



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

**“ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS
SISTEMAS DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN CHILE Y PERÚ EN
RELACIÓN CON LA NORMA ISO
45001”**

**PORTAFOLIO PARA OPTAR EL GRADO
DE MAESTRO EN PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES**

**JUSTINO GERMAN SANCHEZ
ADVINCULA**

LIMA – PERÚ

2024

ASESOR

MG. MARÍA ALEJANDRA URDAY PAREJA

JURADO EVALUADOR

MG. GABRIEL ACURIO SALAZAR

PRESIDENTE

MG. JONH MAXIMILIANO ASTETE CORNEJO

VOCAL

MG. MIRKO ROGERS PEZOA VILLANUEVA

SECRETARIO

DEDICATORIA

A Dios, a la memoria de mis padres y a toda mi adorada familia quienes, son mi motivación, fortaleza y mi refugio.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su amor y protección incondicional, pese a mis errores como ser humano. Su guía y fortaleza han sido esenciales para llegar hasta aquí.

A mis padres, Germán y Sila, quienes siempre creyeron en mí, incluso cuando yo mismo dudaba. Su fe inquebrantable y su apoyo constante me han dado la fuerza para seguir adelante.

A mis hermanos, cuñadas, sobrinos y sobrina nieta, quienes con su amor me llenan de alegría y felicidad, incluso en los momentos más difíciles de mi vida. Sé que siempre los tendré a mi lado.

FINANCIAMIENTO

AUTOFINANCIADO

DECLARACIÓN DE AUTOR			
FECHA	14	DICIEMBRE	2024
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EGRESADO	SÁNCHEZ ADVÍNCULA JUSTINO GERMÁN		
PROGRAMA DE POSGRADO	MAESTRÍA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		
AÑO DE INICIO DE LOS ESTUDIOS	2013		
TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE GRADO	“ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN CHILE Y PERÚ EN RELACIÓN CON LA NORMA ISO 45001”		
MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO	Portafolio		
Declaración del Autor			
<p>El presente Trabajo de Grado es original y no es el resultado de un trabajo en colaboración con otros, excepto cuando así está citado explícitamente en el texto. No ha sido ni enviado ni sometido a evaluación para la obtención de otro grado o diploma que no sea el presente.</p>			
Teléfono de contacto (fijo / móvil)	959933614		
E-mail	justino.sanchez@upch.pe		



Firma del Egresado
DNI 40479850

TABLA DE CONTENIDOS

1) RESUMEN	
2) INTRODUCCIÓN	1
2.1 Planteamiento del Problema.....	1
2.2 Justificación del Estudio	2
2.3 Pregunta de Investigación	3
3) OBJETIVOS	3
4) DESARROLLO DEL ESTUDIO	4
4.1 TRABAJO 1: REALIZAR UN ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS Y ELEMENTOS CLAVE DE LA NORMA ISO 45001 EN EL CONTEXTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	4
4.1.1 Norma OHSAS 18001	5
4.1.2 Migración de OHSAS 18001 a ISO 45001	7
4.1.3 Norma ISO 45001	8
4.1.4 Semejanzas y Diferencias entre las Normas OHSAS 18001:2007 e ISO 450019	
4.1.5 Diferencias entre Normas	11
4.1.6 Elementos Clave de la Norma ISO 45001 en el Contexto de los Sistemas de Gestión De SST	14
4.2 TRABAJO 2: REALIZAR UN ESTUDIO EXHAUSTIVO DE LOS MARCOS LEGALES Y REGULACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN CHILE Y PERÚ, IDENTIFICANDO LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES EN RELACIÓN CON LA NORMA ISO 45001	16
4.2.1 Aspecto Legal en el Perú	16
4.2.1.1 Normas Peruanas.....	17
4.2.2 Aspecto Legal Chile.....	26
4.2.2.1 Normas Chilenas	28
4.2.3 Análisis de los Marcos Legales y Regulaciones en Materia de Seguridad en el Trabajo en Chile y Perú, Identificando las Diferencias y Similitudes	45
4.2.3.1 Análisis Entre Normativas ISO 45001, Ley 29783 (Perú) y Ley 16744 (Chile) Identificando las Diferencias y Similitudes	48
4.3 TRABAJO 3: IDENTIFICAR Y ANALIZAR LAS MEJORES PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN CHILE Y PERÚ, CON EL FIN	

DE DESTACAR ASPECTOS CLAVE PARA EL ÉXITO DE DICHA IMPLEMENTACIÓN.....	51
4.3.1 Principales Desafíos en la Implementación de ISO 45001	51
4.3.2 Lecciones Aprendidas.....	55
4.3.3 Mejores Prácticas	59
5) CONCLUSIONES	61
6) REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
7) ANEXOS	

1) **RESUMEN**

El presente “Análisis Comparativo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile y Perú en Relación con la Norma ISO 45001” ofrece una exhaustiva evaluación de los sistemas de gestión de seguridad y salud laboral en los contextos chileno y peruano, en relación con los estándares establecidos por la norma internacional ISO 45001. Se destaca la importancia de la comunicación efectiva con los inspectores de trabajo, la competencia del personal, la planificación estratégica, el liderazgo comprometido, la participación activa de los trabajadores, la evaluación de riesgos y la implementación de medidas preventivas en el ámbito laboral.

El análisis comparativo se centra en las leyes y regulaciones laborales vigentes en Chile y Perú, como la Ley de Seguridad en el Trabajo 16.744 y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783, respectivamente. Se identifican similitudes y diferencias entre estas normativas locales y los requisitos de la norma ISO 45001, destacando la importancia de alinear los sistemas de gestión de seguridad y salud con estándares internacionales reconocidos para promover ambientes laborales seguros y saludables.

El portafolio también aborda los desafíos en la implementación de la norma ISO 45001, resaltando la necesidad de superar obstáculos técnicos y profesionales para garantizar la efectividad de los sistemas de gestión de seguridad y salud en las organizaciones, independientemente de su tamaño o sector de actividad. Se presentan mejores prácticas y lecciones aprendidas en la implementación de sistemas de gestión de seguridad en Chile y Perú, con el objetivo de resaltar

aspectos clave para el éxito de dichas implementaciones y fomentar la mejora continua en materia de seguridad laboral.

En resumen, el portafolio contribuye significativamente en el campo de la seguridad en el trabajo y la gestión de riesgos laborales, proporcionando datos comparativos entre dos países latinoamericanos y ofreciendo recomendaciones prácticas para fortalecer la seguridad y salud ocupacional en Chile y Perú, en línea con los estándares internacionales de la norma ISO 45001.

PALABRAS CLAVES

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SISTEMAS DE GESTIÓN, ISO, OHSAS, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PERÚ, NORMATIVA DE SEGURIDAD CHILENA.

ABSTRACT

The present "Comparative Analysis of Occupational Health and Safety Management Systems in Chile and Peru in Relation to ISO 45001" provides a thorough assessment of occupational health and safety management systems in the Chilean and Peruvian contexts, in relation to the standards established by the international standard ISO 45001. It emphasizes the importance of effective communication with labor inspectors, staff competence, strategic planning, committed leadership, active worker participation, risk assessment, and the implementation of preventive measures in the workplace.

The comparative analysis focuses on the current labor laws and regulations in Chile and Peru, such as Law No. 16,744 on Occupational Safety and Health and Law No. 29783 on Safety and Health at Work, respectively. Similarities and differences between these local regulations and the requirements of ISO 45001 are identified, highlighting the importance of aligning occupational health and safety management systems with recognized international standards to promote safe and healthy work environments.

The portfolio also addresses challenges in implementing ISO 45001, emphasizing the need to overcome technical and professional obstacles to ensure the effectiveness of occupational health and safety management systems in organizations, regardless of their size or sector of activity. Best practices and lessons learned in implementing safety management systems in Chile and Peru are presented, with the aim of highlighting key aspects for the success of such implementations and promoting continuous improvement in occupational safety.

In summary, the portfolio significantly contributes to the field of occupational safety and risk management, providing comparative data between two Latin American countries and offering practical recommendations to strengthen occupational safety and health in Chile and Peru, in line with international standards of ISO 45001.

KEY WORDS

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM,
MANAGEMENT SYSTEMS, ISO, OHSAS, OCCUPATIONAL HEALTH AND
SAFETY LAW PERU, CHILEAN SAFETY REGULATIONS.

2) INTRODUCCIÓN

2.1 Planteamiento del Problema

2.2 Justificación del Estudio

2.3 Pregunta de Investigación

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

La seguridad y salud en el trabajo es un aspecto fundamental en el ámbito laboral, ya que garantiza condiciones adecuadas para la protección de los trabajadores y previene accidentes y enfermedades laborales. En este sentido, los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo desempeñan un papel crucial para asegurar el cumplimiento de las normas y estándares internacionales en esta materia.

En Chile y Perú, dos países de América Latina con industrias importantes se han establecido leyes específicas para regular la seguridad y salud en el trabajo. En Chile, se encuentra la Ley de Seguridad en el Trabajo 16.744 (1), mientras que en Perú se aplica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783 (2). Ambas leyes tienen como objetivo principal promover ambientes laborales seguros y saludables.

Sin embargo, es necesario analizar en qué medida estos sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo se alinean con la norma ISO 45001, la cual establece los requisitos para implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional a nivel internacional (3). La norma ISO 45001 se ha convertido en un estándar reconocido a nivel mundial y su adopción por parte de las

organizaciones garantiza la implementación de buenas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo tanto, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es el grado de alineación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en Chile y Perú con la norma ISO 45001?

El análisis comparativo de estos sistemas permitirá identificar similitudes y diferencias en cuanto a su estructura, enfoque y grado de cumplimiento de los requisitos establecidos por la norma ISO 45001. Esto proporcionará información relevante para evaluar la efectividad de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en cada país y plantear posibles mejoras.

2.2 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:

El análisis comparativo de los sistemas de gestión de seguridad en el trabajo entre Chile y Perú en relación con la norma ISO 45001 tiene varias justificaciones importantes.

En primer lugar, permitirá identificar las fortalezas y debilidades de cada país en términos de seguridad laboral, lo que puede servir como base para la mejora continua de sus sistemas.

Además, este análisis comparativo proporcionará información valiosa para las empresas y organizaciones en ambos países, ya que les permitirá evaluar y mejorar sus propias prácticas de seguridad en el trabajo. Asimismo, el estudio puede ser una guía para los legisladores y reguladores en la adopción de políticas y normativas más efectivas en materia de seguridad laboral.

Por último, este estudio contribuirá al conocimiento científico en el campo de la seguridad en el trabajo y la gestión de riesgos laborales, al proporcionar datos comparativos entre dos países latinoamericanos. Esto puede ser de interés para futuras investigaciones y contribuir al avance en el campo de la seguridad laboral a nivel regional y global.

2.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:

¿Cuáles son las similitudes y diferencias en la implementación y efectividad de los sistemas de gestión de seguridad en el trabajo en Chile y Perú, en relación con la norma ISO 45001, y qué lecciones pueden extraerse para mejorar la seguridad laboral en ambos países?

3) OBJETIVOS

- **TRABAJO 1:** Realizar un análisis detallado de los requisitos y elementos clave de la norma ISO 45001 en el contexto de los sistemas de gestión de seguridad en el trabajo.
- **TRABAJO 2:** Realizar un estudio exhaustivo de los marcos legales y regulaciones en materia de seguridad en el trabajo en Chile y Perú, identificando las diferencias y similitudes en relación con la norma ISO 45001.
- **TRABAJO 3:** Identificar y analizar las mejores prácticas y lecciones aprendidas en la implementación de los sistemas de gestión de seguridad en el trabajo en Chile y Perú, con el fin de destacar aspectos clave para el éxito de dicha implementación.

4) DESARROLLO DEL ESTUDIO

4.1 TRABAJO 1:

REALIZAR UN ANÁLISIS DETALLADO DE LOS REQUISITOS Y ELEMENTOS CLAVE DE LA NORMA ISO 45001 EN EL CONTEXTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

4.1.1 Norma OHSAS 18001

4.1.2 Migración de OHSAS 18001 a ISO 45001

4.1.3 Norma ISO 45001

4.1.4 Semejanzas y Diferencias entre las Normas OHSAS 18001:2007 e ISO 45001

4.1.5 Diferencias entre Normas

4.1.6 Elementos Clave de la Norma ISO 45001 en el Contexto de los Sistemas de Gestión De SST

4.1 TRABAJO 1: “Realizar un análisis detallado de los requisitos y elementos clave de la norma ISO 45001 en el contexto de la implementación de los sistemas de gestión de seguridad en el trabajo.”

Desde el año 1800 nacieron las primeras normas de seguridad en el trabajo debido a los múltiples accidentes, donde los más afectados eran mujeres y niños, estas normas buscan la disminución del ausentismo a través de la reducción de accidentes e incidentes que puedan darse en un ambiente laboral. En 1830 Robert Backer realizo una propuesta de la visita del personal médico a las fábricas para la atención de trabajadores, mujeres y niños. En la actualidad las empresas que buscan ser más productivas deben establecer políticas

y objetivos organizacionales, ser comunicadas y estar a disposición para todo el personal de la organización, también se puede usar un método de compensación por asistencia o automatizar las inasistencias mediante huella dactilar, con esto ayudara a la disminución del ausentismo. Hasta el año 2015 la norma internacional era OHSAS 18001 sin embargo desde el año 2018 ha sido acogida la norma ISO 45001 (International Organization of Standarization) como el nuevo estándar internacional. (1)

4.1.1 NORMAS OHSAS 18001

A lo largo de la historia, varios países han desarrollado normativas en relación con la seguridad y salud en el trabajo. Este movimiento se inició en 1974 en Gran Bretaña y en 1970 en Estados Unidos con la promulgación del Acta de Salud y Seguridad en el Trabajo (la cual da origen a OSHA), Francia en 1976, Dinamarca en 1975, Suecia en 1977, Colombia en 1979, Costa Rica 1982 (Sancho 2015). (2)

El British Standard Institute (Instituto Británico de Estandarización. BSI) publica un documento que se convierte en la base de la “Occupational Health & Safety Assessment Series” (serie de evaluación la seguridad y salud en el trabajo). (Molano Velandia and Arévalo Pinilla 2013). (2)

- **BS 8800:1996 Guía para la implementación de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo:** al ser una guía integral, ha sido valiosa para organizaciones de diversos sectores alrededor del mundo, proporcionando un marco sólido para mejorar las prácticas de SST y crear ambientes laborales seguros y saludables. (2)
- BSI OHSAS 18001:1999 Especificaciones para los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo: (2)
- BSI OHSAS 18002 Directrices o guía para implementar la BSI OHSAS 18001.

- BSI OHSAS 18001:2007 Norma de especificaciones para los Sistemas de Gestión de la SST. (2)
- OHSAS 18001:1999 no se elaboró ni publicó según los mecanismos habituales que se siguen en la creación de normas. (2)

En relación con esta información antes mencionada se estableció una consulta pública a nivel mundial y se desarrolló un proyecto de borrador de trabajo, para modificar la norma (Romero Valencia 2016). Al no existir un consentimiento para emitir un estándar ISO en este tema de Salud y Seguridad en el trabajo, se solicitó a la Organización Internacional de Trabajo (OIT) la preparación de un estándar y en el 2001 esta organización emitió la norma ILO-OSH (Occupational Safety and Health Management Systems): 2001 Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, (Castillón 2008), después de analizar los múltiples comentarios que se recibieron en el comité de valoración , se alcanzó un consenso para la publicación de una nueva versión, en este caso OHSAS 18001: 2007 vigente y según International. (2)

En la actualidad, concurre el proceso de sustitución de esta última norma por la ISO 45001, la misma que se publicó a principios del 2018. Las primicias y diferentes cambios están visibles en el primer borrador internacional en revisión desde febrero 2016 en todos los países. Esta norma ISO 45001 tiene como principal objetivo cerrar los diferentes problemas existentes en la actualidad en la integración de sistemas de gestión reconocidos por esa organización, como ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015. (2)

4.1.2 MIGRACIÓN DE OHSAS 18001 A ISO 45001

Cuando una nueva norma reemplaza a otra, ambas normas coexisten durante un período de migración. El Foro Internacional de Acreditación (IAF) por resolución 2016-15 resolvió para el caso de ISO 45001 un período de migración de tres años desde su emisión. (2)

Esto implica que la norma anterior, OHSAS 18001:2007, siguió siendo válida hasta marzo de 2021, momento en el cual expiraron todos los certificados OHSAS 18001 a nivel global. Durante este período de transición, se recomendó a todas las organizaciones certificadas con OHSAS 18001 migrar sus Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) a ISO 45001:2018. Para aquellas organizaciones que estaban comenzando a implementar sus SGSST desde cero, es ventajoso cumplir directamente con los requisitos de la norma ISO 45001:2018.

Como regla general, las normas se someten a un proceso de revisión cada cinco años. Este proceso implica etapas similares a las descritas para la creación de la norma ISO 45001 y puede variar en duración según el contexto y las partes interesadas involucradas en el desarrollo de la norma. Las normas son dinámicas y deben adaptarse a la realidad actual, lo que representa un desafío para los profesionales encargados de implementar, mantener y auditar los SGSST. Es fundamental mantenerse actualizado para garantizar la eficacia de los SGSST. (2)



Figura 1. Línea de tiempo de seguridad y salud ocupacional
Fuente: Interpretación de la Norma ISO 45001 – Escuela de Alta dirección

4.1.3 NORMA ISO 45001

La norma ISO 45001 persigue el mismo objetivo principal que el referencial OHSAS 18001: prevenir los riesgos laborales y aquellos relacionados con la salud en el seno de las organizaciones, apostando por la mejora continua. (Tapia 2010). Sin embargo, la “nueva norma” pondría más énfasis en el contexto de la organización y el papel de la alta dirección en el liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Tamayo Castaño and Moya Aponte 2017). Esta norma se aplica a cualquier organización independiente de su tamaño, tipo o naturaleza (Sancho 2015).

Aunque el objeto de la norma ISO 45001 es el mismo que el de OHSAS 18001, existen diferentes cambios en la estructura de los requisitos que hará que las organizaciones que se encuentren certificadas en OHSAS 18001 adapten su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a la ISO 45001. (1)

La ISO 45001 hará énfasis en el contexto de la organización y reforzará el papel de la alta dirección en el liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el

Trabajo, además compartiría la denominada estructura de alto nivel, común a todas las normas de gestión, como la ISO 9001 de Gestión de la Calidad, o la ISO 14001, de Gestión Ambiental, para facilitar su alineación y compatibilidad con ellas (Romero Valencia 2016). Está dirigida a cualquier organización independientemente de su tamaño, tipo o naturaleza, y tiene como objetivo principal la prevención de los daños y deterioro de la salud de los trabajadores, así como proporcionar lugares de trabajo seguro y saludable. (Molano Velandia and Arévalo Pinilla 2013). (1)

4.1.4 SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS ENTRE LAS NORMAS OHSAS 18001:2007 E ISO 45001

Una de las formas de representación de los diferentes requisitos o cláusulas de las normas estudiadas en este artículo se presenta en la Figura 2. El modelo de Gestión basado en OHSAS 18001 se sustenta en las diferentes etapas que van desde la política, planificación, implementación y operación, verificación y auditoría, la revisión por la dirección, así como se cierra este ciclo con la mejora continua.

Sin embargo, analizando el modelo de ISO 45001 se basa en el ciclo de Deming, describe una estructura formada por un conjunto de elementos interrelacionados manejados mediante la metodología PHVA (“Planificar-Hacer-Verificar-Actuar”) concebido en el decenio de 1950 para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua. (1)

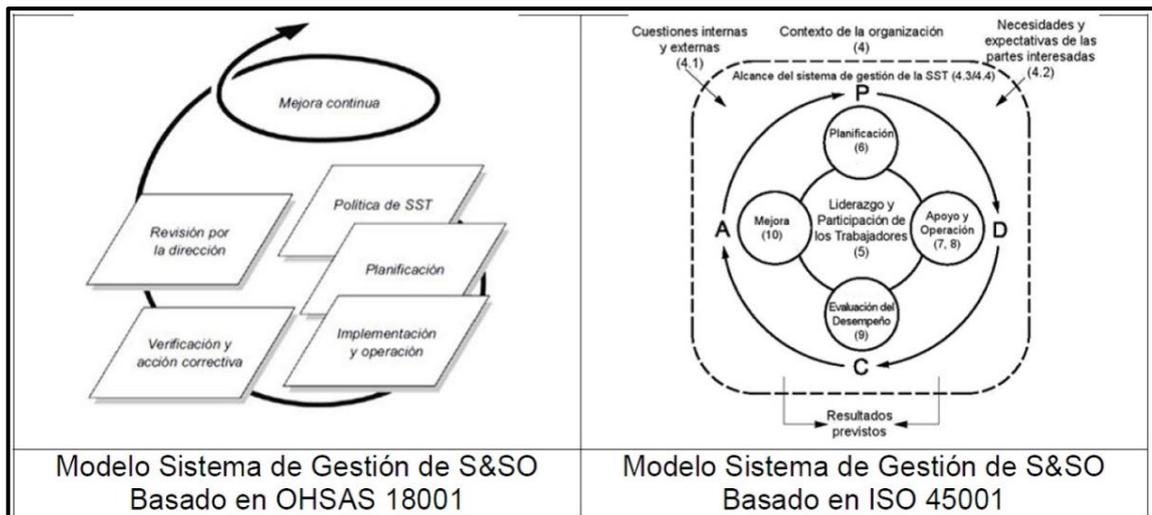


Figura 2. Modelos de las normas OHSAS 18001 Y ISO 45001

Fuente: Comité de Normas OHSAS y ISO

En la Figura 3 se observa que ISO 45001 presenta una estructura de dos cláusulas que incluyen diez (10) anexos, mientras OSHAS 18001 solo cuenta con cuatro (4), la pretensión de esta estructura es evitar confusión, ambigüedades y dificultades en la fase de implementación del SGSST. (3)

Norma	OSHAS 18001:2007	ISO 45001:2018
Cláusulas informativas	1. Objeto y campo de aplicación	1. Objeto y campo de aplicación
	2. Referencias normativas	2. Referencias normativas
	3. Términos y definición	3. Términos y definición
Cláusulas con requerimientos	4. Requisitos del SGSST	4. Contexto de la organización
	4.1 Requisitos generales	5. Liderazgo y participación de los trabajadores
	4.2 Política de S y SO	6. Planificación
	4.3 Planificación	7. Apoyo
	4.4 Implementación y operación	8. Operación
	4.5 Verificación	9. Evaluación del desempeño
	4.6 Revisión por la dirección	10. Mejora

Figura 3. Diferencias cláusulas OSHAS 18001 E ISO 45001

Fuente: Comité de Normas OHSAS y ISO (2)

4.1.5 DIFERENCIAS ENTRE NORMAS

a) Contexto de la organización: este concepto que recoge las normas ISO, y en concreto la nueva norma ISO/DIS 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajo es un concepto novedoso en este ámbito, pues la OHSAS 18001 no lo contempla.

Con la introducción de este concepto, se establece la necesidad de que la organización considere todos los aspectos necesarios tanto internos como externos para la implementación de su SG-SST. (2)

b) El liderazgo y la participación de los trabajadores (cláusula 5): este punto difiere de la norma OSHAS 18001 en que ésta tan sólo hace referencia al liderazgo. Además, esta cláusula 5 también hace alusión al apartado de participación y consulta con mayor detalle del que lo hace la norma OHSAS 18001, en el cual se recalca la responsabilidad de la alta Dirección de involucrarse en el proceso. (2)

c) La planificación de riesgos y oportunidades relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional: con la nueva norma, ISO 45001, se define con mayor detenimiento y desde un enfoque proactivo los requisitos necesarios para identificar amenazas. Además, contiene cláusulas con subapartados para entrar en más detalle sobre los riesgos y oportunidades que deben ser tenidos en cuenta, arrojando luz sobre posibles ambigüedades. (2)

d) Cláusula 7, Soporte: esta cláusula recoge todos los recursos necesarios para lograr tener un SGSST que sea efectivo. Con la nueva norma ISO 45001, también se logran mejoras en este ámbito, pues permite aglutinar bajo la misma cláusula a todos los recursos. La única novedad en este campo viene en relación a que ahora pasamos a hablar de información documentada en vez de documentos y registros. (2)

- e) Operaciones:** esta cláusula incorpora tanto los controles de operaciones como la manera de estar preparados ante emergencias. También incluye en este apartado requisitos referentes a los procesos externos, pues teniendo en consideración que es una tendencia a la orden, no podemos pasarlos por alto. (2)
- f) La evaluación del desempeño:** engloba el monitoreo y medición del desempeño en referencia a la Seguridad y Salud Ocupacional, verificación del cumplimiento de las obligaciones, así como la auditoría interna y la revisión de la alta Dirección. (2)
- g) Mejora continua:** esta cláusula de la norma ISO 45001, presenta dos partes, la primera parte en referencia a los incidentes, no conformidades y acciones correctivas. La segunda parte hace mención a la mejora continua. Ésta presenta ciertos cambios en lo que se refiere a estructura de la cláusula. Recoge dos partes, la primera se centra en definir los objetivos de mejora, y la segunda en explicar el proceso. (2)
- h) Objetivos y rendimiento:** la ISO 45001 tiene un mayor enfoque en los objetivos como impulsores de mejoras y evaluación del rendimiento. Estos objetivos pueden variar en temas como la participación de los trabajadores, la comunicación interna y externa, así como las adquisiciones. (2)
- i) Estructura:** la estructura de la ISO 45001 se basa en el Anexo SL, que es el marco para otras normas de sistemas de gestión de la ISO, lo que hace que la implementación sea más fácil y eficaz. (2)
- j) Compromiso de liderazgo y gestión:** la ISO 45001 requiere un mayor énfasis en la alta dirección para incorporar activamente la salud y la seguridad en el sistema de gestión general de la organización. (2)

k) Gestión de riesgos y oportunidades: mediante la ISO 45001, las empresas determinan, consideran y toman medidas para abordar tanto los riesgos como las oportunidades que pueden interrumpir la producción. Aunque la ISO 45001 considera ambos, la OHSAS 18001 se ocupa exclusivamente de los peligros. (2)

l) Participación de trabajadores y terceros: la ISO 45001 presenta un enfoque mejorado en las necesidades y expectativas de todos los trabajadores y partes interesadas; además, exige la capacitación y educación de los empleados para que identifiquen los riesgos. La OHSAS 18001 no permite una participación más amplia de los empleados.

La principal diferencia entre ambas normas es que la ISO 45001 adopta un enfoque proactivo que requiere que los riesgos de peligro se evalúen y corrijan antes de que causen accidentes y lesiones, mientras que la OHSAS 18001 adopta un enfoque reactivo que se centra únicamente en los riesgos y no en las soluciones. (2)

4.1.6 ELEMENTOS CLAVE DE LA NORMA ISO 45001 EN EL CONTEXTO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SST

- ✓ **Contexto de la Organización:** En este apartado, la norma exige que las organizaciones comprendan su contexto interno y externo. Esto implica considerar las cuestiones que afectan a la SST, como las leyes y regulaciones, las partes interesadas y las expectativas de la sociedad. El análisis de este contexto proporciona la base para establecer los objetivos y el alcance del sistema de gestión de SST. (4)
- ✓ **Liderazgo y Participación de los Trabajadores:** La norma ISO 45001 enfatiza el compromiso de la alta dirección con la SST. Esto incluye establecer una política de SST, asignar responsabilidades y garantizar la disponibilidad de recursos. Además, se destaca la importancia de la participación activa de los trabajadores en el sistema de gestión de SST, involucrándolos en la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la toma de decisiones relacionadas con la seguridad. (4)
- ✓ **Planificación:** En esta sección, se requiere que las organizaciones establezcan objetivos de SST y desarrollen planes para alcanzarlos. Esto implica identificar peligros, evaluar riesgos, establecer controles operativos y prepararse para situaciones de emergencia. (4)
- ✓ **Apoyo:** La norma exige proporcionar recursos, competencia y concienciación sobre SST. Esto incluye la formación y el desarrollo de habilidades, así como la comunicación efectiva de cuestiones de SST. (4)
- ✓ **Operación:** Las organizaciones deben implementar y controlar los procesos de SST. Esto abarca la identificación y evaluación de peligros, la gestión de cambios,

la planificación de la comunicación y la documentación del sistema de gestión de SST. (4)

- ✓ **Evaluación del Desempeño:** La norma ISO 45001 establece la necesidad de supervisar, medir, analizar y evaluar el desempeño de SST. Esto incluye la realización de auditorías internas y la revisión por la dirección. (4)
- ✓ **Mejora:** La mejora continua es un elemento fundamental. Las organizaciones deben tomar medidas para corregir las no conformidades, prevenir incidentes y mejorar el sistema de gestión de SST de manera constante. (4)

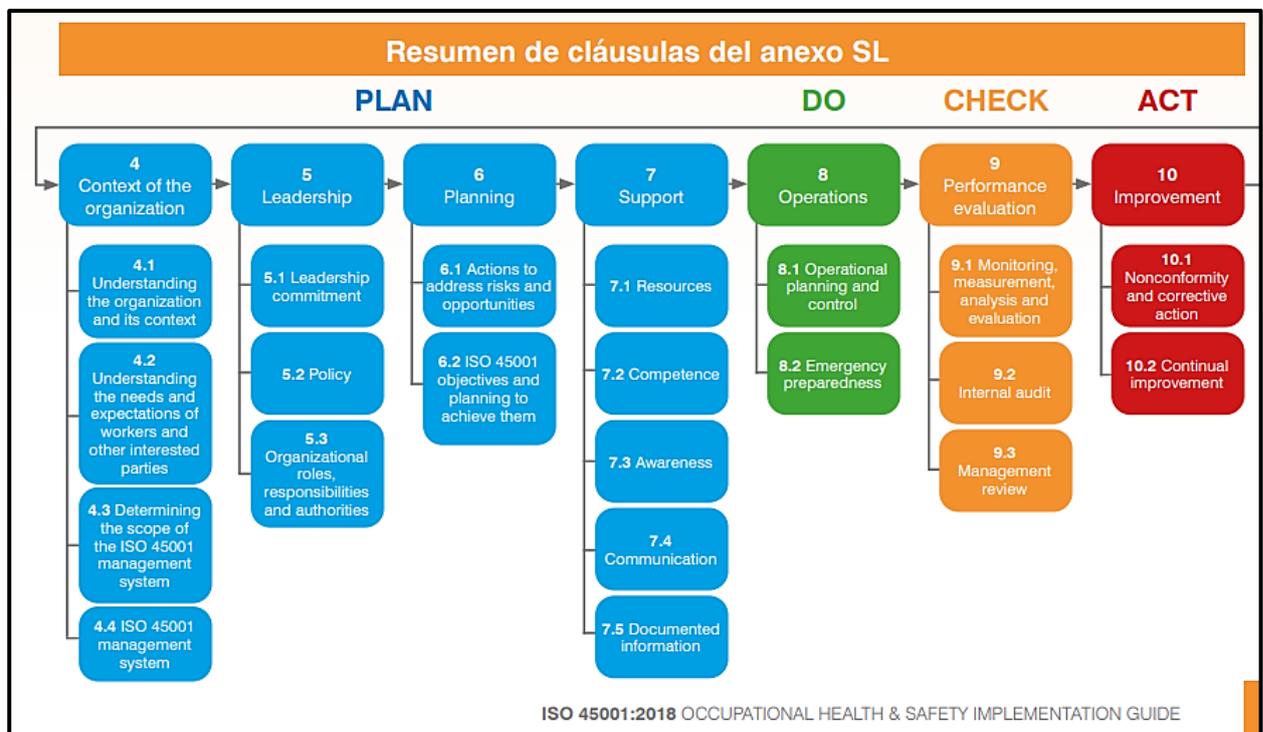


Figura 4. Resumen de la cláusula del anexo SL

Fuente: ISO 45001:2018 NQA: Guía de Aplicación de Seguridad y Salud en el Trabajo (5)

TRABAJO 2:

REALIZAR UN ESTUDIO EXHAUSTIVO DE LOS MARCOS LEGALES Y REGULACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN CHILE Y PERÚ, IDENTIFICANDO LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES EN RELACIÓN CON LA NORMA ISO 45001.

4.2.1 Aspecto Legal en el Perú

4.2.1.1 Normas Peruanas

4.2.2 Aspecto Legal Chile

4.2.2.1 Normas Chilenas

4.2.3 Análisis de los Marcos Legales y Regulaciones en Materia de Seguridad en el Trabajo en Chile y Perú, Identificando las Diferencias y Similitudes

4.2.3.1 Análisis Entre Normativas ISO 45001, Ley 29783 (Perú) y Ley 16744 (Chile) Identificando las Diferencias y Similitudes

4.2.1 ASPECTO LEGAL EN EL PERÚ

La historia de la prevención de riesgos laborales en Perú:

La constitución política del Perú garantiza la salud de las personas en cualquier ámbito incluido el laboral, la seguridad y la salud en el trabajo, es una condición básica, para la protección social y el trabajo decente.

En el año 1964 se dictó la primera Norma en materia preventiva fue el Decreto Supremo 42-F que dio inicio al Primer Reglamento en Seguridad Industrial, posteriormente en el año 1965 el D.S 029-65-DGS que Reglamentaba la Apertura y Control Sanitario de Plantas Industriales, en 1985 se da la Resolución Suprema 021-83-TR que regula las Norma Básicas de Seguridad e Higiene en Obras de Edificación,

en 2001, para sector de Minero se dicta, el D.S. 046-2001-EM Reglamento de Seguridad e Higiene Minera.

El año 2001 se inicia el primer intento por legislar una norma de prevención de Riesgos laborales y salud en el trabajo, formando una comisión multisectorial representada por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social o su representante, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Energía y Minas, el Ministerio de Pesquería, el Ministerio de Transportes, Comunicaciones, Vivienda y Construcción, el Ministerio de Agricultura, el Seguro Social de Salud – ESSALUD, dos representantes de los trabajadores, y dos representantes de los empleadores, encargada de elaborar un proyecto de reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el año 2005 se Norma por Decreto Supremo 009-2005.TR el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, que posteriormente fue modificado por Decreto Supremo 007-2007-TR, en el mismo año se dicta la Directiva 005-2009 MTPE/2/11.4, que da los lineamientos sobre inspecciones de trabajo en Materia de Seguridad y salud en la construcción Civil, que incorporo la Norma Técnica G050 Denominada, Seguridad durante la Construcción.

4.2.1.1 NORMAS PERUANAS

Para cumplir con el propósito principal de un sistema de gestión que garantiza salud y seguridad dentro de una organización, se debe efectuar todas las ordenes supremas, estatutos, principios, reglamentos, decisiones ministeriales, manuales y procedimientos, que ayudarán de una u otra manera dar cumplimiento a las exigencias mínimas que se requiere de cada empresa al realizar sus actividades económicas.

- **Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Esta Ley fue aprobada por el Poder Legislativo y transmitida por el Diario El Peruano, con fecha 20 de agosto del 2011. Establece 9 principios que conlleva a promover y disponer una cultura laboral preventiva en riesgos en cada centro de trabajo de cualquier tipo de actividad económica.

El ámbito de ejecución de la ley abarca a los sectores de la economía, comercio, servicios y producción, así mismo, engloba a todas las entidades bajo cualquier tipo de sistema laboral de trabajo privado, público, Fuerzas Armadas del Perú y Policía Nacional del Perú, por otra parte, involucra también a trabajadores que realizan actividades de manera particular. Esta ley, ha sido modificada por la Ley N° 30222.

(6)

- **Decreto Supremo N° 005-2012-TR**

El Decreto Supremo N° 005-2012-TR, es el estatuto de la ley anteriormente mencionada, fue aprobada por el poder ejecutivo el 24 de abril del 2012 y publicada en el Diario oficial El Peruano el 25 de abril de ese mismo año; dicha ley tiene como finalidad principal impulsar y disponer una formación encaminada a la prevención de riesgos laborales en cada centro de trabajo, de cualquier rubro económico.

Para hacer cumplir el presente Decreto Supremo es necesario emplear procedimientos que garanticen empatía entre los trabajadores y empleadores, además es necesario evaluar y controlar todos los riesgos encontrados en los puestos de trabajos, por otra parte, el empleador debe de asegurar mecanismos de retroalimentación en seguridad y salud. (8)

Este decreto reglamenta a la anterior ley mencionada, está constituida por siete epígrafes, quince secciones o capítulos, ciento veintitrés apartados, una disposición adicional final, catorce disposiciones adicionales temporales y un glosario de términos en materia de SST. (8)

En el artículo 2 del (D.S. N° 005-2012-TR) hace mención que el principio de prevención va dirigido a toda persona que esté vinculado a cualquier sector formativo y a los trabajadores independientes, también se incluye para toda aquella persona que se encuentre en un centro del trabajo prestando servicios.

En el presente decreto se establece en el Artículo 32 y 33 lo siguiente:

Artículo 32. La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente:

- a. **La política y objetivos encaminados a la SST**, mostrando los compromisos que debe tener el empleador para todos los que ingresen a sus instalaciones. (8)
- b. **Reglamento interno de ambiente de trabajo**, el cual debe comprender todos los mecanismos que debe conocer el trabajador, para eludir cualquier tipo de eventualidad laboral o enfermedad profesional en sus puestos respectivos. (8)
- c. **Detectar peligros y evaluar riesgos con sus respectivas medidas de control** a través de la matriz IPERC, este cuadro debe estar visible en cada área de trabajo y tiene que ser actualizado como mínimo una vez al año. (8)
- d. **Mapa de riesgo**, debe ser ubicado en un lugar notable. (8)
- e. **Planificación de la actividad preventiva**, Esta planificación tiene como objetivo identificar, evaluar y controlar los riesgos presentes en el trabajo, así como promover la salud y el bienestar de los trabajadores. Dentro de la

planificación de la actividad preventiva, se espera que las empresas desarrollen un conjunto de acciones orientadas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. (8)

- f. Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo,** El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, contiene las acciones que se realizarán en el presente año, necesarias para mantener los riesgos laborales bajo control, en forma práctica y efectiva. (8)

Artículo 33. Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

- g.** Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas. (8)
- h.** Registro de exámenes médicos ocupacionales. (8)
- i.** Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos. (8)
- j.** Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo. (8)
- k.** Registro de estadísticas de seguridad y salud. (8)
- l.** Registro de equipos de seguridad o emergencia. (8)
- m.** Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- n.** Registro de auditorías. (8)

Otros documentos aplicables

- o. Contar con un comité supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Todas las empresas con 20 o más trabajadores deben constituir un Comité de Seguridad

y Salud en el Trabajo (CSST). Si son menos de 20 trabajadores, los mismos trabajadores eligen y nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo (SSST). (9)

p. Contar con un plan de SST debe contar con: i) el establecimiento de prioridades y objetivos en materia de SST; ii) objetivos, metas, indicadores y responsabilidades que deben asumirse; iii) criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados; y, iv) la dotación de recursos adecuados, incluidos humanos y financieros. (10)

- **Ley N° 30222, Ley que modifica a la Ley N° 29783**

La Ley N° 30222, tiene como objetivo primordial reformar y reestablecer los artículos 13, 26, 28, 32, 49 (apartado “d”), 76 y el artículo adicional cuarto que contempla la Ley N°29783, con la finalidad de otorgar facilidad en la implementación, y de esta manera se logre mantener el rango efectivo de salvaguardar la integridad física a través de la salud y seguridad de todos los colaboradores. Las medidas que expresa la siguiente norma son las siguientes:

- **Registros simplificados:** Va dedicada a las medianas empresas (mypes) y pequeñas empresas, así como para todas las organizaciones y entidades globales, que no lleven en sus actividades económicas o produzcan en ellas alto riesgo, para ello se resalta que se llevarán formatos y registros simplificados, todo esto independientemente o en un solo formato en físico o registro electrónico. (7)
- **Exámenes médicos:** En cada trabajo que implique alto riesgo, se debe llevar a cabo exámenes antes del ingreso, durante y al término del vínculo de trabajo.

Si las tareas no implican alto riesgo, las evaluaciones médicas se deben realizar cada dos años. (7)

- **Tercerización:** El empleador es responsable de liderar todo el Sistema de SST, además, debe de velar por toda la seguridad y salud de sus colaboradores, insta a los jefes que contraten personal o empresas familiarizadas a que implementen, gestione, monitoreen y cumplir con lo establecido en las normas dirigidas a la seguridad y salud laboral. (7)
- **Comité regional de seguridad y salud en el trabajo:** Son 3 delegados por parte de los empleadores de la región, entre ellos (1) es escogido por la CONFIEP, (2) son escogidos por las asambleas de comercio de cada facultad o por la cámara nacional de comercio manufacturero y (1) propuesto por la asociación nacional de las empresas MYPES. (7)
- **Responsabilidad penal al empleador: Se modifica el código penal, el artículo 168-A. Si se infringe el reglamento de seguridad y salud laboral, si ha sido notificado por alguna entidad facultada por no tomar disposiciones pronosticadas a ellas, y como desenlace a ello se pone en riesgo la salud, la vida e integridad física de cada colaborador, el periodo de libertad no será inferior de un año ni superior a cuatro años. Asimismo, el que causare la muerte de un trabajador por algún incumplimiento de la norma, la pena privativa no será inferior a cuatro años ni superior a ocho años. (7)**

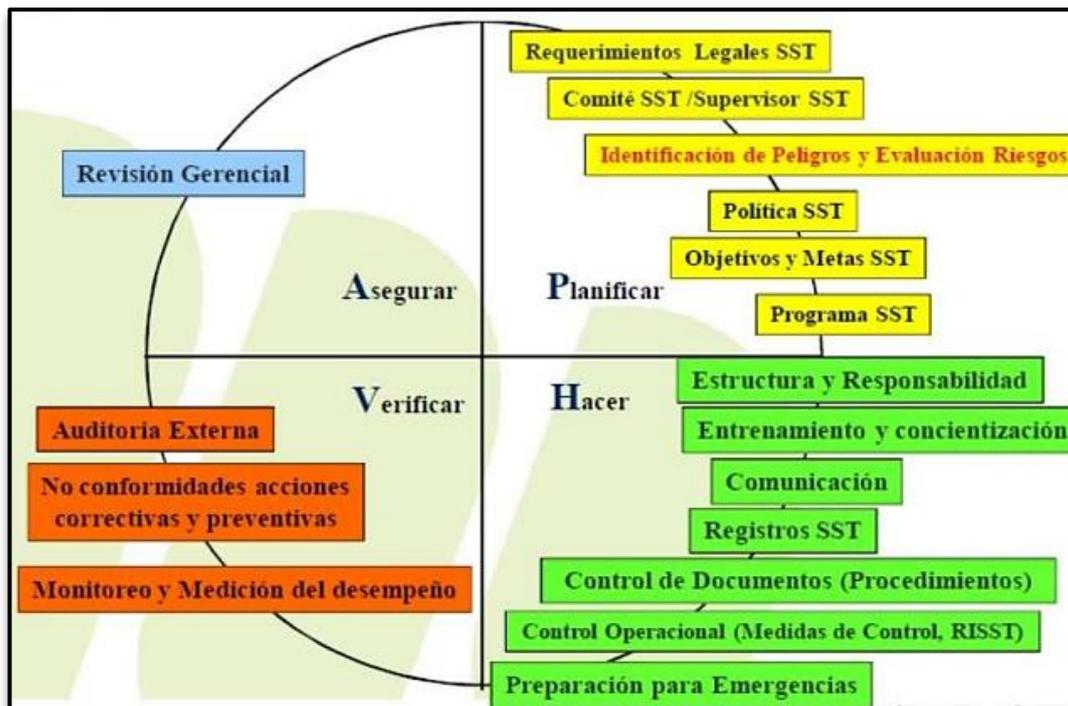


Figura 5. Sistema de Gestión PHVA, Basado en la Ley 29783

Fuente: Sistema de gestión de sst basado en la ley 28783- SST Asesores SAC

- **Decreto Supremo N° 006-2014-TR**

Con la modificatoria de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se modifica también su disposición el D.S. 005-2012-Tr por el D.S. N° 006-2014-TR, en donde se modifica los artículos 1, 22, 27, 28, 34, 73, y 101, todo esto para adecuar y nivelar la descripción con todos los cambios establecidos por la Ley N° 30222. (11)

- **Ley N° 29981, Ley que da origen a la SUNAFIL**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), fue creada por la Ley N° 29981, el mismo que fue publicado el 15 de enero del 2013 por el Diario El Peruano y que modifica a la Ley N° 28806, donde muestra el reglamento de inspección general del trabajo y la Ley N°27867, Ley de organización de los gobiernos locales o regionales. (13)

Esta Ley es reconocida por el Ministerio o departamento del trabajo, como la entidad especializada en promover, supervisar y fiscalizar todos los aspectos legales que contribuyen a la seguridad y salud laboral, así mismo, se encarga de brindar asesoramiento técnico y proponer normas encaminadas a la seguridad y salud de cada centro laboral. El estado dispone a la SUNAFIL como una entidad que vele por la salud e integridad física de todas aquellas personas que presten servicios dentro de una empresa. (13)

- **Resolución Ministerial N° 050-2013-TR**

La R.M. N° 050-2013, resolución ministerial publicada el 14 de marzo del 2013, contempla los documentos mínimos en seguridad y salud que debe contar cada organización, con la finalidad de considerar acciones correctivas ante cualquier disconformidad.

Esta resolución ministerial muestra la guía base en cómo deberían ser los formatos que exige la Ley N° 29783, formatos obligatorios que todo sistema de gestión en materia de salud y seguridad deberían tener, esto según el artículo 33 de la ley anteriormente mencionada. De esta manera, la presente resolución busca orientar a cada empleador a una adecuada implementación de lo que concierne a salud y seguridad, es preciso mencionar que estos registros fueron elaborados para el beneficio del trabajador y empleador (D.S. N° 005-2012-TR, 2012). (13)

- **Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA**

La R.M. 312-2011-MINSA, muestra los protocolos de exámenes médicos obligatorios por actividad laboral, dicha resolución fue publicada el 25 de abril del

2011; tiene como objetivo esencial establecer procedimientos en vigilancia a la salud de cada trabajador, para que se detecte y se controle los riesgos laborales, promocionando de esta manera las medidas oportunas de prevención en lo que corresponde al estado de salud de aquellos que prestan servicios dentro de una empresa, así mismo, busca controlar todo tipo de exposición a agentes químicos, disergonómicos, físicos, biológicos, y psicosocial en los ambientes de trabajo. Hace mención también a dos tipos de vigilancia de la salud de cada trabajador:

- Evaluación de la salud de cada trabajador. Dicha evaluación médica se somete antes del ingreso, durante y al término del desarrollo de cada actividad.
- Evaluación de riesgos para la salud de los empleados. Pueden ser cualitativas y de proporción, las cuales se desarrollan dependiendo del tipo de agente de riesgo. (14)

4.2.2 ASPECTO LEGAL CHILE

La historia de la prevención de riesgos laborales en Chile:

Desde tiempos inmemoriales, las labores diversas han acarreado consecuencias para los trabajadores, lo que con el devenir del tiempo condujo al surgimiento de la higiene y seguridad industrial, un sistema organizado en la actualidad para resguardar al empleado. Alrededor del 400 a.C., en la antigua Grecia, Hipócrates ya investigaba los efectos perjudiciales del plomo en los mineros, recomendándoles baños frecuentes durante su jornada para evitar la acumulación de plomo en sus cuerpos. (15)

La prevención de riesgos en Chile se inició con la primera legislación orgánica, la cual se promulgó con el número 3170 en 1916. Esta normativa se basaba en hechos ya acontecidos y se limitaba a cubrir únicamente los accidentes laborales. Posteriormente, esta ley fue modificada por la ley 4055 en 1922, que introdujo mejoras en la legislación y abordó las enfermedades profesionales. Esta situación persistió en el tiempo, y la ley continuaba reaccionando ante los accidentes con subsidios e indemnizaciones de carácter compensatorio. (15)

Sin embargo, esto llegaría a su fin. Los profesionales comenzaron a centrar su atención en los accidentes y llegaron a la conclusión de que la mayoría de ellos eran causados por fallas. Por lo tanto, comenzaron a estudiar de manera más exhaustiva la ocurrencia de los accidentes y las formas de prevenirlos. Junto con esto, la falta de seguridad y protección que ofrecían las leyes vigentes a los trabajadores era insuficiente, lo que impulsó un cambio en la legislación para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores. (15)

Esto condujo a que en 1968 se promulgara la ley 16.744, que introduciría varios cambios importantes en la legislación y se ocuparía de manera más completa de los trabajadores y su salud. Esta ley estableció seguros obligatorios para los trabajadores en caso de accidentes y enfermedades profesionales. (15)

Además de cubrir aspectos económicos y médicos, esta ley también obligaba a las empresas a realizar actividades para fomentar la prevención de accidentes y las formas de realizar un trabajo seguro, como charlas para los trabajadores y la creación de planes de prevención de accidentes. La ley también obligaba a los trabajadores a adoptar actitudes preventivas, a formar parte de comités de higiene y seguridad o círculos de seguridad para supervisar las prácticas de trabajo seguro y los planes de prevención. (15)

La ley 16.744 representó una mejora con respecto a las leyes anteriores en el ámbito de la seguridad laboral, ya que fue diseñada para tomar medidas de prevención de accidentes y asegurar a los trabajadores en caso de que ocurrieran. (15)

En la actualidad, la ley 16.744 ha sido objeto de modificaciones con el fin de mejorar en materia de prevención y seguridad, así como en la protección de los trabajadores y el medio ambiente. (15)

4.2.2.1 NORMAS CHILENAS

- **Ley N° 16.744 ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

La normativa legal en seguridad y salud laboral en Chile se basa en la Ley N° 16.744 (1968), que establece las normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Esta ley establece los derechos y deberes de los empleadores y trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, y define los tipos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. (16)

Principios de la ley 16.744

La Ley 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en Chile se basa en cinco principios fundamentales que rigen su funcionamiento y su propósito de proteger a los trabajadores. A continuación, se detalla cada uno de estos principios:

- ✓ **Solidaridad:** Este principio establece que todos los beneficios que ofrece la ley son financiados exclusivamente mediante aportes del empleador o del trabajador independiente. Es decir, la protección y las prestaciones se financian de manera colectiva, lo que garantiza que todos los trabajadores estén respaldados en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales. (16)
- ✓ **Universalidad:** La ley protege a todos los trabajadores por cuenta ajena e independientes que cotizan, sin importar el tipo de trabajo que realicen o el sector económico al que pertenezcan. Este principio asegura que todos los trabajadores tengan acceso a la protección proporcionada por la ley, independientemente de su situación laboral. (16)

- ✓ **Integridad:** Las prestaciones contempladas en la ley cubren todas las contingencias laborales, desde la prevención hasta las prestaciones médicas y económicas. Esto significa que la ley aborda de manera integral la protección de los trabajadores, garantizando su atención médica y proporcionando beneficios económicos en caso de incapacidad laboral temporal o permanente. (16)
- ✓ **Unidad:** Los beneficios que otorga la ley son iguales para todos los trabajadores, independientemente de su ocupación, salario o tipo de contrato laboral. Este principio asegura la equidad en el acceso a las prestaciones, evitando discriminaciones basadas en cualquier criterio. (16)
- ✓ **Automaticidad de las prestaciones:** Según este principio, los trabajadores dependientes están cubiertos desde el momento en que comienza su relación laboral, incluso si no cuentan con un contrato escrito o si no se han pagado las cotizaciones correspondientes. Esto garantiza que los trabajadores estén protegidos desde el inicio de su actividad laboral, sin necesidad de trámites adicionales por parte del empleador. (16)

- **Artículo 66° bis de la Ley 16.744**

“Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados,

cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de estos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.” (16)

- **Decreto Supremo N° 76:**

El Decreto Supremo (DS) 76 de 2007 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile aprueba el reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la

Ley N° 16.744. Esta ley trata sobre la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en obras, faenas o servicios. (17)

Este decreto establece los requisitos mínimos de seguridad y salud para las actividades de construcción. El decreto establece que los empleadores deben conservar los registros de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, inspecciones de seguridad, formación y capacitación en seguridad, equipos de protección personal, y otros registros que sean necesarios para la gestión de seguridad. (17)

El Artículo 9 del Decreto Supremo N° 76 nos señala lo siguiente:

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: 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. (17)

2. 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. (17)

3. 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.

Asimismo, cada empresa contratista y subcontratista deberá formular un Programa de Trabajo, aprobado por el representante legal de la respectiva empresa, que considere las directrices en materias de seguridad y salud laboral que le entregue la empresa principal. (17)

4. 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. (17)

5. 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.

(17)

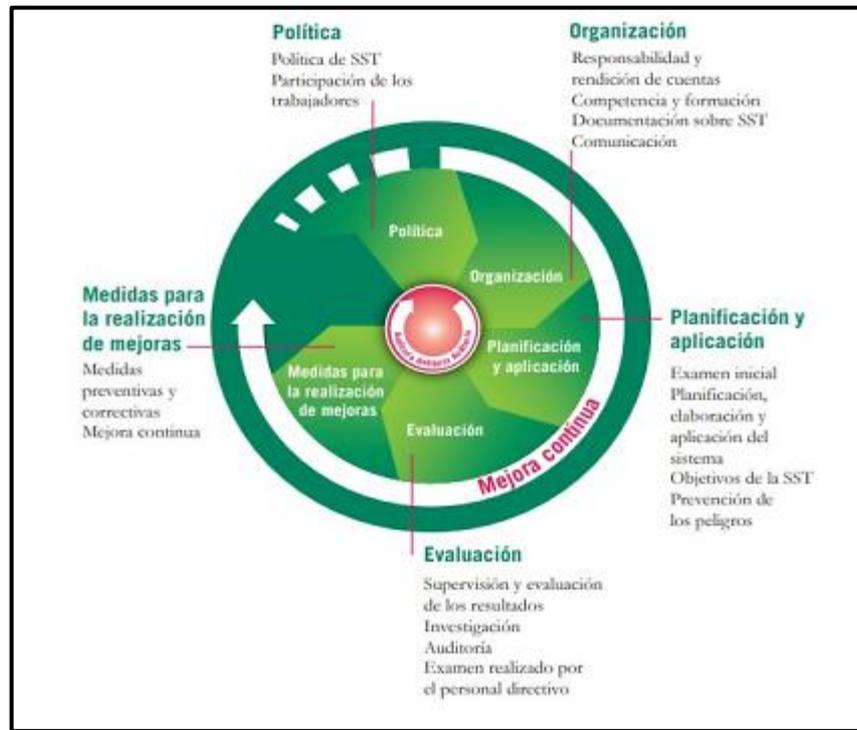


Figura 6. Sistema de Gestión según Ley Chilena

Fuente: SUSESO La Importancia de la Prevención y los Sistemas de Gestión de SST

Otros documentos aplicables:

- Cronograma de las actividades o trabajos a ejecutar, indicando el nombre o razón social de la(s) empresa(s) que participará(n) en su ejecución.
- Copia de los contratos que mantiene con las empresas contratistas y de éstas con las subcontratistas, así como los que mantenga con empresas de servicios transitorios;
- De las empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios:
 - R.U.T y Nombre o Razón Social de la empresa; Organismo Administrador de la Ley N° 16.744; nombre del encargado de los trabajos o tareas, cuando

corresponda; número de trabajadores, y fecha estimada de inicio y de término de cada uno de los trabajos o tareas específicas que ejecutará la empresa;

- Historial de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la faena. La empresa principal podrá solicitar información de la siniestralidad laboral a las empresas contratistas o subcontratistas;
- Informe de las evaluaciones de los riesgos que podrían afectar a los trabajadores en la obra, faena o servicios;
- Visitas y medidas prescritas por los organismos administradores de la Ley N°16.744; y
- Inspecciones de entidades fiscalizadoras, copias de informes o actas, cuando se hayan elaborado. (16)

SISTEMA DE GESTIÓN PHVA, BASADO EN LA LEY 16.744 DS 76



Figura 7. Sistema de Gestión PHVA, Basado en la Ley 16.744 DS 76

Fuente: SUSESO: Sistema Gestión de Seguridad en el Trabajo Chile

- **Decreto Supremo N° 40**

Aprueba Reglamento Sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

El Decreto Supremo (D.S.) 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula la constitución y funcionamiento de los Departamentos de Prevención de Riesgos.

El artículo 21 del D.S. 40 establece que los empleadores deben informar a sus trabajadores sobre los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos.

El D.S. 40 también establece que las empresas que superen los 100 trabajadores por un lapso continuo de más de 30 días deben tener asesoría en prevención de riesgos. Esto implica que estas empresas deben conformar un Departamento de Prevención de Riesgos, el cual debe ser dirigido por un experto en prevención.

(18)

- **Decreto Supremo N° 54:**

Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Aprueba el reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Los Comités Paritarios del sector público se rigen por este decreto y son fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) es una unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, que sirve para detectar y

evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales que pudieran sufrir los trabajadores.

Fue creado en 1969 a través del artículo 66 de la Ley N° 16.744 del ministerio del Trabajo.

Su organización está compuesta por tres representantes titulares designados por la empresa, también llamados representantes patronales; además de tres representantes titulares elegidos por los trabajadores. Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente

Los comités paritarios son obligatorios en toda empresa, faena, sucursales o agencia en que trabajen más de 25 personas. (18)

- **Decreto Supremo N° 67:**

El Decreto Supremo N° 67 de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece un nuevo reglamento para la determinación de la Cotización Adicional Diferenciada del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Este reglamento se aplica todos los años impares desde 2001. (18)

- **Decreto Supremo N° 594:**

Aprueba Reglamento Sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo

El Decreto 594 del Ministerio de Salud de Chile establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deben cumplir los lugares de trabajo. Entre los más destacados tenemos:

- Los lugares de trabajo deben tener una ventilación que no perjudique la salud de los trabajadores.
- Los lugares de trabajo deben tener un sistema de abastecimiento de agua potable.
- Los lugares de trabajo deben tener comedores aislados de las áreas de trabajo y de fuentes de contaminación ambiental.
- Los comedores deben tener mesas, sillas, agua potable, refrigeración, cocinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica.
- Los lugares de trabajo deben tener vestidores protegidos de las condiciones climáticas.
- Los trabajadores expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas deben tener dos casilleros guardarropas, ventilados, individuales, separados e independientes.
- Los empleadores deben tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a su mantenimiento.

El Decreto 594 también establece un marco para futuras mejoras en la seguridad y salud en el trabajo en Chile. (18)

- **Protocolos MINSAL**

Los protocolos representan un conjunto de directrices y reglamentos desarrollados por el Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Estas normativas están destinadas a orientar en la gestión de riesgos y la prevención de enfermedades laborales. Más allá de constituir un requisito legal, su adopción es

esencial para reducir la ocurrencia de enfermedades profesionales, fomentar el bienestar de los trabajadores y estimular la productividad.

Estas directrices son aplicables a todas las organizaciones, independientemente de su tamaño o sector, siempre y cuando enfrenten los riesgos contemplados en cada protocolo. Asimismo, su implementación implica un proceso continuo que abarca diversas fases y requiere de seguimiento regular. (19)

Los protocolos MINSAL son los siguientes:

- Citostáticos
- Manejo manual de carga (MMC)
- Plaguicidas
- Sílice (Planesi)
- Ruido (PREXOR)
- Radiaciones UVS
- Trabajo repetitivo (TMERT)
- Factores psicosociales
- Asbesto
- Hiperbaria
- Tuberculosis
- Hipobaria
- Dermatitis
- Uso intensivo de la voz
- Agentes que causan patología vía respiratoria (PVR)
- Fiebre Q
- Enfermedades profesionales y género

- **Administración de Servicios Sanitarios en Chile (18)**

Durante el periodo de dictadura cívico militar en Chile, se llevaron a cabo reformas estructurales que transformaron el sistema de salud del país. El sistema anterior, denominado Servicio Médico Nacional (SERMENA), presentaba ineficiencias que lo hacían insostenible a largo plazo, como altos costos, problemas discriminatorios en la asignación de servicios y baja eficiencia en el uso de recursos.

Para abordar estos problemas, se implementaron medidas reformistas orientadas a descentralizar el sistema de salud y permitir mayor participación y control social sobre los servicios hospitalarios. Esto implicaba que el financiamiento de la salud dependiera en parte de los recursos estatales para subsidiar a la población de menores ingresos, mientras que aquellos en condiciones de financiarlo pagarían cuotas mensuales como parte de un sistema de prepago.

Como resultado de esta liberalización del mercado de salud, surgieron dos actores principales para administrar la prestación de servicios sanitarios: el Fondo Nacional de Salud (FONASA) como actor público y las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES) como actor privado. FONASA se encarga de proporcionar atención médica a través de un sistema de cuotas mensuales, mientras que las ISAPRES ofrecen servicios de salud mediante planes privados.

Actores principales en la Administración de Servicios

Los tres actores principales en la administración de servicios sanitarios mencionados en la lectura son:

1. Fondo Nacional de Salud (FONASA)

Función: Es un servicio público funcionalmente descentralizado encargado de recaudar, administrar y distribuir recursos para la atención médica de la población, especialmente para aquellos con menores ingresos.

Financiamiento: Se financia a través de aportes de la ley anual de presupuestos, cotizaciones de salud de los afiliados y otras contribuciones.

Beneficiarios: Ofrece atención médica a todos los trabajadores por cuenta ajena, independientemente de su labor o empleador, así como a otros grupos de la población. (15)

2. Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES):

Función: Son entidades privadas encargadas de financiar prestaciones y beneficios de salud mediante el aporte de cotizaciones legales para la salud. Ofrecen servicios médicos a través de planes diversificados.

Tipos: Hay dos tipos de ISAPRES: abiertas, que atienden a cualquier persona, y cerradas, que están destinadas a grupos cerrados como empresas o sindicatos.

Financiamiento: Se financian a través de las cotizaciones legales para la salud o de cuotas superiores convenidas. (15)

3. Mutuales de Seguridad:

Función: Son entidades encargadas de la prevención de riesgos laborales y de la atención de accidentes y enfermedades laborales. Administran el seguro social contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Origen: Surgieron inicialmente como organizaciones de socorro mutuo destinadas a proteger a los trabajadores en caso de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Financiamiento: Los empleadores afiliados pagan una prima mensual por cada trabajador afiliado, que equivale a un porcentaje del sueldo bruto del trabajador.

El sistema de mutuales de seguridad en Chile ha evolucionado desde su origen en el siglo XIX como organizaciones de socorro mutuo para los trabajadores hasta convertirse en entidades privadas sin fines de lucro encargadas de administrar el seguro social establecido por la ley N° 16744. Esta ley, promulgada en 1968, estableció el seguro obligatorio contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, otorgando responsabilidad al empleador en estos casos.

A lo largo del tiempo, las mutuales de seguridad han enfrentado diversas modificaciones legales, incluyendo reformas durante el periodo de dictadura cívico militar, que han afectado su funcionamiento y alcance. A pesar de la falta de cambios significativos en la legislación que las rige, las mutuales han sido objeto de críticas y reclamos por parte de los afiliados, quienes demandan una mayor eficacia en la prestación de servicios y atención médica. (15)

El sistema de salud chileno también ha experimentado cambios importantes, especialmente durante el periodo de dictadura, con la creación de entidades como el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES), que operan como actores públicos y privados respectivamente. Estas instituciones han sido diseñadas para proporcionar servicios de salud a la población, pero también han sido objeto de críticas debido a problemas de acceso, discriminación y eficiencia.

En resumen, el sistema de mutuales de seguridad en Chile forma parte de un complejo entramado de instituciones encargadas de garantizar la protección social y la salud de los trabajadores. Aunque ha enfrentado desafíos y críticas a lo largo de su historia, sigue siendo un pilar importante del sistema de seguridad social en el país. (15)

Las mutuales de seguridad son:

- Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)
- Instituto de Seguridad del Trabajo (IST)
- Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (MUSEG)

- **SUSESO**

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) es un organismo autónomo del Estado, a cargo de fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias (15)

Entre sus principales objetivos tenemos:

- Supervigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas, instrucciones y dictámenes por parte de las Entidades fiscalizadas, con el objeto de garantizar el correcto y oportuno ejercicio del derecho de las prestaciones y beneficios de la seguridad social, a través de la aplicación del modelo de supervisión basada en riesgo con el apoyo de tecnologías de la información y las comunicaciones. (15)
- Regular para garantizar el correcto ejercicio de los derechos de la seguridad social y la sustentabilidad de los regímenes fiscalizados, identificando brechas y discriminaciones, en la normativa actual y proponiendo mejoras claras y comprensibles al marco regulatorio, teniendo presente el enfoque de derechos humanos y género, considerando la participación ciudadana. (15)
- Difundir e informar con lenguaje claro y comprensible, los derechos y beneficios de los regímenes de la seguridad social de nuestra competencia, a través de acciones de formación, capacitación, elaboración de estudios, investigaciones y estadísticas, con el objeto de lograr una participación informada de todos los actores involucrados, considerando perspectiva de género, diversidad e inclusión. (15)
- Atender a las personas a través de los canales de atención ciudadana, con el fin de entregar una respuesta oportuna, de calidad y con lenguaje claro, mediante la resolución de consultas, denuncias, reclamos y apelaciones; incorporando la mejora continua de los procesos institucionales y considerando perspectiva de género, diversidad e inclusión. (15)

- Avanzar en la modernización de la gestión institucional, mediante la implementación de herramientas tecnológicas de vanguardia e innovadoras y optimización de procesos y técnicas para el funcionamiento eficiente y eficaz de la organización, en beneficio de las personas, con un enfoque de transformación digital inclusivo, seguro y de género. (15)
- Alcanzar un desarrollo organizacional participativo, que permita el mejor cumplimiento de nuestras funciones, mediante acciones que promuevan una cultura comprometida con el servicio público, la integridad, probidad, ambientes laborales sanos y seguros, considerando perspectiva de género, diversidad e inclusión. (15)

4.2.3 ANÁLISIS DE LOS MARCOS LEGALES Y REGULACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN CHILE Y PERÚ, IDENTIFICANDO LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES

A continuación, se muestra el Cuadro de Verificación de Cumplimiento ISO 45001, con respecto a las Normativas: Ley 16.744 y Ley 29783 de Chile y Perú Respectivamente.

CUADRO DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO ISO 45001

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
CLAUSULAS INFORMATIVAS				
CLAUSULA	Requisito ISO 45001	LEY 29783	DS 005-2012-TR	LEY 16. 744 - DS 76
CLAUSULAS CON REQUERIMIENTO				
P L A N E A R	4 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN			
	4.1	Comprensión de la organización y de su contexto		DS 76 Art. 9, 10
	4.2	Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas		DS 76 Art. 10
	4.3	Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST		DS 76 Art. 9, 13
	4.4	Sistema de gestión de la SST		DS 76 Art. 7, 8, 9, 31
	5 LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES			
	5.1	Liderazgo y compromiso	Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	DS 76 Art. 9
	5.2	Política de la SST	Artículo 22. Política de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículo 25 DS 76 Art. 9
	5.3	Roles de responsabilidades	Artículo 34. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 35. Responsabilidades del empleador dentro del Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 48. Rol del empleador Artículo 49. Obligaciones del Empleador	Artículos: 26, 38, 42, 47, 56, 57, 58, 59, 63, 65, 80 DS 76 Art. 9
	5.4	Participación y consulta		Artículos: 49, 70 DS 76 Art. 9, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25
	6 PLANIFICACIÓN			
	6.1	Acciones para abordar riesgos y oportunidades	Artículo 21. Las medidas de prevención y protección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículos: 26, 77, 82, 40, 41, 45, 46, 48, 50, 51, 53, 54, 61, 62, 64, 68., 69, 72, 73, 74, 76, 79, 84, 91, 93, 94, 95, 96, 97, 102, 105, 106, 107 DS 76 Art. 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
	6.2	Objetivos de la SST y planificación para lograrlos	Artículo 39. Objetivos de la Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículos: 80, 81 DS 76 Art. 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
	7 APOYO			
	7.1	Recursos	Artículo 60. Equipos para la protección Artículo 36. Servicios de seguridad y salud en el trabajo	Artículos: 38, 39, 43, 44, 67 DS 76 Art. 7, 8, 26, 27, 28, 29, 30
	7.2	Competencia	Artículo 27. Disposición del trabajador en la organización del trabajo. Artículo 51. Asignación de labores complementarias	Artículos: 27, 28, 29, 31, 42, 55, 60, 66, 98, 108, DS 76 Art. 7, 8, 26, 27, 28, 29, 30
	7.3	Toma de conciencia	Artículo 19. Participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 24. La participación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Artículos 27 DS 76 Art. 7, 8, 26, 27, 28, 29, 30
	7.4	Comunicación	Artículo 52. Información sobre el puesto de trabajo. Artículo 72. Comunicación con los inspectores de trabajo Todo colaborador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aún sin la presencia del empleador	Artículos: 37, 75, 91, 111, 112, 113, 114, 115, 116 DS 76 Art. 7, 8, 26, 27, 28, 29, 30
	7.5	Información documentada	Artículo 28. Registros del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 88. Exhibición y Archivo de registros	Artículos: 32, 33, 36, 71, 74, 78 DS 76 Art. 7, 8, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31

H A C E R	8 OPERACIÓN			
	8.1	Planificación y control operacional	Artículo 38. Planificación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Artículos: 30, 77, 99, 100, 103, 109,104 DS 76 Art. 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
	8.2	Preparación y respuesta ante emergencias	Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo. Artículo 54. Sobre el deber de la prevención. Artículo 56. Exposición en zonas de Riesgo. Artículo 63. Interrupción de actividades en caso inminente de peligro. Artículo 69. Prevención de riesgos en su origen	Artículo 83 DS 76 Art. 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
A C T U A R	9 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			
	9.1	Seguimiento, medición, análisis y evaluación	Artículo 57. Evaluación de Riesgos Artículo 65. Evaluación de factores de riesgo para la procreación	Artículos: 85, 86, 87, 88, 89, 101,54, 78, 85, 86, 87, 88, 89, 119 DS 76 Art. 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
	9.2	Auditoría Interna	Artículo 43. Auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 44. Efectos de las auditorías e investigaciones	DS 76 Art. 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
	9.3	Revisión por la dirección	Artículo 47. Revisión de los procedimientos del empleador. Artículo 61. Revisión de indumentaria y equipos de trabajo	Artículos: 90, 91 DS 76 Art. 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
V E R I F I C A R	10 MEJORA			
	10.2	Incidentes, no conformidades y acciones correctivas	Artículo 78. Derecho de examen de los factores de riesgo.	Artículos: 34, 35, 88, 110, 120, 121, 122 DS 76 Art. 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
	10.3	Mejora continua	Artículo 20. Mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 46. Disposiciones del mejoramiento continuo. Artículo 74. Participación en los programas de capacitación	Artículo: 78 DS 76 Art. 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31

Fuente: Elaboración Propia

Información complementaria:

- **Cuadro comparativo según ISO 45001:** Legislaciones de Chile y Perú y su alineamiento con la norma ISO 45001, se muestra en el Anexo 1.
- **Cuadro comparativo de los Marcos Legales:** Comparación entre las leyes y regulaciones de seguridad en el trabajo de ambos países, se muestra en el Anexo 2.

4.2.3.1 ANÁLISIS ENTRE NORMATIVAS ISO 45001, LEY 29783 (PERÚ) Y LEY 16744 (CHILE) IDENTIFICANDO LAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES

SIMILITUDES:

- **Objetivo Común**

Todas las normativas tienen como objetivo principal garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el entorno laboral, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable.

- **Enfoque en la Prevención**

Tanto la ISO 45001 como las leyes de Perú y Chile enfatizan la identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales para proteger la integridad física y mental de los trabajadores.

- **Compromiso de la Alta Dirección:**

Las tres normativas destacan la importancia del liderazgo y compromiso de la alta dirección en la implementación de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

- **Participación de los Trabajadores**

Se promueve la consulta y participación activa de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud, reconociendo su papel en la identificación de riesgos y en la toma de decisiones.

- **Mejora Continua**

Las normativas fomentan la mejora continua de las prácticas de seguridad y salud, a través de la revisión y actualización constante de los sistemas de gestión.

DIFERENCIAS:

- **Enfoque Normativo:**

ISO 45001: Es un estándar internacional que proporciona un marco para la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo basado en mejores prácticas globales.

Ley 29783 (Perú): Es una normativa específica que establece principios y obligaciones en materia de seguridad y salud laboral en el contexto peruano, con un enfoque más regulatorio.

Ley 16.744 (Chile): También es una legislación nacional que regula la prevención de riesgos laborales, pero con un enfoque particular en la compensación de accidentes y enfermedades laborales .

- **Requisitos Específicos:**

La ISO 45001 establece requisitos detallados para la planificación, implementación, evaluación y mejora continua de un sistema de gestión, mientras que las leyes nacionales hacen referencia a requisitos mínimos que deben cumplirse.

- **Flexibilidad y Adaptabilidad:**

La ISO 45001 requiere que las organizaciones establezcan procesos para gestionar cambios que afecten el desempeño en SST, mientras que las leyes nacionales

pueden tener un enfoque más rígido en cuanto a cumplimiento de normativas específicas.

- **Certificación:**

La ISO 45001 puede ser utilizada por organizaciones de todo el mundo para certificar sus sistemas de gestión, mientras que las leyes nacionales son de cumplimiento obligatorio para las empresas que operan en sus respectivos países.

- **Enfoque de mejora continua**

La ISO 45001 enfatiza la mejora continua como un principio fundamental, mientras que las leyes nacionales pueden no tener un enfoque tan explícito en este aspecto, aunque sí abordan la gestión de incidentes y acciones correctivas.

TRABAJO 3:

IDENTIFICAR Y ANALIZAR LAS MEJORES PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN CHILE Y PERÚ, CON EL FIN DE DESTACAR ASPECTOS CLAVE PARA EL ÉXITO DE DICHA IMPLEMENTACIÓN.

4.3.1 Principales Desafíos en la Implementación de ISO 45001

4.3.2 Lecciones Aprendidas

4.3.3 Mejores Practicas

4.3.1 PRINCIPALES DESAFÍOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE ISO 45001

La norma ISO 45001:2018, que aborda los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SSO), representa una herramienta reconocida a nivel internacional para implementar sistemas de gestión efectivos en seguridad y salud ocupacional en las organizaciones. Sin embargo, adoptar este estándar implica una serie de desafíos técnicos y profesionales para las organizaciones, independientemente de su tamaño o sector de trabajo. (20)

A pesar de los retos que implica la implementación de la ISO 45001, es importante que los profesionales de la seguridad y salud ocupacional comprendan que adoptar este estándar es un paso significativo para proteger la seguridad de los trabajadores.

Las mutuales en Chile:

Las mutualidades chilenas proporcionan un importante soporte en la gestión de seguridad, debido a varios factores clave, en los que se destaca lo siguiente:

Enfoque preventivo: Ofrecen asesoría en seguridad y salud ocupacional, protocolos MINSAL, programas de capacitación, etc.

Cobertura obligatoria: todas las empresas, independientemente de su sector, tamaño o actividades de alto riesgo, están obligadas a afiliarse a una mutualidad y cotizar un porcentaje del salario de sus trabajadores para cubrir accidentes laborales y enfermedades profesionales. (16)

Compromiso y liderazgo de la alta dirección:

Es fundamental que la alta dirección reconozca la importancia de la seguridad y salud ocupacional y asuma un compromiso activo con la implementación de la norma. Esto implica asignar los recursos necesarios, tanto financieros como humanos, para establecer y mantener efectivamente el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. Además, los líderes deben demostrar un liderazgo activo al establecer una cultura de seguridad, comunicar claramente los objetivos y metas de SSO y ejemplificar prácticas seguras en el lugar de trabajo. (20)

El liderazgo de la alta dirección también es crucial para involucrar a todos los niveles de la organización en el proceso de implementación. Esto incluye comunicar los beneficios y la importancia de la norma ISO 45001, fomentar la participación activa de los empleados en la identificación y mitigación de riesgos laborales, y garantizar una comunicación abierta y transparente en materia de seguridad y salud ocupacional.

Participación y consulta de los trabajadores:

Involucrar a los empleados en la identificación de riesgos laborales, la toma de decisiones y la mejora continua en seguridad y salud ocupacional es fundamental. Sin embargo, esto puede ser un desafío debido a la falta de conciencia o resistencia al cambio por parte de algunos empleados, especialmente aquellos que no han estado previamente involucrados en temas de seguridad y salud. Establecer canales efectivos de comunicación y consulta puede ser complicado, especialmente en organizaciones grandes o con estructuras jerárquicas rígidas. Se requiere una cultura organizacional que promueva la participación activa de los trabajadores y la capacitación adecuada para equipar a los empleados con los conocimientos y habilidades necesarios para contribuir efectivamente a la gestión de la seguridad y salud ocupacional. (20)

Evaluación de riesgos y oportunidades:

La identificación y evaluación exhaustiva de los peligros y riesgos laborales requieren un enfoque riguroso y sistemático. Esto implica analizar detalladamente las actividades, procesos y condiciones laborales para determinar los posibles peligros, evaluar su probabilidad de ocurrencia y sus posibles impactos en la seguridad y salud de los trabajadores. Además, identificar oportunidades para mejorar la seguridad ocupacional requiere una comprensión profunda de las mejores prácticas de salud, innovaciones tecnológicas y cambios en la legislación y regulaciones relacionadas con la SSO. (20)

La adaptación y aplicación de metodologías adecuadas para la evaluación de riesgos y la identificación de oportunidades son fundamentales. Esto requiere la colaboración

estrecha con los empleados para recopilar información relevante y obtener una visión integral de los riesgos y oportunidades presentes en la organización. (20)

Integración con otros sistemas de gestión:

Muchas organizaciones ya cuentan con sistemas de gestión establecidos, como ISO 9001 (calidad) o ISO 14001 (medio ambiente), y deben asegurarse de que estos sistemas se complementen y funcionen de manera coordinada. Identificar los procesos y requisitos comunes entre los diferentes sistemas, evitar la duplicidad de esfuerzos y optimizar los recursos disponibles son desafíos importantes. (20)

Los profesionales encargados de la implementación deben tener una comprensión clara de los estándares y requisitos de cada sistema, así como la capacidad de identificar las sinergias y oportunidades de mejora en la gestión integrada. Además, se requiere una comunicación efectiva y colaboración entre los diferentes departamentos y equipos involucrados en la implementación de los sistemas de gestión. (20)

Recursos limitados:

Los recursos limitados en términos de personal y presupuesto para implementar la norma, puede dificultar su implementación. (20)

Resistencia al cambio:

La implementación de la norma ISO 45001 puede requerir cambios significativos en los procesos y la cultura organizacional, lo que puede generar resistencia al cambio en algunos empleados. (20)

Formación y competencia del personal:

Garantizar que todos los empleados estén debidamente capacitados y posean las competencias necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera segura es fundamental. Sin embargo, lograr este nivel de formación y competencia requiere un enfoque integral que abarque desde la alta dirección hasta los trabajadores de campo. Identificar las necesidades de formación específicas de cada nivel y función dentro de la organización, desarrollar programas de capacitación adecuados y establecer mecanismos para evaluar y mantener la competencia del personal a lo largo del tiempo son desafíos importantes. Esto requiere una inversión de recursos y el compromiso de todos los niveles de la organización en la promoción de una cultura de aprendizaje y mejora continua en seguridad y salud ocupacional. (20)

La implementación exitosa de la norma ISO 45001 en una organización implica superar una serie de desafíos técnicos y profesionales. Requiere un enfoque sistemático, recursos adecuados y un compromiso firme de la organización hacia la seguridad y salud ocupacional. Sin embargo, los beneficios de una implementación exitosa van más allá de mejorar las condiciones de trabajo; también contribuye al bienestar de los empleados y al logro de los objetivos empresariales. (20)

4.3.2 LECCIONES APRENDIDAS

Garantizar la consulta y la participación efectivas de los trabajadores:

Es fundamental asegurar que se establezcan canales de comunicación claros y efectivos que permitan la participación activa de los trabajadores en todas las decisiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Funciones, responsabilidades y autoridad claras:

Es necesario definir claramente las funciones, responsabilidades y autoridades de cada miembro de la organización en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, asegurando que todos entiendan sus roles y contribuyan al cumplimiento de los objetivos establecidos.

Identificar riesgos y oportunidades de salud y seguridad en el trabajo:

Es imprescindible realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos y oportunidades relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de implementar medidas preventivas y correctivas adecuadas para proteger a los trabajadores y mejorar continuamente el desempeño en este ámbito.

Identificar los requisitos legales de la SST y demostrar la conformidad:

Es importante identificar y comprender los requisitos legales aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo, y asegurarse de que la organización cumpla con todas las normativas vigentes, documentando y demostrando la conformidad en todo momento.

Adquisiciones y contratación - Requisitos de SST:

Al realizar adquisiciones y contrataciones, es esencial considerar los requisitos de seguridad y salud en el trabajo y asegurarse de que los proveedores y contratistas cumplan con los estándares establecidos, para garantizar un entorno laboral seguro para todos los involucrados.

Controles operativos de SST:

Se deben establecer y mantener controles operativos efectivos para mitigar los riesgos identificados y garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable en todas las operaciones y procesos de la organización.

Preparación y respuesta ante emergencias:

Es crucial contar con planes de preparación y respuesta ante emergencias bien definidos y probados, que permitan una respuesta rápida y efectiva en caso de situaciones de riesgo o crisis que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

Evaluación del rendimiento de SST:

Se deben establecer indicadores clave de desempeño para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas en seguridad y salud en el trabajo, y realizar evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas según sea necesario.

Auditoría interna:

Es importante realizar auditorías internas periódicas para verificar la efectividad del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, identificar oportunidades de mejora y garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos.

Revisión de la administración:

Se debe llevar a cabo una revisión periódica por parte de la alta dirección para evaluar el desempeño global del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, tomar decisiones informadas sobre mejoras y garantizar el compromiso continuo con la mejora continua en este ámbito.

Agendar Fecha de Auditoria de Certificación:

Es fundamental establecer una fecha clara y específica para la auditoría de certificación, asegurando que se cumplan los plazos establecidos y se complete con éxito la certificación a la norma ISO 45001.

Utiliza tu sistema de gestión para ayudarte a:

Identificar y validar los riesgos y oportunidades de la seguridad y salud en el trabajo, así como gestionar eficazmente dichos riesgos.

Supervisar los indicadores clave de SST

Es importante monitorear de cerca los indicadores clave de incidentes de seguridad y salud en el trabajo, lesiones, enfermedades y casi accidentes, y tomar medidas proactivas para gestionar y prevenir futuros incidentes.

Auditoría interna completa y revisión de gestión:

Se debe realizar una auditoría interna completa y una revisión de gestión periódica para garantizar la efectividad continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y mantener la conformidad con los requisitos de la norma ISO 45001.

4.3.3 MEJORES PRACTICAS

1. Garantizar la consulta y la participación efectivas de los trabajadores:

Mejor práctica: Establecer comités de seguridad y salud ocupacional que incluyan representantes de la alta dirección y trabajadores de diferentes áreas de la empresa.

Implementación en Sudamérica: En empresas en Chile y Perú, se promueve la formación de comités bipartitos de seguridad y salud en el trabajo, donde trabajadores y empleadores discuten y deciden sobre temas de seguridad.

2. Funciones, responsabilidades y autoridad claras:

Mejor práctica: Desarrollar organigramas y descripciones de puestos que incluyan roles y responsabilidades específicas relacionadas con la seguridad y salud ocupacional.

Implementación en Sudamérica: En Chile y Perú, el departamento de Seguridad y Salud ocupacional (SSO) debe estar ubicada dentro de la estructura organizacional de la empresa de manera que tenga autonomía y autoridad para desarrollar e implementar políticas, programas y procedimientos relacionados con la seguridad y salud ocupacional. Se recomienda que este deba estar debajo de la alta dirección y como departamento independiente.

3. Identificar riesgos y oportunidades de salud y seguridad en el trabajo:

Mejor práctica: Realizar evaluaciones de riesgos periódicas y utilizar herramientas como análisis de trabajo seguro (ATS) y observaciones de seguridad (OPT) para identificar y mitigar riesgos.

Implementación en Sudamérica: En Perú y Chile se usan los ATS, además de los permisos par trabajos de alto riesgo.

4. Identificar los requisitos legales de la SST y demostrar la conformidad:

Mejor práctica: Mantener un registro actualizado de la legislación nacional y local relacionada con la seguridad y salud en el trabajo y realizar auditorías legales periódicas para garantizar el cumplimiento.

Implementación en Sudamérica: En varios países de Sudamérica, las empresas suelen contratar Matrices de identificación y requisitos legales especializados en seguridad y salud ocupacional para mantenerse al día con los requisitos legales y evitar sanciones.

5. Adquisiciones y contratación - Requisitos de SST:

Mejor práctica: Incluir cláusulas de seguridad y salud ocupacional en contratos con proveedores y contratistas, exigiendo el cumplimiento de normativas y estándares específicos.

Implementación en Sudamérica: Dentro de las gestiones En Perú y Chile se implementa el Proceso de Gestión de contratistas, parte de este proceso es la homologación y auditoria a proveedores y Contratistas. (22)

5) CONCLUSIONES

- ✓ La ISO 45001, al igual que OHSAS 18001, desarrolla requisitos de acciones para abordar riesgos y oportunidades, incluyendo la identificación de peligros, la evaluación de riesgos, la identificación de oportunidades y la determinación de los requisitos aplicables.
- ✓ La norma ISO 45001 adopta una nueva estructura de alto nivel siendo común a la norma. Esto significa que cuenta con nuevas cláusulas como contexto de la empresa, liderazgo, planificación, apoyo y operación, la norma se alinearán con otras normas ISO del Sistemas de Gestión, por ejemplo, las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015. (4)
- ✓ Tras analizar la norma ISO 45001 y su comparación con los marcos legales de Chile y Perú, se ha identificado que la norma internacional establece estándares detallados para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, enfocándose en la planificación, implementación, evaluación y mejora continua de los sistemas.
- ✓ La comprensión detallada de los requisitos clave de la norma proporciona una base sólida para la implementación efectiva de sistemas de gestión de seguridad laboral en ambas naciones.
- ✓ Las mutualidades chilenas y el SCTR en Perú comparten el objetivo común de proteger a los trabajadores contra riesgos laborales, pero difieren en su alcance, obligatoriedad y estructura organizacional. Mientras que Chile cuenta con un sistema más universal y centralizado bajo organizaciones específicas, Perú adopta un enfoque más selectivo, orientado principalmente a sectores de alto riesgo y administrado por diversas entidades aseguradoras. Ambos sistemas tienen

fortalezas en términos de cobertura y beneficios, pero también presentan desafíos específicos en su implementación y supervisión.

- ✓ La Norma ISO 45001 Se centra en la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo basado en estándares internacionales. Mientras que en Perú se enfocan en regular las condiciones laborales y proteger a los trabajadores, en Chile la atención se centra en la legislación laboral, con requisitos y procedimientos específicos para prevenir riesgos laborales.
- ✓ La Norma ISO 45001 Puede ser utilizada por organizaciones de todo el mundo para certificar sus sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Las normas locales solo son aplicables en sus países de origen.
- ✓ La aplicación de la Norma Internacional es Voluntaria, mientras que las Leyes: 16,744 y 29783 son de carácter obligatoria.
- ✓ Las tres normas destacan importancia de la participación y consulta de los trabajadores.
- ✓ Las tres normas enfatizan la responsabilidad de la alta dirección en el liderazgo y compromiso con la SST.
- ✓ El análisis comparativo de los marcos legales y regulaciones en materia de seguridad en el trabajo en Chile y Perú revela diferencias significativas en relación con la norma ISO 45001. Mientras que la norma internacional establece estándares detallados y globales, las leyes locales presentan enfoques más generales y específicos de cada país.
- ✓ Las mejores prácticas identificadas en la implementación de sistemas de gestión de seguridad en el trabajo en Chile y Perú, como: La participación activa de los trabajadores, la evaluación continua de riesgos, La elección de comités paritarios

de SST, contar con funciones definidas y claras, las Auditorías Internas y el liderazgo comprometido, han demostrado ser aspectos clave para el éxito de dichas implementaciones.

- ✓ Estas lecciones aprendidas ofrecen una guía valiosa para otras organizaciones en la mejora de sus prácticas de seguridad laboral, destacando la importancia de la cultura de seguridad, la comunicación efectiva y el compromiso de la alta dirección en la implementación exitosa de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

6) REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Garcia-Juan, Sanchez-Ivan, Melenge-Jennifer. Barreras de transición y beneficios de la norma OHSAS 18001 a la ISO 45001 en las PYMES. Universidad de Cali. 2020. (DSpace at My University: Barreras de transición y beneficios de la norma OHSAS 18001 a la ISO 45001 en las PYMES)
2. Chiquito-Sandra, Loor-Byron. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Transición de las OHSAS 18001:2007 a la nueva ISO 45001. Revista Publicando, 3(9). 2016, 638-648. ISSN 1390-9304.
3. Hurtado-Riquermen, Ramos-Neyder. Comparativo Estándar OSHAS 18001:2007 e ISO 45001:2018. Universidad Santiago de Cali 2019.
4. Norma Internacional ISO 45001: Publicado por la Secretaria Central de ISO en Ginebra Suiza como traducción oficial en español avalada por la Translation Management Group; 2018.
5. ISO 45001:2018 Guía de aplicación Seguridad y Salud en el Trabajo: NQA; 2019.
6. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo 29783. [Internet]. Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2011 [citado el 28 de junio de 2023]. Dirección URL.: <https://www.mintra.gob.pe/wp-content/uploads/2017/06/ley29783.pdf>
7. Ley N° 30222 Ley que modifica La Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud En El Trabajo. [Internet]. Gobierno del Perú. 2016 [Internet]. URL: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118483-30222>
8. Decreto Supremo N.º 005-2012-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Gobierno del Perú. 2014 [Internet]. URL: <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>

9. Resolución Ministerial N ° 245-2021-TR. Procedimiento para la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Gobierno del Perú. 2021 [Internet]. URL: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2598718/RM%20245-2021-TR.pdf>
10. María Vásquez. Diario Oficial El Peruano. Suplemento Jurídica: Revisa aquí las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo. 16/05/23. <https://www.elperuano.pe/noticia/212823-suplemento-juridica-revisa-aqui-las-obligaciones-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo#:~:text=%2DLa%20documentaci%C3%B3n%20del%20SGSST%20que,de%20la%20actividad%20preventiva%20y%20>
11. Decreto Supremo N° 006-2014-TR Mofician el Reglamento de la Ley 29783, aprobada por D.S. 005-2012-TR. Internet URL: https://www.saludarequipa.gob.pe/desa/archivos/Normas_Legales/DS%20006-2014-TR%20MODIFICAN%20EL%20REGLAMENTO%20DE%20LA%20LEY%20N%C2%B029783,%20LEY%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf
12. Ley N °29981. Ley de creación de la SUNAFIL. Gobierno del Perú. 2013. [Internet]. URL: <https://www.mef.gob.pe/en/por-instrumento/decreto-supremo/10705-decreto-supremo-n-324-2013-ef/file>
13. Resolución Ministerial N.º 050-2013-TR. Formatos Referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Gobierno del Perú.

- 2014 [Internet]. URL: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/288031-050-2013-tr>
14. Resolución Ministerial N.º 312-2011-MINSA. Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad. Gobierno del Perú. 2014 [Internet]. URL: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/243792-312-2011-minsa>
 15. Vargas-Carolina. Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile Diagnostico y Propuestas. Chile 2015.
 16. Ley de Seguridad en el Trabajo 16.744. [Internet]. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. 1968 [citado el 28 de junio de 2023]. Dirección URL. <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=34895>
 17. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Decreto 76. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=257601>
 18. Normas Legales sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales. Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). <https://www.achs.cl/nosotros/gobierno-corporativo/detalle-marco-normativo-estatutario>
 19. Protocolos MINSAL. Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).. <https://www.achs.cl/nosotros/gobierno-corporativo/detalle-marco-normativo-estatutario>
 20. Estos son los principales desafíos en la implementación de ISO 45001. Circulo de la Competitividad (CIRECOM). <https://cirecom.com/estos-son-los-principales-desafios-en-la-implementacion-de-iso-45001/>

21. Super Intendencia de Seguridad Social (SUSESO). Ley 16.744.

<https://www.suseso.cl/612/w3-propertyvalue-69171.html>

22. Luis Montero Vargas. Open Edition Books. Mutuales de Seguridad en Chile.

<https://books.openedition.org/ariadnaediciones/4987?lang=es#text>

23. Superintendencia de Seguridad Social. La SUSESO.

<https://www.suseso.cl/601/w3-article-18545.html>

7). ANEXOS

ANEXO 1

COMPARATIVO DE LOS MARCOS LEGALES Y REGULACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN CHILE Y PERÚ, SEGÚN ISO 45001

CLAUSULA	ISO 45001	LEY 29783	LEY 16.744 – DS 76
1	Objetivo y campo de aplicación:	El objetivo principal de la ley es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, involucrando a los empleadores, al Estado y a los trabajadores Artículo 1. Objeto de la Ley	La Ley 16744 establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile, garantizando la protección de los trabajadores en caso de accidentes laborales. El DS 76 regula la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para empresas con más de 50 trabajadores, con el objetivo de proteger la vida y salud de los trabajadores en obras, faenas o servicios.
2	Referencias normativas:	La ley hace referencia a normativas específicas, como la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR y el Decreto Supremo N° 005-2012-TR	La Ley 16744 establece las normas generales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El DS 76 regula específicamente la implementación del Sistema de Gestión de la SST en empresas con un determinado número de trabajadores.
3	Términos y definiciones:	La ley establece términos y definiciones clave relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, aunque no se especifican en los fragmentos proporcionados. GLOSARIO DE TÉRMINOS D.S.N° 005-2012-TR.	Ambos documentos contienen definiciones específicas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, como trabajador, empresa principal, contratista, subcontratista, entre otros
4	Contexto de la organización:	Se menciona la importancia de comprender la organización y su	El DS 76 establece la comprensión de la organización y su contexto, así como la determinación

		contexto, así como las necesidades y expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas.	del alcance del sistema de gestión de la SST para garantizar la protección de los trabajadores.
5	Liderazgo y participación de los trabajadores:	Se destaca el liderazgo y compromiso del empleador, la definición de una política de seguridad y salud en el trabajo, los roles de responsabilidades y la participación y consulta de los trabajadores. Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Se establece en el DS 76 el liderazgo y compromiso de la empresa principal en la implementación del Sistema de Gestión de la SST, así como la participación y consulta de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.
6	Planificación:	Se abordan acciones para abordar riesgos y oportunidades, así como la definición de objetivos de seguridad y salud en el trabajo y la planificación para alcanzarlos. Artículo 38. Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Artículo 39. Objetivos de la Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Se detallan en el DS 76 las acciones para abordar riesgos y oportunidades, así como la planificación de objetivos de la SST para lograrlos
7	Apoyo:	Se mencionan aspectos como la asignación de recursos, la competencia del personal, la toma de conciencia, la comunicación y la documentación de información Artículo 49. Obligaciones del empleador	El DS 76 aborda aspectos como la asignación de recursos, competencia del personal, conciencia sobre seguridad y salud, comunicación interna y documentación de información relevante.
8	Operación:	Se hace referencia a la planificación y control operacional, así como a la preparación y respuesta ante emergencias, aunque no se detallan en los	Se establece en el DS 76 la planificación y control operacional, así como la preparación y respuesta ante emergencias en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

		fragmentos proporcionados. CAPÍTULO IV PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
9	Evaluación de desempeño:	Se incluyen aspectos como el seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño, las auditorías internas y la revisión por la dirección Artículo 20. Mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo CAPÍTULO V EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Se detallan en el DS 76 los procesos de seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño en seguridad y salud laboral, incluyendo auditorías internas y revisiones por la dirección.
10	Mejora:	Se aborda la gestión de incidentes, no conformidades, acciones correctivas y la mejora continua CAPITULO VI ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA	Se abordan en el DS 76 aspectos como la gestión de incidentes, no conformidades, acciones correctivas y la promoción de la mejora continua en el Sistema de Gestión de la SST.

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 2

CUADRO COMPARATIVO DE LOS MARCOS LEGALES EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN CHILE Y PERÚ

Ítem	ASPECTOS PARA CONSIDERAR	ISO 45001	LEY 29783 Perú	LEY 16.744 – DS 76 Chile
1	Enfoque en la seguridad y salud en el trabajo	Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el entorno laboral.	Objetivo principal garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el entorno laboral.	Objetivo principal garantizar la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el entorno laboral.
2	Alcance y aplicabilidad	Estándar internacional que proporciona requisitos y orientación para la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Normativa específica de Perú que establece los principios y obligaciones en materia de seguridad y salud laboral en el país.	Normativas específicas de Chile que regulan la prevención de riesgos laborales en el ámbito nacional.
3	Enfoque normativo:	Se centra en la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo basado en estándares internacionales	Se enfoca en la regulación de las condiciones laborales y la protección de los trabajadores en el contexto peruano.	Se centran en la legislación laboral chilena, con requisitos y procedimientos específicos para la prevención de riesgos laborales en el país.
4	Requisitos específicos	Establece requisitos detallados para la planificación, implementación, evaluación y mejora continua de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo PHVA	La ley hace referencia los requisitos mínimos.	La ley hace referencia los requisitos mínimos.
5	Certificación y cumplimiento:	Puede ser utilizada por organizaciones de todo el mundo para certificar sus sistemas de gestión de la	Cumplimiento obligatorio para las empresas que operan en Perú y deben cumplir con sus disposiciones	Establecen obligaciones legales que las empresas deben cumplir para garantizar la seguridad y salud de

		seguridad y salud en el trabajo	para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el país.	los trabajadores en Chile.
6	Flexibilidad y Adaptabilidad	Requiere que las organizaciones establezcan procesos para gestionar cambios que afecten el desempeño en SST, incluyendo nuevos productos, servicios, procesos, requisitos legales, entre otros.		
7	Prevención de riesgos laborales:	Identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales para proteger la integridad física y mental de los trabajadores.	Normativa hace hincapié en la identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales para proteger la integridad física y mental de los trabajadores.	Promueve la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
8	Consulta y Participación de los Trabajadores:	Destaca la importancia de consultar a los trabajadores en diversas etapas del sistema de gestión de SST, como en la determinación de necesidades, establecimiento de políticas y objetivos, entre otros.	Promueven la participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Enfatizan la importancia de la participación activa de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
9	Responsabilidad	Enfatiza la responsabilidad de la alta dirección en el liderazgo y compromiso con la SST, así como la participación de los trabajadores en la consulta y toma de decisiones.	Establecen la responsabilidad del empleador en proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, así como en asumir las implicancias de accidentes laborales.	Establecen las responsabilidades de los empleadores en proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como los derechos y deberes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

10	Compromiso de la Organización	Compromiso activo de la organización en la implementación y mantenimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo.	Compromiso activo de la organización en la implementación y mantenimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo.	Compromiso activo de la organización en la implementación y mantenimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo.
11	Enfoque en la Mejora Continua:	Mejora continua	Fomentan la mejora continua de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo a través de la identificación de oportunidades de mejora y la implementación de acciones correctivas	Promueven la mejora continua del desempeño en seguridad y salud en el trabajo, fomentando la revisión y actualización constante de los sistemas de gestión para garantizar la eficacia de las medidas preventivas.
12	Liderazgo y Compromiso:	Liderazgo y Compromiso:	El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización.	compromiso de liderazgo por parte de la dirección de la organización para garantizar la efectividad de las medidas de prevención de riesgos laborales.
13	Gestión de Riesgos y Oportunidades:	Gestión de Riesgos y Oportunidades:	La organización debe definir metodologías y criterios para la evaluación de los riesgos laborales, asegurándose de que sean proactivos y sistemáticos. Estas evaluaciones deben considerar oportunidades para mejorar el desempeño en seguridad y salud, adaptar el trabajo y eliminar peligros	Se hace hincapié en la importancia de identificar y gestionar tanto los riesgos como las oportunidades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir incidentes y promover un entorno laboral seguro y saludable.

Fuente: Elaboración Propia