	40

5.	<u>CAPÍTULO 5: NORMATIVA APLICABLE A LA GESTIÓN Y PREVENCIÓN</u>	
5.1	<u>INTRODUCCIÓN</u>	44
5.2	<u>LEGISLACIÓN UNIÓN EUROPEA</u>	44
5.3	<u>LEGISLACIÓN ESPAÑA</u>	45
5.4	<u>LEGISLACIÓN CHILE</u>	50
5.5	<u>DIFERENCIAS Y SIMILITUDES CLAVES</u>	52
6.	<u>CAPÍTULO 6: ACTUALIDAD DE LA GESTIÓN DE RIESGOS, PARA LOS MODELOS Y SISTEMAS</u>	
6.1	<u>NORMA OHSAS 18001</u>	55
6.2	<u>NORMA ISO 45001</u>	57
6.3	<u>BÚSQUEDA DEL ESTÁNDAR INTERNACIONAL</u>	60
7.	<u>CAPÍTULO 7: DIAGNOSIS Y EVALUACIÓN PERIÓDICA DE LOS SISTEMAS</u>	
7.1	<u>INTRODUCCIÓN</u>	62
7.2	<u>DIAGNOSIS DEL SISTEMA DE GESTIÓN</u>	62
7.3	<u>EVALUACIÓN DEL SISTEMA</u>	62
8.	<u>CAPÍTULO 8: COMPARACIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES</u>	
8.1	<u>COMPARACIÓN UNIÓN EUROPEA, ESPAÑA Y CHILE</u>	64
8.1.1	Figuras y tablas.....	64
8.2	<u>CONCLUSIONES</u>	67
8.2.1	Oportunidades y recomendaciones de mejora continua.....	68
9.	<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	70

INDICE DE FIGURAS

Figura 2-1 ¿Qué es un sistema de gestión?	06
.....	
Figura 2-2 Funciones genéricas.....	09
Figura 2-3 Modelo integrado de gestión.....	13
Figura 2-4 Sistema integrado de gestión.....	14
Figura 2-5 Funciones integradas SG.....	18
Figura 2-6 Ciclo PHVA.....	19
Figura 2-7 Sistema de gestión.....	25
Figura 3-1 Gestión del riesgo.....	27
Figura 6-1 ISO 45001 Estructura.....	63
Figura 6-2 Plan acción ISO 45001.....	64
Figura 6-3 Requisitos ISO 45001.....	65
Figura 8-1 Tasa Mortalidad UE.....	71
Figura 8-2 Fallecidos y mortalidad por accidentes de trabajo. España. 1980-2021.....	72
Figura 8-3 Tasa mortalidad trabajo por países.....	72
Figura 8-4 Accidentes por sector España.....	73
Figura 8-5 Tasa de mortalidad por accidentes ne Chile.....	73
Figura 8-6 Accidentes por sector Chile.....	74

INDICE DE TABLAS

Tabla 2-1 Funciones genéricas.....08

Tabla 2-2 Herramientas claves para un SG.....12

Tabla 2-3 Elementos sistema de gestión.....17

Tabla 2-4 Sistema integrado de seguridad y medio ambiente basado en el SCIS.....20

Tabla 2-5 Sistema presentado en el libro S.G.S.S.....21

Tabla 2-6 Sistema de calidad UNE/EN/ISO 9001-94.....22

Tabla 2-7 Sistema de medio ambiente UNE 77-801-94.....23

Tabla 2-8 Sistema experimental UNE 81-900-96.....23

Tabla 3-1 Elementos generales en la prevención de riesgos.....28

Tabla 3-2 Matriz de estimación cualitativa del riesgo.....31

Tabla 3-3 Metodología de evaluación de riesgos laborales.....32

Tabla 5-1 Metodología de evaluación de riesgos laborales.....57

SIGLAS Y SIMBOLOGIA

SIGLA

AENOR	: Asociación española para la normalización.
CAE	: Coordinación de actividades empresariales.
CPHS	: Comité paritario de higiene y seguridad
DPR	: Departamento de prevención de riesgos.
DS	: Decreto supremo.
INSHT	: Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.
LPRL	: Ley de prevención de riesgos laborales.
NTP	: Nota técnica de prevención.
RD	: Real decreto.
RSP	: Reglamento de los servicios de prevención.
SCIS	: Sistema de cobertura interior de salud.
SG	: Sistema de gestión.
SGPRL	: Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.
SST	: Seguridad y salud en el trabajo.
SIG	: Sistema integrado de gestión.

CAPÍTULO 1:
GENERALIDADES

1.1 INTRODUCCION

Dada la oportunidad del autor de esta tesis, en poder realizar un intercambio bilateral, en España, en la Universidad Católica de Ávila, es que surge el planteamiento del tema a desarrollar, para así analizar en qué grado se encuentra la gestión de riesgos y sus modelos, en conjunto a sus sistemas, del país en este caso Chile, en comparación con España y la Unión Europea.

En base a este análisis se pretende realizar un estudio y explicación de los conceptos asociados al tema a desarrollar, la legislación pertinente de cada país, y todo lo que es el marco teórico respectivo, para así lograr efectuar la comparación entre los países mencionados, y conocer la brechas existente en materia de prevención y gestión. Con esto más la vivencia y experiencia del autor al estar presente en cada país, se obtendrá las oportunidades de mejora y las conclusiones respectivas.

1.2 OBJETIVOS A LOGRAR

De acuerdo a la premisa anterior, es que se plantea lograr los siguientes objetivos, a partir de un objetivo general, que trae consigo cuatro objetivos específicos, que se desarrollaran a lo largo de esta memoria.

1.2.1 Objetivo general

Desarrollar un análisis comparativo descriptivo del modelo y sistemas de gestión preventiva, exigibles en la comunidad europea y España, respecto a Chile.

1.2.2 Objetivos específicos

1) Recopilar información relacionada con la gestión preventiva laboral de la Union Europea, España y de nuestro país.

2) Realizar un analisis y estudio de los diferentes modelos y sistemas de gestión preventiva utilizados para identificar sus principales características. y diferencias.

3) A través del análisis comprender e identificar estas diferencias para, lograr concluir en qué grado se encuentra Chile, respecto a España y la Unión Europea.

4) Determinar las oportunidades de mejora de la gestión preventiva de Chile de acuerdo al análisis y comparación efectuada.

1.3 METODO Y ALCANCE ESPERADO

Una gran mayoría de los accidentes que se producen habrían podido ser evitados, con una buena organización y gestión. Evidentemente conseguir un nivel óptimo de la gestión en toda sus partes, no es fácil y en este sentido, la presente tesis, tiene como alcance esperado, contribuir en manera analítica y técnica, a la mejora del modelo u sistemas de gestión preventiva.

Además se busca difundir y promover esta importante materia, dando una visión tanto del panorama nacional, español y europeo, desde la base legislativa a la vez de teórica de cómo se forma un modelo y sistema, como funciona este y que repercusiones trae sobre la empresa u organización; junto con esto la importancia de la gestión de riesgos, y como esta debe ser parte integral, dentro de la empresa, para lograr una cultura preventiva, que dote a la organización, de elementos claves, con el fin de tener una organización mas segura, sana y saludable.

Se estable una metodología de trabajo, de acuerdo a un análisis descriptivo, para llegar establecer comparaciones entre las partes involucradas, así lograr concluir y sostener en qué grado esta Chile, España y UE destacando sus diferencias y las oportunidades de mejora continua para nuestro país.

1.4 JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

1.4.1 Personal

Es de mi interés poder desarrollar este análisis comparativo descriptivo, para reflejar cuales son las deficiencias que presenta nuestro país en materia de gestión preventiva, que afectan directamente a los trabajadores y la organización, de acuerdo al modelo y sistemas de gestión vigentes, respecto a lo que sucede en Europa, España. A traves de eso poder desarrollar las oportunidades de mejora aplicables en nuestro país. Con esto contribuir a la

mejora del modelo y sistemas de gestión preventiva chileno. Además, dar a conocer las formas de gestión y organización de la prevención de riesgos en Europa y España.

1.4.2 Social

Diversos estudios han demostrado que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales van muchas veces asociados a una gestión deficiente. Una buena gestión implica el aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles, una implicación por parte de los medios humanos, y esto exige un lugar de trabajo seguro que proteja la salud y seguridad de los trabajadores, mejore su motivación y estado de ánimo, promueva la calidad de la producción y contribuya, en consecuencia a mejorar el rendimiento económico de la empresa. Esto en definitiva aportara a una mejora a nivel país.

A nivel social tanto para el estado o empresa, la prevención de riesgos es cada día más importante, para resguardar la salud y seguridad de los trabajadores, asegurando un bienestar económico tanto para la empresa, como para los empleados. Ya que una persona si se le aseguran ciertas condiciones, como salud, tranquilidad y progresión, será un trabajador mucho mas productivo para la empresa. En base esto es imprescindible Integrar la prevención de forma global en todos los ámbitos de la organización con el fin de evitar los hechos indeseados; se consideran como hechos indeseados, no solo los daños derivados del trabajo, sino también las malas prácticas, errores, repetición de trabajos, problemas de calidad, mal ambiente de trabajo, etc., y todos aquellos susceptibles de influir negativamente en la productividad de la empresa y repercutir de manera negativa en la salud de los trabajadores considerando como daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Es por ello que la aplicación de un sistema de gestión de riesgos laborales a las actividades de una empresa, o organización, asegura los objetivos éticos; de legalidad y exigencia de la sociedad, así como de productividad, rentabilidad y seguridad necesaria para el mantenimiento de las empresa u organizaciones. Esto aporta directamente a la sociedad y zona donde este la organización, dado que se aseguran estándares altos, y la empresa puede invertir mas en prevención, responsabilidad social corporativa, etc.

1.4.3 Legal

Al hablar de un modelo y sistemas de gestión preventiva, se debe saber que estos siempre deben estar amparados por la legislación vigente, ya sea nacional o internacional, u ambas. En base a esto se establecerá toda la normativa relacionada, teniendo un capítulo específico dentro de este análisis comparativo descriptivo, donde se presentara el marco legal vigente para cada uno de ellos.

CAPÍTULO 2:
TEORÍA DEL MODELO Y LOS SISTEMAS DE LA GESTIÓN Y PREVENCIÓN

2.1 CONCEPTOS

Para comenzar, se debe partir desde lo más básico, para comprender y tratar conceptos más avanzados ligados al tema en cuestión, por lo cual si se va al diccionario se encontrara las siguientes definiciones:

➤ El termino *modelo* proviene del concepto italiano *modello*. La palabra puede utilizarse en distintos ámbitos y con diversos significados. Aplicado al campo de las ciencias sociales, un modelo hace referencia al *arquetipo que, por sus características idóneas, es susceptible de imitación o reproducción*.

➤ El concepto de *gestión*, por su parte, proviene del latín *gesio* y hace referencia a la *acción y al efecto de gestionar o de administrar*. Se trata, por lo tanto, de la concreción de diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. La noción implica además acciones para gobernar, dirigir, ordenar, disponer u organizar⁽¹⁾.

De esta forma, la gestión supone un conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto, concretar un proyecto o administrar una empresa u organización

Por lo tanto, un modelo de gestión es un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad. Los modelos de gestión pueden ser aplicados tanto en las empresas y negocios privados como en la administración pública.

Esto quiere decir que los gobiernos tienen un modelo de gestión en el que se basan para desarrollar sus políticas y acciones, y con el cual pretenden alcanzar sus objetivos.

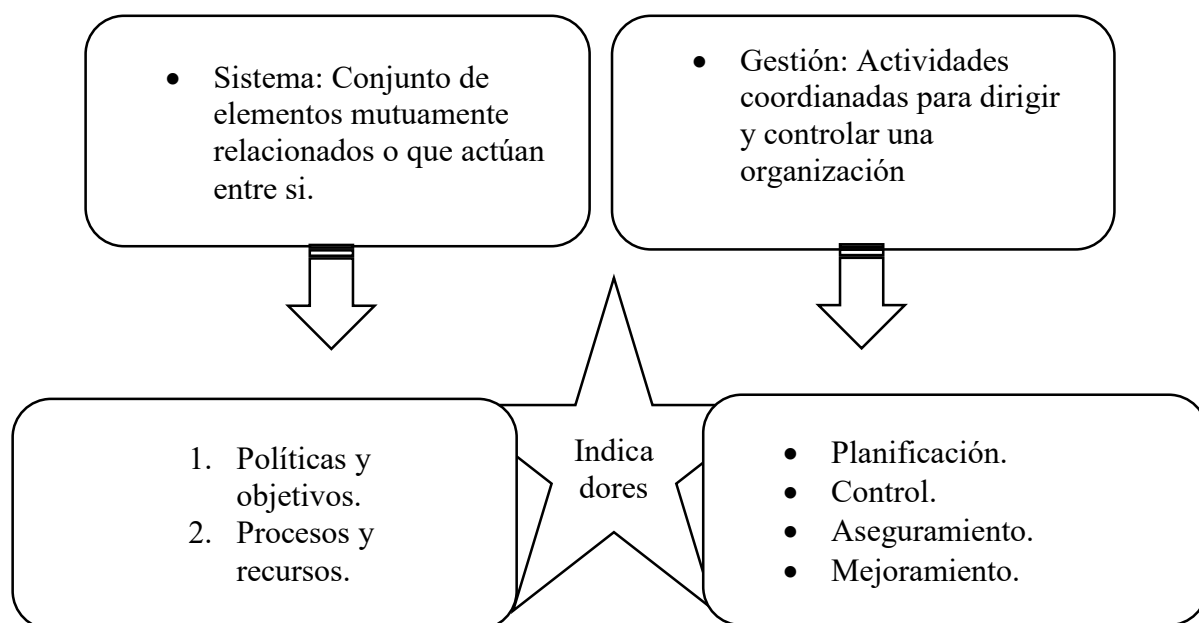
El modelo de gestión que utilizan las organizaciones públicas es diferente al modelo de gestión del ámbito privado. Mientras el segundo se basa en la obtención de ganancias económicas, el primero pone en juego otras cuestiones, como el bienestar social de la población.

Ahora bien, que sería un *sistema*, relacionado a la gestión preventiva, sería, un marco de referencia específico que incluye además de una política, una serie de elementos necesarios para lograr una eficiente gestión.

Con el desarrollo de la ISO: 45001, se paso a una estructura de alto nivel, que aporta un nuevo modelo u marco común a todos los sistemas de gestión, esta nueva estructura ayuda a las organizaciones a mantener una coherencia y un mismo lenguaje, en relación con las otras normas ISO.

¹ (Significados, 2013) Diferentes palabras y conceptos claves.

Figura 2 – 1 ¿Qué es un sistema de gestión?



Fuente:(isbl.eu/, 2021).

2.2 CONCEPTOS AVANZADOS

- **Sistema:** Un conjunto de elementos, procedimientos (medios o recursos) que actúan y se interrelacionan para alcanzar un objetivo.
- **Gestión de una actividad:** Implica la planificación, organización y control de su ejecución para alcanzar el objetivo deseado, cabe resaltar que esta gestión debe llevar consigo una eficiencia en la utilización de los recursos disponibles y la vez si es posible buscar la eficacia para completar la actividad.
- **Procedimiento:** Se entiende como la forma especificada de realización de una actividad: qué debe realizarse, cómo debe realizarse, cuándo debe realizarse, quién debe hacerlo, etc. Este procedimiento puede estar escrito, o simplemente ser comunicado, depende la importancia de este.
- **Proceso:** Para facilitar su gestión, las múltiples actividades que componen una actividad, más o menos compleja, pueden agruparse en procesos, convergentes o concatenados, siendo éste, por tanto, un conjunto de fases sucesivas de una actividad concreta o de varias.

➤ Sistema de gestión de la empresa: Cualquier empresa tiene un objetivo y desarrolla una actividad global para alcanzarlo. El sistema constituido para gestionar esta actividad que normalmente es complejo ya que está relacionada al objetivo principal de la empresa u organización, se denomina sistema de gestión de la empresa.

2.3 ELEMENTOS DE UN SISTEMA DE GESTION

“Un sistema es un conjunto de personas, recursos y procedimientos que interactúan de forma organizada, cualquiera que sea el nivel de complejidad, para realizar un determinado trabajo o conseguir un objetivo determinado”. (1)

Se pueden establecer o diseñar, diferentes sistemas de gestión que se acoplen mejor a las características propias de una organización determinada, pero la esencia debe ser común a todos ellos, aquí se presenta el modelo.

2.3.1 Elementos necesarios

En base la información entregada en el párrafo anterior, para establecer un sistema, deben considerarse como mínimo los siguientes apartados:

- Planificación: política, objetivos, programas, fijación de plazos, hacer previsiones y establecer métodos.
- Organización: estructura, funciones, responsabilidad y autoridad.
- Implantación: mecanismos y acciones de dirección, decisiones, motivación, comunicación, entrenamiento.
- Control y mejora: estándares, mediciones, evaluación, corrección y mejora.²

Según German Burriel Luna, Autor del libro Sistema de gestión de riesgos laborales e industriales.

“Estas funciones se llevan a cabo al menos en tres niveles diferentes dentro del sistema de gestión de una organización y con diferente peso de cada una de ellas”. (1)

Estos son:

- Estratégico: establecimiento y revisión de objetivos, su planificación y recursos.
- Directivo: proporcionar información y soporte para la motivación y dirección del personal de la organización
- Ejecutivo: asegurar que la asignación y realización de los trabajos específicos se realizan de forma efectiva y eficaz

De acuerdo a los niveles de actuación, las funciones de gestión tienen un diferente peso respecto a las otras, dentro del mismo modelo.

1 (luna, 1997) Sistemas de gestión de riesgos laborales e industriales.

2 (Integra, 2017) Sistemas de gestión.

1 (luna, 1997) Sistemas de gestión de riesgos laborales e industriales.

3 (Beight) Información para primordial para desarrollar un modelo de gestión

Es decir, en el nivel estratégico; la planificación es el 50%, de este nivel debido a la importancia que se requiere de una buena planificación, el otro 50% dentro de ese nivel, es de organización con un 25% y control con un 25%, el porqué de estas tres funciones es debido a, que al establecer el objetivo principal a abordar con el sistema, ese se debe planificar, organizar quien estará a cargo y como se distribuirá, y por último se controlan los recursos asociados.

En cuanto al nivel directivo, se cuenta con las cuatro funciones, cada una con un diferente peso relativo, debido al nivel asociado, dando como tal a planificación con un 25%, organización con un 25%, implantación con un 20% y por ultimo control el mayor porcentaje de un 30%, el cambio de peso entre cada una es por el requerimiento que atañe al nivel directivo.

Por último el nivel ejecutivo cuenta con las cuatro funciones, existiendo un peso relativo en cada una de ellas, nuevamente por el requerimiento debido al nivel. Se cuenta con planificación con un 30%, organización con un 15%, implantación con un 40%, y control con un 15%. Esto es debido por ejemplo a que en este nivel se requiere una mayor implantación, dirección y comunicación, debido a que existe una toma de decisiones en este nivel, donde se debe asegurar la asignación y realización de los trabajos.⁽³⁾

Ahora bien, de acuerdo con los criterios de calidad expresados en la B.S 5750 e ISO 9000 y los criterios de gestión medioambiental expresados en la B.S 7750, las funciones genéricas o elementos que siempre deben formar parte de cualquier sistema de gestión y por lo tanto, también en el de prevención de riesgos laborales, son:

Tabla 2 – 1 Funciones genéricas

Funciones o Elementos que siempre deben formar parte de un sistema de gestión	○ Política y principios programáticos. ○ Organización, responsabilidades y autoridad. ○ Normativa, procedimientos. ○ Implantación. ○ Control de resultados y medidas correctivas (auditorias) Mejora continua.
---	--

Funte: (Rothery, 1993)

³ (luna, 1997) Peso relativo de las funciones de gestión en diferentes niveles de actuación,

Se puede observar las mismas funciones en la siguiente figura

Figura 2-2 Funciones genéricas



Fuente: (Mina, 2017)

El cumplimiento y desarrollo de estas funciones exigen multiplicidad de actividades, que se desarrollaran a lo largo del presente tema.

En un modelo y sistema de gestión, los elementos y subelementos de la misma contienen los requisitos necesarios y reflejan “lo que se hace” en la materia de que se trate, debido a que como se ha mencionado, un sistema se adecua a las necesidades de la empresa u organización además del objetivo general que deba cumplir.

El “cómo se hace” pertenece a la normativa expresada en los reglamentos legales, especificaciones, estándares y procedimientos organizativos u operativos, pertenecientes a los elementos de gestión ya definidos, esta normativa se verá en el correspondiente capítulo 5.

Además, cabe mencionar que hoy en día para las empresas, la innovación resulta imprescindible para poder mantenerse en el mercado de forma competitiva, y esta no se refiere tan solo a nuevos productos o servicios, sino que abarca también nuevos métodos o procedimientos. Por tanto, la innovación debe aplicarse también a la gestión de la prevención en conjunto con las mejoras continuas que se vayan generando, esto con el fin de mantener estándares altos y asegurar tanto salud, como competitividad.

2.3.2 Necesidad de un sistema de gestión

Diversos estudios han demostrado que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales van muchas veces asociados a una gestión deficiente. Una buena gestión implica el aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles y ello exige un lugar de trabajo seguro que proteja la salud y seguridad de los trabajadores, mejore su motivación y estado de ánimo, promueva la calidad de la producción y contribuya, en consecuencia, a mejorar el rendimiento económico de la empresa.⁴

La aplicación de un sistema de gestión a las actividades de la empresa, u organización, en toda su extensión asegura los objetivos éticos, de legalidad y exigencia de la sociedad, así como de productividad, rentabilidad y seguridad necesarias para el mantenimiento en el tiempo de la empresa u organización.

La gestión de la función de la seguridad es del mismo rango y tan necesaria e importante como la gestión de otras funciones como la financiera, comercial, de recursos humanos, producción, etc.; porque arrastra un alto riesgo que llega incluso a afectar la supervivencia de la empresa que no lo considere así.⁵

Si se considera todos los puntos de pérdida, no solo los accidentes laborales u fallas en maquinarias y procesos sino los costes que acarrea, la falta de seguridad y prevención, se podría comprender la necesidad imperativa de contar un sistema de gestión efectivo, que asegure la seguridad y salud, con el fin de llevar a cabo una óptima prevención de accidentes u incidentes.

Se puede establecer que el contar con un sistema de gestión preventiva, establecido a través del modelo correspondiente, llega a resultados positivos para la empresa u organización, siempre y cuando este sistema, se realice en base una buena gestión, a través de los puntos ya mencionados. Por ello la necesidad un sistema ya que otorga a la vez un orden en los procesos y actividades que se desarrollen, además que contribuirá a la protección de los trabajadores, además de buscar la mejora continua en todos los diferentes procesos.

Además el cumplimiento estricto de la LPRL, requiere disponer de un sistema de gestión, que tenga en cuenta los puntos bases para su desarrollo.

⁴ (UE, 1993) Marco general de acción de la Comisión de la UE, en materia de seguridad, higiene y protección de la salud. Bruselas 19.22.93

⁵ (luna, 1997) Gabriel Burriel Luna

2.4 HERRAMIENTAS PARA LA CONTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN

El sistema puede desarrollarse para cualquier tipo de empresa u organización, aplicando los elementos que precise, pero manteniendo siempre los puntos estructurales del modelo. El sistema se puede adecuar a las actividades y peculiaridades de la organización que trate.

Cualquier sistema debe estar preparado y disponer de:

- Estructura organizativa y descripción de funciones con la definición de responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral.
- Documentación interna y externa reglamentaria debidamente actualizada para su adecuado cumplimiento, así como el de los objetivos definidos.
- Procedimientos y recursos para la identificación, valoración y reducción, hasta donde sea razonablemente posible de los riesgos en todas las actividades y tarea, ya sea de producción y mantenimiento, distribución u otras.
- Mecanismos para la evaluación, supervisión y control de las actividades, de forma que aseguren la adecuación del sistema, así como su evaluación y optima corrección de las desviaciones existentes y la mejora continua.
- Medios y recursos para realizar una labor divulgativa de comunicación, promoción, formación y entrenamiento que facilite y asegure la eficaz implantación del sistema.
- Medios humanos, técnicos y organizativos para enfrentarse y reducir las consecuencias de los posibles sucesos adversos que originen situaciones de emergencia.
- Recursos humanos y organizativos para el control de la salud laboral del personal.

Además, para dar cumplimiento a los puntos vistos y poder llevar a cabo una buena gestión, requiere de herramientas claves, las cuales se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 2-2 Herramientas claves para un SG

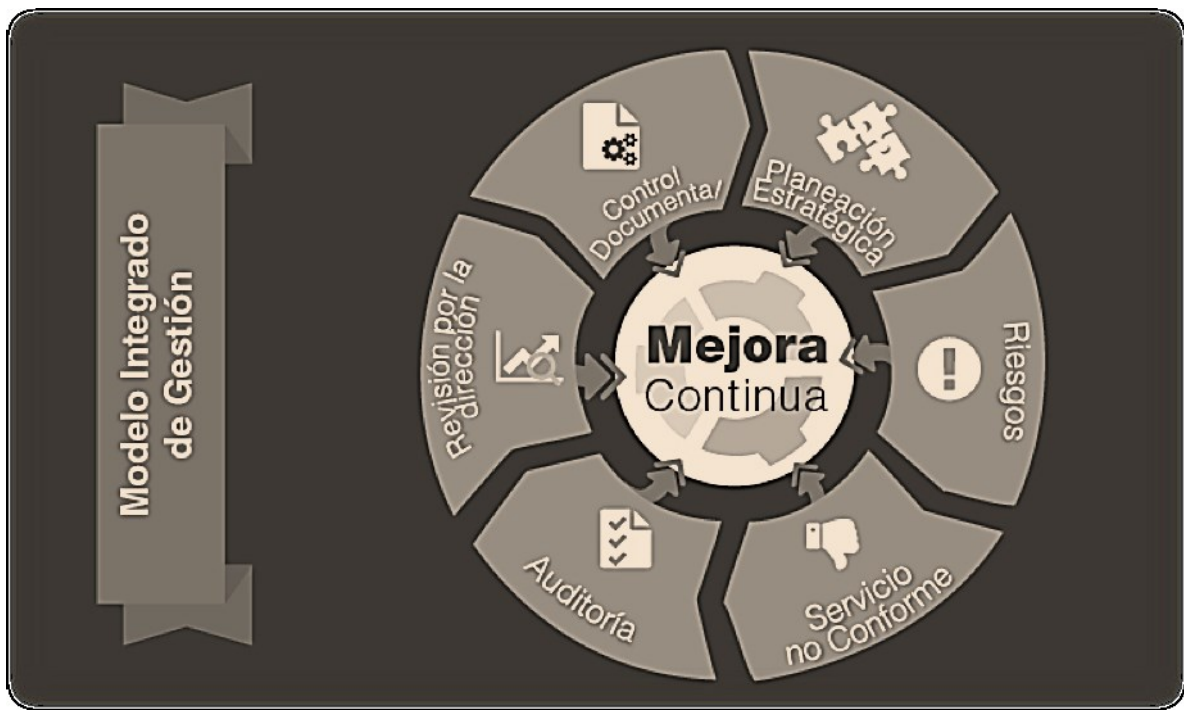
Herramientas claves:	1. Documentación actualizada de registros 2. Política 3. Comunicación y concienciación 4. Formación y entrenamiento 5. Proyectos y reformas 6. Compras y contratación de servicios 7. Control operacional 8. Sistema de emergencias 9. Control de distribución 10. Seguridad general y equipos de protección 11. Registro de accidentes e incidentes 12. Supervisión y calificación externa 13. Prevención y control de salud laboral 14. Diagnósis y revisión periódica del sistema 15. Organización y planificación 16. Innovación 17. Índice de cumplimiento de objetivos 18. Índice de pérdidas 19. Índice de acciones correctivas
----------------------	--

Fuente: (luna, 1997)

Estas son algunas herramientas u actividades que complementan y ayudan a mantener y llevar de mejor manera un sistema de gestión, lo principal es que de igual manera la empresa u organización lleve una auditoria de los puntos vistos y en general de la realidad de ella, visualizando sus riesgos presentes para así, ver y planear estratégicamente una forma de mitigar u controlar el riesgo presente y dar solución a ello, teniendo así una mejora continua del sistema, siempre y cuando exista la revisión periódica del mismo sistema.

El párrafo anterior puede estructurarse a través de la siguiente figura:

Figura 2-3 Modelo integrado de gestión



Fuente: (sertisoft, 2018)

En la presente figura, aparece el concepto de modelo integrado de gestión, la palabra clave es “integrado”, que hace referencia a la unión un solo modelo de varios puntos o actividades claves, que tienen en común los SG.

A lo anterior se explicara en detalle en la siguiente sección el porqué del concepto integrado.

2.5 VÍNCULOS DE LA GESTIÓN PREVENTIVA CON MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD

Según lo expresado en el libro de “Sistema de gestión de riesgos laborales e industriales” de la fundación Mapfre.

“La gestión de las funciones de protección ambiental, seguridad y calidad cubre un complejo entramado de asuntos de gran importancia para las industrias, organizaciones y la sociedad”.⁶

⁶ (luna, 1997) Sistema de gestión de riesgos laborales e industriales

Tradicionalmente, para la administración de estas funciones se había adoptado una aproximación técnica, basada en el desarrollo de estándares técnicos, requisitos y procedimientos.

No hace bastante tiempo que los altos directivos de grandes empresas a nivel internacional, se han dado cuenta de la importancia de agrupar e integrar todo en un solo sistema que sea dirigido de manera eficaz y eficiente, por profesionales competentes en cada función del sistema.

Figura 2-4 Sistema integrado de gestión



Fuente: ([tsbcstrategicbusinessconsulting4](#) 2021)

La gestión óptima no se puede llevar a cabo si los tres sistemas, correspondientes a la seguridad, medio ambiente y calidad, se estructuran sobre bases diferentes y por lo tanto con falta de congruencia, debido a las semejanzas y al denominador común que contienen.

Estas semejanzas se concretan en los siguientes puntos:

1. Tienen un objetivo en común en cuanto que las tres aumentan los beneficios de la cuenta de resultados, al reducir las pérdidas que por su deficiente gestión se producen.
2. El gestor o representante de cada una de las tres funciones debe mantener una independencia en relación con las otras funciones de producción, ventas, administración y mantenimiento, para evitar ser juez y parte, y preservar adecuadamente la seguridad, protección ambiental y calidad.
3. Son funciones staff sin mando jerárquico.

Ahora bien que se necesita o requiere un sistema integrado de gestión.

2.5.1 Ventajas y desventajas de un sistema integrado de gestión

Como se sabe, un Sistema Integrado de Gestión (SIG) es una plataforma que permite unificar los sistemas de gestión de una empresa que anteriormente se trabajaban en forma independiente con el fin de reducir costos y maximizar resultados.

Los SIG generalmente comprenden los Sistemas de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y de Salud en el Trabajo, sin embargo existen también modelos que están integrando al SIG la gestión de IT (Tecnologías de Información) o R+D (Investigación y Desarrollo) entre otros.

El más grande impulso para la adopción de los SIG ha sido la alineación de las normas ISO 45001: 2018, ISO 14001:2015 e ISO 9001:2015, lo cual ha permitido no solo simplificar el proceso de implementación sino el desarrollo de una documentación y normativa común para todos los sistemas. Como se puede apreciar, la Normativa ISO es el eje fundamental de todo SIG.

Integrar los sistemas de gestión es, en otras palabras, una forma de enfocar las actividades de una empresa para controlar integralmente y de forma eficaz las diferentes variables que son de claves para esta, colocando como objetivo máximo el logro de una política integrada de gestión asegurando así la competitividad y que se permita responder a las exigencias de los mercados, además sobreguardar la seguridad y salud de los trabajadores, en conjunto con el trabajo a nivel de medio ambiente y responsabilidad social corporativa.

Un SIG necesariamente va a requerir:

- La existencia de un único manual de gestión que va a asegurar que los procesos e instrucciones no se dupliquen.
- La implementación simultánea de cada uno de los sistemas con el objetivo de minimizar el periodo de implantación total del SIG en comparación con el tiempo que tomaría implementar los sistemas por separado.
- La distribución de los esfuerzos para que el diseño e implementación del sistema sea más rápido.
- Supervisión y cuidado absoluto por parte del equipo responsable de la implantación del sistema, pero que a su vez involucre a todos los miembros de la organización.
- El designar un responsable único para los tres sistemas y que cumpla las funciones de dirección técnica y corporativa diferenciada.

- Incorporar los sistemas de gestión completamente a las actividades operativas de la organización, entendiendo los requerimientos de calidad, medio ambiente y seguridad como una parte más de la gestión general.

- Mínimo registro y documentación.

- Objetivos, metas y políticas coherentes en el tiempo.

- La Dirección de la empresa deba ejercer un fuerte liderazgo y compromiso de manera que su equipo de colaboradores se enfoquen en implementar el SIG en forma eficiente.

Ventajas de los Sistemas Integrados de Gestión

Entre las principales ventajas de los SIG se pueden señalar las siguientes:

- Alineación de los objetivos de los distintos sistemas.
- Creación de sinergias.
- Optimización de los recursos.
- Reducción de costes.
- Simplificación de los requerimientos del sistema.
- Mejora de la motivación de los trabajadores.
- Mejora de la eficiencia y la productividad.
- Realización de auditorías
- Reducción de la documentación.
- Reducción de duplicidades entre políticas y procedimientos.
- Incremento de la satisfacción de los stakeholders.
- Dificultades de los Sistemas Integrados de Gestión

Dificultades de los Sistemas Integrados de Gestión

Entre las principales dificultades de los SIG se pueden señalar las siguientes:

- Necesidad de recursos
- Mayor coste de implantación.
- Elección del nivel de integración adecuado al nivel de madurez de la organización.
- Resistencia al cambio por parte de la alta dirección y del personal.
- Necesidad de formación del personal.
- Mayor esfuerzo en planificación, control de procesos y en toma de decisiones.

Estructura de los Sistemas Integrados de Gestión

Los SIG pueden representarse mediante una estructura en forma de árbol, presentan un tronco común que contiene el sistema de gestión común y tres ramas que se corresponden con cada área de gestión: calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales.

La estructura genérica para los sistemas de gestión integrados podría ser la siguiente:

- Política integrada de gestión.
- Planificación.
- Sistemas integrados de gestión.
- Formación y cualificación.
- Documentación del sistema y control.
- Implantación.
- Evaluación y control de los sistemas integrados de gestión.
- Mejora del sistema.
- Comunicación.

Finalmente, cabe destacar que el fin de todo SIG es el de racionalizar los esfuerzos, recursos, y costes destinados a la optimización de la gestión de la organización asegurando la calidad en cada una de las etapas del proceso.

Muchos de los elementos, subelementos y componentes de los sistemas de gestión son equivalentes, a continuación se indica una tabla de estos elementos:

Tabla 2-3 Elementos sistema de gestión	
ELEMENTOS EQUIVALENTES SG	• Política y liderazgo. • Organización. • Objetivos y programas. • Formación y entrenamiento. • Comunicación. • Control del diseño, fabricación y distribución. • Control de compras. • Auditorias.

	• Accidentes – Incidentes. • Acciones correctoras y preventivas. • Supervisión. • Procedimientos. • Registros. • Costes. • Documentación del sistema. • Medición de resultados. • Revisión periódica del sistema.
--	---

Fuente: (luna, 1997)

Estas semejanzas de la gestión hacen posible la elaboración de procedimientos comunes que son válidos, tanto para seguridad, como para medio ambiente y calidad.

Igualmente la realidad actual y estas semejanzas dan una expresión para estas tres funciones, expuestas en la siguiente figura:

Figura 2-5 Funciones integradas SG



Fuente: (<https://revista.aenor.com/>, 2021)

Las tres funciones repercuten en la mejora general de la gestión de una empresa u organización, imprimiendo un funcionamiento más homogéneo y coherente, lo que redunda en una mayor competitividad.

Las tres funciones mejoran la imagen de la empresa u organización tanto externa como internamente.

Es una necesidad que las tres funciones, mencionadas; que su gestión este soportada por un sistema integrado, capaz de administrarlas de una forma homogénea y consistente.⁷

En el libro de German Burriel Luna, sistemas de gestión de riesgos laborales e industriales, se dan diferentes alternativas de solución adoptadas para vertebrar los tres sistemas de gestión a saber:

- Syncrude Canada Limited Ha estructurado los sistemas de gestión de seguridad, medio ambiente y calidad sobre el denominado sistema de clasificación internacional de seguridad (SCIS), desarrollado originalmente por el Bird, y denominado también genéricamente sistema de gestión de pérdidas.
- Los estándares propuestos por la OSHA en los programas de gestión de seguridad y salud están alineados con muchos de los elementos de los sistemas de calidad definidos en la ISO 9001, y con los principios de la gestión de calidad total.
- En España la norma experimental UNE 81-900-96, para la implantación de sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales, elaborada por la asociación española para la normalización (AENOR) se ha estructurado sobre la UNE 77-801-94, equivalente a la B.S 7750, de medio ambiente.

Cabe resaltar que B.S 7750 es la norma británica BS 7750: Sistemas de gestión ambiental siendo esta el plano partida para la ISO 14000. La BS 7750 se diseñó para asegurar que las prácticas de gestión ambiental de una compañía sean congruentes con las metas establecidas y que su conformidad puede ser confirmada por terceras partes.

Ahora con la implantación internacional de las normas ISO, se hace toda mas fácil, al momento de adecuar o actualizar un sistema, dado que ya se encuentra una guía completa, de este tema en profundidad que de desarrollara en los siguientes capítulos.

Por último es de importancia mencionar que existe un ciclo en común para las tres funciones antes dichas y este queda claramente expuesto en la siguiente figura:

Figura 2-6 Ciclo PHVA



Fuente: (<https://revista.aenor.com/336/integrar-con-exito-sistemas-de-gestion.html>, 2018)

⁷ (Rosa, 2012) Sistemas integrados de gestión
(Sepúlveda, 2016) Sistema de gestión integral de riesgos

Este ciclo corresponde al trabajo continuo que se debe efectuar dentro de un sistema integrado de gestión.

2.6 SISTEMAS DE GESTIÓN SIMILARES E IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN

Existen diversos sistemas de gestión similares, con puntos clave el uno del otro, la concepción más clara para tratar lo que es un sistema de gestión es que; este es una metodología que ayudara a administrar mejor la empresa u organización, además de los procesos que se lleven a cabo, en base a acciones y toma de decisiones basadas en datos y hechos.

A través de esto se plantea en las siguientes tablas una serie de sistemas de gestión, para ver lo que poseen en común y a través de esto, dar a conocer cómo se puede y se debe implantar un sistema de gestión.

Tabla 2-4 Sistema integrado de seguridad y medio ambiente basado en el SCIS.

<u>SCIS.</u>	1. Liderazgo y administración. 2. Entrenamiento de la administración. 3. Inspecciones planificadas. 4. Análisis de tareas y procedimientos. 5. Investigación de accidentes e incidentes. 6. Observaciones de tareas. 7. Preparación de emergencias. 8. Reglas de la organización. 9. Análisis de accidentes e incidentes. 10. Entrenamiento del personal. 11. Equipos de protección personal. 12. Controles de salud. 13. Evaluación del programa. 14. Controles de ingeniería. 15. Comunicaciones personales. 16. Reuniones de grupo.
--------------	--

	17. Promoción general. 18. Contratación y colocación. 19. Control de compras y suministros. 20. Conocimiento de peligros y riesgos. 21. Evaluación de impacto ambiental. 22. Relaciones con la sociedad. 23. Seguridad fuera del trabajo.
--	---

Fuente: (luna, 1997)

Tabla 2-5 Sistema presentado en el libro S.G.S.S

<u>S.G.S.S</u>	1. Sistema de gestión de riesgos. 2. Política. 3. Documentación de actividad y registros. 4. Organización y planificación. 5. Comunicación y concienciación. 6. Formación y entrenamiento. 7. Gestión de riesgos. 8. Proyectos y reformas clientes. 9. Compras y contratación de servicios. 10. Control operacional. 11. Emergencias. 12. Control de distribución 13. Seguridad general y equipos de protección. 14. Accidentes e incidentes. 15. Prevención y control de la salud laboral. 16. Supervisión y calibración. 17. Auditoria. 18. No conformidades. Eficacia del sistema.
----------------	--

	19. Diagnósis y revisión del sistema.
--	---------------------------------------

Fuente: (luna, 1997)

Tabla 2-6 Sistema de calidad UNE/EN/ISO 9001-94

SC	1. Responsabilidades de la dirección. 2. Sistema de calidad. 3. Revisión del contrato. 4. Control de diseño. 5. Control de la documentación y los datos. 6. Compras 7. Control de los productos suministrados por los clientes. 8. Identificación y trazabilidad de los productos. 9. Control de los procesos. 10. Inspección y ensayos. 11. Control de los equipos de inspección, medición y ensayo. 12. Estado de inspección y ensayo. 13. Control de productos no conformes. 14. Acciones correctoras y preventivas. 15. Manipulación, almacenamiento, embalaje, conservación y entrega. 16. Control de los registros de calidad. 17. Formación. 18. Servicio posventa. 19. Técnicas de estadística.
----	--

Fuente: (AEC, 2018)

Tabla 2-7 Sistema de medio ambiente UNE-EN ISO 801:94

Sistema de medio ambiente	1. Política medioambiental. 2. Sistema de gestión medioambiental. 3. Responsabilidades de la dirección. 4. El efecto medio ambiental. 5. Los objetivos y metas. 6. El programa de gestión medio ambiental. 7. El manual y documentación. 8. El control operacional. 9. Registros de la gestión medioambiental. 10. Evaluación del sistema de gestión medioambiental. 11. Comunicación externa.
---------------------------	--

Fuente: (AEC, 2018)

Tabla 2-8 Sistema experimental UNE 81-900-96

Sistema experimental	1. Política de prevención de riesgos laborales. 2. El sistema de gestión en la prevención. 3. Responsabilidades. 4. La evaluación de riesgos. 5. Planificación de la prevención. 6. Los objetivos y metas en la prevención. 7. El programa de gestión en la prevención. 8. El manual y documentación. 9. El control de las actuaciones. 10. Registros de la prevención. 11. Evaluación del sistema de gestión.
----------------------	--

Fuente: (AEC, 2018)

Cabe mencionar que todos estos sistemas mencionados son la antesala para los sistemas que se poseen hoy en día que desarrollaran en detalle a medida del avance de este análisis comparativo descriptivo.

A la vez el porqué de su importancia, es por el hecho de las semejanzas que traen consigo cada uno, respecto al otro, sentando las bases para el marco actual.

Es cierto cada sistema está respaldado por su normativa específica, pero no es menos cierto que se pueden trabajar en conjunto, integrando el uno al otro para un trabajo en la empresa u organización que se desarrolle de forma unida para dar cumplimiento al objetivo primordial que se plantee.

Por lo cual como debe partir una empresa u organización para poder implantar un sistema de gestión, es de la siguiente forma.

Un sistema de gestión bien definido debe de responder las siguientes preguntas:

- 1.¿Qué se quiere lograr? – objetivos estratégicos (derivados de una estrategia de empresa)
- 2.¿Cómo se revisara si se logró? – definición de factores clave de éxito e indicadores
- 3.¿Qué se debe que hacer para lograrlo, quién, cuándo? – metas y responsables
- 4.¿Cómo se informa a quien lo tiene que hacer y se asegura que lo haga? – foros de gestión de desempeño con minutas.
- 5.¿Cómo saber si se está cumpliendo el objetivo? – revisión periódica de indicadores y reportes en foros de gestión de desempeño.
- 6.¿Qué se debe hacer para corregir incumplimientos? –planes de acción a desviaciones de indicadores, seguimiento a planes de acción.

¿Qué pasos se debe seguir para definir e implementar un sistema de gestión?

Un sistema de gestión idealmente debe estar vinculado a la planeación estratégica de la empresa, este sería el paso inicial, una vez revisada la estrategia del negocio tanto general como operacional:

- Alinear la estructura organizacional a las necesidades de la operación
- Identificar los Factores Clave de Éxito (FCE) respondiendo las siguientes preguntas:
 - ¿Qué se necesita para ser financieramente exitoso?
 - ¿Qué se necesita para que el cliente esté satisfecho?
 - ¿Qué se necesita para ejecutar cada proceso de manera eficiente?
 - ¿Qué se necesita para crecer como compañía y para que el personal desarrolle sus funciones de manera óptima?
- Basado en los FCE, definir los Objetivos Estratégicos (MOE).
- Establecer los indicadores necesarios para cumplir los objetivos.
- Desdoblar los indicadores a niveles gerenciales y mandos medios.
- Diseñar los tableros o paneles de control, así como bases de datos y reportes que lo alimenten.
- Calcular los periodos base y establecer las metas.
- Definir el sistema de comunicación (rutinas de medición de desempeño).
- Capacitar e implementar el sistema de gestión de desempeño.

Los indicadores forman parte esencial de un sistema de medición, y un sistema de medición es parte fundamental de un sistema de gestión, este último comprende planeación, asignación, medición (indicadores), evaluación, comunicación y retroalimentación, y por lo tanto mejorar el desempeño en la empresa (círculo de mejora).⁸

⁸ (Gutierrez, 2017) ¿Qué es un sistema de gestión y para qué sirve?

Figura 2-7 Sistema de gestión



Fuente: (Gutierrez, 2017)

El objetivo clave es formar una cultura de mejora continua y cultura preventiva, donde a través de un sistema de gestión se desarrollen los procesos y tareas, para cumplir con los objetivos establecidos.

CAPÍTULO 3:
GESTIÓN DE RIESGOS

3.1 **INTRODUCCIÓN**

En cuanto se refiere a gestión de riesgos, es hacia los riesgos laborales expresando el riesgo en la medida del daño físico, mortalidad de personas, o daño a las instalaciones que ocasiona un suceso.

Según el documento divulgativo del INSHT “Evaluación de riesgos laborales”, “La gestión de riesgos tiene como objetivo el análisis, valoración y control de los riesgos”⁹

- El análisis incluye la identificación de los peligros y la estimación o evaluación de los riesgos correspondientes.
- La valoración consiste en emitir el juicio de valor sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- El control constituye la toma decisiones respecto a las medidas preventivas a adoptar para la anulación o reducción del riesgo, la comprobación de su ejecución y la evaluación del riesgo residual si procede.

La actividad de gestión de riesgos se puede decir que constituye el corazón de la seguridad y prevención laboral, porque está focalizada a los peligros y riesgos derivados existentes en el lugar de trabajo. Estos constituyen el origen de los accidentes e incidentes, cuya eliminación o minimización de consecuencia son el objetivo prioritario de la prevención¹⁰.

Los elementos generales de la prevención de riesgos se pueden agrupar de la forma que se indica en la siguiente figura 3-1.



Fuente: (Figallo, 2016)

⁹ (INSHT, 2018) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

¹⁰ (luna, 1997) Sistemas de gestión de riesgos laborales e industriales.

Cabe resaltar que dentro de una empresa las diferentes especialidades deben trabajar en coordinación y fundamentalmente en aquellos aspectos comunes que constituyen las interfaces para la optimización y mayor eficacia de la prevención.

La gestión de riesgos permite introducir numerosas medidas preventivas, que pueden anular la posibilidad de accidente, eliminando el peligro en el origen, reduciendo la probabilidad de ocurrencia o disminuyendo sus consecuencias indeseables. Esta gestión debe constituir un proceso continuo que se ha de aplicar en las instalaciones desde su concepción hasta su demolición. A este respecto se debe tener en cuenta el pensamiento general compartido por todas las empresas líderes en el mundo y en expertos en seguridad, de que el coste de los análisis de riesgos realizados por especialistas es pequeño comparado con los beneficios que se obtienen¹¹.

Tabla 3-1 Elementos generales en la prevención de riesgos

Componentes del trabajo	Disciplinas de la prevención de la seguridad y salud laboral	Peligros de seguridad y salud laboral
Personas que realizan tareas	Seguridad	Lesiones por accidentes industriales y de trabajo
Instalaciones, equipos y materiales utilizados	Higiene industrial	Enfermedades profesionales
	Ergonomía	Enfermedades comunes
Sistemas de gestión	Medicina laboral	Fatiga nerviosa Fatiga muscular Trastornos por horario de trabajo Falta de motivación Relaciones conflictivas Dificultades en la toma de decisiones Insatisfacción general

(luna, 1997)

En la sección a continuación se mencionara las etapas que consta el proceso de gestión de riesgos, los métodos más utilizados para el análisis de los riesgos y como se realiza la estimación y control de riesgos.

Es de importancia resaltar que solo se hará mención de esto y se estipularan figuras y tablas que apoyaran lo mencionado, ya que no es el fin de este análisis comparativo descriptivo, realizar una descripción completa de toda esta materia, si el lector está interesado, se deja la bibliografía consultada, donde puede hallar toda la información y

¹¹ (luna, 1997) Sistemas de gestión de riesgos laborales e industriales.

definiciones correspondientes, tomas del libro de “Sistemas de gestión de riesgos laborales e industriales”, en conjunto con la normativa relativa al tema, además dentro de este capítulo y apartado se hace mención a definiciones encontradas en la “Guía de sistemas de gestión de seguridad y salud” de British Estándar Institution (Documento 94/408875), coincidentes asimismo con las expresadas en la norma UNE 81-902 EXP. AENOR 1996. Por último se toma información actual de gestión de riesgos basada en las normas internacionales que se verán más adelante.

3.2 ETAPAS Y MÉTODOS

La gestión de riesgos de acuerdo con su definición y los términos afines (ver conceptos básicos y avanzados), trata sobre la aplicación de la política de gestión, métodos, procedimientos y prácticas de trabajo enfocadas al análisis, evaluación y control de los riesgos existentes. Es decir la identificación de los peligros, estimación del riesgo sobre las personas o colectivos y bienes o medioambiente, evaluación sobre la tolerancia del riesgo y la decisión acción de medidas preventivas para su anulación u reducción. También incluye la reevaluación periódica en el caso de persistencia de un riesgo residual.

Es importante mencionar que el riesgo puede estimarse o calcularse.

Según German Burriel Lluna, plantea que en español se utiliza con frecuencia el término *estudio de seguridad*, que a la vez es impreciso en su alcance, por lo que su utilización requiere para mayor claridad una precisión de los contenidos que vaya a incluir en cada ocasión.

En base a lo anterior generalmente incluye como mínimo, los contenidos siguientes:

- Análisis histórico de accidentes.
- Identificación de peligros.
- Determinación de efectos.
- Estimación de consecuencias.
- Recomendaciones.

Aunque también puede incluir según el mismo autor, en su aceptación más amplia el contenido siguiente:

- Determinación de las causas.
- Estimación de las probabilidades.
- Estimación del riesgo cualitativa o cuantitativamente.
- Evaluación comparativa de los resultados, de donde se reducen las recomendaciones pertinentes.

Las medidas preventivas que generalmente se adoptan son las siguientes:

- Modificación del diseño físico.
- Cambio o inclusión de sistemas de control y seguridad.
- Revisión del procedimiento de operación.
- Cambio en las condiciones de operación.
- Cambio de los equipos o materiales de operación.
- Aumento de la frecuencia de inspección, calibración y mantenimiento de los equipos y componentes críticos.
- Mayor y mejor formación.
- Mejor coordinación y comunicación.¹²

¹² (luna, 1997) Flujo de gestión de riesgos

A través de lo planteado los métodos para los análisis de riesgos, atendiendo a los resultados que se pueden obtener, se clasifican en dos categorías:

- ✓ Métodos cualitativos.
- ✓ Métodos cuantitativos.

No obstante esta clasificación, los métodos cuantitativos se pueden utilizar también de forma cualitativa y los cualitativos de forma semicuantitativa.

3.3 MÉTODOS CUALITATIVOS

La aplicación de los métodos que se mencionan a continuación, dan un abanico de diferentes resultados, que son de la identificación de todo tipo de riesgos o peligros, dando a conocer sus causas originales, los efectos que traen consigo, y por último alguno de ellos en la forma de su aplicación también incorporan una estimación semicuantitativa del riesgo.

Los métodos cualitativos más utilizados son:

- I. Análisis preliminar de peligros (Preliminar hazard analysis, PHA).
- II. ¿Qué ocurriría si? (What if?).
- III. Lista de comprobación (Check list).
- IV. Análisis de seguridad de trabajo (Job safety analysis, JSA).
- V. Análisis de peligros y operatividad (Hazard operability analysis, HAZOP).
- VI. Análisis de modos de fallos y efectos (AMFE) (Failure, mode and effects analysis, FMEA).
- VII. Análisis de modos de fallo, efectos y criticidad (AMFEC) (Failure, mode, effects and criticality analysis, FMECA).¹³

3.4 MÉTODOS CUANTITATIVOS

La aplicación de los métodos cuantitativos permite obtener la respuesta numérica a las tres preguntas siguientes:

- ✓ Frecuencia de los sucesos (¿Cuántas veces?).
- ✓ Consecuencia de los sucesos (¿Cuál sería la gravedad del daño producido?).
- ✓ Riesgo resultante (¿Qué medidas correctivas complementarias se deben adoptar?).

Recordar que para obtener respuesta a estas preguntas y saber más información se puede consultar la bibliografía ya mencionada.

Los principales métodos cuantitativos para el cálculo de frecuencia que se utilizan en los análisis de riesgos, son:

- Análisis de árbol de fallos (Fault tree analysis, FTA).
- Análisis de árbol de efectos (Event tree analysis, ETA)
- Técnicas de asesoramiento sobre fiabilidad humana (HRA, human reliability assessment).

Conviene precisar que estos métodos cuantitativos para los cálculos de la frecuencia son utilizados también de forma cualitativa.¹⁴

¹³ (luna, 1997) Sistema de gestión de riesgos laborales e industriales.

¹⁴ (luna, 1997) Sistema de gestión de riesgos laborales e industriales

3.5 VALORACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS

De acuerdo con las etapas de la gestión de riesgos, una vez realizada la identificación de los peligros, y sus respectivas causas y efectos, además de la evaluación de las probabilidades y consecuencias consideradas anteriormente, se procede a la valoración y control de riesgos estimados o vistos, a través de esto se plantean tres etapas:

- Justificar la adopción de ciertas medidas preventivas por su coste o características específicas.
 - Establecimiento de un orden de prioridades entre las medidas preventivas acordadas para la eliminación o control de los riesgos.
 - Averiguar la eficacia de la adopción de una medida, estimando el riesgo con y sin dicha medida.
- Es importante resaltar que esta estimación ya sea de forma cualitativa o cuantitativa u semi, puede tener estas tres etapas.¹⁵

A la vez una herramienta importante para la estimación de riesgos, es la siguiente matriz de estimación cualitativa del riesgo, presentada en la siguiente tabla.

Tabla 3-2 Matriz de estimación cualitativa del riesgo			
Consecuencia	Probabilidad		
	Frecuente	Probable	Remoto
Grave Moderado Leve	Intolerable Alto Medio	Alto Medio Bajo	Medio Bajo Tolerable

Fuente: (luna, 1997)

- Frecuente: Cuando el daño puede producirse fácilmente.
- Probable: Cuando el daño puede producirse en una ocasión.
- Remoto: Cuando el daño es muy difícil que se produzca.

Para la asignación de consecuencia, es decir la severidad del daño, se utilizan los siguientes criterios

- Grave: Cuando pueda producir la muerte o lesiones graves.
- Moderado: Cuando pueda provocar lesiones que causen incapacidad transitoria, no produzcan lesiones graves.
- Leve: Cuando puedan producirse daños superficiales leves, como cortes, magulladuras, molestias, irritación, etc.

La valoración del riesgo consiste en emitir un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión. Esta únicamente debe ser realizada por personas competentes en la materia. Su resultado es el que toma como base para implantar las medidas precisas de control de riesgo, cuya descripción es la siguiente:

- El control del riesgo, constituye y comprende los siguientes puntos:
- Decisión respecto a las medidas que se van a implantar para la anulación o mitigación del riesgo.
 - Implantación eficaz de las medidas seleccionadas, ya sean de carácter técnico, modificando los equipos e instalaciones u organizativo. Para asegurar la implantación correcta de la medida, es preciso designar a un responsable y fijar un plazo para la misma, así como un responsable de comprobar ambos aspectos.

¹⁵ (administracion, 2017) Riesgos y gestión de riesgos en el contexto ISO

➤ Reevaluación periódica, cuando procesada, del riesgo residual y, fundamentalmente revisión del mismo, cuando pueda haber sufrido variaciones por la existencia de cambios o modificaciones en los procesos, equipos, materiales, organización o condiciones de trabajo. ¹⁶

3.6 METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Para presentar la metodología se planteara en la siguiente tabla.¹⁷

Tabla 3-3 Metodología de evaluación de riesgos laborales

1. Grupo de trabajo
2. Desglose de áreas de trabajo
3. Designación de operaciones, tareas a cada área
4. Selección de cuestionario para cada área
5. Identificación de peligros
6. Estimación de riesgos en áreas y operaciones asociadas
• Adopción de medidas y prioridades
• Responsables de implantación con fechas y verificación
7. Auditorias de la gestión
8. Inventario de puestos de trabajo asociados al área y operaciones de cada uno
9. Asignación de peligros u riesgos a cada puesto de trabajo
10. Relación nominal de personas con el mismo puesto de trabajo
• Información y formación
11. Recopilación de resultados e informatización

Fuente: (luna, 1997)

¹⁶ (luna, 1997) Sistema de gestión de riesgos laborales e industriales. “ gestión de riesgos”

¹⁷ (laborales, 2006) Ver Manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales

CAPÍTULO 4:
DESCRIPCIÓN DE MODELO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE EUROPA, ESPAÑA
Y CHILE

4.1 INTRODUCCIÓN

El presente capítulo, deja ver como desde la UE, España y Chile, implementan el sistema de gestión, partiendo siempre desde la base de un modelo, con esto se logra describir para posteriormente comparar esta información.

Es de importancia resaltar que cada estructura que toman, se base en la legislación actual sobre la materia tratada, dado esto esa se verá en profundidad en el siguiente capítulo.

A la vez cabe señalar que para el marco que utiliza España, es guiado por el de la UE, ya que como se sabe España siendo miembro de la UE, debe guiarse por el dictamen que estipula la unión, además que toma sus normas como legislativas, caso contrario es en Chile, donde el país no está en obligación de tomar ciertas normas internacionales, solamente si se desea se puede complementar con la materia entregada por la UE, España, etc.

Conociendo esto, a continuación se describirá el sistema, con su modelo respectivo, como es gestionado y cuáles son los elementos claves que lo conforman.

4.2 DESCRIPCIÓN UNIÓN EUROPEA

En el marco de salud y prevención los gobiernos nacionales son los responsables de organizar la asistencia sanitaria y garantizar su prestación. El papel de la UE consiste en complementar las políticas nacionales:

- Ayudando a los gobiernos de la UE a alcanzar objetivos comunes
- Generando economías de escala al poner en común los recursos
- Ayudando a los países de la UE a abordar retos compartidos como las pandemias, las enfermedades crónicas o el impacto de una esperanza de vida más larga en los sistemas de asistencia sanitaria.

La política sanitaria de la UE, aplicada a través de su estrategia sanitaria, se centra en:

- La prevención, sobre todo a través del fomento de estilos de vida más saludables
- La igualdad de oportunidades para todos por lo que respecta a la buena salud y la asistencia sanitaria de calidad (independientemente de los ingresos, el sexo, la etnia, etc.)
- La lucha contra las amenazas graves para la salud que afectan a más de un país de la UE
- El envejecimiento con buena salud
- El apoyo a los sistemas de salud dinámicos y las nuevas tecnologías.

Actuación específica de la UE:

- Elabora leyes y normas europeas para los productos y servicios sanitarios (medicamentos, dispositivos médicos, sanidad electrónica, etc.) y para los pacientes (por ejemplo, servicios de seguridad y salud que afectan a varios países de la UE).
- Proporciona herramientas a los países de la UE para ayudarlos a cooperar y establecer las mejores prácticas (actividades de promoción de la salud, factores de riesgo, gestión de las enfermedades y sistemas sanitarios, etc.)
- Financia proyectos a través del Programa de salud de la UE.

Ahora bien, en el marco de gestión preventiva la UE, se guía por lo siguiente:

La Unión Europea, a través de la “Directiva Marco” establece como obligación general de los empresarios el adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, cumpliendo con el principio de planificar la Prevención.

La prevención constituye la piedra angular de la estrategia europea en materia de seguridad y salud en el trabajo. En la práctica, obliga a analizar los procesos de trabajo para identificar riesgos a corto y largo plazo con ello adoptar medidas para evitarlos, en la medida de lo posible, o para mitigarlos, ya sea aplicando medidas preventivas o correctivas.

La prevención implica la gestión de riesgos. Esta gestión debe realizarse en colaboración, en base esto la UE, llega al consenso que toda gestión preventiva debe poseer lo siguiente:

- ❖ Un liderazgo eficaz y sólido.
- ❖ La participación de los trabajadores y el compromiso constructivo por su parte.
- ❖ Una evaluación y revisión continuas.

El liderazgo es una condición para el éxito. Con toda probabilidad, un enfoque preventivo resultará solo provechoso si recibe el apoyo de la dirección. Un liderazgo firme y visible con unos directivos comprometidos a todos los niveles proporcionan a este enfoque la dirección y el contenido adecuados. De esta forma se deja claro para todos que la seguridad y la salud constituyen cuestiones estratégicas en la empresa.

En la práctica, el liderazgo implica lo siguiente:

- La dirección asume un compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo como valor primordial de la organización y comunica tal compromiso a los empleados.
- Los directivos tienen una visión precisa del perfil de riesgos de la organización.

- La dirección predica con el ejemplo y demuestra la integridad de su liderazgo, por ejemplo, cumpliendo todas las normas de SST en todo momento.
- Aquellas funciones y responsabilidades de las personas implicadas en la prevención y gestión de los riesgos laborales quedan claramente definidas y planificadas y se someten a un seguimiento periódico.
- La prevención de riesgos laborales puede formar parte de la estrategia de sostenibilidad y/o de responsabilidad social corporativa de la empresa, y ser fomentada a lo largo de la cadena de suministro.

Un enfoque preventivo solo resultará efectivo si recibe el apoyo de la dirección. Un liderazgo firme y visible y unos directivos comprometidos a todos los niveles proporcionan a este enfoque la dirección y el contenido adecuados.

Participación de los trabajadores y compromiso constructivo de su parte:

El proceso bidireccional de participación de los trabajadores y de asunción de un compromiso constructivo por su parte es importante para el éxito de las iniciativas de gestión.

Los empresarios, con arreglo a la legislación europea, deben consultar con sus empleados las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. Tal obligación comprende el suministro de información, instrucción y formación, y la consulta propiamente dicha a los trabajadores y sus representantes. En algunos casos, la legislación nacional obliga a establecer comités de seguridad y a crear el puesto de representante de los trabajadores, con el de delegados de prevención.

La participación de los trabajadores contribuye al establecimiento de una cultura de diálogo. En este sentido, se les alienta a ellos y a sus representantes a participar en la toma de decisiones sobre seguridad y salud. Algunos empresarios van más allá y obtienen ventajas de ello. Por ejemplo, fomentan la participación activa y diaria de los empleados en materia de salud y seguridad, y les dan cabida en foros adicionales, como grupos de trabajo temáticos.

Una comunicación eficaz de abajo a arriba es fundamental: en ella se escucha a los trabajadores y se actúa en función de sus opiniones. Es igualmente importante que los trabajadores acepten su responsabilidad de atenerse a las normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo y que colaboren con la dirección de un modo constructivo y útil. Este proceso bidireccional genera una cultura en la que las relaciones recíprocas se basan en la colaboración, la confianza y la resolución conjunta de los problemas. Una vez consolidada esa cultura se pueden conseguir mejoras en el ámbito de la seguridad y de la salud.

La participación directa de los trabajadores no debe verse como una alternativa al sistema de representación. Se trata de dos vías diferentes que pueden utilizarse eficazmente, en función del marco nacional de que se trate y de las características específicas del lugar de trabajo.

Esta cultura de colaboración puede ofrecer ventajas como la reducción de las tasas de siniestralidad, la adopción de soluciones rentables y el aumento de la productividad de la mano de obra. Por último entrega unas tasas de absentismo más bajas y un mejor control de los riesgos en el lugar de trabajo.

La aportación de los trabajadores resulta especialmente valiosa en:

- La evaluación de riesgos.
- La elaboración de políticas e intervenciones.
- La formulación de observaciones pertinentes en la formación y la puesta en práctica de las actuaciones.

Evaluación y revisión continuas:

El seguimiento y la elaboración de informes son herramientas esenciales para reforzar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Son elementos constitutivos de un sistema eficaz de evaluación y revisión:

- Los procedimientos que obligan a informar lo antes posible a los miembros del Consejo de Administración y a los propietarios de la empresa de las deficiencias graves en materia de seguridad y salud.
- Los sistemas para recoger y comunicar datos precisos y oportunos de los incidentes que se produzcan, tales como las tasas de siniestralidad y enfermedades.
- Los mecanismos para incitar a los trabajadores a exponer sus opiniones y experiencias y para tenerlas en cuenta.
- Los informes periódicos sobre los efectos de mecanismos preventivos tales como los programas de formación y mantenimiento en materia de SST.
- Las auditorías periódicas sobre la eficacia de los controles y la gestión de los riesgos.
- La evaluación de los efectos sobre la salud y seguridad como consecuencia de cambios introducidos, tales como nuevos procesos de trabajo, nuevos procedimientos o productos.
- Unos procedimientos eficaces para la implantación de los requisitos legales nuevos y la modificación de los existentes.

“Las futuras empresas de éxito serán aquellas que, en el presente, sean capaces de combinar la visión y la previsión para invertir en innovación y en seguridad y salud de sus trabajadores”¹⁸

¹⁸ (AENOR, 2018) Claves para el éxito. Gestión de riesgos UE
(INSHT, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2018)

4.3 **DESCRIPCIÓN ESPAÑA**

La seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la actividad laboral constituyen una tarea sumamente compleja. El empresario, para dar cumplimiento a todas sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, debe disponer de un soporte humano, técnico y material para planificar y organizar las actividades preventivas, en definitiva, para gestionar la prevención de riesgos en la empresa u organización.

El empresario debe establecer un sistema adecuado de gestión de la prevención de los riesgos derivados del trabajo que asegure el funcionamiento de todas las actividades preventivas que se desarrollen en el ámbito de la empresa.

La prevención de riesgos laborales, como una de las actuaciones más importantes que se desarrollan en el seno de la empresa, debe integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se realiza, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.¹⁹

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica que todos ellos tienen atribuida la obligación de incluir la prevención de riesgos en cada una de las actividades que desarrollen y en todas las decisiones que adopten.

La gestión de la prevención de los riesgos laborales engloba el diseño de las directrices, la planificación y la implantación efectiva del sistema preventivo que se adopta en la empresa para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo.

El sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales es una parte importante de la gestión general de la organización empresarial que define la política en materia de prevención de riesgos laborales y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades y funciones, las actuaciones, los procedimientos y los recursos para llevar a cabo dicha política.

La adopción de un buen sistema de gestión de la prevención integrado en el conjunto de actividades de la empresa permite identificar y evaluar los riesgos, establecer objetivos y líneas de actuación preventiva para controlar esos riesgos y mejorar progresivamente las condiciones de trabajo.

Los asesores de prevención tienen que contribuir a que la gestión de la prevención en la empresa se desarrolle de la forma más adecuada para garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores.

¹⁹ (AENOR, 2018) Prevención de riesgos laborales

La gestión de la prevención de riesgos se desarrolla bajo un modelo preventivo cuyas principales características son:

- Prevención integral: garantizando la seguridad y la salud de los trabajadores frente a todos los riesgos derivados del trabajo.
- Prevención integrada: en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa.
- Prevención científica e interdisciplinar: es decir, se asienta en la intervención de profesionales especialistas en las distintas técnicas preventivas.
- Prevención participativa: fundamentada en los derechos básicos de los trabajadores de consulta y participación en materia preventiva.

Cualquier modelo de sistema de gestión que se utilice debe tener en consideración los siguientes aspectos:

- Política de prevención.
- Planificación de la prevención.
- Organización de la prevención.
- Seguimiento y control de las actuaciones.

A. Política de prevención:

El primer paso para implantar un sistema de prevención es el diseño de una política preventiva por parte de la dirección de la empresa. El empresario definirá los principios, objetivos y criterios que van a marcar el conjunto de actuaciones que se van a desarrollar destinadas a la mejora de las condiciones de trabajo.

Una vez marcadas las directrices de la política de prevención deben divulgarse para que todos los trabajadores y mandos de la empresa se familiaricen con ellas, las asuman y las integren en su actividad diaria.

Los delegados de prevención deben participar en el diseño de la política preventiva de la empresa ya que se trata de la base sobre la que se asienta el conjunto de las actuaciones que tiene que desarrollar el empresario en materia preventiva.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica que todos ellos tienen atribuida la obligación de incluir la prevención de riesgos en cada una de las actividades que desarrollen y en todas las decisiones que adopten.

B. Planificación de la prevención.

El empresario, para adoptar las medidas necesarias, debe partir del conocimiento de la situación mediante el análisis de las condiciones de trabajo y la consiguiente evaluación de los riesgos. Partiendo del resultado de la evaluación, debe planificar la actividad preventiva con el objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados, conforme a un orden de prioridades según la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos.

En el capítulo anterior se analizó la estructura y funcionamiento de la planificación, así como las características que debe reunir un plan de prevención:

- Diagnóstico de la situación. Evaluación de riesgos.
- Definición de los objetivos.
- Asignación de los recursos necesarios.
- Asignación de tareas. Funciones y responsabilidades.
- Programa de actuación.
- Programa de seguimiento.

C. Organización de la prevención.

La planificación y gestión de la actividad preventiva incluye, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos precisos para la consecución de los objetivos planteados en el diseño de la política de prevención.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a una de las siguientes modalidades:

- Asumiendo personalmente tal actividad.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

El empresario podrá adoptar alguna de estas modalidades de organización en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma

La adecuación del conjunto de actividades preventivas que tiene que adoptar el empresario como consecuencia de la evaluación de riesgos, queda garantizada a través de un doble mecanismo: la acreditación por la autoridad laboral de los servicios de prevención externos, y la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención cuando esta actividad la asuma el empresario con sus propios medios.

Los asesores de prevención deben participar en el diseño de la política preventiva de la empresa ya que se trata de la base sobre la que se asienta el conjunto de las actuaciones que tiene que desarrollar el empresario en materia preventiva.

D. Seguimiento y control de las actuaciones.

El empresario debe desarrollar una acción permanente en materia de prevención de riesgos laborales con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes en la empresa y adaptando las medidas de prevención adoptadas a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que afectan a la realización del trabajo.

Para que el mantenimiento y mejora de las actuaciones preventivas sea efectivo, es necesario realizar un seguimiento y control del sistema que permita obtener informaciones

precisas sobre la adecuación de las actuaciones desarrolladas y detectar las posibles deficiencias para planificar nuevas actividades.

En junio de 1996 AENOR publicó una serie de normas experimentales relacionadas con la implantación en las empresas de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales:

- Norma española experimental UNE 81900 EX. "Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales."

Describe una serie de requisitos necesarios para la implantación en la empresa de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, basándose en criterios similares a los que integran los sistemas de gestión de la calidad.

- Norma española experimental UNE 81901 EX. "Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la evaluación de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales."

Proceso de auditoría." Siguiendo el mismo concepto que las auditorías de los sistemas de calidad, facilita las directrices para la planificación, realización y documentación de auditorías de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales".

- Norma española experimental UNE 81902 EX: "Prevención de riesgos laborales. Vocabulario."

Define la terminología de utilización habitual en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

El empresario debe desarrollar una acción permanente en materia de prevención de riesgos laborales para perfeccionar los niveles de protección existentes en la empresa, adaptando las medidas de prevención adoptadas a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que afectan a la realización del trabajo.

En resumen, se puede establecer lo siguiente:

La prevención de riesgos laborales tiene por objeto promover y sobre guardar la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas adecuadas y los procedimientos necesarios. Para ello toda empresa de acuerdo con la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) debería desarrollar un Sistema de Prevención.

Para elaborar dicho sistema deben respetarse los principios recogidos en la propia LPRL y en el RSP. También es importante tener en cuenta que en el diseño y desarrollo del sistema han de participar los trabajadores, y que debería estar vinculado a los otros sistemas de gestión, como los de Calidad y Medio Ambiente. La integración de sistemas es

conveniente por motivos de racionalización y simplificación de procedimientos y por la propia sinergia mutua que generan.

Aunque la LPRL establece criterios de actuación para el diseño de sistemas preventivos no existe normalización obligatoria al respecto sobre sus características. Es el empresario quien deberá configurar el propio sistema a desarrollar

Lo que, si puede establecer como base según la legislación y documentación europea, española; es que todo sistema debe estar organizado por el modelo más básico de gestión que sería:

- Planificación: “Planificar significa prever anticipadamente lo que debe hacerse, conciliando recursos disponibles con los objetivos y oportunidades de la empresa.”
- Organización: “Organizar significa definir y atribuir claramente las tareas de cada uno, de modo que todos sepan exactamente lo que se espera como resultado.”
- Ejecución: “Ejecutar significa llevar a cabo las tareas necesarias para la consecución de lo planificado”
- Control: “Controlar es medir el desempeño de lo ejecutado, comparándolo con los objetivos y metas fijados; detectar las desviaciones y proponer las medidas necesarias para corregirlas”

Además, cabe mencionar que, para establecer una buena gestión preventiva, la documentación española sostiene que toda gestión preventiva de poseer como elementos claves:

- El compromiso de la dirección
- La organización preventiva
- Plan de prevención de riesgos laborales
- La evaluación de riesgos y la planificación preventiva
- Actuaciones preventivas básicas

Si se parte de la premisa de que todo accidente de trabajo, como cualquier incidente con potenciales daños, es un fallo de gestión y, por ello, es evitable si se realizan las acciones oportunas, se estará en condiciones de desarrollar un plan preventivo en el que la dirección asuma el compromiso que tiene en materia de Salud Laboral. La dirección es quien debe priorizar las actuaciones y transmitir a la línea jerárquica la importancia de prevenir daños, no sólo para cumplir lo legislado, sino también por las repercusiones que para la rentabilidad de la empresa suponen unas buenas condiciones de trabajo. El interés de la dirección debe traducirse en hechos. Las buenas intenciones servirán de muy poco si todo el personal con mando, en contacto con las situaciones de riesgo, no se preocupa lo necesario para evitarlas y lograr que el trabajo se realice de forma correcta. Por ello, es necesario determinar funciones y responsabilidades en este campo, elaborar un programa de trabajo y disponer de una organización que esté implicada en su desarrollo. La realización de auditorías periódicas sobre la gestión y el desarrollo del programa es algo necesario para la validación o corrección del sistema preventivo existente en la empresa.²⁰

²⁰ (INSHT, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2018)

La implantación de un sistema de gestión, es el proceso mediante el cual una organización pone en funcionamiento los procedimientos del sistema de gestión de la prevención de los riesgos laborales.

La implantación de los procedimientos generales es la fase principal y más importante en el establecimiento de un SGPRL, de forma que se vayan cumpliendo los hitos u objetivos previstos.

Para que el funcionamiento del SGPRL sea correcto los gerentes, los mandos intermedios, los encargados y los empleados necesitan métodos y herramientas de gestión y trabajo que les permitan actuar correctamente, no sólo contemplando mejoras en los procesos productivos, sino actuando directamente en la gestión de los procesos preventivos

Este planteamiento tiene como reflejo las implantaciones por ejemplo los sistemas de calidad según ISO 9000:2000, Gestión Medioambiental ISO 14000, planes de trabajo, métodos de uso, manuales de procedimientos o normativos ,todo esto, genera una ascendente convicción en la capacidad de reducir la siniestralidad a través del establecimiento de Sistemas de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL), todo estos sistemas, herramientas u planes funcionan en conjunto para el objetivo común de asegurar la salud, seguridad de los trabajadores y además de la productividad de la empresa, o gran escala la productividad y desarrollo de un país.²¹

4.4 DESCRIPCIÓN CHILE

Se considerará que la prevención se ha integrado en la gestión y realización de una actividad si su procedimiento de ejecución se ha fijado y se aplica respetando los requisitos preventivos exigibles (y no sólo los productivos) y si las personas que intervienen en su gestión y ejecución disponen de la formación e información necesarias para el desempeño de sus funciones.

La normativa de referencia sobre prevención de riesgos profesionales y laborales establece que la actividad preventiva debe integrarse en la empresa, en todos sus estamentos, que garantice el resultado positivo de su implantación y que permita valorar, objetivamente, el grado de efectividad alcanzado. Ello implica una sistematización en el modo de realizar el trabajo, definiendo aquellas condiciones que caracterizan el mismo que nos aseguren el mantenimiento de la salud de los trabajadores que forman parte de la empresa.

La norma exige el requisito de disponer de un sistema de gestión que permita el control del riesgo al que pudiera estar sometido un trabajador y garantice la salud y seguridad de éste. No establece cuál debe ser el sistema, pero a través de la legislación vigente en el país, se sostiene que existe un modelo para poder desarrollar un sistema de gestión.

Según lo expuesto en D.S 76 en su Art. 8 sostiene que:

Se entenderá por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al conjunto de elementos que integran la prevención de riesgos, a fin de garantizar la protección de la salud y la seguridad de todos los

²¹ (AENOR, 2018) Planteamiento de normas.

trabajadores. En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores, sin importar su dependencia, sea más de 100, el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión. En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores, sin importar su dependencia, sea más de 50 y hasta 100 y la empresa principal cuente con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, éste dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión. En caso que la empresa principal no cuente con dicho Departamento, podrá solicitar la asistencia técnica de su organismo administrador de la Ley N°16.744.

El Sistema de Gestión de la SST deberá considerar, entre otros, los siguientes elementos:

- Política de seguridad y salud en el trabajo: Esta política establecerá las directrices que orientarán todos los programas y las acciones en materias de seguridad y salud laboral en la obra, faena o servicios, debiendo explicitar, a lo menos: el compromiso de protección de todos los trabajadores de la obra, faena o servicios; el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia; la participación de los trabajadores, así como el mejoramiento continuo de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Dicha Política deberá ser puesta en conocimiento de todos los trabajadores.

- Organización: Se deberá señalar la estructura organizativa de la prevención de riesgos en la obra, faena o servicios, indicando las

Funciones y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos, en particular la correspondiente a la dirección de la o las empresas; el o los Comité(s) Paritario(s); el o los Departamentos de Prevención de Riesgos y los trabajadores.

- Planificación: Esta deberá basarse en un examen o diagnóstico inicial de la situación y revisarse cuando se produzcan cambios en la obra, faena o servicios.

El diagnóstico deberá incluir, entre otros, la identificación de los riesgos laborales, su evaluación y análisis, para establecer las medidas para la eliminación de los peligros y riesgos laborales o su reducción al mínimo, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo. Este diagnóstico deberá ser informado a las empresas y los trabajadores involucrados al inicio de las labores y cada vez que se produzca algún cambio en las condiciones de trabajo.

Asimismo, deberá confeccionarse un plan o programa de trabajo de las actividades en materia de seguridad y salud laboral, que contenga las medidas de prevención establecidas, los plazos en que éstas se ejecutarán y sus responsables, las acciones de información y formación, los procedimientos de control de los riesgos, planes de emergencia, la investigación de accidentes.

Dicho plan o programa deberá ser aprobado por el representante legal de la empresa principal, y dado a conocer a todas las empresas presentes en la obra, faena o servicios, a los

trabajadores y sus representantes, así como a los Comités Paritarios y Departamentos de Prevención, debiendo establecerse la coordinación entre las distintas instancias relacionadas con las materias de seguridad y salud en el trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, la empresa principal deberá vigilar el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de la obligación de informar a sus trabajadores de los riesgos que entrañan las labores que ejecutarán; las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos y los métodos de trabajo correctos; la entrega y uso correcto de los elementos y equipos de protección; la constitución y el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, cuando corresponda.²²

- Evaluación: Se debe evaluar periódicamente el desempeño del Sistema de Gestión, en los distintos niveles de la organización. La periodicidad de la evaluación la establecerá la empresa principal para cada obra, faena o servicios.
- Acción en Pro de Mejoras o correctivas: Se debe contar con los mecanismos para la adopción de medidas preventivas y correctivas en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir las mejoras que requiera el Sistema de Gestión de la SST.

Todo esto es aplicado sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios.

La integración de la prevención de riesgos laborales en el seno de una organización persigue fomentar una actitud proactiva y responsable hacia la seguridad y salud en todos los niveles de la empresa, con la participación de todo su personal en las tareas preventivas y en la gestión propia del riesgo, la adopción de medidas preventivas y correctoras, así como la promoción de comportamientos y actitudes seguras, todo ello dentro de un proceso de mejora continua.²³

Además de esto la legislación chilena exige dentro de una empresa ya sea pequeña o grande los siguientes instrumentos de prevención, que acompañaran al sistema de gestión establecido por la empresa.

a) Reglamento de Higiene y Seguridad: Especificado por la Ley N° 16.744, es un instrumento de carácter obligatorio para todas las empresas, independiente del número de trabajadores de ésta. Este reglamento debe contener las obligaciones a las cuales se encuentran sujetos los trabajadores en materias de Higiene y Seguridad al interior de la empresa.

b) Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad: Especificado por el Código del Trabajo, este instrumento es aplicable para las empresas que tengan contratados normalmente 10 o más trabajadores permanentes. Este reglamento, además de lo señalado en el reglamento de higiene y seguridad, debe contener elementos asociados a la relación contractual laboral entre

²² (ACHS, 2017) Prevención de riesgos laborales, comité paritario y departamento de prevención.

²³ (ACHS, 2017) Prevención de riesgos laborales

empleador y trabajador, entre ellas las jornadas de trabajo, fechas de pago, obligaciones y deberes de las partes y cumplimiento laboral entre otros.

c) Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS): Especificado por la Ley N.º 16.744, este instrumento es de conformación obligatoria en aquellas empresas con más de 25 trabajadores y se encuentra conformado por 3 representantes de los trabajadores y 3 del empleador. Dentro de sus principales funciones, las cuales se encuentran especificadas en el DS N.º 54/69 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra la de vigilar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos al interior de la empresa.

No obstante, lo anterior, para el caso de empresas con un número de trabajadores mayor a 49, el instrumento exigido es:

•Departamento de Prevención de Riesgos (DPR): Especificado por la Ley N.º 16.744, este instrumento es de conformación obligatoria en aquellas empresas con más de 100 trabajadores. Debe estar a cargo de un experto en prevención de riesgos y dentro de sus principales funciones, las cuales se encuentran especificadas en el DS N.º 40/69 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra la de planificar, ejecutar y promover acciones de prevención al interior de la empresa.

Es importante explicitar que los instrumentos presentados son complementarios. Por ejemplo, si una empresa cuenta con 112 trabajadores, ésta deberá contar con un reglamento de orden, higiene y seguridad, al menos con un CPHS y un DPR respectivamente.

Otro concepto importante de señalar es que, a través de estos instrumentos, el empleador debe dar cumplimiento a la obligación de informar a los trabajadores respecto de los riesgos a los cuales éstos se encuentran expuestos, en concordancia con lo señalado en el DS N.º 40/69 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Por último, como parte de las asesorías preventivas que proporciona el OAL al cual se afilie la empresa, se presenta apoyo técnico respecto de la confección de reglamentos internos como también para la conformación y funcionamiento del CPHS y del DPR respectivamente.²⁴

²⁴ (Robles, 2013) Guía para la gestión de los riesgos laborales para la micro y pequeña empresa (mypes) (IST, 2017) Prevención de riesgos laborales

CAPÍTULO 5:
NORMATIVA APLICABLE A LA GESTIÓN Y PREVENCIÓN

5.1 INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo, se entregara la normativa Y legislación relativa al tema tratado a lo largo de este análisis, partiendo desde UE, a España, para cerrar con Chile.

La importancia de este capítulo radica en que la materia tratada, debe estar respaldada por la legislación correspondiente, en base a esto, se entrega toda la bibliografía consultada, y se estipularan citas textuales de las diferentes normativas, dado que la extensión de esta tampoco es el objeto total de este análisis.

Cabe mencionar que Chile ha tomado guía de la normativa presentada de la UE y España, obviamente aplicándola al estado y necesidades del país.

Para comenzar se verá la normativa de la UE, dando el rol que cumple para con sus países miembros, incluido España. Dando continuación la normativa española y como sus directrices estipulan la materia en cuestión tratada sobre modelos y sistemas de gestión.

Se finalizara con la normativa de Chile, dando desde el punto de vista legislativo como el tema es normado a nivel país.

5.2 LEGISLACIÓN UNIÓN EUROPEA

La legislación europea parece haber sido razonablemente eficaz en la tarea de animar a las empresas a gestionar la salud y la seguridad en el trabajo (SST) mediante la aplicación de un planteamiento coherente y sistemático.

La Unión Europea, a través de la “Directiva Marco” establece como obligación general de los empresarios el adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, cumpliendo con el principio de planificar la Prevención.

Además de esto la UE, buscara y fomentara lo siguiente:

La Comisión fomentará la colaboración entre los Estados miembros y facilitará la coordinación de sus acciones en los ámbitos de la política social tratados en el presente capítulo, particularmente en las materias relacionadas con:

- ❖ El empleo.
- ❖ El derecho del trabajo y las condiciones de trabajo.
- ❖ La formación y perfeccionamiento profesionales.
- ❖ La seguridad social.
- ❖ La protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales
- ❖ La higiene del trabajo.
- ❖ El derecho de sindicación y las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores.

A tal fin, la Comisión actuará en estrecho contacto con los Estados miembros, mediante estudios, dictámenes y la organización de consultas, tanto para los problemas que se planteen a nivel nacional como para aquellos que interesen a las organizaciones internacionales, en particular mediante iniciativas tendentes a establecer orientaciones e indicadores, organizar el intercambio de mejores prácticas y preparar los elementos necesarios

para el control y la evaluación periódicos. “Se informará cumplidamente al Parlamento Europeo. Antes de emitir los dictámenes previstos en el presente artículo, la Comisión consultará al Comité Económico y Social.”²⁵

Visto esto se puede establecer que todos los estados miembros de la UE, trabajan por el bien común, de la colaboración y la mejora continua en todos los puntos antes vistos. Todos estos puntos vienen a ser parte de un sistema de gestión desarrollándose en el.

Como se estipulo en la introducción del capítulo, no se dará desarrollo completo al marco directivo que establece la UE, dado que no es fin de este análisis, solo se cita, lo que es de importancia mencionar. Si se desea saber más sobre esto se deja estipulada en el pie de página la bibliología donde se puede hallar el contenido completo.

5.3 LEGISLACIÓN ESPAÑA

La ley 31/1995 transpone al Derecho español la directiva 89/391/CEE, y sus posteriores modificaciones establecidas por la unión europea, al tiempo que incorpora al que será el cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Esta es la ley base sobre todo lo relacionado con seguridad y salud en España.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D 39/1997) establecen la obligatoriedad de que la empresa desarrolle un sistema de prevención de riesgos laborales, con los procedimientos necesarios y la documentación definida en el art. 23 de la citada Ley. En base a ello, y ante la conveniencia de que los procedimientos sean escritos para facilitar su implantación y seguimiento, se desarrolla un grupo de Notas Técnicas de Prevención (NTP), algunas de ellas son:

- NTP 558: Sistema de gestión preventiva: declaración de principios de política preventiva.
- NTP 565: Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas.

Tal y como recogen la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el RD 39/1997 de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar dentro de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y

²⁵ (UE T. d.) ”. (Art 156 – Tratado de funcionamiento de la UE)
(trabajo, 1989) La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo

decisiones. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción. El desarrollo de tal actividad preventiva se hará organizando la prevención de acuerdo al capítulo III del citado RD 39/1997.

En base a esto el artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención establece lo siguiente:

Artículo 1. Integración de la actividad preventiva en la empresa.

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten”.

2. “Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación.

Como señala el presente artículo, la gestión preventiva, se deberá llevar a cabo a través de un sistema general de gestión, comprendiendo todas las actividades de la empresa, como todos sus niveles jerárquicos, al analizar esto, se sostiene que la prevención de riesgos se debe incluir en todas las actividades o decisiones de la empresa.

Además se puede señalar que la busca del mejoramiento continuo no solo en el apartado de prevención de riesgos sino, también la en la productividad, u actividades de la empresa, va de la mano de una buena gestión, y esta gestión debe ser establecida en base a un modelo sólido y uniforme, para así dar hacer un sistema propio o individual de la empresa u organización.

NTP 558: Sistema de gestión preventiva: declaración de principios de política preventiva.

Aunque la LPRL establece criterios de actuación para el diseño de sistemas preventivos no existe normalización obligatoria al respecto sobre sus características”. Es el empresario quien deberá configurar el propio sistema a desarrollar. Los principios que aporta la Ley 31/1995 para la definición del sistema preventivo se basan en conceptos clave. Los cuales son:

AUDITORÍA:

- ❖ Evaluación de la eficacia del sistema
- ❖ Plan de mejoras a efectuar

DIAGNOSTICO IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS:

- ❖ Identificación
- ❖ Eliminación
- ❖ Evaluación inicial y periódica

POLÍTICA PREVENTIVA:

- ❖ Definición de principios y compromisos
- ❖ Asunción de la mejora continua
- ❖ Integración de la prevención
- ❖ Información, formación y participación

ORGANIZACIÓN:

- ❖ Funciones y responsabilidades
- ❖ Servicios de Prevención/Trabajador designado
- ❖ Delegados de Prevención
- ❖ Comité de Seguridad y Salud
- ❖ Grupos de trabajo / Reuniones

PLANIFICACION:

- ❖ Priorización de medidas preventivas
- ❖ Información y formación de los trabajadores
- ❖ Control de riesgos existentes
- ❖ Control de cambios previsibles
- ❖ Control de sucesos previsibles

EJECUCION Y COORDINACION:

- ❖ Implantación de procedimientos
- ❖ Coordinación interdepartamental
- ❖ Coordinación interempresas

La identificación de riesgos y la subsiguiente evaluación de los riesgos que no han podido ser eliminados, ya sea inicialmente o cuando se generen cambios en las condiciones de trabajo, son las actividades centrales del sistema, a partir de las cuales se establecerá la planificación preventiva para el control de los riesgos. Esta evaluación debe quedar debidamente documentada a los efectos establecidos en el artículo 23 de la LPRL, que establece la documentación que ha de elaborarse. “La metodología de evaluación que se aplique habrá de permitir clasificar los riesgos en función de estándares establecidos para así poder priorizar medidas para su eliminación o reducción.”²⁶

Dicho y establecido Se debe concretar de que medios se va a disponer para la realización de lo planificado. Elegir la modalidad organizativa de apoyo, como recursos especializados.

“La línea de asesoramiento, como recurso especializado, puede adoptar diferentes modalidades indicadas en el artículo 10, capítulo III, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención”

Artículo 10. Modalidades.

1. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:
 - a. Asumiendo personalmente tal actividad.
 - b. Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
 - c. Constituyendo un servicio de prevención propio.

²⁶ Artículo 16 LPRL

d. Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.”

Asumiendo personalmente tal actividad. (Artículo 11 RD 39/1997, modificado por el RD 337/2010)

1. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores.
- b. Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I.
- c. Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- d. Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.

2. La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo”.

Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo. (Artículo 12 y ss del RD 39/1997)

El empresario podrá designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, siempre y cuando los trabajadores designados tengan la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de Prevención propios o ajenos.

El art. 12.2 no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

- a) Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11 R.D. 39/1997, modificada su redacción por el RD 337/2010
- b) Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
- c) Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno”.

Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VI del R.D. 39/1997. El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones (art. 13).

Constituyendo un servicio de Prevención propio. (Artículo 14 y RD 39/1997)

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- a. Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- b. Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I.
- c. Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de esta disposición.

Teniendo en cuenta las circunstancias existentes, la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Recurriendo a un Servicio de Prevención Ajeno (Artículo 16 y ss R.D. 39/1997).

1. El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- b. Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.
- c. Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a de la indicada Ley, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las

características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

Los Servicios de Prevención Ajenos, son entidades especializadas y deberán reunir los siguientes requisitos:

- Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para el desempeño de su actividad.
- Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad (200 millones de pesetas art. 23 RD 39/1997).
- No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de Prevención y que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 22.
- Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que hubieran concertado.
- Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la administración laboral, previa aprobación de la administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario. La acreditación se dirigirá a garantizar el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento mencionados en el apartado anterior.

Se puede establecer de acuerdo a lo citado lo siguiente:

No existe un único sistema válido de organización de la prevención, ya que dependerá de cómo esté organizada la empresa y la cultura que en ella exista. El modelo más eficaz en cada caso es aquel que se integre plenamente a la propia organización, logrando que directivos, técnicos, mandos y trabajadores, asuman las responsabilidades que tienen en la materia. En todo caso y sea cual fuere la modalidad de organización preventiva elegida de acuerdo a la legislación vigente en función de la plantilla y la actividad (propio empresario, trabajador designado, o servicio de prevención propio, mancomunado o ajeno), es necesario disponer siempre en todo centro de trabajo de personas involucradas en tareas de coordinación, seguimiento y control de la gestión de la prevención de riesgos laborales. Aunque es permisible legalmente que una empresa pueda concertar toda la actividad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno, es del todo recomendable que alguien competente de la misma y contando con el apoyo de la Dirección, actúe de vínculo con tal Servicio y preste el apoyo logístico necesario para el correcto desarrollo e implantación del sistema y desarrolle la coordinación de actividades empresariales.

NTP 565: Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas.

En dicha norma nos establece la organización y funciones preventivas que tienen todos los actores presentes dentro de una empresa, asegurando así un alineamiento en toda la regulación legal establecida. De acuerdo a los funciones y responsabilidades de cada actor, estos siendo: dirección, trabajadores, etc. Todos estos son partícipes dentro de un sistema de gestión preventiva.

5.4 LEGISLACIÓN CHILE

Ley 16.744: Seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Según lo establecido por la legislación existente a nivel nacional, ya sea a través de la Ley N° 16.744/68 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social como también a nivel del Código del Trabajo y algunos reglamentos sectoriales, la responsabilidad respecto de garantizar que las condiciones sanitarias básicas de los lugares de trabajo no atenten contra la salud de los trabajadores recae en el dueño de la empresa (empleador), independiente del número de trabajadores de la empresa, el que además deberá informar a los trabajadores cuales son los riesgos presentes en el lugar de trabajo junto con implementar las medidas que correspondan para la eliminación o disminución de éstos.

Esta ley establece las obligaciones, dentro del rol preventivo de todos los partícipes, tanto para la empresa, como para los trabajadores, además de indicar la creación de organismos o entidades internas que se ocupen de este objetivo. Dichas obligaciones están contempladas dentro de cualquier sistema de gestión preventiva, en una empresa u organización pública.

Decreto Supremo N.º 76 “Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la ley n°16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios”

El presente decreto indica un modelo de gestión preventiva, que podemos utilizar para la creación de un sistema de gestión, siendo este sistema ajustado a las necesidades de la empresa u organización. Además, podemos obtener las disposiciones generales para la generación de objetivos de nuestro sistema de gestión, a la vez de dar las responsabilidades a los actores partícipes en la empresa u organización.

Artículo 7: “La empresa principal deberá implementar en la obra, faena o servicios propios de su giro un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o Sistema de Gestión de la SST, para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores, pudiendo incorporar a la respectiva obra, faena o servicios al Sistema de Gestión que tenga implementado para toda la empresa”.

Artículo 8: “Se entenderá por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al conjunto de elementos que integran la prevención de riesgos, a fin de garantizar la protección de la salud y la seguridad de todos los trabajadores”.

En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores, sin importar su dependencia, sea más de 100, el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión.

En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores, sin importar su dependencia, sea más de 50 y hasta 100 y la empresa principal cuente con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, éste dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión. En caso que la empresa principal no cuente con dicho Departamento, podrá solicitar la asistencia técnica de su organismo administrador de la Ley N°16.744.

Artículo 9 El Sistema de Gestión de la SST deberá considerar, entre otros, los siguientes elementos:

1. Política de seguridad y salud en el trabajo
2. Organización
3. Planificación
4. Evaluación
5. Acción en Pro de Mejoras o correctivas

Artículo 10: Toda la información vinculada al Sistema de Gestión de la SST deberá estar respaldada por escrito, debiendo mantenerse los documentos, en papel o formato electrónico, a disposición de las entidades fiscalizadoras en la obra, faena o servicios.

Decreto Supremo N° 101(1968)

Reglamento para la aplicación de la Ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades. Incluye las modificaciones realizadas por Ds N° 73, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en D.O. de 07 de marzo de 2006. Profesionales

El presente reglamento se relaciona con la gestión preventiva, en la medida que las normas sobre accidentes de trabajado y enfermedades, para su aplicación es necesario saber los actores responsables, y en qué forma se desempeñan en la organización, esta información debe estar puesta dentro del sistema de gestión de una organización. Además, como se ha mencionado con anterioridad un buen sistema establecido en base por un modelo sólido, es crucial para bajar los índices de accidentes o enfermedades presentes u que se puedan desarrollar.

Decreto Supremo N° 109 (1968) Actualizado

Reglamento para la calificación y evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.744, de 1° de febrero de 1968, que estableció el Seguro Social contra los Riesgos por estos Accidentes y Enfermedades. Incluye las modificaciones realizada por D S N° 73, de 2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en D.O. de 07 de marzo de 2006.

Este reglamento da la información necesaria para poder evaluar un accidente de trabajo o enfermedad profesional, dado que a través del sabremos qué tipo de prestación se requiere, la incapacidad que da resultado por el accidente o enfermedad, o el grado de invalidez producto de lo mismo. Además de clasificar las enfermedades o accidentes en función del agente ocasionan te. Esta información es de importancia para un sistema de gestión ya que a través de ella se podrán tomar datos estadísticos de los índices de accidentes o enfermedades presentes, teniendo esos datos, verificar cual es la falla que se presenta en la empresa u organización, de acuerdo a eso llevar acabo las medidas de mejora propuestas o que sea posible generar, todo esto contemplado dentro del sistema de gestión la empresa u organización.

Decreto Supremo N° 594 (1999)

Actualizado del D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, que contiene el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, e incluye las modificaciones introducidas por los Decretos N° 122 y N°123, del Ministerio de Salud, y Decreto 10 del 2019 del Ministerio de Salud.

Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

El conocer las condiciones sanitarias y ambientales que exige la ley para un lugar de trabajo, también es parte de un sistema de gestión, ya que a través del marco legislativo exigible, el sistema que adopte la empresa deberá guiarse por ello, y hacer la planificación, organización, control y medidas de mejora en base a lo que exige la ley.

Decreto supremo 594, Modificaciones; Decreto numero 122 – 123. Tiene relacion debido a los cambios que se establecen tanto en procesos, almacenamientos y modificaciones en el ambito laboral, todos estos ambitos estan presentes o se contituyen dentro de un sistema de gestion.

Decreto Supremo N°40 (1969)

Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

Artículo 1°. –“El presente reglamento establece las normas que regirán la aplicación del Título VII, sobre Prevención de Riesgos Profesionales y de las demás disposiciones sobre igual materia contenidas en la ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales. Asimismo, establece normas para la aplicación del artículo 171 del Código del Trabajo.

Para los efectos del presente reglamento se entenderán por riesgos profesionales los atinentes a accidentes en el trabajo o a enfermedades profesionales.”

Además, el presente decreto entregará la información correspondiente, a las funciones, responsabilidades de los partícipes en una empresa en materia de prevención, también dará la información o documentación que exige la ley a las empresas, y las obligaciones de ella para con los trabajadores. Es decir, contiene lo siguiente

- Mutualidades de Empleadores y Empresas de Administración Delegada.
- Departamentos de Prevención de Riesgos
- Las estadísticas de accidentes
- Reglamentos internos
- Obligación de informar de los riesgos laborales

Toda esta información, además de las funciones de los organismos y departamentos presentes, están dentro de un sistema de gestión que debe llevar la empresa, dicho sistema como hemos visto, debe contar con una serie de documentos de respaldo, como es el caso del os reglamentos internos y estadísticas presentes.

Ley 20.123

Regula el trabajo en régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios, y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Se relaciona debido a la importancia que radica este regimen, en gran catidad de empresas, y motivo de esta importancia debe ser parte de un sistema de gestion.

5.5 DIFERENCIAS Y SIMILITUDES CLAVES

- ❖ La diferencia clave se establece a que España debe guiarse y respetar las directrices o normas de la UE, en cambio Chile no solamente puede tomar como guía estas normas o estipularlas si no existe una normativa nacional.
- ❖ La normativa de la UE, estable una comisión especial que vigile y regule el cumplimiento de lo planteado en los apartados anteriores, además que incentive la participación de todos los actores de la empresa u organización.

- ❖ El marco regulativo tanto de España, regido por la UE, es mucho más amplio y específico en cuanto a las actuaciones, en las diferentes jerarquías de una empresa.
- ❖ Como similitudes tenemos que ambos concuerdan en la estipulación de un sistema de gestión, basado en el modelo más aceptado. Además que existen las regulaciones para cada parte del sistema, partiendo desde la base del modelo, exigiendo las herramientas que se han visto a lo largo de este escrito.
- ❖ Por ultimo como similitud clave o semejanza es que cada uno cuenta con una normativa específica para el tema a tratar.
- ❖ Cabe mencionar que los tres actores presentes utilizan las herramientas documentarías presentadas en la siguiente tabla:

documentos obligatorios que son solo 7. A continuación, de cada uno de ellos, encontrará la cláusula que lo exige:

Tabla: 5-1: Documentos obligatorios

Documentacion obligatoria ISO:45001:2018	Alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – 4.3
	Política de Salud y Seguridad Ocupacional – 5.2
	Autoridades y responsabilidades dentro del SG-SST – 5.3
	Procesos dentro del plan de Salud y Seguridad y requeridos por la Ocupacional para abordar riesgos y oportunidades – 6.1.1
	Criterios y Metodologías para la evaluación de los riesgos en el SG-SST – 6.1.2.2
	Planes y objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional para ser alcanzados – 6.2.2
	Preparación para emergencia y planes de respuesta – 8.2

Fuente: (<https://www.egarsat.es>, 2021)

Documentacion establecida, que todo sistema de gestion de riesgos debe contener, dado la importancia de esta documentacion, no solo por el aspecto legal, sino que es imperativo que exista asi para efectuar una divulgacion de esta.

CAPÍTULO 6:
ACTUALIDAD DE LA GESTIÓN DE RIESGOS, PARA LOS MODELOS Y
SISTEMAS

6.1 NORMA OHSAS 18001

La norma OHSAS 18001 y la legislación sobre seguridad y salud ocupacional.

Definición y ventajas de la OHSAS 18001:

La implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SGSST) basado en un estándar reconocido internacionalmente como la norma OHSAS 18001:2007 en cualquier organización, sea cual sea su tamaño, país de origen o sector supone añadir valor a la misma y generar una ventaja competitiva: dos elementos fundamentales en una economía tan globalizada y competitiva como la actual.

El término OHSAS está configurado por las siglas del acrónimo en lengua inglesa Occupational Health and Safety Assessment Series. No obstante, en el texto de la norma se hace referencia de manera frecuente a la abreviatura OH&S, que significa Occupational Health and Safety, y que en español se traduciría simplemente por Salud y Seguridad Laboral.

La correcta y eficaz gestión de los riesgos y de la salud de sus trabajadores permite a las empresas alcanzar una serie de beneficios fundamentales para aumentar su productividad y mejorar su imagen tanto interna (entre los propios trabajadores, proveedores y otros grupos de interés) como externa (clientes potenciales y reales y la sociedad en su conjunto).

La OHSAS 18001. Una norma para la gestión de la seguridad y salud ocupacional

De forma sintetizada, los beneficios son los siguientes:

- Disminución de la siniestralidad laboral a través de la identificación, evaluación, análisis y control de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo. De esta forma se evitan las causas que originan los accidentes y enfermedades profesionales, lo cual redundará en un aumento de la rentabilidad y productividad de las organizaciones.

- Percepción de un entorno más seguro por parte de trabajadores y grupos de interés, como los proveedores y los sindicatos. Esta es una línea de actuación que conlleva un aumento del bienestar y satisfacción de los empleados, posibilitando la fidelidad y retención de los miembros del equipo de trabajo más capaces y talentosos.

- Ahorro de costos por bajas laborales, sustituciones e interrupciones innecesarias, consiguiendo así una fluida continuidad del negocio.

- La adopción de una norma como la OHSAS 18001, que fundamenta los Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo permite cumplir con la legislación vigente en cada país y sector, lo que implica la eliminación o reducción considerable de multas y sanciones administrativas derivadas de su incumplimiento.

Principios de la norma:

El estándar OHSAS 18001 ha sido desarrollado por las principales certificadoras del mundo a partir de los criterios establecidos por la British Standard BS 8800. Con el objeto de ser compatible con las normas sobre sistemas de gestión ISO9001 e ISO 14001, la OHSAS 18001 comparte sus principios comunes:

- Compromiso de toda la organización.
- Cumplimiento de la normativa legal.
- Se fundamenta en la metodología de la mejora continua y el ciclo

PDCA (Plan–Do– Check–Act), conformado por las siguientes etapas:

- PLAN (Planificar): Establecer los objetivos y procesos necesarios para obtener el resultado acorde a la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

- DO (Hacer): Ejecutar el plan a través de la recogida de datos para su empleo en las siguientes etapas.

- CHECK (Verificar): Efectuar un seguimiento y la medición de lo realizado, ver hasta qué punto y en qué medida ha conseguido la dirección cumplir con su deber de garantizar la SST, así como informar sobre los resultados logrados.

- ACT (Actuar): Llevar a cabo las acciones para la mejora del SGSST. Es la etapa que cierra el ciclo dando paso a uno nuevo y que supone la implantación real del concepto de la mejora continua.

Legislación y norma OHSAS 18001:

La norma OHSAS se fundamenta en la legislación, normativa y mandatos legales de los distintos países y sectores, siendo sus principales referencias:

- Las normativas y especificaciones técnicas de cada sector laboral.
- Las Leyes de Prevención y Riesgos laborales de cada país.
- Los Institutos de Seguridad e Higiene de los distintos países y regiones.
- Las normas internacionales.

6.2 **NORMA ISO 45001**

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, la ISO 45001, que sustituirá a la actual OHSAS 18001.

La migración hacia la ISO 45001 comenzó el día en el que se publicó la norma ISO 45001, el pasado 12 de marzo de 2018. Esto es, con la publicación de la norma ISO 45001 como norma internacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, el estándar británico OHSAS 18001 quedó anulado.

No obstante, esto no quiere decir que haya sido anulado de manera inmediata y ya no sea válido, sino que se ha establecido un periodo de tiempo para realizar la migración hacia la ISO 45001.

Así, a partir de la fecha de publicación se ha establecido un periodo de máximo 3 años para realizar la migración hacia ISO 45001, de manera el plazo para no perder la certificación, termina en marzo del 2021.

De esta manera, se establece que la fecha límite para la validez de los certificados de OHSAS 18001, es el 12 de marzo de 2021. Aunque en algunos países, se ha ampliado 6 meses mas, producto del covid-19, siendo es España hasta septiembre de 2021.

La ISO 45001 tendrá la siguiente estructura básica dividida en 10 puntos:

- Alcance.
- Referencias normativas.
- Términos y definiciones.
- Contexto de la organización.
- Liderazgo.
- Planificación.
- Soporte.
- Operación.
- La evaluación del desempeño.
- Mejora.

Comparada con la OHSAS 18001, la nueva norma se diferencia en:

- Aporta un enfoque distinto, centrándose no tanto en la identificación de los peligros sino en la detección preventiva de los riesgos.
- La norma ampliará la idea de lugar de trabajo más allá del espacio físico donde el trabajador lleva a cabo sus tareas, por lo que las responsabilidades en seguridad ocupacional se ampliarán a otras ubicaciones relacionadas con la actividad laboral del empleado. Se revisa también el concepto de trabajador para evitar contradicciones en determinados países.

• Se facilita la integración con otras normas como la ISO 9001 e ISO 14001 a través de una estructura común que facilitará la integración de los sistemas de gestión. En la nueva norma aparecen una serie de conceptos bastante novedosos:

- Contexto de la organización: Este nuevo concepto de ISO 45001 está referido a determinar factores internos y externos que puedan causar un impacto en el negocio, como por ejemplo nuevos materiales o nuevas tecnologías. La idea que subyace a la introducción de esta nueva esfera de actuación es que cualquier cambio puede provocar un nuevo riesgo, que es necesario detectar y controlar.
- Liderazgo: Se refuerza el papel protagonista y la importancia del compromiso de la alta dirección en la definición de la estrategia, política y objetivos de la seguridad laboral y en su implantación y seguimiento.
- Se elimina el concepto de acción preventiva, debido a que la nueva estructura de la norma introduce la obligación de gestionar los riesgos de la organización y usar el sistema de gestión como una herramienta preventiva en sí misma.
- También se eliminan «documentación» y «registros», que pasan a denominarse de una forma común: «información documentada». Este cambio se debe a una nueva forma de procesar la información, con un enfoque más actual y práctico.

La ISO 45001 mantendrá conceptos de la norma anterior como: establecer políticas y objetivos, realizar auditorías internas o hacer revisiones por la dirección.

En esta forma la norma ISO 45001 puede quedar representada en estas tres figuras:

Figura 6-1 ISO 45001 Estructura



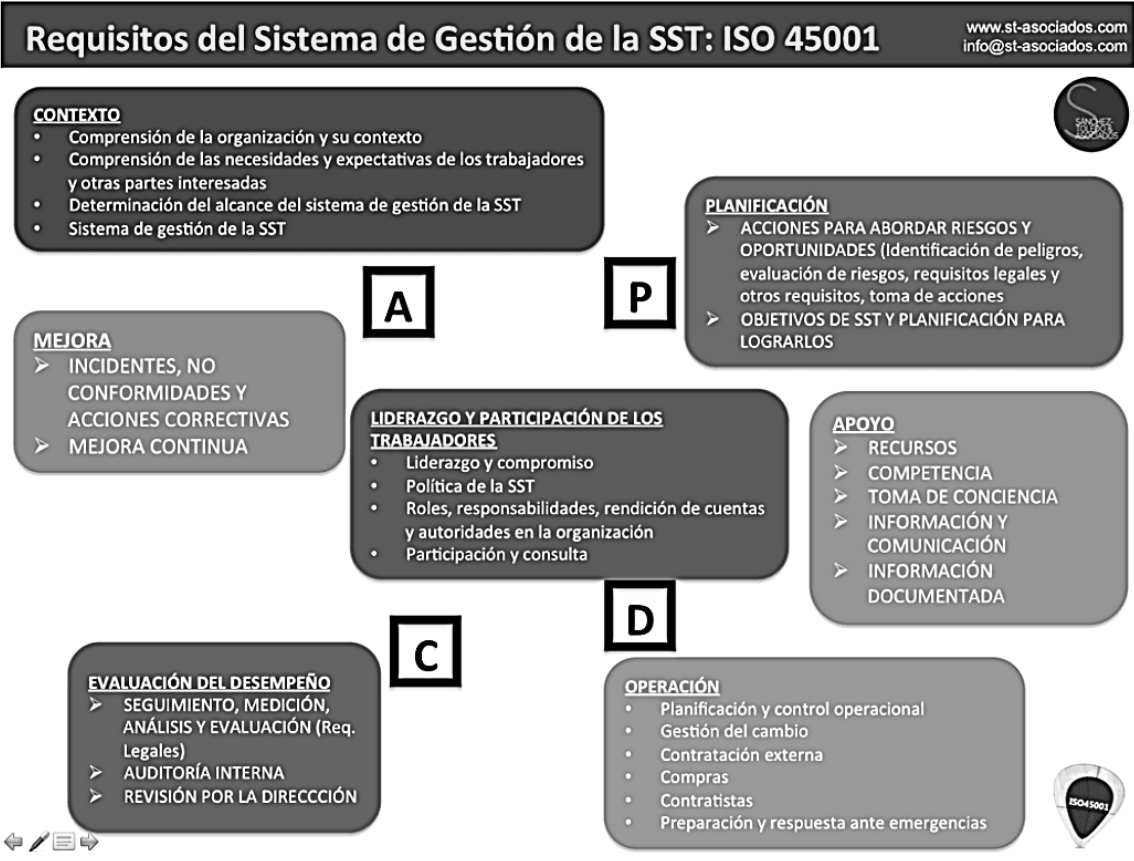
Fuente: (lifelinestrategies, 2018)

Figura 6-2 Plan acción ISO 45001



Fuente: (Register, 2018)

Figura 6-3 Requisitos ISO 45001



Fuente: (www.st-asociados.com, 2020)

Debido a la extensión de la norma, se deja en el pie de página la bibliografía consultada, dejando solo escrito lo más relevante.²⁷

6.3 BÚSQUEDA DEL ESTÁNDAR INTERNACIONAL

Cuando se habla de estándar internacional, se refiere a tres puntos:

- Trabajar bajo un mismo modelo a nivel internacional, guiándose siempre por la normativa más actualizada en este caso la ISO 45001, para aplicar de acuerdo a las necesidades propias de la empresa u organización el sistema acorde de trabajo, cumpliendo la normativa.

²⁷ (BSI, 2017) Guía-ISO-DIS 45001-2-FINAL-APR17.
(BSI, ISO 45001 Whitepaper, 2014) información actualizada sobre las últimas novedades de la nueva Norma Internacional de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
(BSI, Guia comparacion ISO 45001 - OHSAS- 18001, 2017) Understanding the new international standard for occupational health & safety.

- Que cada país desarrolle procedimientos de carácter preventivo y correctivo y de concienciación de prevención, mediante el desarrollo de leyes específicas.

- Al momento de cumplir el punto dos, desarrollar la implementación de un sistema de gestión integrado, que obviamente trabaja con su respectiva normativa diferente, haciendo referencia a las índoles más relevantes en una empresa, Seguridad, Calidad, Medioambiente; pero que se trabaje de forma unida cada una bajo el liderazgo de un especialista de cada área, buscando siempre el cumplimiento de los objetivos propios de sus normativas, como por el que se haya puesto la empresa u organización.

Sería lo que cada país debiera implementar o pedir a las empresas, u las mismas empresas comenzar con la incentivación de esto.

CAPÍTULO 7:
DIAGNOSIS Y EVALUACIÓN PERIÓDICA DE LOS SISTEMAS

7.1 INTRODUCCIÓN

El proceso tras adoptar un objetivo estratégico para la empresa, como puede ser la implantación de un sistema de gestión de riesgos laborales, es conocer el punto de partida, respecto a la referencia que se posea.

Mediante una diagnosis, se pretende conocer dicho punto de partida, de acuerdo al trabajo del comité o alta dirección de las empresas, en conjunto con los trabajadores, se logre establecer el programa y objetivos parciales, para dar logro al objetivo estratégico previsto.

Evidentemente se deben tomar todas las medidas preventivas y de control, además de revisar continuamente el funcionamiento del programa propuesto, junto a sus objetivos. Para así asegurar la consecución del objetivo estratégico.

7.2 DIAGNOSIS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

Para conocer la situación del nivel de gestión y condiciones técnicas en materia de seguridad y salud laboral, la empresa, se debe realizar un diagnosis de la misma, en base a esto es preciso realizar auditorías que pueden ser de forma interna o externa.

Lo ideal es realizar ambas, de forma interna con un equipo formado dentro de la empresa para realizar esta tarea, y otro a través de una empresa consultora especializada, estas auditorias darán el estado de situación y preparan para la auditoria legal que deben pasar las empresas y la auditoria del sistema para renovar la certificacacion ISO.

Para sostener lo planteado, se deja en el pie de página donde obtener el “Cuestionario de diagnosis”, que recoge información en base a tres puntos.

- Riesgo potencial.
- Condiciones físicas y técnicas.
- Gestión.²⁸

7.3 EVALUACIÓN DEL SISTEMA

La revisión del sistema es una actividad que asegura la mejora continua y la consecución de los objetivos definidos por la empresa u organización. Esta revisión debe ser efectuada por un comité de dirección, que idealmente agrupe a altos directivos junto a los trabajadores.

²⁸ (luna, 1997) Cuestionario para diagnosis del sistema de gestion, Libro “Sistemas de gestion de riesgos laborales e industriales”, Paginas desde 542 – 549.

Donde se deberán analizar los siguientes puntos:

- Cumplimiento de objetivo; dentro del el lo siguiente:
 - ✓ Plan de formación.
 - ✓ Plan de prevención de riesgos.
 - ✓ Programa de acción de supervisión.
 - ✓ Plan de inversiones de seguridad.
 - ✓ Programa de auditorías.
 - ✓ Otros.
- Resultado de las auditorías realizadas.
- Grado de implantación de las acciones correctoras y preventivas.
- Coste de seguridad.
- Principales problemas existentes.
- Acciones que se pueden realizar para la revisión del sistema, nuevos objetivos de mejora y asignación de responsables con fecha de ejecución.

Se deja por entendido que cada punto queda a evaluación de cada empresa u organización debido a las necesidades mismas de ella u al contexto que se presente.

CAPÍTULO 8:
COMPARACIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

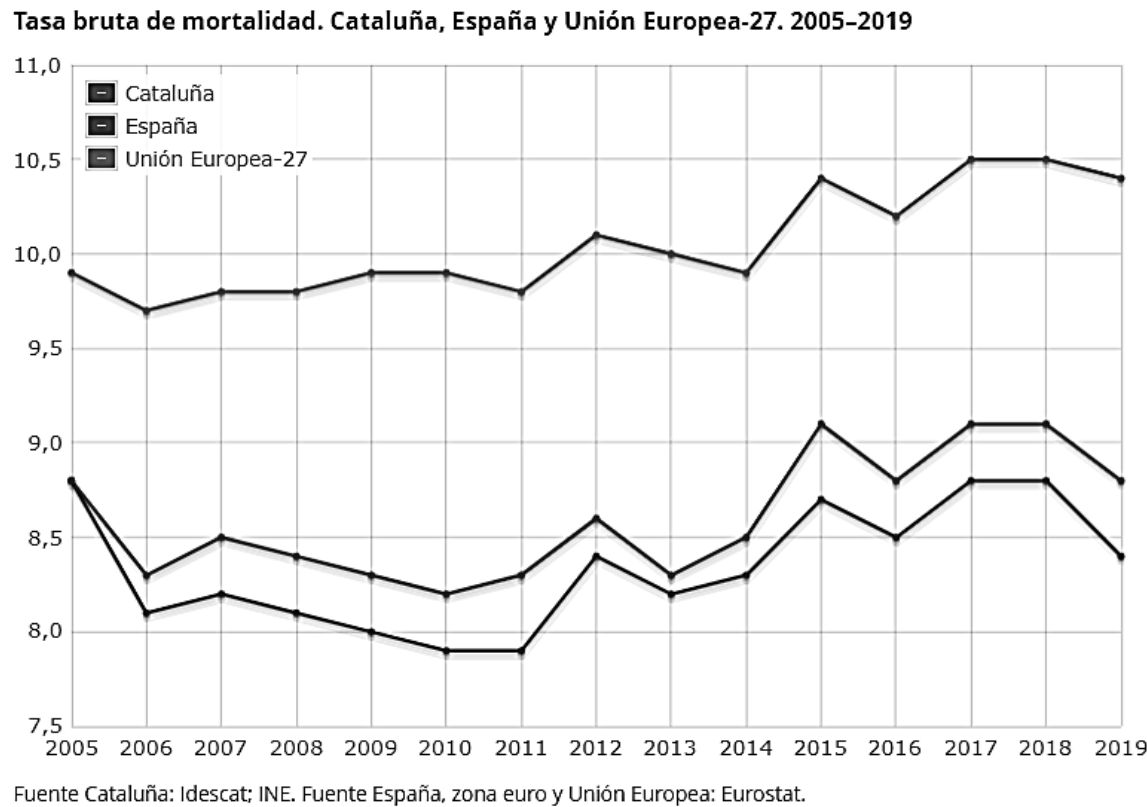
8.1 COMPARACIÓN UNIÓN EUROPEA, ESPAÑA Y CHILE

A continuación se plantean las conclusiones de todo lo analizado, descrito y comparado a lo largo de esta tesis, dichas conclusiones se darán en base lo estudiado y a través de gráficos y tablas, dando a conocer la cantidad de accidentes en todas las partes, la tasa de mortalidad por accidentes, etc. Además de dar el grado en que se encuentra cada parte involucrada.

Cabe recordar el porqué de uso de gráficos y cuadros de esta índole, ya que como se vio a lo largo de este análisis, un sistema de gestión de seguridad, salud laboral y prevención, está estrictamente relacionado con lo dicho, ya que incide totalmente.

8.1.1 Figuras y tablas

Figura 8-1 Tasa Mortalidad UE



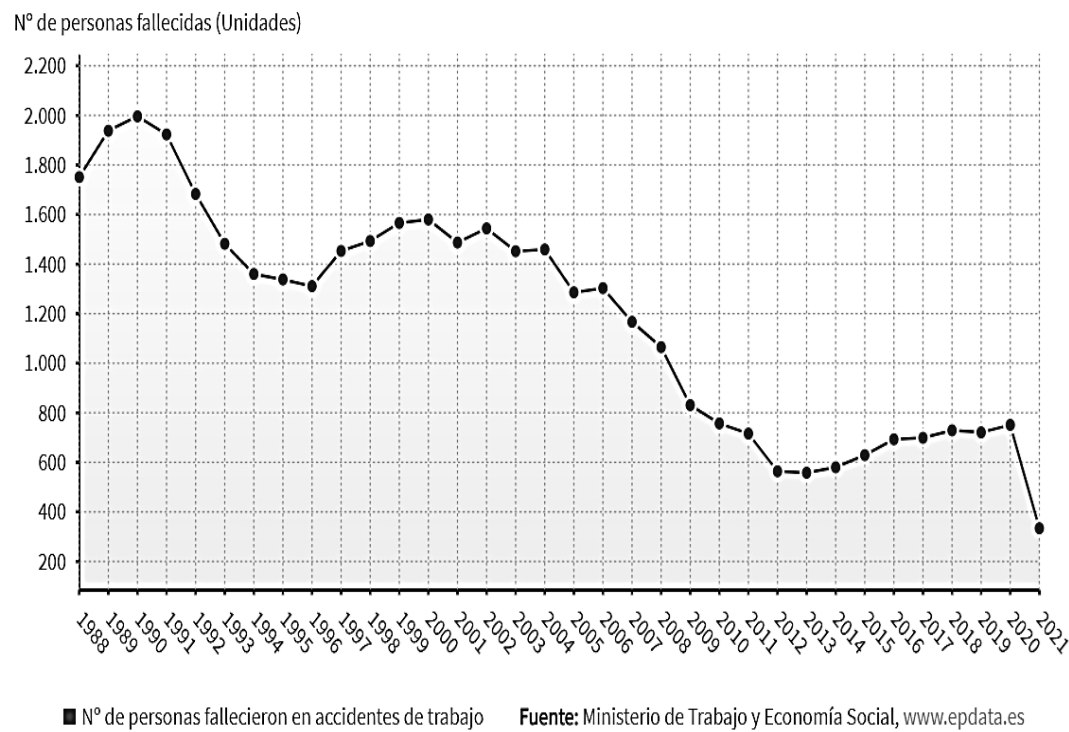
Ej: 8,0 x 1000 Habitantes.

Fuente: (<http://web.gencat.cat>, 2020)

Figura 8-2 Fallecidos y mortalidad por accidentes de trabajo. España. 1988-2021

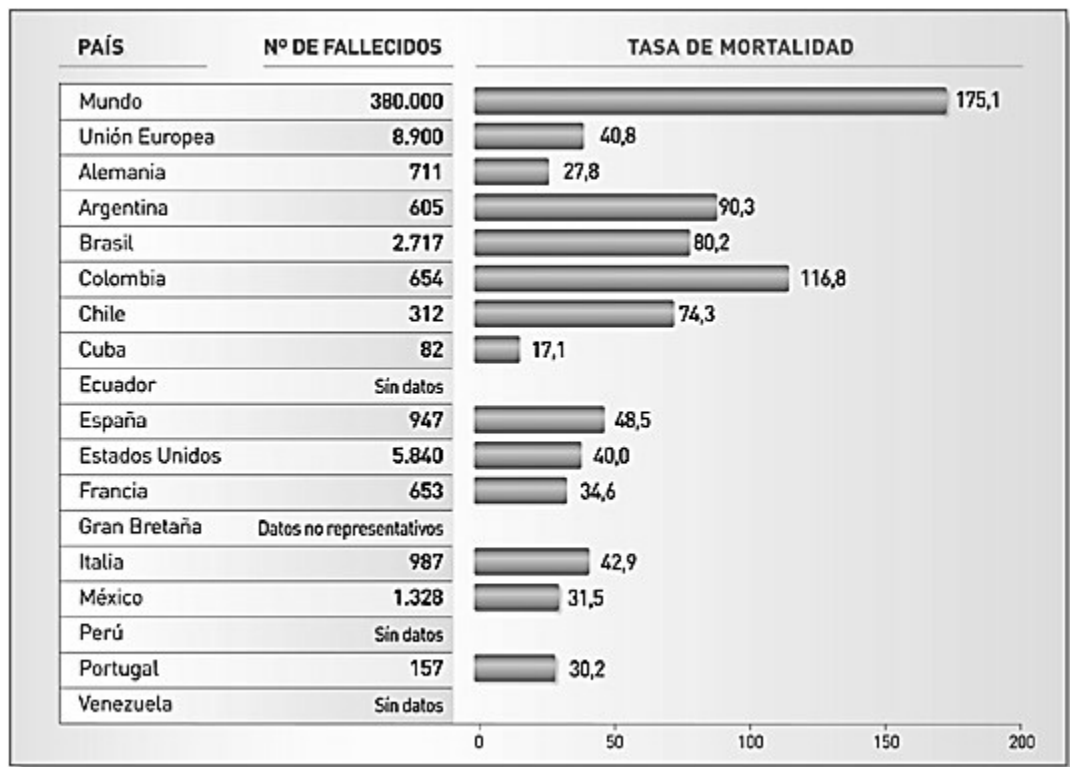
Evolución de las personas fallecidas en accidentes laborales entre 1988 y 2021 en España

Los datos de 2021 corresponden al periodo enero-junio



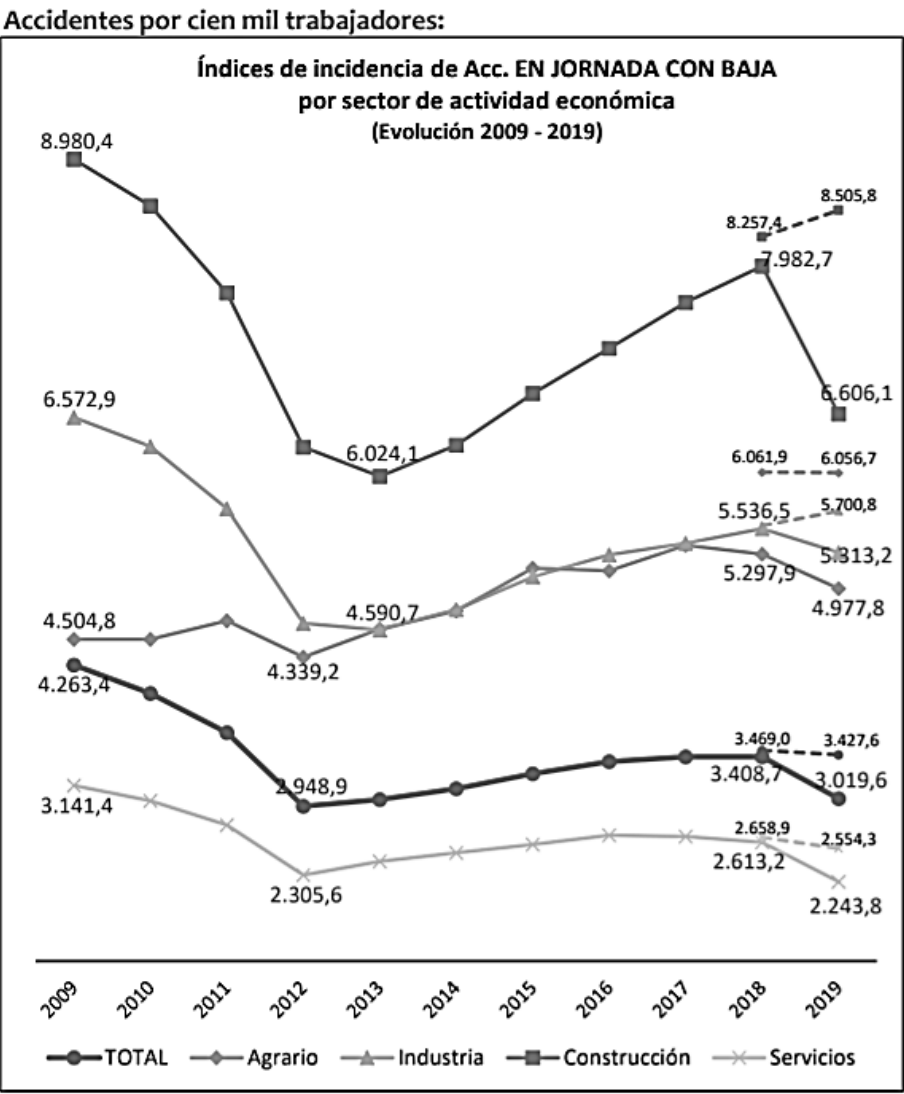
Fuentes: (www.epdata.es, 2021)

Figura 8-3 Tasa Mortalidad - trabajo por países



Fuente: (mapfre, 2009)

Figura 8-4 Accidentes por sector España



Fuente: (Ministerio del trabajo, 2019)

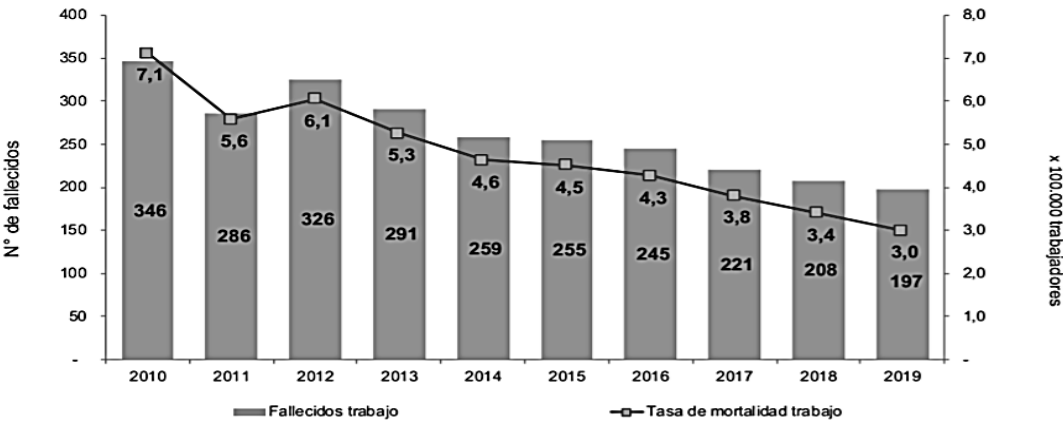
Figura 8-5 Tasa de mortalidad por accidentes en Chile

Número y tasa de mortalidad por accidentes del trabajo

Mutualidades e ISL

2010 – 2019

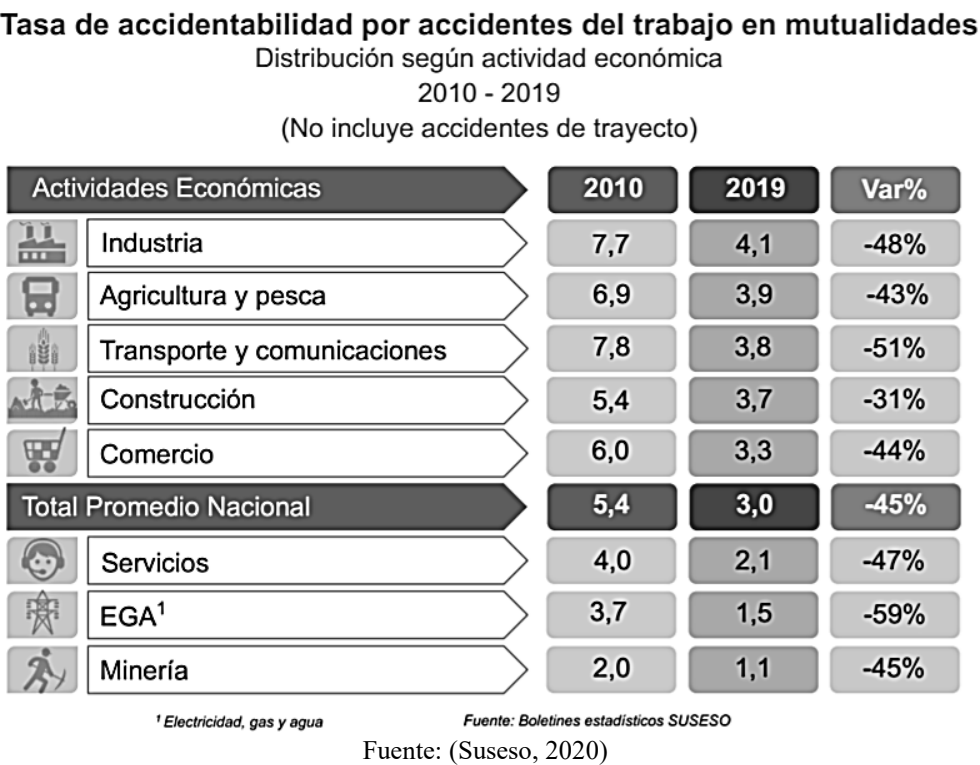
(Tasa por 100.000 trabajadores protegidos/No incluye accidentes de trayecto)



Fuente: SISESAT SUSESO (29 de marzo de 2020)

Fuente: (Suceso, 2020)

Figura 8-6 Accidentes por sector Chile



8.2 CONCLUSIONES

A través del trabajo desarrollado se puede concluir, la importancia que tiene un sistema de gestión, dentro de una empresa u organización, del cómo repercute en el funcionamiento de ella, y como hace la vida más fácil, trabajando de manera más preventiva, y dando más profesional, institucional y formalidad en la manera en que se administra la empresa.

En base la repercusión que tiene sobre la empresa, podemos establecer cinco conclusiones claras, las cuales son las siguientes:

- Un sistema bien implementado regulara la forma en que se administra la empresa, por ello todas las partes involucradas, tanto la UE, España y Chile, cuentan con la legislación acorde en materia de gestión preventiva. Excepto que tanto la UE, como España, cuentan con comisiones específicas, para velar por el cumplimiento de esta legislación y de el buen funcionamiento de un sistema de gestión, teniendo este todo lo necesario para constituirse. Todo esto por el hecho de formar parte de la UE.
- España y la UE, siendo principales expositores de materia de gestión preventiva, están en un grado más elevado respecto a Chile, dado que si se cuenta con

la información de un sistema de gestión, pero esa no se aplica de la misma forma existiendo brechas, en materia de cultura preventiva a nivel de seguridad y control.

➤ En base a lo expuesto en los gráficos dentro de este capítulo, se logra apreciar que Chile tiene más accidentados y fatalidades por personal de trabajo, respecto a España y la UE, esto es por cinco causas principales:

- Falta de formación y entrenamiento del personal.
- Falta de compromiso y dirección por parte de la alta dirección en materia de seguridad y prevención.
- Incumplimiento en las regulaciones para desarrollar los diferentes procesos de trabajo.
- Falta de coordinación de actividades empresariales, adjudicando responsables y plazos.
- Falta de inversión en nuevas tecnologías.

➤ A la vez se puede concluir la importancia que tiene el hecho de trabajar bajo unión y comunicación desde los altos directivo, hasta los operadores, ya que todos son partícipes en materia de seguridad y prevención, cada uno cumple un rol que debe ser tomado con importancia y ser respetado. De no existir esta unión, bajo estudios mencionados a lo largo de este trabajo y tasas reflejadas en este capítulo, repercute en accidentes y faltas al trabajo.

➤ Falta de estandarización de parte de las empresas en la manera de establecer un sistema de gestión integrado, en base a un modelo correspondiente, guiándose por la normativa y respetando lo estipulado.

8.2.1 Oportunidades y recomendaciones de mejora continúa

Como se logró ver durante toda la extensión de este análisis comparativo descriptivo, la mejora continua, es clave dentro de un sistema de gestión, más un viendo desde una mirada preventiva, es por ello que se deben ver las oportunidades para lograr esta mejora. Con ello se puede establecer las siguientes:

- Guiarse siempre por la normativa actualizada, para no dejar ningún punto dentro de un sistema sin ver, es una mejora continua porque el no hacerlo, repercute en el desarrollo del mismo sistema.

- Instaurar un comité que sea el evaluador de como se ha implementado el sistema de gestión en base a las necesidades requeridas u objetivos, y a la vez que este revise periódicamente su funcionamiento.
- Desarrollar auditorias mixtas, para visualizar como se encuentra la empresa u organización , este punto es clave como se logró ver durante el análisis, dado que una buena auditoria no solo repercute en el sistema, sino que el coste, materiales y personas que forman parte de la organización
- Visualizar siempre con mente innovadora las mejoras que se pueden aplicar a los procesos que se desarrollen dentro de la empresa, para optimizar estos.
- Bajo el mismo punto realizar chequeos u mantenciones a los proceso, para ver su funcionamiento correcto, y además prevenir futuros riesgos,
- Hacer partícipes a todos los actores que formen la empresa u organización, ya que es una clave de éxito, contar con una buena comunicación y unión dentro de la empresa, desde los altos directivos hasta el simple operador.
- Integrar bajo un departamento, con diferentes especialistas a cargo los diferentes sistemas de gestión, tanto de calidad, medio ambiente y sobre todo seguridad laboral.
- Apostar por nuevas tecnologías, invertir en prevención, ejemplo de estas tecnologías, son las plataformas para desarrollar las coordinación de actividades empresariales, así como plataformas de gestión del personal.
- Por último y no menos importante contar con toda la documentación necesaria dentro de un sistema de gestión, a través de esto formar a los operadores u trabajadores bajo los correctos procedimientos a desarrollar e informar siempre de los riesgos asociados, para controlar estos de manera preventiva o correctora, con el objetivo de minimizar el riesgo residual.

BIBLIOGRAFIA

- ACHS. (2017). *ACHS*. Obtenido de <http://www.achs.cl>
- Administracion, G. d. (2017). *gestion-calidad*. Obtenido de <http://gestion-calidad.com>
- AEC. (2018). *aec.es*. Obtenido de <https://www.aec.es>
- AENOR. (2018). *AENOR*. Obtenido de <https://www.aenor.com>
- AEPSAL. (2016). *aepsal.com*. Obtenido de <https://www.aepsal.com>
- Alende, I. (Abril de 2014). *EOI*. Obtenido de <http://www.eoi.es>
- Beight, R. (s.f.). *Safety management system as part of total quality manament programme*. MANOSAF 93.
- BSI. (2014). *ISO 45001 Whitepaper*. BSI.
- BSI. (2017). *Guia comparacion ISO 45001 - OHSAS- 18001*. BSI.
- BSI. (Abril de 2017). *Guia ISO 45001*. bsigroup.com.
- Cenem. (2014). *cenem*. Obtenido de <http://www.cenem.cl>
- Empresarial, G. (2010). *gestionempresarial4*. Obtenido de <https://gestionempresarial4.wordpress.com>
- Envigado, I. u. (15 de febrero de 2010). *slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/IUESistemaGestionIntegral/indicadores-de-gestin-3188323>
- Escuela de formación (2021) <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2018/04/documentos-y-registros-obligatorios-requeridos-por-iso-450012018/>
- Egarsat 2021 (<https://www.egarsat.es>, 2021)
- Fernandez, J. C. (2009). *slideshare.net*. Obtenido de Administracion y recursos del sistema de gestion de la calidad : <https://es.slideshare.net>
- Figallo, A. V. (Noviembre de 2016). *slideshare*. Obtenido de <https://www.slideshare.net>
- Galindo, F. (2017). *Formación Galindo*. Obtenido de <http://formaciongalindo.com>
- Gutierrez, J. C.-I. (5 de Junio de 2017). *Calticconsultores*. Obtenido de <https://www.calticconsultores.com.mx>
- HSEC. (2016). *HSEC*. Obtenido de <http://www.emb.cl>
- https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat19/Resumen_resultados_ATR_2019.pdf
- INSHT. (2018). *Instituto nacional de seguriad e higiene en el trabajo*. Obtenido de <http://www.insht.es>
- INSHT. (2018). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Obtenido de www.insht.es
- Integra. (Marzo de 2017). *consultoresdesistemasdegestion*. Obtenido de <https://www.consultoresdesistemasdegestion.es>

ISB 2021:(<https://isbl.eu/>, 2021).

IST. (2017). *Instituto de salud del trabajo*. Obtenido de <http://www.ist.cl>

Laborales, D. g. (2006). *Manual para la identificacion y evaluacion de riesgos laborales* .
Barcelona : Generalitat de Catalunya.

Lifelinestrategies. (2018). *LIFELINE STRATEGIES*. Obtenido de Safety and Regulatory
Management Consulting: <http://lifelinestrategies.com>

Login.cl. (2014). *login.cl*. Obtenido de <http://v2.login.cl>

Luna, G. b. (1997). *Sistema de gestion de riesgos labaroles e industriales* . MAPFRE.

Mapfre. (2009). *mapfre*. Obtenido de <http://www.mapfre.com>

Mina, A. d. (2017). *MINA laboratoriamambiental*. Obtenido de
<http://es.laboratoriamambiental.com>

Register, L. (2018). *lrqausa*. Obtenido de <http://www.lrqausa.com>

Revista (Aenor 2020)

Robles, J. E. (2013). *Guía para la gestión de los riesgos laborales, para la micro y pequeña
empresa*. Santiago de Chile : Instituto de Salud Pública de Chile.

Rosa, J. A. (JUNIO de 2012). *EOI*. Obtenido de <http://www.eoi.es>

Rothery, B. (1993). *BS 7750: Implementing the Environment Management Standard and the
EC Eco-management Scheme*.

Segurida, S. z. (2010). *slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net>

Sepúlveda, E. M. (2016). *OSE*. Obtenido de GRUPO EPM: www.ose.com

sertisoft. (2018). *sertisoft*. Obtenido de www.sertisoft.com

Significados. (2013). *Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com>

https://www.suseso.cl/605/articles-589920_recurso_1.pdf

trabajo, A. e. (1989). *EU- OSHA*. Obtenido de <https://osha.europa.eu>

UE, C. (1993). *Marco general de accion de la comision de la UE en materia de seguridad,
higiene y proteccion de la salud*. Bruselas.

UE, T. d. (s.f.). *Art 156* . UE.