

El concepto sistema de gestión en la Ley 29783

Juan Carlos Bajo Albarracín

Director de Seguridad y Salud
PRYSMA INTERNACIONAL PERÚ

La Ley 29783 representa un cambio de paradigma muy importante, no sólo porque crea un marco jurídico nuevo en materia de seguridad y salud laboral, sino porque representa un cambio en la forma de entender muchos de los conceptos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo a través de la creación de un marco conceptual totalmente nuevo que va más allá de un mero establecimiento de obligaciones para el empleador.

Es importante, entender los principios y conceptos básicos de este marco conceptual y no quedarse en un mero análisis del articulado de la Ley, extrayendo simplemente de cada uno de ellos las actividades que se deben desarrollar en la empresa. Si hacemos esto, acabaremos hablando de “cumplimiento formal” no de resultados. Si no entendemos el marco conceptual crearemos un sistema burocratizado y preventivo contra las sanciones, que no mejorará resultados en el tiempo y, por lo tanto, no se cumplirá el objetivo básico buscado por el legislador plasmado en el artículo 1º de la Ley: “promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país”.

Una nueva forma de entender la seguridad y salud en el trabajo

Una característica básica de las legislaciones en materia de seguridad y salud ocupacional publicadas por diferentes países a partir de los años 80 es el paso de una legislación puramente técnica y con criterios cuantificados, como por ejemplo, estableciendo la altura exacta que debe tener una barandilla, a una legislación basada en un principio básico: la gestión de la seguridad y salud de los trabajadores.

Este cambio se produce como resultado de los diferentes estudios y análisis sobre los resultados que se estaban obteniendo en base a los diferentes enfoques en diferentes empresas y países. Se venía observando que los mejores resultados no se daban en las empresas en las que técnicamente las instalaciones eran muy seguras, sino que se producían en las empresas donde con un base técnica, más o menos adecuada, se trabajaba sobre factores como la cultura de seguridad, el establecimiento de procedimientos de trabajo seguro, etc., es decir, donde se gestionaba la seguridad y salud y, fundamentalmente, se daba participación al trabajador en la gestión de ésta.

Inicialmente, dada la relación entre peligro y accidente o enfermedad profesional, las técnicas para evitar la aparición de éstos se han basado en la eliminación del peligro, la posibilidad de acceder el trabajador al mismo o el tiempo de exposición. Si no existe peligro o exposición a él, no existe riesgo, y,

en consecuencia, no debería producirse ningún tipo de accidente o enfermedad profesional. En base a este principio, Durante mucho tiempo se ha planteado la necesidad de introducir medidas de protección en las máquinas, los lugares de trabajo, etc., las cuales han sido definidas en normas técnicas.

No obstante, incluso en aquellos lugares donde se adoptaban de forma satisfactoria estas normas, se seguían produciendo accidentes. Se planteaba la necesidad de analizar el porqué de éstos, observándose, que los accidentes no se debían únicamente a factores técnicos, sino que existen otra serie de factores que podían generarlos. Por ejemplo, el ambiente de trabajo y los actos inseguros llevados a cabo por parte de los trabajadores.

El accidente aparece como la culminación natural de una serie de acontecimientos o de circunstancias, que ocurren invariablemente en un orden fijo y lógico, constituyéndose una secuencia que se puede comparar con una fila de fichas de dominó, en tal alineación de una ficha con otra que la caída de la primera precipita la caída de la fila entera. Una causa del accidente es simplemente un factor en la secuencia. Si esta serie es interrumpida por la eliminación de alguno de los factores que la constituyen, la lesión no puede ocurrir.

Los estudios llevados a cabo durante los años 30 y 40 por H.W. Heninrich, superintendente auxiliar de la División de Ingeniería de Travelers Insurance Company demostraban que los actos inseguros eran el factor predominante en la generación de los accidentes, concluyendo que en el 88% de los accidentes de trabajo analizados la causa que los generó fue actos inseguros. A partir de aquí, se generaron modelos preventivos basados en los comportamientos de seguridad de los trabajadores, llegando a plantearse que la existencia de riesgos no protegidos no es motivo de accidente si el trabajador está formado y actúa de forma segura, es decir, la posible existencia de accidentes radica básicamente en el comportamiento humano.

Los programas basados en el comportamiento humano o cultura de seguridad aparecen por sí solos como muy simples, aunque lentos de implantación, requieren un cambio cultural de la organización, no se centran en los trabajadores y no son baratos.

Sin embargo, si deseamos reducir el número o el índice de accidentes, debemos trabajar sobre las condiciones que promueven los accidentes. Todos son relevantes para entender la naturaleza de las causas de los accidentes. Seremos más eficaces en mejorar seguridad si estudiamos los factores comunes a todos ellos que si intentamos distinguir por qué un accidente determinado es diferente del resto.

La Ley americana sobre Operacional Health and Safety. (OSHA) de 1970 pone la seguridad y la salud de los trabajadores bajo la responsabilidad directa de la empresa. Se acentúa que los directivos son directamente y, por tanto, legalmente responsables de la seguridad de los sistemas que abarcan una

organización, planteamiento que posteriormente ha sido recogido en la legislación de la Unión Europea. Pero, cómo los directivos desarrollan sus responsabilidades depende de su capacidad de análisis de los procesos empresariales.

Las empresas han gestionado la seguridad y salud en el trabajo creando o utilizando organizaciones paralelas, poco integradas en su organización y con una visión a corto plazo que pretende la reducción de la siniestralidad, llegar a accidentes cero. ¿Pero cómo mantenerlo?

En las grandes empresas se ha favorecido una gestión técnica de la prevención, generando sistemas de gestión tecnificada que, en muchos casos, no va más allá de meras instrucciones de trabajo, olvidado el diseño e implantación de procesos de gestión preventiva. Han utilizado herramientas o sistemas de control de la gestión de la seguridad y salud basados en indicadores de siniestralidad clásicos, que dan información incompleta y engañosa, alimentan el pensamiento de la organización a corto plazo y no estudian las tendencias de la siniestralidad. Y, lo que es más problemático, no favorecen una mejora continua de la prevención de los riesgos laborales.

Para que el funcionamiento de la empresa mejore continuamente, los empleadores, los gerentes, los mandos intermedios, los encargados y los trabajadores necesitan métodos y herramientas de gestión y trabajo que les permitan actuar adecuadamente, no sólo sobre los procesos productivos, sino, también, a través de la gestión de los procesos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

Este planteamiento se ha visto favorecido como consecuencia de la implantación de sistemas de calidad, y, en la actualidad, genera una ascendente convicción en la capacidad de reducir la siniestralidad a través de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Como Heinrich precisó hace 50 años, aunque este aspecto es poco conocido en sus teorías, las condiciones que promueven el emparejamiento de la calidad y de la seguridad son fundamentales para esta última. Sin embargo, los resultados no han sido satisfactorios. Los sistemas se han reducido, inicialmente, a un conjunto de documentos que regulan la forma de gestionar la prevención, se ha confundido el concepto de sistema con el de documentación del sistema y, en determinados casos, ha preocupado más adaptar el sistema a la norma en base a la cual se diseñó, que asegurarse de que éste sistema sea adecuado a las necesidades de la organización.

En resumen, hasta ahora hemos utilizado diferentes planteamientos para atajar la siniestralidad laboral en las empresas. Sin embargo, salvo en casos excepcionales, no hemos conseguido el resultado perseguido. ¿Debemos considerar la siniestralidad como algo inherente al trabajo?. Creemos que no. El problema que han arrastrado las empresas está basado en el uso de las distintas formas de trabajo en seguridad y salud ocupacional de forma aislada. Cuando la técnica no alcanza los objetivos perseguidos, pensamos en la cultura preventiva o la gestión. Siempre existe un nuevo paso que debemos probar, algo nuevo que, hasta ese momento, la empresa no ha utilizado.

Podemos decir que, todos los métodos utilizados son válidos, siempre y cuando sean utilizados de forma coherente, conjunta y simultánea. Si volvemos al ejemplo de las fichas de dómينو, cuando eliminamos una sola de ellas, si la anterior y la posterior están muy próximas, cuando cae la anterior, también cae la posterior. Para que la fila no caiga, tenemos que quitar varias fichas, el hueco que debemos dejar en la fila tiene que ser mayor que la longitud de una ficha. En seguridad y salud en el trabajo, la organización debe actuar sobre más de una ficha, debemos acometer la siniestralidad de forma simultánea en todos sus frentes, el técnico, el cultural y el de gestión.

La empresa como un sistema y la prevención de riesgos laborales

Una empresa u organización está constituida por tres sistemas interrelacionados entre sí: el tecnológico, el de gestión y el humano.

El sistema tecnológico, constituido por los lugares, los equipos de trabajo y los procesos configurados para el proceso productivo sigue una causalidad lineal causa-efecto, en la cual podemos predecir los resultados de la acción preventiva controlando determinadas variables. Por ejemplo, colocando un resguardo y supervisando su continua existencia podemos predecir que en ese equipo no se va a producir un atrapamiento.

El sistema de gestión es el conjunto de métodos y procedimientos, prácticas, organización, etc. que utiliza la empresa para su funcionamiento. En teoría, el sistema de gestión parece seguir una causalidad lineal de alta probabilidad, pero ello no es cierto en la realidad. El establecimiento de un plan de formación para reducir la siniestralidad no nos permite predecir con exactitud sus resultados.

El sistema humano, formado por el conjunto de procesos que emergen de las personas y grupos, se rige por causalidades basadas en leyes probabilísticas, en la mayoría de los casos, con muy baja probabilidad de previsión. Prever el resultado de una campaña de motivación en materia de seguridad y salud es prácticamente imposible.

Por otra parte, la probabilidad del control del sistema es baja en los sistemas humanos, mayor en los sistemas de gestión y significativa en los sistemas tecnológicos, siendo a su vez la influencia del sistema humano en el sistema de gestión y en el tecnológico muy importante.

Es esta constitución de los sistemas que constituyen la empresa la que ha generado la sistemática de actuación en materia de seguridad y salud de las empresas.

Clásicamente, las organizaciones han basado su política de seguridad y salud en eliminar la posible exposición al riesgo mediante la interposición de elementos mecánicos entre el trabajador y el peligro: "si la empresa implanta las adecuadas medidas técnicas no tienen por qué existir accidentes de trabajo", es decir, han actuado sobre el sistema tecnológico. Aspecto que se ha visto reforzado al considerarse

elemento sustancial de esta política que todo trabajador debería auto controlarse: “*está protegiendo su propia vida*”, por lo que ante situaciones de riesgo debería actuar de forma analítica y lógica.

No obstante, esta sistemática de actuación no ha generado una adecuada protección para los trabajadores, pues se han seguido generando accidentes de trabajo.

Con el fin de subsanar esta situación, durante todo el Siglo XX se han ido generando por parte de las administraciones públicas nacionales e internacionales legislaciones de carácter eminentemente técnico, que sólo regulaban como elemento no tecnológico la participación de los trabajadores a través de organismos internos de consulta y participación de éstos o sus representantes.

Ha sido el fracaso de las políticas de seguridad clásicas, basadas en la actuación mecánica, las que han ido generando la necesidad de analizar otros aspectos empresariales, que por extrapolación con actividades como la calidad, se han basado en la gestión, pretendiendo integrar una cierta conciencia de seguridad y salud en la organización. Es decir, se ha pretendido actuar sobre el sistema de gestión empresarial.

Este nuevo planteamiento se ha fundamentado en el diseño y establecimiento de estructuras de control documental que, acompañadas de la definición de estructuras organizativas, pretenden regular y controlar las diferentes actuaciones de los trabajadores.

Sin embargo, la implantación de sistemas de gestión ha generado muchas veces un importante desfase entre lo prescrito y lo real. Cada auditoría, incidente o accidente ha llevado, en muchos casos, a la elaboración de una nueva instrucción o consigna para llevar a cabo el trabajo, la cual se agrega a la suma de las precedentes. De tal forma que, con el tiempo, las instrucciones, procedimientos y manuales se han convertido en un sistema complejo e, ineluctablemente, más difícil de conciliar entre el trabajo tal y como está prescrito y tal y como se desarrolla en la realidad.

No obstante, los trabajadores, como personas que son, tienden a resistirse a este control, que, aun envuelto de nuevas teorías de gestión, no se diferencia en exceso de los conceptos tradicionales, eso sí, introduciendo como aspecto clave la documentación del cumplimiento e incumplimiento de las órdenes establecidas.

Es esta resistencia al control la que hace, en muchos casos, que adecuados sistemas de gestión de la prevención no consigan los resultados esperados. En prevención, estamos hablando de características consustanciales de la propia existencia de las personas y el grupo, por lo tanto deberemos tenerlos en cuenta. Si pretendemos resultados tendremos que tener en cuenta el sistema humano.

Cómo se recogen estas ideas en la Ley 29783

Cuando nos enfrentamos a un texto legal, muchas veces pasamos directamente a leer el articulado que creemos que nos va a afectar y, en particular, aquellos artículos que nos dan pautas de actuación. Sin embargo, posteriormente nos damos cuenta de que hay conceptos o aspectos difíciles de entender en profundidad y, esto, es consecuencia de que no hemos entendido aspectos que podíamos llamar conceptuales o de principio que han generado el texto de la legislación y que, de no entender, no podemos luego apreciar los diferentes matices de cada uno de los artículos.

Por ello, vamos a comenzar a analizar la Ley 29783 en base a sus “principios” que son en los que se funda el resto del articulado y que dan respuesta a muchos de los aspectos que hemos venido comentando.

El principio de prevención

El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral prestan servicios o se encuentren dentro del ámbito del centro de labores. Es decir, la seguridad y salud del trabajador es responsabilidad del empleador a través de “los medios y condiciones” de trabajo que implante en su empresa.

Es importante en la redacción de este principio el segundo párrafo, ya que presenta varios conceptos de importancia:

El concepto de evaluación de riesgos que a lo largo de la Ley representa un elemento clave de la gestión de la seguridad y salud y piedra angular de la seguridad y salud vista como gestión.

El destacar el concepto de género tanto en la evaluación como en las medidas a adoptar. Este concepto es muy importante cuando hablamos de maternidad, riesgos para el feto, posible infertilidad tanto masculina como femenina, etc.

Que la seguridad y salud debe considerar factores no sólo relacionados con el accidente, sino también, aquellos relacionados con lo social, laboral y biológico. Es decir, todos aquellos factores que pueda dañar a la salud de un trabajador en el sentido más amplio, considerando el concepto de salud tal y como lo define la Organización Mundial de la Salud “El bienestar físico y psíquico, y no sólo la ausencia de enfermedad”

Principio de responsabilidad

Dado que, en el principio de prevención se establece que el empleador garantiza la seguridad y salud en el trabajo, se deriva por tanto el principio de responsabilidad aplicable al empleador. Por ello, El

empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia del, conforme a las normas vigentes. Generándose el marco legal, que posteriormente se desarrolla en otras normas sobre la responsabilidad del empleador.

Vemos claramente, que la responsabilidad ante un daño, siempre recaerá sobre el empleador, incluso en aquellos casos que la propia actitud o forma de trabajo del trabajador haya influido en la generación del daño.

Principio de cooperación

Este principio consagra algo fundamental para la buena gestión de la seguridad y salud en el trabajo: la cooperación entre los empleadores y los trabajadores, la seguridad y salud en el trabajo funciona cuando la cooperación funciona.

Dentro de este principio se incluye al Estado como regulador y promotor de la legislación, que será tanto más útil cuanto más consensuada esté entre las partes.

Principio de Información y capacitación

Aquí nos encontramos con un principio básico de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, la información y capacitación de los trabajadores.

La información sobre los riesgos, las medidas preventivas, etc. en materia de seguridad y salud, junto con la capacitación de los trabajadores es un aspecto básico para la seguridad y salud en la empresa. No podemos actuar sobre aquello que no conocemos, por ello como veremos la capacitación es básica para que el trabajador actúe de forma adecuada y se implique. Ambos conceptos son fundamentales para el cambio cultural.

Principio de gestión integral

Quizás, este sea uno de los más importantes principios que nos encontramos en la Ley 29783, La seguridad y salud debe estar integrada en la gestión de la empresa, no es un aspecto ajeno al resto de las actividades de gestión. Ya no podemos hablar de que la seguridad y salud está encajada en departamentos de seguridad, la debemos integrar en todas la toma de decisiones, el diseño de los procesos de trabajo, etc. Los departamentos de seguridad pasan a ser un estaff de asesoramiento y apoyo técnico y dejan de ser el departamento que hace seguridad, la seguridad la hace el conjunto total de la organización, cada uno con sus funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud.

Principio de atención integral de la salud

Lamentablemente en determinados casos se puede producir un daño a la salud de los trabajadores. La Ley a través de este principio garantiza el derecho del trabajador dañado a recibir todas aquellas prestaciones que le permitan recuperarse o minimizar los efectos del daño recibido. Aunque nuestro objetivo sea reducir e incluso eliminar los daños al trabajador, estos pueden producirse en un determinado momento o situación, pero a través de este principio garantizamos la reparación del daño.

Es importante ver, que se hace hincapié sobre la reinserción del trabajador ya que el trabajo es un derecho de toda persona. No sólo debemos curar, debemos reinsertar.

Principio de consulta y participación

Junto con el principio de cooperación, aquí nos encontramos con el desarrollo menos institucional y plasmado en la empresa, indicándose que las medidas de seguridad y salud deben ser consensuadas con los trabajadores y sus representantes.

Lógicamente, toda norma, actividad preventiva, etc. que nazca del consenso entre todas las partes implicadas tendrá más éxito que las no consensuadas.

Principio de primacía de la realidad

Nos indica que la información aportada por cualquiera de las partes implicadas debe reflejarla realidad y, que en caso de discrepancia, lo que primara será la realidad. Dentro de la gestión de la seguridad y salud, en la que la documentación es un elemento importante, ésta debe ser reflejo de la realidad, pero no olvidemos que de acuerdo a este principio, cómo es lógico, lo que tiene valor en caso de discrepancia es el hecho objetivo y demostrable, constatado sobre la realidad.

Principio de Protección

Aquí, nos encontramos realmente un resumen de cosas ya incluidas en otros principios y que nos puede servir de marco conceptual sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

- El trabajador tiene derecho a la seguridad y salud ocupacional, el cual se deriva de la obligación del Estado y, en particular los empleadores, de asegurarle condiciones de trabajo dignas (va más allá de decir condiciones de trabajo seguras, pero teniendo en cuenta que, condiciones inseguras, nunca podrán ser condiciones de trabajo dignas).
- Se refuerza lo que indicamos antes, la seguridad y salud laboral no sólo se centra en la falta de accidentes, incluye aquellos aspectos que sirvan para garantizar un estado de vida saludable, física, mental y socialmente.

- Nos indica “en forma continua”, lo cual implica que no hablamos de hechos puntuales, si no de un proceso continuo que como veremos se plasma en el concepto de “sistema” y “mejora continua”.
- Nos indica que el trabajo debe desarrollarse en un ambiente seguro y saludable, es decir no sólo en el concepto de entorno físico seguir, va más allá.
- Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores, por lo que se está introduciendo el concepto de factor psicosocial en relación con el trabajo.

Estos principios, que no son de aplicación directa en nuestro trabajo si son las reglas de juego que no deberemos olvidar en ningún momento de éste. Muchas veces será necesario que los releamos con el fin de olvidarlos con el fin de tenerlos continuamente en cuenta en el posterior desarrollo del sistema de seguridad y salud ocupacional.

Por último, en el artículo primero se fija el objeto de la Ley que, tal y como indica es “promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país”. Como vemos el objeto de la norma está íntimamente relacionado con el principio de prevención, añadiendo aspectos interesantes dentro de la definición del objetivo de la norma.

La norma es ambiciosa ya que nos plantea como objetivo un cambio cultural a nivel país, lo cual nos transmite un objetivo de amplio espectro, indicándonos en su segundo párrafo, dónde nos indica como considera le legislador que se puede alcanzar dicho objetivo:

- a. Asignando el deber de prevención a los empleadores.
- b. Dando participación a los trabajadores y sus organizaciones sindicales.
- c. Estableciendo el dialogo social como un elemento para la consecución del objetivo.
- d. Asignando a las organizaciones la función de difusión, promoción y cumplimiento de la norma.
- e. Estableciendo como rol de la fiscalización y control al Estado.

Cómo vemos deja claro la norma aspectos que considera básicos para la creación de la cultura preventiva: prevención, participación, dialogo entre las partes y, supervisión y control del cumplimiento, por parte de la administración.

Es importante destacar que la propia ley se reconoce como norma mínima, es decir, establecerá a lo largo de la Ley y su legislación derribada los criterios que considera aceptables para una adecuada prevención de los riesgos laborales aceptados por la sociedad peruana en este momento, permitiendo a los empleadores y trabajadores mejorar estos niveles.

El concepto de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

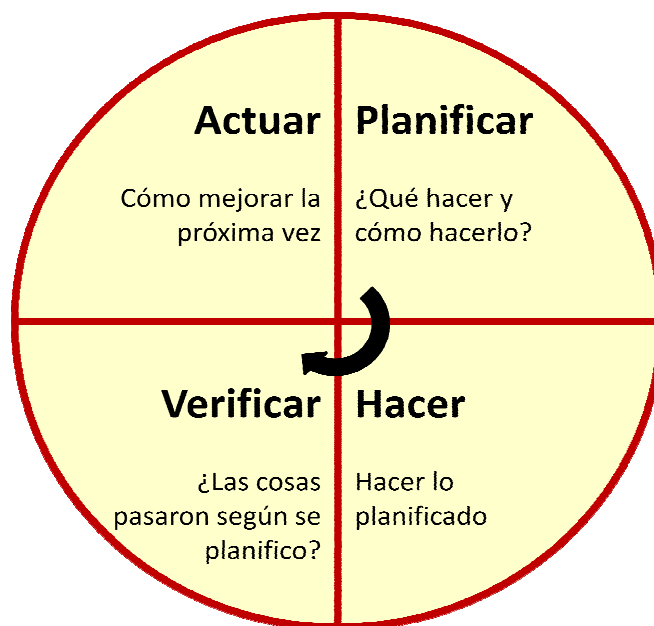
Un aspecto básico de cómo aplicar la Ley 29783 no lo encontramos en el artículo 4, dónde nos indica que “El empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo”. Por tanto es básico comprender el concepto de “sistema”.

La definición de sistema de gestión que se da en el Decreto Supremo 05-2012-TR indica “Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos”, que complementa indicando “estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado”.

Esta definición es conceptualmente muy similar a la incluida en la especificación OHSAS 18001 “Parte del sistema de una organización, empleada para implementar su política de seguridad y salud en el trabajo y gestionar sus riesgos de seguridad y salud en el trabajo” y con la incluida en las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la OIT que indica que el empleador debe implementar ILO-OSH 2001: “un sistema de gestión de la SST, que incluya los principales elementos de política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras”.

Podemos ver que independientemente de la forma de definir el sistema de gestión en todos los casos su estructura es muy similar y se basa en el ciclo de mejora continua PHVA “PLANIFICAR-HACER-VERIFICAR-ACTUAR” (más conocido como PDCA en inglés Plan-Do-Check-Act) que aplicado al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo:

- **Planificar:** establecer los objetivos y procesos necesarios para alcanzar los objetivos fijados en el SGSST.
- **Hacer:** implementar los procesos.
- **Verificar:** Realizar el seguimiento y medición de los procesos respecto a las políticas del SGSST.
- **Actuar:** Tomar medidas para la mejora continua.



Por todo ello, las características clave de un sistema de gestión de seguridad y salud son:

- Mejora continua.** Esencial si el sistema de gestión quiere ser efectivo (consecución de objetivos) y eficiente (los logros se mantienen en el tiempo). Además, no se debe olvidar que, habitualmente, un SGSST se implanta con el fin de reducir los accidentes, incidentes o enfermedades laborales. Para la consecución de la mejora continua no hay que centrarse únicamente en fuentes internas como las auditorías o el personal de la organización, sino aprovecharse de fuentes externas como estadísticas, benchmarking o guías del sector industrial. De esta forma, se lograrán procesos más sencillos de operar (eficientes), y más capaces para conseguir los resultados deseados (efectivos).
- Actividades del sistema.** La documentación debe servir como manual de referencia, como norma o estándar de auditoría y para entrenar a aquéllos que tienen responsabilidades en el sistema de gestión de SST. Es imprescindible la existencia de unos objetivos generales, que deben desmenuzarse en procedimientos y actividades formando un SGSST auditable y que se adapte a las necesidades específicas de cada organización.
- Involucración de los grupos interesados (stakeholders).** Puede afectar a personas o grupos interesados en la organización, tanto internos como externos. Entre los primeros se encuentran: los directivos, los trabajadores, los representantes de los trabajadores y los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo; entre los externos los organismos oficiales, los clientes y en su conjunto la sociedad.
- Auditoría/verificación.** Auditar es el muestreo de un proceso por una persona competente o personas independientes de ese proceso. Una auditoría típica cubre tres tipos de evidencia:

Si tenemos en cuenta lo indicado, podemos establecer que todo sistema de gestión de seguridad y salud debe contener, al menos, los siguientes elementos:

- Una política en la que la Alta Dirección fija su compromiso y visión para la organización.
- Una planificación para la identificación de peligros/ riesgos, su evaluación, control y respuesta a la emergencia, donde se identifiquen los estándares aplicables (legales, por ejemplo) y donde se fijen los objetivos a medio/largo plazo y las acciones para conseguirlos.
- Una estructura organizacional donde se reflejen las responsabilidades en SST.
- Involucrar a los representantes de los trabajadores. Es un recurso imprescindible.
- Comunicación: existencia de unas vías de comunicación bidireccionales entre la Dirección y los trabajadores.
- Ejecutar y operar: ejecución de los planes y procesos de gestión, y su relación con actividades como la valoración de riesgos o las auditorías. Representa la práctica del sistema.
- Medida de la mejora vía las estadísticas laborales o auditorías que evalúen el sistema en su conjunto.
- Acciones preventivas y correctivas. Aproximación sistemática con el fin de identificar oportunidades para prevenir accidentes e incidentes.
- Revisión del sistema por la Dirección. Evaluación de lo apropiado del sistema de gestión para la organización, teniendo en cuenta las mejoras conseguidas.
- Progreso continuo. Es imprescindible un compromiso para gestionar de forma proactiva la seguridad y salud en el trabajo.

Todos estos aspectos se pueden ver desarrollados a través del articulado de la Ley 29783 y el Decreto Supremo 005-2012-TR.