

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DECRETO
1072 DE 2015 EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE LA CIUDAD DE CALI EN
EL AÑO 2019, BAJO LOS LINEAMIENTOS DE LA NORMA ISO 45001 DE 2018

Estudiante:
OLGA MILENA MARTINEZ SALAZAR
CÓDIGO: 1503792

DIRECTOR DEL PROYECTO:
HEBER MURILLO

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI
2019

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DECRETO
1072 DE 2015 EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE LA CIUDAD DE CALI EN
EL AÑO 2019, BAJO LOS LINEAMIENTOS DE LA NORMA ISO 45001 DE 2018

Estudiante:
OLGA MILENA MARTINEZ SALAZAR
CÓDIGO: 1503792
INGENIERA INDUSTRIAL

DIRECTOR DEL PROYECTO:
HEBER MURILLO

PRESENTADO A:
COMITÉ DE ETICA
UNIVERSIDAD DEL VALLE

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI
2019

INDICE

	Pág.
INDICE.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
2.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	14
3. JUSTIFICACIÓN.....	15
4. OBJETIVOS.....	19
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	19
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
5. MARCO TEÓRICO.....	20
5.1 ANTECEDENTES EN EL CONTEXTO MUNDIAL.....	20
5.2 ANTECEDENTES NACIONALES.....	28
5.3 CAJAS DE COMPENSACIÓN.....	30
5.4 MARCO DE REFERENCIA.....	32
5.5. MARCO CONCEPTUAL.....	34
6. METODOLOGÍA.....	41
6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	41
7.RESULTADOS.....	43
7.1 ANALISIS REQUISITOS DECRETO 1072 DE 2015.....	43
7.2 ANALISIS REQUISITOS NOMRA ISO 45001 DE 2018.....	45

7.3 RELACIÓN DE ASPECTOS DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, DECRETO 1072 DE 2018 Y NORMA ISO 45001 DE 2018.....	53
7.4 PLAN DE ACCIÓN PARA CUMPLIR NORMA ISO 45001 DE 2018....	55
8. DISCUSIÓN.....	57
9. CONCLUSIONES.....	59
10. IMPACTOS ESPERADOS.....	61
11. RECOMENDACIONES.....	62
12. BIBLIOGRAFIA.....	63
GLOSARIO DE TERMINOS.....	68
ANEXO 1. Diagnóstico Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.....	69
ANEXO 2. Diagnóstico Norma ISO 45001 de 2018.....	71

INDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Operacionalización de Variables.....	41
Tabla No. 2 Plan de Trabajo Implementación Norma ISO 45001 de 2018..	55

INDICE DE FIGURAS

Figura No. 1 Modelo de Un sistemas de Gestión Integrado basado en procesos según Anexo SL.....	12
Figura No. 2 Elementos del Marco Nacional para los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.....	21
Figura No. 3 Perspectiva histórica de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	26
Figura No. 4 Resumen de Autoevaluación de la Resolución 0329 de 2019.....	52
Figura No. 5 Autoevaluación de Estándares Mínimos, Resolución 0329 de 2019.....	52

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al análisis del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de una empresa de servicios de la Ciudad de Santiago de Cali, alineado a la Norma ISO 45001 de 2018. Según el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.4: “El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y la salud en el trabajo”.

La característica principal de este sistema de gestión es mejorar las condiciones laborales y el ambiente de trabajo, para proteger y promover la salud y la seguridad de los mismos.

Para analizar esta problemática es necesario mencionar sus causas. Una de ellas es la falta de alineación del Decreto 1072 de 2015, frente a los requisitos que solicita la norma ISO 45001 de 2018. La normatividad legal vigente no incluye dentro de sus requisitos: el contexto organizacional, partes interesadas, acciones para abordar riesgos y oportunidades y gestión del cambio.

La investigación de esta problemática empresarial se realizó con el interés de conocer los requisitos faltantes frente a la Norma ISO 45001 de 2018, de las empresas que tiene implementado otros sistemas de gestión, diferentes al de Seguridad y Salud en el Trabajo, que estén alineados a la estructura de alto nivel sobre la cual está construida la norma ISO 45001.

La investigación es de tipo documental y con alcance descriptivo, el cual permitió analizar e identificar los requisitos faltantes de la empresa estudiada para implementar los requisitos de la norma ISO 45001 de 2018. Además, la establecer una herramienta diagnóstica para evaluar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, que sirva para todas las empresas de diferentes sectores económicos.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Entre los desafíos que tienen las organizaciones en su gestión diaria, buscan una mayor rentabilidad, mejorando sus sistemas productivos a través de una planeación estratégica, con el fin de mejorar el desempeño global de la organización para satisfacer los requisitos de los clientes, legales y reglamentarios. Numerosas organizaciones han tomado la decisión estratégica de implementar sistemas de gestión de calidad, basados en la Norma ISO 9001, de esta norma se reconocen internacionalmente 1.058.504 certificados válidos que fueron reportados en el año 2017 en la página Global STD (1), para la norma ISO 14001 se emitieron 362.610 certificados para el mismo año. Para la norma OHSAS 18001 van más de 92000 empresas certificadas a nivel mundial (2) , los cuales han contribuido a aumentar las ventas y beneficios, menos quejas de los clientes, aumento de las exportaciones, mejorar la reputación e imagen externa, costos de fabricación menores, mejor relación con los clientes externos e internos, en menor tiempo de entrega, acceso a nuevos mercados, resumen mayor competitividad, estos sistemas se implementan con mayor facilidad en grandes empresas porque disponen de mayores recursos de todo tipo y deben estar preparados para constantes cambios operacionales. Los sistemas de gestión, llevan a desarrollar procesos de mejora continua y aumentan la eficacia de la gestión. Las organizaciones optan por implementar sistemas de gestión tanto nacionales como internacionales tales como: en Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el trabajo, seguridad de la información y Responsabilidad Social, varias de sus certificaciones han sido voluntarios, otras son requerimientos de orden legal, para mantenerse en el mercado, exportar o simplemente satisfacer las necesidades de los clientes.

Las empresas colombianas a través de diferentes mecanismos se han visto obligadas a implementar modelos de sistemas de gestión que las convierta en competitivas y poder continuar en el mercado. Como es el caso del Decreto 431 de 2017 emitido por el Ministerio de Transporte, en su artículo 2.2.1.6.4.1. "Requisitos" en el numeral 16, les pide a las empresas de transporte que cuando soliciten la habilitación en la modalidad por primera vez, el solicitante podrá presentar un contrato y cronograma de implementación del Sistema de Gestión de Calidad NTC-ISO-9001 y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

Ocupacional NTC OHSAS 18001, ambas normas son voluntarias, pero se transforman en legales de acuerdo a la ley colombiana. Si bien las empresas cuentan con un implementado sistema de gestión de calidad basado en la norma ISO 9001, se les hace más fácil el implementar otro sistema de gestión que ahora es obligatorio como es el Decreto 1072 de 2015, no voluntario como son las normas ISO 9001, la ISO 14001 o la ISO 45001. La Caja de Compensación del estudio desde el año 2009 está certificada en la Norma NTC ISO 9001 y hoy día continua con el mismo certificado en la nueva versión ISO 9001 2015, además desde hace 3 años comenzó con el proceso de implementación del Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, ahora desea tener todos los sistemas con la misma estructura de Alto Nivel como es la ISO 45001 versión 2018, que puede alinearse con la ISO 9001. Colombia es el tercer país en América latina con certificaciones ISO 9001 de acuerdo al informe Prisma Consultoría SAS (3), estándar que sus requisitos están alineados con la nueva estructura de alto nivel.

Los sistemas de gestión integrados para el sector empresarial, han tenido acogida cada día dependiendo de las normas voluntarias que desean implementar. Los cambios en el mercado global y las leyes obligatorias que cada vez, se convierten en Sistemas de Gestión, como es el caso del Decreto 1443 de 2014 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, Resolución 1565 de 2014 Plan estratégico de Seguridad Vial, los cuales están basados en el ciclo PHVA de Deming y su finalidad es la mejora continua.

Las organizaciones están obligadas a implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la legislación colombiana, Decreto 1072 de 2015 Libro 2. Parte 2, Título 4, Capítulo 6. La empresa de estudio posee diferentes negocios como son: Educación, Recreación, Agencia de Empleo, Subsidio de Vivienda, entre otros, lo que ha determinado que tengan diferentes sistemas de gestión entre los cuales tiene implementado: el Sistema de Gestión Educativo bajo la Norma NTC 5555:2011, Sistema de Calidad Norma ISO 9001:2015 y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo bajo el Decreto 1072 de 2015 libro 2, parte 2, Título 4, Capítulo 6. Administrar por separado cada sistema genera recursos como son: humanos, tecnológicos; pero visualizados globalmente entre los varios sistemas de gestión aumenta la eficiencia del sistema de gestión.

Con la publicación del Decreto 1443 expedido el 31 de julio del 2014 que tiene por “objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que deben ser aplicados por todos los empleadores públicos y privados” Artículo 1 Decreto 1443 de 2014. Este decreto se encuentra incluido en el Decreto Único

Reglamentario 1072 expedido el 25 de mayo del 2015 (Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6), continuando con el mismo objeto. Las empresas han iniciado un cambio pasando de tener un programa de Salud Ocupacional a tener implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (Ley 1562 del 11 de julio de 2012), el cual proporciona un método para evaluar y mejorar los resultados en prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo, basado en el principio del Ciclo Deming: “Planificar-Hacer-Verificar-Actuar” (PHVA), concebido por Edwards Deming en 1950.

Cada vez que nace un Sistema de Gestión para la empresa, se debe revisar cómo implica conseguir que todos los miembros de la organización se adaptan a los nuevos cambios, otra situación similar son las actividades comunes como: las capacitaciones, las sensibilizaciones, definición de políticas, controles operacionales, levantamiento de documentos, entre otros. Uno de los beneficios que trae la implementación de un sistema alineado a una estructura de alto nivel es la simplificación y reducción de los sistemas documentales, optimización de los recursos para evitar reprocesos, el aumento de la participación del personal, las auditorías internas reflejan una disminución de los costos, teniendo en cuenta que en una auditoria se revisan de forma conjunta varias normas, además se aprovecha la documentación, estructuras y recursos y mejora el control de los procesos y actividades de la organización.

Con varios sistemas de gestión implementados en las empresas unos obligatorios y otros voluntarios, hace que la estrategia o visión de la organización se amplíe y se deba establecer la alineación del sistema de gestión para: identificar, controlar y reducir las salidas no conformes; sean productos o servicios para la norma de Calidad, reducir los efectos ambientales para la norma ambiental y los peligros de actividades de los trabajadores, para la norma de Seguridad y Salud en el trabajo, además formar al personal y asegurar su participación para la mejora continua del desempeño de cada uno de los sistemas de gestión.

Con la publicación de la Norma ISO 45001 “Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo”, el pasado 12 de marzo de 2018, quedó suspendida la certificación con la Norma OHSAS 18001 versión 2007, dando un plazo de transición a las empresas certificadas con la Norma OHSAS 18001 versión 2007 de un periodo de 3 años para implementar la ISO 45001 a partir de su publicación. La estructura de nivel superior con la que han sido creadas las normas ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de Calidad, ISO 14001:2015 Sistema de Gestión Ambiental y ahora la ISO 45001:2018, lo que busca es homogenizar el índice o capítulos de la norma, a través de la creación del Anexo SL (Estructura de Alto Nivel), en la distribución de los diferentes requisitos y su clasificación dentro del

texto de la norma, además creando una mejor práctica a desarrollar en la implementación de dichas normas (4). Con la estructura de alto nivel, se espera simplificar y facilitar la implementación de la Norma ISO 45001, teniendo como base estructural un enfoque de las Normas ISO.

De acuerdo a la Tesis Doctoral “Implicaciones de la Integración de los Sistemas de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Laboral basados en estándares internacionales”, su autor Jesús Abad Puente (5), define que una vez que se implanta el primer sistema de gestión, éste ejerce una acción de encorsetamiento y la incorporación a él de los siguientes sistemas debe hacerse mediante aquellos ajustes necesarios que posibiliten su adaptación, no siendo siempre fácil. El actualizar el SG-SST con la nueva ISO 45001, reduce la burocracia, disminución de los costes de auditorías, mejora de la comunicación interna, mejora de la imagen externa de la organización y mayor optimización de recursos. El proceso de integración de sistemas de gestión tiene una incidencia positiva sobre la gestión y funcionamiento de los procesos preventivos. La integración de sistemas de gestión puede ser un factor que favorezca la reducción de los índices de incidencia asociados a los accidentes con y sin baja.

El objetivo principal de la norma ISO 45001:2018 es que la organización o empresa cumpla con los requisitos de seguridad y salud en el trabajo, de manera que se reduzcan o minimicen los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales y gestionando los accidentes reduciendo el tiempo de inactividad y los costos que se obtienen de la interrupción de las actividades; por lo tanto, la omisión de la aplicación de algún requisito, así como el no contar con la información documentada solicitada, puede causar que las personas que trabajan en las organizaciones no conozcan los procedimientos adecuados para la prevención de riesgos laborales en la elaboración de los productos que se fabrican o de los servicios que prestan, lo que puede ocasionar causas graves de accidentes para sí mismas y pérdidas para la empresa.

Según, Ramón Molina Pillajo (6) el estándar ISO 45001 será una forma de evaluación reconocida internacionalmente que sirve como herramienta para gestionar los desafíos a los que se pueden enfrentar organizaciones de todos los sectores y tamaños. Tiene como primer objetivo lograr una gestión ordenada de la prevención de riesgos laborales para así poder conseguir una mejora del clima laboral, la disminución del absentismo y el consiguiente aumento de la productividad.

La implementación de sistemas de gestión en las Empresas se han dado por tres razones principales: la primera porque los clientes requieren productos o servicios

con calidad, por este motivo muchas empresas ya tienen implementado Sistema de Gestión de Calidad basados en la ISO 9001:2015, la segunda razón se presenta con la expedición del Decreto único reglamentario 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST)”, directrices que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión (artículo 2.2.4.6.1); y, la última razón nació de iniciativa propia de las empresas al mejorar sus procesos, por este motivo implementan modelos de Gestión como la ISO 9001:2015, ISO 14001 o OHSAS 18001:2007.

Las empresas han venido implementando sistemas de gestión en SST, otras están certificadas en sistemas de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo basado la norma OHSAS 18001 de 2007. El desafío que enfrentan las empresas de hoy, está relacionado con la integración de los Sistemas de Gestión que tienen implementado, cada estándar tiene unos requisitos por implementar y actualmente se están enfrentando a una estructura de Alto Nivel, que constituye la base para integrar las normas voluntarias y legales que tienen el mismo enfoque basado en procesos.

Luis Vásquez Zamora (7), afirma: “Que tras el éxito de los Sistemas de Gestión de Calidad y Medioambiental, las empresas comienzan a requerir un Sistema de Gestión fácilmente integrable y de tipo global. Es por ello que surgen varios modelos, borradores, guías y Normas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en todo el mundo. De entre ellas destacan la guía británica BS 8800, la UNE 81900:1996 EX experimental, las OHSAS 18001 y las Directrices de la Organización Internacional del Trabajo y de la Unión Europea. Las diferencias básicas entre las diferentes normas, sistemas o modelos radican en los distintos enfoques en cuanto a posibles certificaciones de estos, la voluntariedad u obligatoriedad en cada caso y el nivel de especificación en el cual se sitúan”.

El interés de la siguiente investigación es analizar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el [HM1]Decreto 1072 expedido el 25 de mayo del 2015 (Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6), alineado con la ISO 45001: 2018, tomando como punto inicial los avances de la implementación del sistema de gestión de calidad basado en la ISO 9001:2015,

teniendo en cuenta que las actualizaciones de las Normas ISO desde el año 2015 están basada en el anexo SL que es una herramienta que unificó la estructura de las normas ISO, con el fin de introducir una mejor comprensión y facilidad de interpretación, propicias para lograr la integración entre varios sistemas. Ver figura No. 1



Fuente: Guía Práctica ISO 45001 La Norma que mejorará la seguridad de los trabajadores (8).

2.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN^[HM2]

De acuerdo a los argumentos expuestos previamente y con el propósito de contribuir en la ampliación de los conocimientos tanto teóricos como prácticos en el campo de los SG-SST en el sector privado, particularmente en la ciudad de Santiago de Cali, para este trabajo de investigación se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las variables identificadas en el diagnóstico que permiten a una empresa que este implementando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, alinearse a la implementación de la Norma ISO 45001 Versión 2018, aplicado a las empresas de la Ciudad de Santiago de Cali en el año 2019?

3. JUSTIFICACIÓN

En Colombia, desde el año 2012 cuando se publicó la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, se comenzó a hablar de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; para el 31 de julio de 2014 se publicó el Decreto 1443, que ofreció los lineamientos para implementar este nuevo SG-SST, el cual se encuentra incluido en el Decreto 1072 de 2015, Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6. Esta decisión plantea un nuevo reto para las empresas del país, pero varias de ellas han establecido otros sistemas de Gestión como son: los de Calidad, Ambiental o Seguridad y Salud en el Trabajo (OHSAS 18001), normas que son voluntarias. Esta normatividad legal vigente para los empleadores públicos y privados, en todas las modalidades que dice el Artículo 1, ha incrementado la creación de SG-SST.

Según el Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo, los Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) consiste “en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales” (OIT, 2011) (9). Los sistemas de Gestión han ayudado a las organizaciones para estandarizar sus procesos y optimizar los recursos que anualmente presupuestan las empresas para el sostenimiento de las mismas.

Un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para cumplir con su objetivo, depende de un compromiso de todos los colaboradores en cada nivel y funciones de la organización y especialmente de la Alta Dirección. Todos los sistemas de gestión tienen procesos que interactúan con otros, las salidas de un proceso, son las entradas de otro. Algunos Sistemas de gestión tiene en común capítulos o ítems como son: política de Calidad o seguridad y salud dependiendo de la norma que se desarrolle, establece objetivos, alcance del sistema, procesos para alcanzar los compromisos de la política, tomar las acciones necesarias para mejorar el desempeño y demostrar la conformidad del sistema de gestión con los requisitos de las normas a implementarse sean en el campo de la seguridad y salud, calidad o ambiental.

Las Normas de la Organización Internacional de Estandarización (ISO) son de carácter voluntario, pero los decretos y Leyes son obligatorios. En una empresa que posee implementada una norma voluntaria, integrar el Decreto 1072 de 2015, ha llevado a unificar y complementar algunos conceptos de ambas normas para fortalecer los sistemas y llevar a la organización a un Sistema de Gestión Integrado.

La nueva norma ISO 45001 es un estándar internacional que contribuye a la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Este estándar puede ser integrado con el resto de las normas de la familia ISO como son: ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, todas estas normas han adoptado una estructura de alto nivel que está compuesta por 10 cláusulas o capítulos para su implementación en cualquier empresa sin importar el tamaño o naturaleza de la empresa. El tener implementado un sistema de gestión basado con estas normas versiones 2015, contribuye a la implementación de la ISO 45001. El principal objetivo de la norma ISO 45001 es proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, prevenir lesiones y el deterioro a la salud y mejorar el desempeño en seguridad y salud en el trabajo, todo esto teniendo como eje central el trabajador. La implementación de este tipo de sistemas representa una inversión en tiempo, recursos para las empresas y esfuerzos de los trabajadores para cumplir con cada cláusula.

La ISO 45001 se publicó con el objetivo de permitir a las organizaciones garantizar unas condiciones laborales seguras y saludables, para contribuir a la prevención de los daños y el deterioro de la salud, mejorando de manera proactiva su desempeño de la Seguridad y Salud en el trabajo. Es por este motivo que la norma basa su enfoque, no únicamente en la dirección de la empresa, sino también en el trabajador que ha de poner de su parte en la ecuación de la seguridad, participando de las condiciones que harán de su entorno de trabajo, un lugar más seguro (10). Además las partes interesadas relacionadas con el SG-SST, también deben estar contempladas en la identificación de riesgos y peligros de las organizaciones.

Luis Vásquez Zamora (7), afirma: “Que los sistemas de gestión tienen un efecto positivo a nivel de la organización para disminuir la siniestralidad y mejorar la productividad (OIT, 2001), los empleadores tienen la obligación de rendir cuentas, los sistemas de seguridad y salud ofrecen este enfoque para cumplir este cometido (OIT, 2011); esta misma fuente establece en sus directrices para sistemas nacionales de gestión las siguientes consideraciones: 1. Servir de marco referencial que cuente con el respaldo legal nacional, 2. Orientación para el desarrollo de iniciativas voluntarias, 3. Orientar para el desarrollo de directrices generales y específicas a fin de responder de modo apropiada a las necesidades reales de cada organización. (OIT, 2001). Así mismo indica “toda norma de gestión en este ámbito debería basarse en los principios de esta normas de SST de la OIT, tales como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número 155), y no podrán tratarse del mismo modo que cualquier otra cuestión medioambiental o de calidad” (OIT, 2011)”.

El sector de la prestación del Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Especial, el pasado 14 de marzo de 2017 publicó el Decreto 431 de 2017, el cual modifica y adiciona el Capítulo 6 del Título 1 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto único reglamentario del sector transporte 1079 de 2015 y se dictan otras disposiciones, en forma considerable a lo establecido en el Decreto Único 348 de 2015. Entre las reformas más importantes se encuentra: que las empresas de transporte especial deberán estar Certificadas en la norma NTC-ISO-9001 Sistema de Gestión de Calidad y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, bajo la norma NTC OHSAS 18001, expedida por un organismo de certificación debidamente acreditado. Se otorgó un plazo de 36 meses para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, bajo la norma NTC OHSAS 18001 a partir de la fecha de publicación del Decreto 431 de 2017. Esta situación vuelve una norma voluntaria como es la OHSAS, en obligatoria a través de la Normatividad Legal Vigente de Colombia. Teniendo en cuenta que la Norma OHSAS deja de ser vigente a partir del año 2021, la opción que se plantea frente a este cambio es que las empresas implementen la NTC-ISO 45001:2018, para integrar las normas de la familia ISO con mayor facilidad y disminuyendo los recursos que se inviertan en este proceso.

Las autoridades calificadas en Colombia como es el Ministerio del Trabajo no ha proporcionado la dirección de cómo incorporar los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1443 de 2014) en las organizaciones, con los otros sistemas de gestión que tiene implementado la estructura de alto nivel como es la ISO 45001:2018.

Uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral, es la seguridad y salud en el trabajo, el no tenerla en cuenta puede acarrear grandes problemas para los trabajadores frente a sus condiciones de salud, físicas, mentales o sociales y de igual manera a los empleadores frente a la responsabilidad administrativa, civil y penal que se pueda generar.

Es por ello, que Colombia comienza a reglamentar los temas de salud ocupacional para los empleadores de forma obligatoria, con el propósito de prevenir los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. A través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud (hoy en día Ministerios de Trabajo y de Salud) se creó de manera obligatoria para los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas el Programa de Salud Ocupacional a través de la Resolución 1016 de 1989; más adelante con la emisión del Decreto 1443 de 2014, acogido en el Decreto único reglamentario 1072 de 2015, se establecieron las disposiciones para dar cumplimiento a la normatividad en materia de riesgos laborales, mediante la mejora continua de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. [HM3]

La presente investigación pretende analizar e identificar para la empresa de servicios Caja de Compensación de Santiago de Cali, los requisitos que faltan para completar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001, que servirá como modelo para que otras empresas de diferentes sectores ^[HM4]que están implementando un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto 1072 de 2015, Parte 2, Libro 2, Título 4, Capítulo 6 y que tengan un Certificado en la Norma ISO 9001 versión 2015, puedan alinearse con la norma ISO 45001 versión 2018 en los elementos comunes de los Sistemas de Gestión de la organización, orientadas a los procesos y a la mejora continua para aumentar la eficacia y eficiencia de la alineación con el nuevo estándar. Las Herramientas diagnósticas para la evaluación inicial de los dos Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto 1072 de 2015, Parte 2, Libro 2, Título 4, Capítulo 6 y la Norma ISO 45001 de 2018, sirven como modelo para otras empresas de diferente naturaleza.

Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales deben aplicar las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), artículo 2.2.4.6.1 del Decreto 1072 de 2015; por esta razón, todo empleador debe proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, previniendo accidentes, incidentes, lesiones y enfermedades laborales, así como mejorando continuamente el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Comparar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, aplicado a la empresa de servicios de la ciudad de Santiago de Cali, frente a los requisitos de la Norma ISO 45001 de 2018.

4.2 OBJETIVO ESPECIFICO

- Analizar los requisitos actuales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, frente al cumplimiento del Decreto 1072 de 2015.
- Analizar los requisitos de la situación actual de la empresa, frente al cumplimiento de los requisitos de la norma ISO 45001 versión 2018.
- Relacionar los aspectos relevantes de la situación actual de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basados en el Decreto 1072 de 2015 y la norma ISO 45001 versión 2018.

5. MARCO TEÓRICO

5. 1 ANTECEDENTES EN EL CONTEXTO MUNDIAL

La OIT afirma que: “El interés por establecer estándares para gestionar las actividades de una organización y mejorar así la efectividad inicia en el año 1979, cuando la British Standard crea la norma BS 7550. El propósito de dicha norma era controlar los resultados en la realización de productos y su aplicabilidad se extendía a todo tipo de organizaciones, constituyéndose en la base de lo que hoy son la serie de las normas técnicas creadas por la Internacional Organization for Standarization – ISO” (11).

De acuerdo a “Prevención Integral”, dice: “que desde el año 1999, numerosas organizaciones y un grupo de organismos certificadores de 15 países de Europa, Asia y América con claros intereses en los temas de la certificación crean la primera norma para la certificación de un sistema de seguridad y salud ocupacional que tuviera un alcance global llamada OHSAS 18001. Esta es una norma británica, elaborada por la organización británica de normalización (BSI), la cual engloba una serie de estándares internacionales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, desarrollados con base a la directriz BS 8800 y la UNE 81900 EX. Fue publicada oficialmente por British Standars Institution y entró en vigor el 15 de abril de 1999. Desde su publicación, OHSAS 18001 ha tenido una gran aceptación a nivel mundial y ha sido implantada por empresas de diversos tamaños y sectores. Tal fue su demanda que en el año 2007 fue revisada, dando lugar a OHSAS 18001:2007 “Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo” (12).

Los estándares OHSAS sobre gestión de la SST tienen como finalidad proporcionar a las organizaciones los elementos de un sistema de gestión de la SST eficaz que puedan ser integrados con otros requisitos de gestión, y para ayudar a las organizaciones a lograr los objetivos económicos y del SST. Estos estándares, al igual que otras normas internacionales, no tienen como fin ser usados para crear barreras comerciales, ni arancelarias, o para incrementar o cambiar las obligaciones legales de una organización.

Las normas ISO establecen los estándares para la gestión dentro de las organizaciones, siendo la familia de la ISO 9000 la primera en surgir; seguidamente en el año 1996 nace la norma técnica ISO 14000, con el propósito de salvaguardar el medio ambiente de las actividades de las organizaciones. Cada uno de estos estándares se sitúa en el marco de un sistema de gestión, el primero de la calidad y el segundo ambiental. Posteriormente se vinculan nuevos aspectos

dentro de las organizaciones los cuales se estandarizan, como la seguridad de la información con la ISO 27000 o la responsabilidad social empresarial con la ISO 26000, logrando que varios autores comenzaran a construir propuestas para lograr su integración.

Tras la adopción de las normas técnicas ISO 9000 sobre la gestión de la calidad e ISO 14000 sobre la gestión medio ambiental a principios del decenio de 1990, se contempló la posibilidad de elaborar una norma ISO sobre los sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en un Taller Internacional sobre las ISO celebrado en 1996.

Tras dos años de desarrollo y de examen internacional inter pares, las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) acabaron adoptándose en una reunión tripartita de expertos celebrada en abril de 2001, y se publicaron en diciembre de 2001 tras su aprobación por el Consejo de Administración de la OIT. En 2007, el Consejo de Administración reafirmó el mandato de la OIT en materia de SST, y pidió a la ISO que se abstuviera de elaborar una norma internacional sobre el SG-SST (11).

En 2001, la OIT hizo públicas sus propias propuestas o directrices para la gestión de la seguridad y salud de los trabajadores, como un instrumento práctico que ayude a las organizaciones y las instituciones competentes a mejorar continuamente la eficacia de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Los objetivos de estos lineamientos a nivel nacional fueron:

- 1) servir para crear un marco nacional para el sistema de gestión de la SST que de preferencia cuente con el apoyo de leyes;
- 2) facilitar orientación para el desarrollo de iniciativas voluntarias, a fin y efecto de reforzar el cumplimiento de los reglamentos y normas con vistas a la mejora continua de los resultados de la SST, y
- 3) facilitar orientación sobre el desarrollo tanto de directrices nacionales como de directrices específicas sobre sistemas de gestión de la SST a fin de responder de modo apropiado a las necesidades reales de las organizaciones, de acuerdo con su tamaño y la naturaleza de sus actividades (11).

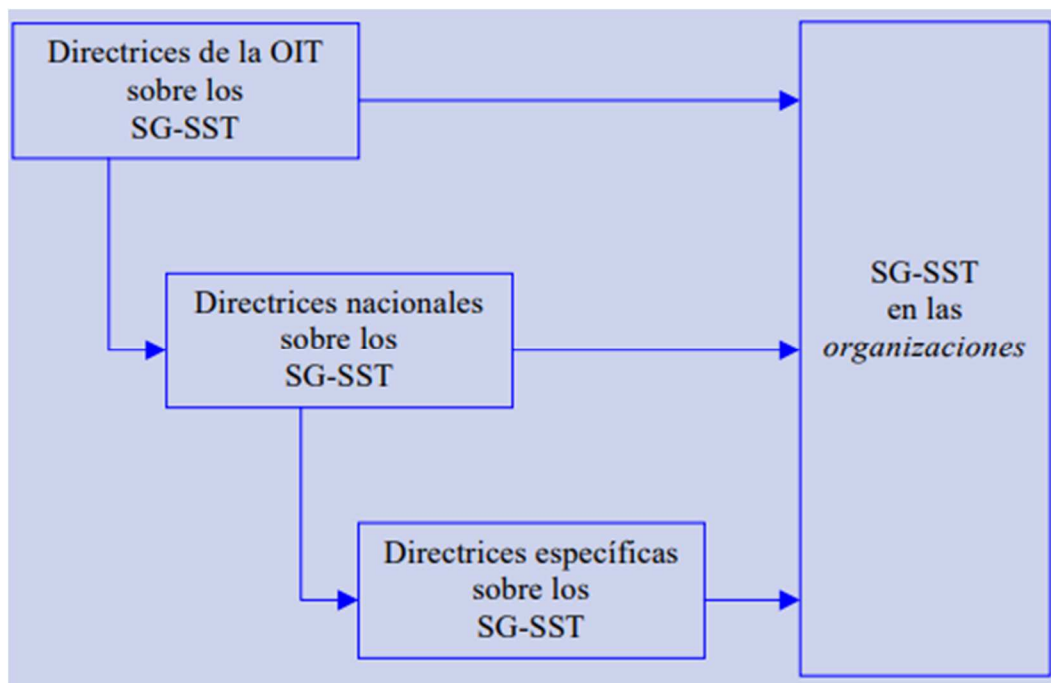


Figura No. 2 Elementos del marco nacional para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (13).

A principios del año 2013 comenzó otro intento de ISO para elaborar una norma internacional sobre la SST, intento promovido por BSI, principal valedora del proyecto. El 12 de marzo de 2013, ISO solicitó formalmente a sus miembros que votaran sobre una propuesta para comenzar la normalización en el campo de la SST. Con la propuesta, la ISO transmitió información sobre la opinión de la OIT manifestada en 2007 y, sin embargo, afirmó que solo los miembros de la ISO podían decidir si la ISO debería buscar un nuevo campo de actividad.

A pesar de estos desencuentros, en marzo de 2013 el Consejo de Administración de OIT decidió que, si ISO y OIT llegaban a un entendimiento que incluyera los elementos que OIT consideraba necesarios, dicho entendimiento o acuerdo podría concluirse a título experimental, lo que se plasmó en la firma de un acuerdo entre ambas organizaciones, el 6 de agosto de 2013. El Consejo de Administración también dio su autorización para que, de concluirse dicho acuerdo, la Oficina pudiera utilizarlo en las actividades específicas de colaboración entre la OIT y la ISO en el ámbito de los sistemas de gestión de la SST, es decir, en la elaboración de la norma ISO 45001.

Entre la colaboración de ISO y OIT se constituyó en el documento GB.331/INS/10, fechado el 25 de octubre de 2017, en el que el Consejo de Administración de OIT

informa a la Asamblea sobre la aplicación de los acuerdos suscritos entre la OIT y la ISO.

Según, Prevención Integral, afirma que: "La futura norma internacional establece el papel preeminente de la participación y la consulta de los trabajadores en un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, y reconoce la función conexas de los representantes de los trabajadores. Sin embargo, desafortunadamente no exige otras salvaguardias básicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras, que la dirección de la organización confiera a los trabajadores la potestad de alejarse de situaciones de peligro inminente y grave para su seguridad o salud sin temor a represalias; que el equipo de protección personal necesario para proteger a los trabajadores de los peligros se les proporcione sin ningún costo para ellos; que se imparta formación a los trabajadores en materia de seguridad y salud sin ningún costo para ellos y, en la medida de lo posible, durante las horas de trabajo; y que los controles permitan a los trabajadores acceder a la información documentada relativa al sistema de gestión de la organización" (14).

Por ello, "la norma ISO 45001 permitirá la certificación de organizaciones que no proporcionan a los trabajadores dichas protecciones, a menos que éstas ya existan en la legislación y la práctica nacionales, incluidos los convenios colectivos" (14).

Que de conformidad con el artículo 2° del Decreto 1295 de 1994, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Que la Comunidad Andina, de la cual Colombia es país miembro, en la Decisión 584 adoptó el "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo", mediante el cual se establecen las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirven de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros, y que deberán servir al mismo tiempo para impulsar en tales países la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo así como el establecimiento de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo; Que el artículo 56 del Decreto 1295 de 1994, sobre la prevención de los riesgos laborales, establece como una de las responsabilidades del Gobierno Nacional, la de expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Este "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo" (15), mediante el cual se establecen las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que "sirven de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades

laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros, y que deberán servir al mismo tiempo para impulsar en tales países la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo así como el establecimiento de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. Decreto 1443 de 2014” (15).

La demora en la emisión de la norma ISO 45001 fue en consecuencia por parte de la OIT que manifestó su desacuerdo con el proyecto publicado sobre ISO 45001.

Especialmente las cuestiones que la OIT reclama son:

- El fomento del enfoque asentado en el comportamiento. Con esto no se está conformando una gestión responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que se construye un sistema de vuelca todas las culpas en el trabajador. Se trata de un hábito que no va a solucionar los problemas existentes en materia de SST.
- Suprime todas las referencias de los trabajadores. La OIT considera que los trabajadores son la principal parte interesada en la elaboración de una norma que se va a encargar de la protección de la SST.
- Otorga un papel secundario todo lo concerniente a la participación de los trabajadores.
- La figura de los representantes de los trabajadores solo es mencionada una vez a lo largo del texto del borrador de ISO-45001, añadiendo además la frase “cuando proceda”. El papel de estos representantes queda cuestionado.
- Se elimina la responsabilidad de que el empleador suministre seguridad en el trabajo.
- Se altera la jerarquía de controles. En el borrador no existe en lo alto de la lista la eliminación de riesgos.
- Según el borrador de ISO 45001 la alta dirección tendría un control total pero ninguna responsabilidad. Este enfoque no concuerda con las leyes de SST ni con las prácticas de gestión de la SST.
- Carece de protagonismo la seguridad fundada en el comportamiento (12).

No tardó en hacerse evidente que, dado que la seguridad y la salud era una cuestión de proteger la salud y la vida de los seres humanos, en la legislación nacional ya se había establecido que esta responsabilidad incumbía al empleador. También había cuestiones relacionadas con la ética, los derechos y deberes, y la participación de los interlocutores sociales, que también debían tomarse en consideración en este contexto. Por lo tanto, toda norma de gestión en este ámbito debía basarse en los principios de las normas de SST de la OIT, tales como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (16).

Esta nueva norma hace especial hincapié en los sistemas de prevención y en el compromiso global de las compañías por el desarrollo de una cultura de prevención y mejora continua en este campo. Por este motivo basa su enfoque en la gestión de la prevención así como en la participación del trabajador y sus representantes para garantizar las condiciones que harán de su entorno de trabajo un lugar más seguro y saludable.

Cada año se producen más de 2,3 millones de fallecimientos a causa de un accidente o enfermedad laboral, según datos de la Organización Internacional del Trabajo. Por ello ya son muchas las empresas que están preocupadas por la seguridad de sus empleados.

La nueva norma, además, va más allá de la gestión de la seguridad y salud laboral, haciendo referencia a cuestiones más amplias, como el bienestar laboral. Sustituye al estándar OHSAS 18001:2007, actualmente el más difundido para la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La obtención de ISO 45001 garantiza que las empresas ha implantado, entre otros requisitos, una estructura de alto nivel con un adecuado análisis de contexto, así como un claro enfoque hacia la gestión de los riesgos y oportunidades para la Seguridad y Salud de los Trabajadores.

La SST es impactada por aspectos como cambios socioeconómicos, demográficos, el número de trabajadores, el sector, la tecnología, entre otras cosas que se deben conocer, debido a que esto genera nuevos peligros, que pueden afectar la salud del trabajador.

Las diferentes herramientas y métodos para la protección de los trabajadores, solicitan un cambio cultural, donde se reconozca la importancia tanto del gobierno, los empleadores y los trabajadores para la implementación de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Para generar dicha cultura, es prioritario que se involucren todos los actores o partes interesadas, esto con el propósito de brindar ambientes de trabajos seguros y saludables, mediante el establecimiento de responsables, así como la designación de responsabilidades que tengan un enfoque preventivo.

Normas fundamentales de la OIT sobre SST

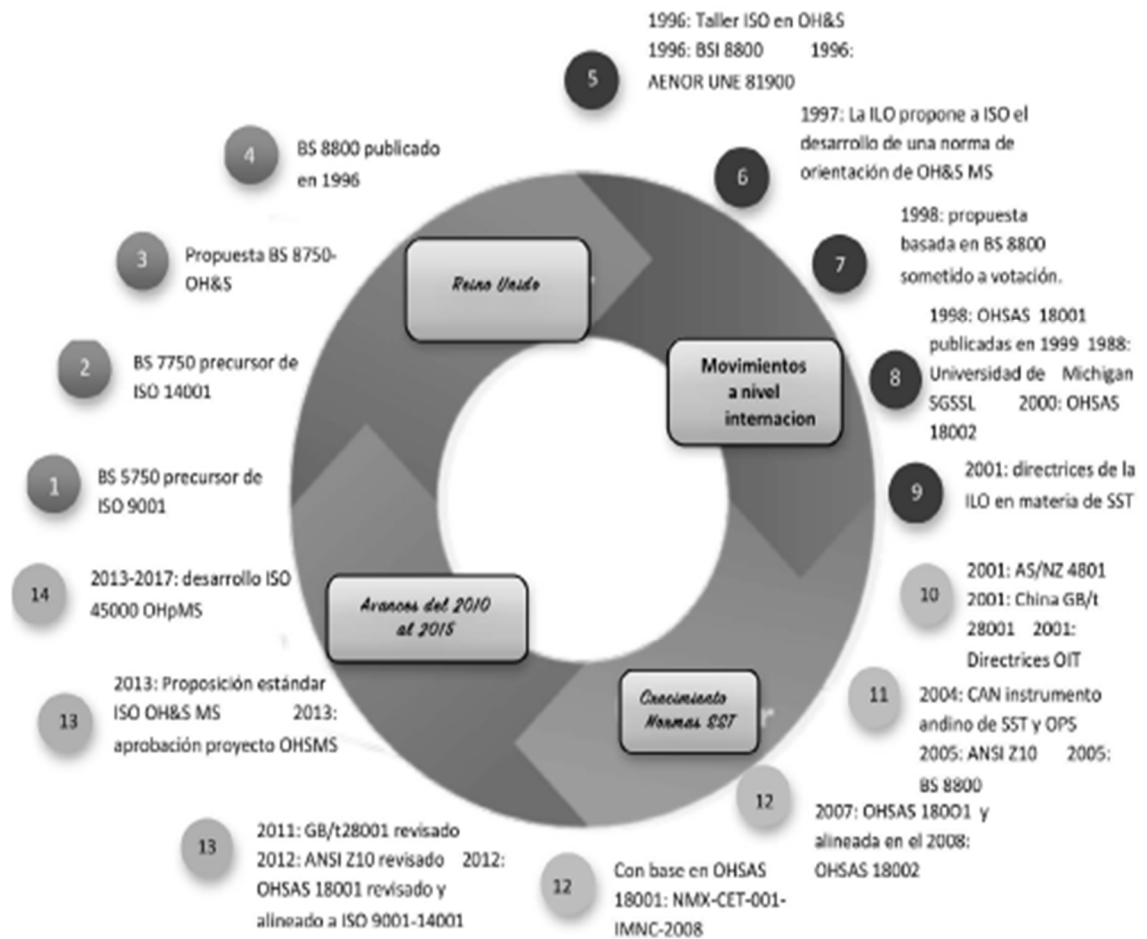
- El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y la Recomendación (núm.164) que lo acompaña consagran los principios básicos de las políticas y estrategias a nivel nacional y de empresa que tienen por objeto promover la seguridad y salud en el trabajo y la mejora de las condiciones de trabajo. El Convenio también define las responsabilidades de los empleadores, los derechos de los trabajadores y sus representantes y los requisitos relativos a la información, la educación y la formación. El Protocolo de 2002 relativo al Convenio

núm. 155 incorpora disposiciones específicas para el registro y la notificación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

- El Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y la Recomendación (núm. 171) que lo acompaña estipulan el establecimiento de servicios de salud en el trabajo a nivel de empresa para el asesoramiento al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

- El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y la Recomendación (núm. 197) que lo acompaña promueven una cultura de la prevención en materia de seguridad y salud a través del desarrollo y la aplicación de políticas, sistemas y programas nacionales sobre SST. Según la Recomendación núm. 197, el sistema nacional debería aplicar medidas adecuadas para la protección de todos los trabajadores, en particular los trabajadores de los sectores de alto riesgo y los grupos vulnerables de trabajadores, entre ellos los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores jóvenes. La Recomendación también promueve la utilización de un enfoque que tome en consideración las cuestiones de género en el diseño de los sistemas nacionales, con objeto de que prevean medidas de protección de la seguridad y salud de los trabajadores de ambos sexos.

En la Figura 3. “Perspectiva histórica de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, se muestra la línea en el tiempo como se ha evolucionado la creación de la ISO 45001.



Fuente: Artículo resultado de investigación “Diseño y Validación de Contenido de un instrumento para medir la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para organizaciones Colombianas” (17).

Según la OIT (18): “La Seguridad y Salud en el Trabajo es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo”

Según Luis Zamora Vásquez (7): “Un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se define como una combinación de la planificación y revisión de las medidas de gestión de la organización, de los acuerdos con los trabajadores y de los elementos específicos que funcionan de forma integrada para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores”.

5. 2 ANTECEDENTES NACIONALES

En el año 2012 fue necesaria la actualización de la normativa colombiana, lo que dio lugar a la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, en su artículo 1, estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. La Organización Internacional del Trabajo - OIT publicó en el año 2001, las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) las cuales, debido a su enfoque tripartito, se han convertido en un modelo ampliamente utilizado para elaborar normas nacionales en este ámbito y que como tal, se han tomado como guía para elaborar el presente decreto 1443 de 2014, la cual fue reglamentación dos años después de la Ley 1562 de 2012, este decreto constituye un manual para implementar el SG SST en todas las organizaciones.

Los cambios a nivel internacional y los requerimientos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) generaron la necesidad de que el Ministerio de Trabajo se enfocara en pro de un documento que pudiera reglamentar y guiar a las empresas en la implementación de un sistema que buscara no solo el cumplimiento de un requisito, sino también de asegurar la implementación de medidas que protejan al trabajador; es por eso que emitió el Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 y posteriormente compilado en el libro 2, parte 2, título 4 capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.

Posteriormente, en el año 2015, el gobierno nacional unificó todas las normas laborales en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Todo el contenido del decreto 1443 de 2014 quedó unificado en el Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 del decreto 1072 del 2015, por el cual se reglamentan las competencias del Ministerio de Trabajo, hasta las relaciones laborales individuales, abordando temas como la jornada de trabajo suplementario, las vacaciones, los riesgos laborales y juntas de calificación.

El Sistema de Gestión de SST no es un concepto nuevo, ya que en la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se encuentran registros en los cuales se evidencia que se vienen implementando desde hace alrededor 3 décadas, es por esto, que Colombia se vio en la necesidad de implementarlo y nuestro país acogió un Sistema de Gestión único para todas las empresas (9).

En la actualidad las empresas colombianas tienen dos razones fundamentales para su implementación; la primera, por convicción de las directivas de la empresa sobre los beneficios que se pueden obtener y la segunda, es por obligación, la cual resulta ser la razón fundamental, debido a los cambios en la normatividad legal vigente del país que está incluyendo las normas voluntarias dentro de los decretos o leyes. La obligatoriedad en que se está convirtiendo la norma ISO 45001, no deja espacio para ningún tipo de análisis adicional de la Alta Dirección sobre la conveniencia o beneficios al momento de iniciar el diseño y posterior implementación del Sistema de Gestión, el cual debe pasar por varias etapas desde el diagnóstico inicial, documentación, evaluación de riesgos, definición de políticas hasta la implementación del sistema, y en algunos casos la certificación de la norma ISO 45001. Estas son etapas ampliamente definidas y tienen mayor grado de atención sin embargo, existe una post etapa que en algunos casos es olvidada, esta es la etapa de mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, si queremos que el sistema funcione, deberíamos hacerlo por convicción.

Como resultado, aunque es posible que la nueva norma ISO haga que se tome mayor conciencia de la necesidad de un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en organizaciones que, de otro modo, pasarían por alto esta cuestión, la norma ISO 45001 permitirá, no obstante, la certificación de organizaciones que no proporcionan a los trabajadores dichas protecciones, a menos que éstas ya existan en la legislación y la práctica nacionales, incluidos los convenios colectivos.

La ISO también ha puesto en marcha una página web específica para dar a conocer la norma ISO 45001, en la que se explicará de qué modo la norma ISO 45001 está relacionada con otros sistemas de gestión de la ISO (por ejemplo, en materia de medio ambiente, garantía de la calidad y riesgo) y otras directrices sobre los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Se espera que el manual que se está preparando en la actualidad sobre la utilización integrada de las normas aplicables a los sistemas de gestión combine los aspectos de la norma ISO 45001 con otras normas relativas a los sistemas de gestión. Queda por ver la repercusión de este enfoque en la participación de los trabajadores, que desempeña un papel más importante en un SG-SST que en otros sistemas de gestión.

En los casos en que las normas internacionales de la ISO estén relacionadas con las políticas públicas, la ISO busca complementarlas sin entrar en conflicto con ellas y reconociendo que la formulación de políticas públicas, reglamentos y

tratados internacionales incumbe a los gobiernos o a las organizaciones creadas en virtud de tratados (11).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Congreso Mundial Sobre Seguridad y Salud en el Trabajo celebrado en el año 2017 hace referencia que Cada año 2,78 millones de trabajadores mueren a causa de enfermedades o accidentes relacionados con el trabajo; 2,4 millones de estas muertes pueden ser atribuidas únicamente a las enfermedades profesionales.

“Las nuevas cifras aportan nuevas evidencias sobre el costo que resulta de la incapacidad de responder a los problemas emergentes de seguridad y salud en el trabajo (SST), en el mundo y recuerdan la importancia de la SST para el desarrollo sostenible. “Algunos de los desafíos en materia de SST son desafíos globales que precisan de soluciones globales”, declaró Guy Ryder (19).

5.3 CAJAS DE COMPENSACIÓN

Las Cajas de Compensación Familiar son, básicamente, entidades privadas sin ánimo de lucro que fueron creadas hace 60 años por decisión voluntaria de un grupo de empresarios pertenecientes a la ANDI y a FENALCO, con el propósito de apoyar a los trabajadores colombianos a mejorar su calidad de vida por medio de la atención y la respuesta eficaz a sus necesidades y las de su grupo familiar”, afirma Adriana Guillén, presidenta de la Asociación Nacional de Cajas de Compensación (Asocajas).

En la Tesis: “Diseño de una Propuesta de Mejora para la Gestión y Control de los Riesgos de Seguridad en el Trabajo en una Caja de Compensación Familiar Utilizando Herramientas Lean” (20), concluyen que plantear estrategias y herramientas para el fortalecimiento del Sistema de Seguridad en el trabajo, además deben fortalecerse planes de formación de Capacitaciones/Charlas de autocuidado, prevención de peligros y control de riesgos, reforzar la comunicación respecto a la SST hacia el trabajador, a través de la utilización de todos los canales de comunicación que cuenta la Caja de Compensación (Intranet, Flayers, videos informativos, correo electrónico, mensajería interna, etc.) y la adecuación de infraestructura de las áreas físicas, identificadas en las inspecciones de las áreas de trabajo donde se evidencia alto riesgo por la restricción de espacio. La implementación adecuada de estrategias apropiadas constituye mejoras

importantes en el proceso de implementación de un SG SST, que involucre a todas las áreas de la empresa, no solo por los diferentes usos que se le pueden dar dentro de la organización, sino que puede aplicarse en cualquier tipo de empresas y logran adaptarse a los diferentes escenarios con excelentes resultados, tal como se muestra al analizar las diferentes herramientas Lean para aplicar en el manejo de la seguridad en el trabajo, y que a su vez repercute en la optimización de los procesos.

Según la Tesis: Propuesta de Investigación, Evaluación y Mejora del SG-SST de la Caja De Compensación Familiar “Cafam” (21): “La Caja de Compensación Familiar CAFAM cuenta con un Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo según la legislación vigente, aun así, presentando accidentes de trabajo en los colaboradores de la empresa, en el cual se encontraban posibles mejoras y por tal motivo se pensó en la realización de este proyecto, ya que con este se podrían encontrar las verdaderas causas del problema e intervenir en la mejora, se evidenció algunas fallas en los procesos, en especial la falta de participación que se le da a cada uno de los colaboradores de la organización Cafam, donde en la retroalimentación que se le hace al SG-SST, se propone un cronograma de talleres de sensibilización fomentando la participación de cada uno de los que integran la Organización Cafam, generando así un sentido de pertenecía hacia el Sistema de Gestión en SST, compromiso y una cultura de prevención y autocuidado mostrando los beneficios que trae para cada uno de los colaboradores de Cafam sobre la salud, protección y bienestar para cada uno de ellos, sus familias y la organización misma. Concluyen con que se debe implementar un buen sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo dando cumplimiento a la legislación vigente en materia laboral y prevenimos la ocurrencia de accidentes laborales que generan baja productividad y ausentismo en las empresas”.

En el Foro de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (22), se informó que: “La caja de Compensación Familiar del Magdalena dentro de su programa de seguridad y Salud en el Trabajo, tiene incluido capacitaciones sobre Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la Norma NTC ISO 45001:2018, para empresas afiliadas con el fin de generar bienestar a los trabajadores, el cual es dirigido a Gerentes, Jefes de Talento Humano, profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo y personal administrativo de empresas afiliadas a Cajamag. El cual tiene como objetivo proporcionar un espacio para el conocimiento y el análisis de los mecanismos de gestión, de mercado y de financiación, mediante la presentación de temas de actualidad, tendencias y mejores prácticas empresariales en gestión de SST, Decreto 1072, entre otros temas”.

De las 43 Cajas de Compensación que tiene el país, todas están certificadas mínimo con la Norma ISO 9001 de 2015. El 26 de Abril de 2019 la caja de Compensación Comfatolima se certificó en la ISO 45001 de 2018, siendo la primera caja certificada (23).

5.4 MARCO DE REFERENCIA

Sistemas de Gestión

La Revista Latinoamérica de Derecho Social, “Análisis de la seguridad y Salud en el Trabajo en el sistema empresarial Cubano” (24), dice: “que no basta con tener disposiciones legales o con tener implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa, sino que se hace necesario que los mismos estén a tono con el contexto económico del sistema empresarial en sentido general y en particular al de cada empresa, lo que coadyuvará al logro de la eficiencia económica; por tanto, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo será eficiente si está en consonancia con las condiciones reales de la empresa, conducente a lograr una mayor protección de los trabajadores y por ende el OJLC (ordenamiento jurídico laboral cubano) será operante si está atemperado a la realidad social sobre la base del principio de la objetividad normativa”.

En el trabajo de investigación: “Metodología de Integración del SGSST en el SG de Calidad en las entidades pública Colombianas de Orden Nacional” (25), explica que: “la implementación de los requisitos que se establecen dentro de un sistema de gestión, deben ser de forma ordenada, teniendo una política y objetivos como marco de referencia para el direccionamiento del mismo. Estos requisitos se encuentran definidos en diferentes normas ya sean de carácter internacional, nacional o sectorial”.

En el artículo de Revista Científica Dominio de las Ciencias. Gestión de la Seguridad y Salud del Trabajo desde la Perspectiva de la Cognición (26), dice que: “la seguridad y salud del trabajo no debe trabajarse aisladamente, es decir, no solo la empresa es la encargada de hacer y ejecutar normas porque son exigidas gubernamentalmente o porque pueden beneficiar competitivamente a la misma. El trabajador quien hace vida y permite la operacionalización de los procesos también debe ser involucrado desde que inicia”.

En el Artículo Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño (27), explica que: “[HM5] las intervenciones son en las personas y no en la fuente, y donde persiste el reto de integrar la salud ocupacional a la gestión estratégica de la empresa, también que las empresas cuentan con programas de papel que no funcionan en la práctica. A partir de los hallazgos, puede plantearse que el éxito de esta gestión recae entre otros aspectos, en dos importantes conceptos: el compromiso gerencial por cumplir el deber de proteger la vida de los trabajadores y la alineación de la cultura organizacional con la cultura de seguridad y salud de los trabajadores. Es decir, no basta con contratar un líder, sino acompañarlo en la generación de cultura de seguridad a todos los niveles jerárquicos de la compañía. Hoy día en las empresas consultadas se está dejando la responsabilidad en el líder del proceso lo que no es efectivo para la gestión de los riesgos laborales”.

De acuerdo al Artículo ISO 45001 como Sistema de Gestión para el cumplimiento de la Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo para Perú (28), “se establece entre sus principios el enfoque de gestión integral. En este punto la norma ISO 45001 puede ayudar a las organizaciones peruanas a cumplir con principio de gestión integral”.

La mayoría de las empresas implantan sistemas de gestión de forma aislada y es necesario mostrar la falta de conexión entre sistemas de gestión en la práctica diaria en la mayoría de la organización.

Nos encontramos acostumbrados a que cada sistema opere en una dirección sin apenas conexión entre actividades. Esto dificulta la gestión general y reduce el rendimiento.

En Perú la Ley 29783 obliga a las organizaciones a que se audite, de forma externa, los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Esto es necesario para demostrar el cumplimiento de la Ley 29783.

La certificación ISO 45001 no aporta de forma legal ninguna prueba de conformidad con los requisitos de la Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo.

Según la revista Ciencias Holguín: “Integración de los Sistemas de Gestión de Calidad, el Medio Ambiente y La seguridad y Salud del Trabajo (29): “Existen suficientes elementos para afirmar que la integración constituye un valioso mecanismo para racionalizar y organizar el trabajo, posibilitar la coordinación entre las diferentes áreas, utilizar racionalmente los recursos disponibles, contribuyendo

al desarrollo y adecuado desempeño de todas sus actividades, si se parte de conocer las ventajas que la literatura ofrece y los puntos de coincidencia que poseen estos sistemas”.

En el artículo: “Tríada del Modelo de Articulación de los Sistemas de Gestión Integrados, (30), Zeng, Shi y Lu (2007) revelaron que existen diferentes factores que dificultan que las empresas logren la certificación de calidad en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, perdiendo parcialmente los recursos invertidos para dicho propósito. Una situación que afecta a la organización de manera económica, social y competitiva. Los factores internos incluyen: (1) recursos humanos, estructura organizativa, (3) cultura de la empresa, y comprensión y percepción. Los factores externos consisten en: (1) orientación técnica, (2) organizaciones de certificación, (3) partes interesadas y clientes, y (4) el entorno institucional”.

En el trabajo de investigación: “Estrategia de comunicación para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (31), se afirma que: existen diversas maneras de dar cumplimiento a los requisitos de la implementación de SGSST, que cada organización debería adaptar estos requisitos a su medida, de manera que se utilicen herramientas que faciliten la gestión en las organizaciones, promoviendo la participación del personal y buscando el equilibrio entre estas iniciativas de inversión en protección y las iniciativas de inversión en producción”.

5.5. MARCO CONCEPTUAL

Para entender un sistema de gestión se debe entender cada una de las partes del mismo; **sistema** hace referencia al conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí, ahora **gestión** hace referencia a las actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización. Por lo cual **sistema de gestión** es el conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr los objetivos.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (32).

En Colombia **sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo** se tiene definido en el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 (9), el cual establece “consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Se precisa que un sistema de gestión, se basa en el ciclo Deming el cual tiene cuatro etapas (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), esta herramienta se desarrolla con el propósito de generar mejoramiento continuo.

Ahora bien, es importante precisar las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad laboral con relación a la normativa colombiana:

El artículo 3 de la Ley 1562 de 2012 (32), establece “Es **accidente de trabajo** todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo”.

Accidente de Trabajo: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (32).

El artículo 4 de la Ley 1562 de 2012 (32), establece “Es **enfermedad laboral** la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”.

La resolución 1401 de 2007 (33), establece que **incidente** “es todo suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos”.

Cosa contraria a lo establecido en la norma técnica Colombia OHSAS 18001: 2007 (34), la cual establece que: “el incidente son los evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad, quiere decir que el incidente en esta norma contempla el accidente (lesión o enfermedad) de trabajo y el casi accidente (Tuvo el potencial de generar daño al trabajador)”.

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Autorreporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Auditoría interna: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias que, al evaluarse de manera objetiva, permiten determinar la conformidad del Sistema de Gestión de la Calidad con los requisitos establecidos y que se ha implementado y se mantiene de manera eficaz, eficiente y efectiva.

Auditoría: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los criterios de auditoría.

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Competencia: Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Documento: Información y su medio de soporte.

Efectividad: Logro de los objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

Enfermedad: Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la organización para atender las demandas y necesidades en seguridad y salud en el trabajo.

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

Investigación de accidente o incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de seguridad y salud en el trabajo SST de la organización.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

La Norma ISO 45001 define **Oportunidad para SST**, como la circunstancia o conjunto de circunstancias que pueden conducir a la mejora del desempeño de la SST.

Organización: Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución, o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración.

Partes Interesadas: Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y salud ocupacional de una organización.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de éstos.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Procedimiento: Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Sistema Integrado de Gestión: Es el conjunto de orientaciones, procesos, políticas, metodologías, instancias e instrumentos enfocados en garantizar un desempeño institucional articulado y armónico que busque de manera constatable la satisfacción de los grupos de interés.

Parte fundamental de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es la identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y la gestión de los mismos, para ello hay una serie de metodologías que permitirán efectuar dicha tarea como GTC 45, RAM, HAZOP, AMFE, ARO, ISO 12100 entre otras. Es necesario que se contemplen todas las áreas de trabajo, actividades, procesos y equipos, lo cual permitirá tomar todas las medidas de prevención y control a que haya lugar.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Los nuevos conceptos que trae la norma ISO 45001, no se habían contemplado en el Decreto 1072 de 2015 18001 como son: contexto de la organización, liderazgo y participación de los trabajadores, planificación (abordar los riesgos y oportunidades), soporte, operación, evaluación del desempeño.

6. METODOLOGIA

6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio es cualitativo de tipo documental y con alcance descriptivo, el cual permitió comparar el diagnóstico inicial del Decreto 1072 del año 2015, debido que se centra en la observación, entrevista y descripción del cumplimiento de los requisitos. Como punto de partida para analizar si la empresa está preparada para implementar los requisitos de la norma ISO 45001 de 2018, en una empresa de servicios Caja de Compensación. Se realizaron los siguientes pasos:

1. Definición Tabla Descriptiva de Variables del estudio de investigación:
Tabla No. 1 Operacionalización de variables

Objetivo Especifico	Variable	Tipo de Variable	Forma de Medir	Nivel de Medición
1. Analizar los requisitos actuales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, frente al cumplimiento del Decreto 1072 de 2015	Legal	Cuantitativa	Grado de cumplimiento	Cualitativa Ordinal
2. Analizar los requisitos de la situación actual de la empresa, frente al cumplimiento de los requisitos de la norma ISO 45001 versión 2018	Requisitos	Cuantitativa	Grado de cumplimiento	Cualitativa Ordinal
3. Relacionar los aspectos relevantes de la situación actual de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, basados en el Decreto 1072 de 2015 y la norma ISO 45001 versión 2018	Legal - Requisitos	Cuantitativa	Comparación	Cualitativa Nominal

Fuente: Construcción propia del Autor

2. Observación: la empresa en estudio tenía implementado un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y se recolectó la información específica de la empresa, necesaria para determinar su estado actual frente al sistema de gestión actual.
3. Recolección de información: La información se recolectó realizando entrevistas a la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciando los soportes de cada uno de los requisitos solicitados por la normatividad legal vigente Decreto 1072 de 2015 libro 2, parte 2, Título 4, Capítulo 6 y los requisitos de la norma de gestión ISO 45001 de 2018. La recolección de los datos se realizó mediante una lista de chequeo donde se encuentran cada uno de los requisitos para ambas normas.
4. Cálculos: Se calculó el porcentaje de implementación de acuerdo al diagnóstico realizado para el Decreto 1072 de 2015 libro 2, parte 2, Título 4, Capítulo 6 y los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo ISO 45001 de 2018, para conocer la extensión faltante de cada norma por implementar en la empresa.
5. Análisis y Conclusiones: Se realizó el análisis con base en la información recolectada y se establecieron las conclusiones del proyecto de investigación.

7. RESULTADOS

7.1 ANALISIS REQUISITOS DECRETO 1072 DE 2015

La empresa de estudio es una Caja de Compensación del Valle del Cauca que tiene 540 empleados en la sede de Santiago Cali. Se encuentra certificada con la Norma ISO 9001 de 2015 y la NTC 5555, 5581 de 2011. Desde el año 2015 ha venido implementando el Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, Capítulo 6. Establecer este sistema ha hecho que se alinee a algunos requisitos que se tienen implementados en la norma de calidad.

Con relación al primer objetivo específico, se realizó un análisis al Decreto 1072 de 2015 libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, a través de una herramienta diagnóstica utilizada por la Administradora de Riegos Laborales (ARL), la cual se adaptó. La calificación de la herramienta se estableció de 0 a 2 puntos así: una calificación de 2 puntos para los requisitos que se cumplen, 0 puntos para los requisitos que no están implementados y 1 punto para los requisitos que se cumplen parcialmente, ver Anexo 1.

La empresa cuenta con Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual se comunicó a través de los medios internos que posee la empresa como son: intranet, comités internos, Comité Copasst. Esta política cumple con los requisitos legales y se ha comunicado a todos los niveles de la empresa de acuerdo a las listas de asistencia que lo evidencian. Luego de crear la política de SST, se establecieron los objetivos de la política de SST, los cuales son medibles y monitoreados de acuerdo a la frecuencia establecida por la empresa.

En el artículo 2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores, se evidenció que la empresa ha asignado recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y se rinden cuentas a través de los comités realizado con los Gerentes de la empresa. El Coordinador SST, tiene un plan de trabajo anual, donde se identifican las actividades por realizar y el presupuesto de cada una de ellas. Una de las actividades planteadas dentro del plan de trabajo anual son las capacitaciones para los trabajadores de acuerdo a la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos, a los brigadistas, comité Copasst y contratistas. Se realizan inducciones en los aspectos generales y específicos de las labores a realizar, donde se incluyen temas de identificación de los peligros, política y objetivos de SST, indicadores a los trabajadores que ingresan por primera vez a la empresa.

Para procurar el autocuidado con los trabajadores se firmó una carta de obligaciones y deberes con ellos [HM6]y sus compañeros, además utilizan un

formato de Observación del Comportamiento para identificar las conductas adecuadas o no de los otros compañeros [HM7] de trabajo.

La conservación de los documentos se realiza de acuerdo al Sistema de Gestión de Calidad establecido en la empresa. Se cuentan con los siguientes documentos: Planes Operativos Normalizados de acuerdo a las tareas de peligro identificadas, planes de atención de emergencia, programas de manejos de químicos, programas de vigilancia epidemiológica: auditiva, osteomuscular.

La implementación del Decreto 1072 de 2015, inició con una evaluación del SG SST que fue la base para la creación del plan anual del SG SST.

La empresa ha utilizado la Guía técnica Colombiana GTC 45 para identificar los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo.

Cada año realiza el simulacro de acuerdo a las fechas nacionales establecidas, dejando evidencia fotografías y listas de asistencia, de acuerdo a las tareas establecidas a los líderes de evacuación y a los brigadistas.

La empresa no ha documentado el procedimiento de Gestión del Cambio de acuerdo al artículo 2.2.4.6.26 del Decreto 1072 de 2015 (9), aunque se identificaron cambios los cuales no se ha solicitado la intervención del Sistema de Gestión de SST, en otros cambios evidenciados como compras de productos químicos se han basado en los criterios establecidos en los procedimientos de compras. Es importante que la empresa tenga documentado y aplicado el procedimiento para evidenciar la gestión oportuna de los cambios, numeral que para el Sistema de Gestión de Calidad se encuentra en construcción.

En los controles establecidos con los contratistas, no se encontraron normas de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a las actividades que realizan estos contratistas como son: remodelaciones, limpieza de vidrios externos, entre otras actividades. Las matrices de Identificación de Peligros y Valoración de los riesgos por cada una de las áreas de la organización son propias de los lugares de trabajo de la empresa. Se debe aumentar [HM9] los controles de verificación periódica y durante el desarrollo de las actividades que realice los contratistas de acuerdo al objeto del contrato.

Frente a las Auditorías realizadas al Sistema de Gestión de SST durante el año 2019, se ha realizado una auditoria por parte de la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con el artículo del Decreto. No se han identificado [HM10] auditores internos que conozcan el Sistema de Gestión de SST, las auditorías internas que se han realizado son con auditores del sistema de Gestión de Calidad.

En el organigrama de la empresa la Alta Dirección son representados por los Directores, se evidenció que la Revisión por la Dirección, la realiza el Gerente Administrativo.

Los accidentes e incidentes de trabajo se investigan de acuerdo a los establecido en la resolución 1401 de 2007, notificándose a la ARL y comunicándose a los trabajadores las lecciones aprendidas a través de los medios de comunicación interna.

El líder del Sistema de Gestión de Calidad ha establecido los lineamientos para generar la mejora continua, de esta manera se ha dispuesto para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de mejorar la eficacia de las actividades del sistema.

Se revisaron los cumplimientos legales en cuanto a la capacitación de las 50 horas virtuales sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la ley 1562 de 2012, con lo cual cumple la empresa. Desde la implementación del Sistema de Gestión de SST, no se ha incurrido en sanciones y se ha cumplido con los plazos establecidos según la resolución 32 de 2019: “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST” (35).

7.2 ANALISIS REQUISITOS NORMA ISO 45001 DE 2018

Dando respuesta al segundo objetivo específico, se analizó que la empresa tiene implementado un Sistema de Gestión de Calidad con la estructura de Alto Nivel (anexo SL – ISO Directives 2017) (36), conociendo que desde el año 2015 las nuevas versiones de las normas ISO, se han redactado con base en esta estructura de Alto Nivel, para lo cual se inicia el análisis de cada numeral de la Norma ISO 45001 de 2018.

Capítulo 4. Contexto de la Organización

El propósito de este requisito es asegurar que el SG SST está alineado con la realidad de la organización frente a las cuestiones externas e internas, comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, el alcance del SG SST y establecer, implementar y mantener un SG SST.

4.1 Comprensión de la Organización y de su Contexto. La herramienta utilizada en la Organización para identificar las cuestiones internas y externas es la matriz DOFA, la cual debe ser ajustada incluyendo las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas frente al SG SST. Para este requisito se dio una

calificación de parcialmente, teniendo en cuenta que la empresa ya posee y administra la herramienta.

4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas. La organización ha definido como partes interesadas para el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001 de 2015: Afiliados y sus familias, Empresas Afiliadas, Líderes y Colaboradores, Proveedores, Contraloría General de la Nación y Superintendencia de Subsidio Familiar. En el SG SST, se tienen como partes interesadas los líderes y colaboradores y proveedores.

Para evaluar las partes interesadas y priorizarlas, la empresa ha definido cuatro criterios, los cuales se deben ajustar en la interpretación del SG SST:

1. Influencia: Impacto que tiene el grupo de interés sobre la operación del SG SST
2. Dependencia: ¿Qué tanto depende el SG SST para operar, frente a este grupo de interés?
3. Capacidad de intervención: ¿Qué tanta capacidad tiene el SG SST para intervenir este grupo de interés?
4. Marco legal: ¿Cómo el grupo de interés aporta un marco legal que impacte en el SG SST?

4.3 Determinación del Alcance del Sistema de Gestión de la SST. La organización posee un Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo donde está incluido el alcance del SG SST.

4.4. Sistema de Gestión de la SST. Con la implementación de la ISO 9001 de 2018, este numeral se cumple igual, por este motivo en la calificación frente al diagnóstico se calificó como cumple. La organización posee un mapa de procesos, donde se tiene identificado los procesos de la organización y tiene definida la planificación de los procesos de acuerdo a la herramienta ya establecida.

Capítulo 5. Liderazgo y Participación de los trabajadores

5.1 Liderazgo y Compromiso. Los mecanismos de rendición de cuentas que posee la organización es el espacio llamado Comité del Sistema de Gestión Integrado, en esta reunión se encuentran los Gerentes o líderes de los procesos, donde se exponen los avances del SG SST, indicadores, actividades por realizar y socialización de documentos, entre otros.

5.2 Política del SST. La política de SST se encuentra publicada en la red internet de la organización, está firmada por la Alta Dirección de la empresa. Se revisa cada año en el Comité del Sistema de Gestión Integrado, allí participan los líderes de los procesos. Este comité a su vez debe ser bajado a los demás colaboradores a través de los comités primarios que tienen establecidos los procesos.

En las inducciones que se realizan a los contratistas cada año o cada vez que ingresen por primera vez a la organización, se les socializa la política de SST, la matriz de peligros e identificación de riesgos de las áreas donde van a laborar.

5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización. En las descripciones de cargo de los trabajadores de la organización se estableció la responsabilidad: “Cumplir con los compromisos adquiridos mediante la firma del documento cultura de seguridad”. Además se socializó y se firmó el documento desde que se comenzó a implementar el SG SST de acuerdo al Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6. Como roles se tienen establecidos los roles de Maestros Gestores que se encargan de divulgar en cada área la información y capacitaciones adquiridas. También se tienen definidos los roles de: Brigadista, Integrantes del COPASST, Líder de Evacuación y auditor interno. En los procedimientos, manuales e instructivos, de los procesos se encuentran las responsabilidades y autoridades para los controles definidos dentro de los procesos.

5.4 Consulta y Participación de los trabajadores. La empresa tiene establecido el comité COPASST vigente hasta el año 2020 de acuerdo a lo establecido en la Resolución de 2013 de 1986. En las Auditorias que ha realizado la ARL se está cumpliendo de acuerdo a la normatividad legal vigente.

En la determinación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, se debe incluir al comité COPASST.

Capítulo 6. Planificación

6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades. La empresa posee mapas de riesgos y oportunidades por cada proceso de acuerdo al Mapa de Procesos. Se debe incluir en estos mapas los peligros y calificación del riesgo para la SST asociado a cada peligro (riesgos para el sistema, oportunidades para el sistema y oportunidades para la SST). En esta misma metodología se ha incluido la identificación de las oportunidades para el proceso de Seguridad y Salud en el

Trabajo, en esta misma herramienta se debe incluir las oportunidades para SST y otras oportunidades para el Sistema de Gestión de la SST. La herramienta de evaluación de los controles de los riesgos, también planifica las acciones a implementar para abordar los riesgos y oportunidades.

Los riesgos y oportunidades para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son los mismos que se manejan en los mapas de riesgos y oportunidades en la ISO 9001 de 2015, los cuales se deben evaluar si son pertinente abordarlos. Se deben ajustar los Mapas de Riesgos y Oportunidades del proceso Seguridad y Salud en el Trabajo, por riesgos y oportunidades para el desempeño del Sistema de Gestión. Estos Riesgos y Oportunidades se deben identificar a partir del contexto organizacional y de los requisitos pertinentes de las partes interesadas en las actividades y lugares de trabajo dentro del alcance del SG SST. La empresa ha utilizado la herramienta GTC 45, para identificar los peligros y evaluar los riesgos dependiendo del tipo de riesgo que se aborde.

Para determinar los requisitos legales y otros requisitos, la organización posee matriz de requisitos legales, el cual es actualizado cada vez que sale alguna normatividad legal vigente que aplique a la organización.

6.2 Objetivos de la SST y planificación para lograrlos. Los objetivos de SST se han establecido de acuerdo a la política de SST, son medibles de acuerdo a los indicadores del proceso.

Capítulo 7. Apoyo

7.1 Recursos: La organización tiene un plan de trabajo para cada año, en los cuales determina y proporcionar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la SST.

7.2 Competencia: Las descripciones de cargo tienen identificada la competencia necesaria para cada trabajador que afecta el desempeño de la SST. En las capacitaciones que se programan desde el proceso Desarrollo Humano para cada año, se identifican los cargos que deben reforzar las competencias necesarias para el cargo.

7.3 Toma de Conciencia: Los métodos de sensibilización que posee la organización están: red interna (intranet), la semana de la SST, correos internos a todos los trabajadores, además de las capacitaciones que se realizan a todo el

personal trabajador como son las socializaciones a los Planes de Atención de Emergencia que se socializan cada año.

7.4 Comunicación: Se tiene establecido el documento para identificar que se debe comunicar interna y externa de la organización para el Sistema de Gestión de Calidad, falta implementar un documento donde se establezca qué comunicar, cuándo comunicar, a quién comunicar, cómo comunicar para el SG SST.

7.5 Información documentada: El Sistema de Gestión de Calidad tiene establecido sus procedimientos de Control de Documentos y Control de Registros, en los cuales se suministran la forma de crear, actualizar, identificar, que estén disponible y sea idónea para su uso, los documentos y registros que se generan en los diferentes sistemas de gestión. En el proceso Gestión documental se han establecido Tablas de Retención Documental para todos los registros y evidencias del sistema de gestión, donde se incluye a preservación, se define los tiempos de retención y se define el control de los registros.

Capítulo 8. Apoyo

8.1 Planificación y Control Operacional: La organización posee documentos como son: Procedimientos Operativos Normalizados (PON's), Procedimientos y Programas del proceso Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los trabajos que lo requieren por su responsabilidad para la salud como es: el manejo de sustancias químicas para el personal de aseo propio y contratista. Además cada uno de los procesos tiene sus procedimientos de acuerdo a sus actividades a realizar. Se posee las Matrices de Identificación de Peligros y Valoración de los riesgos por cada una de las áreas de la organización. Se tienen otros como: Matriz de químicos, matriz de elementos de protección personal. Todo cambio que se produzca desde el proceso Gestión Jurídica, el ministerio de trabajo, el ministerio de salud, la superintendencia de subsidio familiar y la Administradora de Riesgos Laborales, se ingresan a la matriz de requisitos legales y se implementa de acuerdo al requerimiento legal vigente, así mismo se alimenta y se ajusta el programa de capacitación del SG SST. En el procedimiento compras de suministros se tienen establecidas e implementadas políticas para controlar la compra de productos y servicios de forma que se asegure la conformidad con el SG SST. En el proceso Contractual que se realiza con contratistas se incluyó una cláusula para el manejo de seguridad social. Con los proveedores se les realiza inducción anual y cuando se requiera dependiendo del caso, en esta inducción se les explican los riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos en las instalaciones de la empresa o debido al trabajo que desempeñen, como son los

riesgos eléctricos para las personas de mantenimiento que realizan estas actividades.

8.2 Preparación y respuesta ante emergencias: La organización posee su Plan de Atención de Emergencias, se cuenta con área protegida a través de un tercero para cubrir las emergencias que tengan necesidad de ambulancia. Se realiza cada año un plan de capacitación a la brigada de emergencia, a los líderes de evacuación y en general a todos los colaboradores, sobre cómo actuar en casos de emergencias de acuerdo a los planes de atención de emergencia. Cada año se realiza el simulacro dejando como evidencias, listas de asistencia, registro fotográfico y socialización de los resultados a través de un informe a todos los colaboradores evaluando puntos de mejora en cuanto a tiempo de desplazamientos al punto de encuentro.

Capítulo 9. Evaluación del Desempeño

9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño: La organización a través de los procesos ha identificado a que se le debe realizar seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño. Con el Sistema de Gestión establecido en la organización, se han definido fichas o tableros de indicadores por proceso, donde se identifica el nombre del indicador, método de cálculo, periodicidad de indicador, fuente de los resultados, análisis de los resultados y responsable. Estos indicadores se revisan a través de auditoría internas al sistema de gestión para revisar la eficacia. De acuerdo al Decreto 1072 de 2015 libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo tiene estructurado sus indicadores en estructura, proceso y resultado.

9.2 Auditoría Interna: La organización lleva a cabo auditorías internas de acuerdo a su programación de auditorías realizado cada año, donde se incluyen las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se posee un Procedimiento de auditorías internas, donde se aplican registros asociados y la auditoría externas programadas por la Administradora de Riesgos Laborales basados en el Resolución 0312 de 2019 "Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo". En la plataforma de la Administradora de Riesgos Laborales "Guardián de la productividad", se incluyen los resultados de las auditorías realizadas con sus respectivos anexos, al cual tiene acceso la organización.

9.3 Revisión por la Dirección: La organización posee un procedimiento de Revisión por la Dirección, donde se ha venido tomando como puntos de entrada de esta revisión los establecidos en el sistema de gestión de calidad, falta revisarlo y ajustarlo de acuerdo a los lineamientos de la norma ISO 45001 de 2018, como por

ejemplo: incluir los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión de la SST, incluyendo: las necesidades y expectativa de las partes interesadas; los requisitos legales y otros requisitos y los riesgos y oportunidades.

Capítulo 10. Mejora

La organización posee la herramienta de implementación de acciones correctivas, preventivas o correcciones y acciones para abordar riesgos y oportunidades, donde se identifican todas las oportunidades de mejora. Además se tienen otra herramientas de mejora como son: Reporte de Condiciones inseguras, Observación del Comportamiento, formato de Investigación de Accidentes e Incidentes Laborales, formato de investigación de enfermedades Laborales y se realiza seguimiento al tablero dinámico de desvíos donde se identifican cambios o ajustes mínimos de mantenimiento o compras como por ejemplo: cambio de luminaria. Divulgación de las lecciones aprendidas a los colaboradores.

El diagnóstico a la Norma ISO 45001 de 2018 se realizó con la lista de chequeo, donde se califica con una puntuación de 2 puntos para los requisitos que se cumplen, 0 puntos para los requisitos que no están implementados y 1 punto para los requisitos que se cumplen parcialmente. Los resultados obtenidos para el diagnóstico de la Norma ISO 45001 de 2018 se pueden ver en el Anexo 2.

El diagnóstico realizado al cumplimiento de la Norma ISO 45001 de 2018, nos reflejó una implementación del 96%, lo que demuestra que la empresa puede dar cumplimiento a esta norma internacional que es voluntaria. Una de la causas que ayudaron con este resultado es la implementación de la norma ISO 9001 de 2015, la cual está estructurada bajo la estructura de alto nivel y facilita la homologación con los requisitos de la norma ISO 45001 de 2018.

Otra de las herramientas que la Administradora de Riesgos Laborales tiene para demostrar el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 es la plataforma: “Guardián de la Productividad”, que les ayuda a realizar seguimiento y evidenciar los soportes que demuestran el cumplimiento de los requisitos legales de normatividad. En la [gráfica\[HM11\]](#) se evidencia los ítems que evalúa la Resolución 0312 de 2019: Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, este seguimiento se realizó en Noviembre de 2019.

Estándares mínimos 0312	Estándares mínimos 1111	Seguridad Vial	Matriz de Peligros	SG-SST	Observaciones
-------------------------	-------------------------	----------------	--------------------	--------	---------------

RESUMEN DE AUTOEVALUACIÓN							
Ver reporte		Ver reporte mensual		Más acciones...			
▲ Ciclo ▲	Estándar	Items	Evaluados	Valor Estándar (%)	Valoración Items (%)	Estado	
PLANEAR	RECURSOS	11	11	100.00	10.00	Completado	
PLANEAR	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	11	11	100.00	13.00	Completado	
HACER	GESTIÓN DE LA SALUD	18	18	100.00	20.00	Completado	
HACER	GESTIÓN DE AMENAZAS	2	2	100.00	10.00	Completado	
HACER	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	10	10	100.00	30.00	Completado	
VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	4	4	100.00	5.00	Completado	

Figura No. 4 Resumen de Autoevaluación de la Resolución 0329 de 2019. Fuente ARL Bolívar

En la figura No. 5 se muestra un resultado del 98% de cumplimiento a la Resolución 0312 de 2019

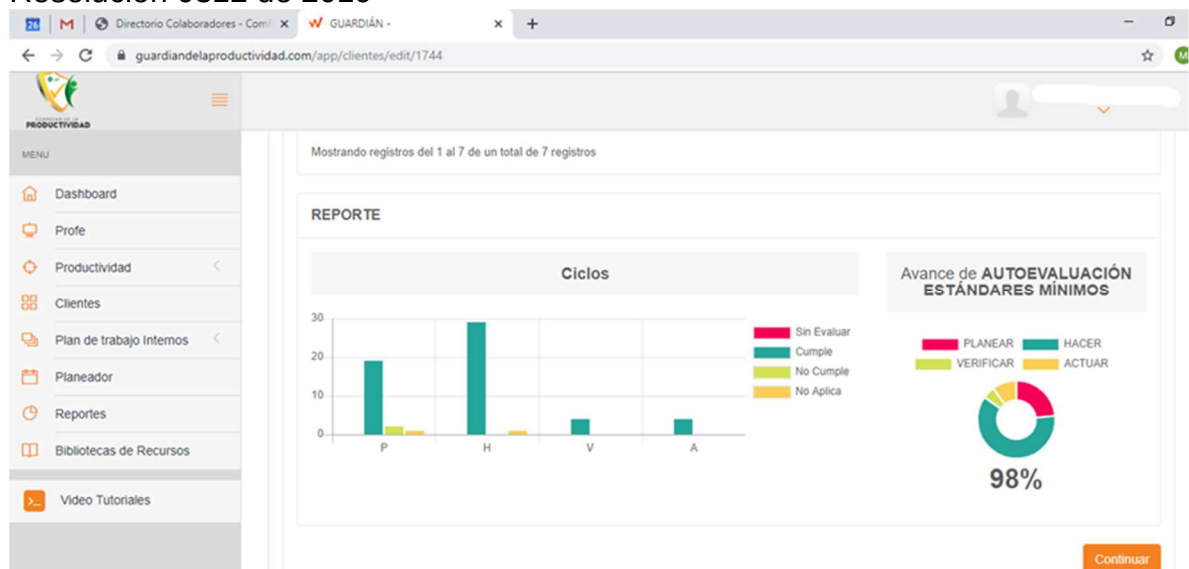


Figura No. 5 Autoevaluación de Estándares Mínimos, Resolución 0329 de 2019. Fuente ARL Bolívar

7.3 Relación de Aspectos de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto 1072 de 2015 y Norma ISO 45001 de 2018

Brindado respuesta al objetivo específico No. 3, se realizó un cuadro con los aspectos relevantes de cada Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo así: [HM12]

Decreto 1072 de 2015	ISO 45001 de 2018
En el Objeto y campo de aplicación del Decreto se menciona a los empleadores públicos y privados, contratistas y las diferentes modalidades de contrato. Definiciones: Tiene la definición de acción preventiva que la Norma ISO 45001 no posee. La definición de Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo es amplia. Además tiene definiciones que apoyan la construcción de la matriz de Identificación de Peligros y Valoración de los riesgos. Otras como: descripción sociodemográfica, rendición de cuentas, matriz legal. Especifica detalladamente las obligaciones de los empleadores de acuerdo a los requisitos exigidos por el decreto. Además dispone de las obligaciones de la ARL.	En el Objeto y campo de aplicación de la Norma especifica que orienta a las organizaciones a proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, previniendo las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así mejorando de manera proactiva el desempeño de la SST. Definiciones: Trae nuevas definiciones como son: lesión y deterioro de la salud, riesgo, riesgo para la seguridad y salud en el trabajo, oportunidad para la SST, competencia, información documentada, proceso, procedimiento, contratar externamente, desempeño de la SST. El capítulo No. 4 de Contexto de la Organización, comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de las otras partes interesadas, son nuevos desde las versiones que se han creado a partir de la Estructura de Alto Nivel. Solicita incluir los procesos necesarios y sus interacciones de acuerdo a los requisitos de la Norma ISO 45001. En la Evaluación de los riesgos y oportunidades y otros riesgos y oportunidades para la gestión de la SST, se definen de acuerdo al alcance, naturaleza y momento en el tiempo, para asegurar la pro actividad y no la reacción frente a los eventos presentados en el momento y de esta manera identificar los riesgos y oportunidades para abordarlos con las acciones a tomar.

Decreto 1072 de 2015	ISO 45001 de 2018
Gestión del Cambio el empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST. Define los indicadores en una estructura o ficha técnica, los cuales se deben evaluar en: estructura, proceso y resultado del SG-SST.	Gestión del Cambio, la organización debe establecer procesos para implementar y controlar los cambios planificados que impacten el desempeño de la SST. La organización debe determinar que necesita seguimiento y medición, cumpliendo los requisitos legales y otros requisitos. En Revisión por la Dirección se incluyen las oportunidades de mejora continua, las oportunidades para mejorar la integración del SG SST con otros procesos del negocio y cualquier implicación para la dirección estratégica de la organización. La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del SGSST para promover una cultura que apoye al SG SST.

7.4 PLAN DE ACCIÓN PARA CUMPLIR NORMA ISO 45001 DE 2018

Como resultado de la brecha para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los lineamientos de la Norma ISO 45001 de 2018, se presenta el siguiente plan de acción:

Tabla No. 2. Plan de Trabajo Implementación Norma ISO 45001 de 2018

PLAN DE TRABAJO PARA IMPLEMENTAR LA NORMA ISO 45001 DE 2018		
Numero	ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLES
1	Revisar las herramientas que actualmente tiene la empresa para determinar las cuestiones internas y externas que son pertinentes para su propósito y que afectan a su capacidad para alcanzar los resultados previstos de su sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo Mercadeo Comité Estratégico
2	Determinar las otras partes interesadas, además de los trabajadores, que son pertinentes al sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo Lideres de Proceso
3	Determinar las necesidades y expectativas pertinente de los trabajadores y las partes interesadas con respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo
4	Determinar cuáles de estas necesidades y expectativas son, o podrían convertirse, en requisitos legales y otros requisitos.	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo
5	Establecer procesos para la consulta y participación de los trabajadores no directivos, cuando se determine las necesidades y expectativas de las partes interesadas	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo
6	Revisar y ajustar los Mapas de Riesgos y Oportunidades de la Organización de acuerdo a la determinación de las partes interesadas y las cuestiones internas y externas definidas, para determinar los riesgos y oportunidades que es necesario abordar con el fin de prevenir o reducir efectos no deseados, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo Mercadeo Comité Estratégico

Fuente: Construcción propia del Autor

PLAN DE TRABAJO PARA IMPLEMENTAR LA NORMA ISO 45001 DE 2018		
Numero	ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLES
7	Revisar la metodología de Gestión de Cambios establecida en la Organización e incluir los riesgos y oportunidades que son pertinentes para los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, en los cambios planificados, permanentes o temporales, debe llevarse a cabo antes de que se implemente el cambio.	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo Gestión Humana
8	Ajustar los documentos de comunicación interna y externa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo: que comunicar, cuando comunicar, a quien comunicar y como comunicar	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo Comunicaciones
9	Mejorar el seguimiento de los controles establecidos a los contratistas frente a los procesos de compra de productos y servicios. En materia de contratación externa que sean coherentes con los requisitos legales y otros requisitos para alcanzar los resultados previstos del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo Gerencia de Contratación de Bienes y Servicios
10	Revisar los planes de atención de emergencias y la capacidad que puedan tener las partes interesadas pertinentes	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo
11	Revisar la información de revisión por la dirección que considere los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo: las necesidades y expectativa de las partes interesadas.	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo
12	Ajustar el documento que se tiene para la presentación de la revisión por la dirección considerando las comunicaciones pertinentes con las partes interesadas.	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo
13	Evidenciar la salida de la revisión por la dirección donde se incluya la conveniencia, adecuación y eficacia continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en alcanzar sus resultados previstos	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo

8. DISCUSIÓN

Como se evidencia en el trabajo investigativo, la ocurrencia de los accidentes o incidentes de trabajo **no se disminuirán** [HM13] por la implementación de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como es el implementado bajo los lineamientos del Decreto 1072 de 2019 libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6. Este sistema ayuda a entrar en una cultura de mejora continua. La Norma ISO 45001 de 2018, establecida en un pensamiento basado en riesgos, ayudará a anticiparse a los riesgos que se puedan generar antes de una compra o contrato con un proveedor externo. En el estudio realizado en España en la Universidad Huelva, del año 2015, concluye que: “Al hacer partícipe a los empleadores y empleados facilita el grado de aceptación del proceso de implantación del sistema de gestión de la seguridad y salud en las empresas y facilita el proceso global de auditoria, siendo un indicador más preventivo que los indicadores que miden la siniestralidad laboral, como efecto de las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores. Con este diagnóstico se demostró el liderazgo y el impacto que demuestra el seguimiento a los controles establecidos dentro del sistema y la mejora continua que se tiene en la empresa de estudio”.

La empresa ha establecido una metodología propia para identificar los riesgos y oportunidades por cada proceso de acuerdo al Sistema de Gestión de Calidad, pero no ha identificado los riesgos y oportunidades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al mapa de procesos de la empresa. Según el estudio realizado en la Universidad de Guayaquil (37) afirma que: “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”.

Con la creación de herramientas de participación de los trabajadores e identificación de riesgos y oportunidades, se crea cultura organizacional en la empresa, como lo establece el estudio realizado en Cuba 2016 (24), que confirma: “Que las organizaciones cada vez tienen mayores herramientas para optimizar su desarrollo, además, de influenciar a la colectividad con su gestión; tanto los colaboradores como los clientes e interesados, poseen una presencia dentro de los objetivos organizacionales puesto que una empresa enfocada en el éxito empresarial debe contemplar la importancia de tratar temas como el buen manejo de su recurso humano, la relación armónica con el medio ambiente, así como, la creación de conciencia en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo”.

Los trabajadores de la empresa, a través de las medidas de participación identifican oportunidades de mejora para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, lo que ha contribuido al liderazgo y participación de los trabajadores, estos resultados se sintonizan con el estudio realizado en la Universidad de Guayaquil en el año 2017 (26) que afirma: que “Todo sistema de gestión debe trabajar de forma integral (empresa-trabajador) para fortalecer sus debilidades, y así aprovechar las oportunidades que se les pueda presentar”. Estas oportunidades identificadas mejoran el desempeño y la efectividad del sistema de gestión de SST.

La implementación de los Sistemas de Gestión en la empresa, han contribuido a la cultura organizacional de mejora continua, donde están en continuos cambios como la identificación de riesgos y oportunidades. Según el estudio realizado en Ecuador 2018, (38) afirma que: “sin lugar a dudas la globalización de la economía y la intensificación de la competitividad han llevado a que la normalización se convierta en una herramienta que favorece la competencia a través de un proceso abierto y de consenso que involucra a todas las partes interesadas. En este marco, los sistemas de gestión basados en estándares internacionales, tales como calidad (ISO 9001), medio ambiente (OHSAS 18001) y seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001), han sido ampliamente implantados en las organizaciones a nivel mundial como una decisión estratégica que les garantiza su rentabilidad y sostenibilidad de alta rivalidad competitiva”.

9. CONCLUSIONES

Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Norma ISO 45001 de 2018, permite a la empresa generar mayor compromiso gerencial, siendo esta una decisión estratégica, que debe incluirse en la planeación estratégica y operacional para la empresa.

La comprensión del contexto organizacional tanto interno, como externo y su relación con las partes interesadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecerá lugares de trabajo seguro y saludable para cada uno de ellos.

El tener implementado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la Norma OSHAS, no permite a las empresas una gestión de los riesgos y oportunidades más efectiva, en la que se consideren tanto los efectos negativos como los positivos, aprovechando las oportunidades que de ello se generen.^[HM14]

Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo genera costos adicionales que se deben ver a largo plazo como inversión y no como gastos operacionales.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mejora la calidad de vida de los trabajadores, fomentando cultura preventiva de autocuidado de la salud, en todos los niveles de las empresas.

La inversión en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuye con el absentismo laboral y disminuye los costos de producción, ocasionados por la alta rotación de personal.

Mejora el nivel de formación de las empresas, mejorando^[HM15] el perfil profesional de los trabajadores. Además un trabajador seguro y feliz aumenta la productividad de las empresas.

Implantar con éxito la Norma ISO 45001 de 2018 “Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” aporta para que cualquier empresa garantice a los empleados y las partes interesadas un Sistema de Gestión eficaz que cumpla con las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, que cumpla los estándares internacionales para las empresas que desean exportar productos o servicios y además una alineación con los otros sistemas de gestión de las normas ISO.

Un Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo establecido en las empresas minimizará: las sanciones legales, las pérdidas de materia prima o pérdida de tiempos muertos en la prestación del servicio, además se minimizará las interrupciones en los procesos de producción y sus costos.

Una sólida cultura organizacional en la empresa, aumentará la satisfacción de los trabajadores y su motivación en cada una de las actividades.

10. IMPACTOS ESPERADOS

Los elementos comunes o generales en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo pueden aplicarse a otras empresas de servicios con estructuras similares o del mismo sector de servicios.

Los resultados del presente estudio pueden ser de apropiación privada y pública, ayudando a otras empresas de diferente naturaleza, a revisar el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6. La herramienta diagnóstica para la Norma ISO 45001 de 2018 proporciona el primer paso para que toda empresa, sin importar la naturaleza o el sector al que pertenezca puede realizar su propio diagnóstico, conocer su estado y la brecha para alcanzar el 100% de cumplimiento de cada uno de los requisitos de las normas.

Los resultados de la implementación de la Norma ISO 45001 de 2018, a nivel de la empresa sin importar su naturaleza, le ayudarán a mejorar la imagen, la productividad de la misma. A nivel del cumplimiento de la legislación legal vigente, se cumple a cabalidad la normatividad incluyéndola como los “requisitos legales y otros requisitos” (39).^[HM16]

Los resultados del análisis de la NTC ISO 45001 de 2018 en una empresa de servicios, brindarán la experiencia para realizar la aplicación del estándar en cualquier clase de empresa, facilitando una herramienta para proporcionar las condiciones de trabajo seguras y saludables para^[HM17] prevenir los daños y deterioros de la salud de los trabajadores y la promoción de hábitos saludables a los mismos.

11. RECOMENDACIONES

Establecer fechas para el cumplimiento del plan de trabajo, para realizar una auditoria interna antes de solicitar la certificación de la norma ISO 45001:2018.

Continuar con los controles establecidos para los contratistas, mejorando las inspecciones de los documentos de la afiliación a los riesgos laborales, certificaciones requeridas por el trabajo y los elementos de protección personal.

Se recomienda aclarar los objetivos estratégicos de la organización para determinar cómo pueden afectar los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Buscar estrategias que permitan involucrar a la Alta Dirección de la empresa, en la importancia de tener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tomando conciencia de que el Sistema de Gestión no solo se quede en mandos medios sino que se escale hasta la Alta Dirección.

El resultado del diagnóstico demuestra el liderazgo que la alta dirección tiene para evaluar el riesgo y las oportunidades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Al identificar las partes interesadas pertinentes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, le proporciona a la empresa la oportunidad para la mejora continua y continuar fortaleciendo su sistema de gestión.

Se deben aclarar los objetivos estratégicos de la organización para determinar cómo pueden afectar los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Al revisar los problemas o cuestiones internos y externos de la Organización, traerá beneficios del contexto de la organización no solo a nivel interno sino externo al revisar que cambios legales, culturales, competidores o nuestros servicios pueden afectar la salud de nuestros colaboradores y demás partes interesadas.

12. BIBIOGRAFIA

1. Global STD Certification. ISO SURVEY 2017 [Internet]. 23 octubre, 2018. 2018. Available from: <https://www.globalstd.com/blog/iso-survey-2017>
2. Serrano M. Mas de 92.000 certificados OHSAS 18001 en el mundo [Internet]. Seguridad y Salu en el Trabajo, AENOR. 2014. Available from: <https://portal.aenormas.aenor.com/revista/pdf/nov14/6nov14.pdf>
3. Prismas Consultoria SAS. En76-V2 Datos de ISO 9001 a Nivel Mundial [Internet]. 17 noviembre, 2017. 2017. Available from: <https://www.prismaconsultoria.com/en76-v1-survey-2016-iso-9001-mundial/>
4. Cienfuegos S. Claves para Implantar con Exito la ISO 45001 [Internet]. PrevenBlog. 2018. Available from: <https://prevenblog.com/claves-para-implantar-con-exito-la-iso-45001/>
5. Abad Puente J, Mondelo PR, Guixà Mora J, Universitat Politècnica de Catalunya. Departament d'Organització d'Empreses. Implicaciones de la integración de los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud laboral basados en estándares internacionales [Internet]. Tesis Doctoral, 2011. 2011. Available from: <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/94483>
6. Molina Pillajo R. Aplicación de la futura Norma ISO 45001 a una Organización o Empresa [Internet]. Unversidad de Valladolid; 2017. Available from: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/25744/1/TFM-P-679.pdf>
7. Vásquez Zamora L. Sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Comunidad andina: Auditorias de verificación [Internet]. Files.Bartolomevazquezbernal. Universidad de Huelva; 2015. Available from: <http://www.researcherid.com/rid/I-2366-2012>
8. ISOTools.org. Guía Práctica ISO 45001. La norma que mejorará la seguridad de los trabajadores [Internet]. Primera 20. ISOTools, editor. Bogotá; 2018. 1–42 p. Available from: <https://www.isotools.org/pdfs-pro/ebook-iso-45001-seguridad-salud-trabajo.pdf?>
9. Ministerio del trabajo. Decreto Único Reglamentario [Internet]. 1072 Bogotá: Ministerio de Trabajo; 2015 p. 90–170. Available from: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
10. OCA Global. Nueva Norma ISO 45001 [Internet]. 23 abril, 208. 2018.

Available from: <https://ocaglobal.com/es/noticias/entrada/nueva-norma-iso-45001>

11. Fleury N, Adjunto SG. Examen de la aplicación de los acuerdos suscritos entre la OIT y la ISO [Internet]. Ginebra, 26 de octubre – 9 de noviembre de 2017. 2017. p. 4. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_586682.pdf
12. Prevención Integral. ISO 45001: discusiones entre ISO y OIT [Internet]. 8 de Abril de 2015. 2015. p. 1. Available from: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2019/07/18/iso-45001-discusiones-entre-iso-oit>
13. Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2002. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo [Internet]. 2002. 2002. p. 1. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf
14. Prevención Integral. La norma ISO 45001, mucho más “Social” que OHSAS 18001 [Internet]. 31 Mayo de 2018. 2018. p. 1. Available from: <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/entre-sin-llamar/2018/05/26/norma-iso-45001-mucho-mas-social-que-ohsas-18001>
15. Secretaria General de la Comunidad Andina. DECISIÓN 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. 7 mayo 2004. 2004. Available from: <http://www.sice.oas.org/trade/JUNAC/Decisiones/DEC584s.asp>
16. OIT. C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) [Internet]. 155 Ginebra: OIT; 1981 p. 1. Available from: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
17. Gloria María Erazo Imbacuán, Rojas YLR. Diseño y validación de contenido de un instrumento para medir la gestión de la seguridad y salud en el trabajo para organizaciones colombianas. Ediciones Usta, Investig en Sist Gestión [Internet]. 2016;8(2):1. Available from: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/3797>
18. Organización Internacional del Trabajo. Sistema de Gestión de la SST: Una Herramienta para la Mejora Continua [Internet]. 2011th ed. Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2011, editor. Estambul, Turquía: Publicado también en: Francés: Système de gestion de la SST: un outil pour une amélioration continue. ISBN 978- 92-2-224739-4 (print) ISBN 978-92-2-224740-0 (web pdf), Turín, 2011, y en Inglés: OSH management system: A tool for continual improvement. ISBN; 2011. 17 p. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

19. Guy R. El Director General de la OIT insta a crear una coalición mundial sobre seguridad y salud en el trabajo [Internet]. 4 septiembre 2017. 2017. p. 1. Available from: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_573126/lang-es/index.htm
20. Monsalvo Buelvas J. DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE MEJORA PARA LA GESTION Y CONTROL DE LOS RIESGOS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN UNA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, UTILIZANDO HERRAMIENTAS LEAN. [Internet]. 2018. Universidad de la Costa, CUC; 2018. Available from: <http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3132/1129502458.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. GOMEZ OJ, MARROQUIN E, NUÑEZ JF, GERARDINO MA, STERLING HG. PROPUESTA DE INVESTIGACION, EVALUACIÓN Y MEJORA DEL SG-SST DE LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR “CAFAM” [Internet]. Universidad Abierta y a Distancia UNAD; 2018. Available from: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/18716/79917338.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
22. Hoy Diario del Magdalena. Foro de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. 13 junio, 2019. 2019. p. 1. Available from: <https://www.hoydiariodelmagdalena.com.co/archivos/247884>
23. Cmartinez. ComfaTolima Pionera en Nuevas Formas [Internet]. 26 de abril , 2019. 2019. p. 1. Available from: <https://www.comfatolima.com.co/comfatolima-pionera-en-nuevas-formas-iso/>
24. CÉSPEDES SOCARRÁS GM, MARTÍNEZ CUMBRERA JM. UN ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA EMPRESARIAL CUBANO. In: Social R latinoamericana de derecho, 1870-4670 versión impresa I, editors. Revista Latinoamericana de Derecho Social [Internet]. IIJ / UNAM – Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano; 2016. Available from: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n22/1870-4670-rlds-22-00001.pdf>
25. Peralta Cruz DC, Guataquí Cervera S. METODOLOGÍA DE INTEGRACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS DE ORDEN NACIONAL. Universidad Santo Tomas - Icontec; 2017.
26. Defranc Balanzategui PO, Oviedo Quiñónez RB, Tomalá Sánchez JX. Gestión de la seguridad y salud del trabajo desde la perspectiva de la cognición. Dominio las Ciencias [Internet]. 2017;3(4):642. Available from: <file:///C:/Users/Fernando Vega/Downloads/715-1884-2-PB.pdf>
27. Vega-Monsalve NDC. Nivel de implementación del programa de seguridad y salud en el trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. Cad Saude Publica [Internet]. 2017;33(6):10. Available from:

- <http://www.scielo.br/pdf/csp/v33n6/1678-4464-csp-33-06-e00062516.pdf>
28. Nueva ISO 45001:2018. ISO 45001 como Sistema de Gestión para el cumplimiento de Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. 27 junio, 2018. 2018. p. 1. Available from: <https://www.nueva-iso-45001.com/2018/06/iso-45001-para-cumplimiento-ley-29783-seguridad-salud-trabajo/>
 29. Arias González M. Integración de los Sistemas de Gestión de Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud del Trabajo. Ciencias Holguín [Internet]. 2014;20(2):1–11. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181531232004>
 30. Alvarado Rueda RA, Perez Gomez GJC. Triada del modelo de articulación de sistemas integrados de gestión (HSEQ) - [TMA- (HSEQ)]. Tecciencia [Internet]. 2016;11(20):1. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-36672016000100003
 31. Henao Osorio S. Estrategia de Comunicación para la Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Universidad del Valle; 2015.
 32. Ministerio del trabajo. Ley 1562 de 2012 [Internet]. 1562 Bogotá; 2012 p. 1–22. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
 33. Ministerio del trabajo. Resolución 1401 de 2007 [Internet]. 1401 Bogotá; 2007 p. 1–7. Available from: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>
 34. Icontec. NTC-OHSAS 18001 [Internet]. Bogotá; 2007 p. 1–40. Available from: <http://www.usbcartagena.edu.co/phocadownload/copaso/4.pdf>
 35. Ministerio del trabajo. Resolución 0312 [Internet]. Bogotá; 2019 p. 1–36. Available from: https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf
 36. Henao Osorio S. ISO 45001:2018 Herramientas para la Implementación del SGSST [Internet]. Primera, 2. Icontec Internaccional, editor. Bogota: Icontec Internacional 2019; 2019. 1–149 p. Available from: <https://www.librosyeditores.com/ciencias-de-la-salud/12800-iso-450012018-herramientas-para-la-implementacion-del-sgsst-9789588585789.html>
 37. Chiquito S, Loo B, Rodríguez S. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Transición de las OHSAS 18001:2007 a la nueva ISO 45001. Rev Publicando [Internet]. 2016;3(9):638–48. Available from: https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/389/pdf_243

38. Almeida Guzmán M. Implicaciones en la gestión estratégica de la empresa de la integración de los sistemas de gestión de la calidad, medio ambiente y seguridad y salud laboral, basados en estándares internacionales. El caso de Ecuador [Internet]. Universidad de Oviedo; 2019 [cited 2020 Jan 20]. Available from: <http://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/51006>
39. Icontec. NTC ISO 45001 [Internet]. 45001 Bogotá; 2018 p. 1–50. Available from: <https://tienda.icontec.org/wp-content/uploads/pdfs/NTC-ISO45001.pdf>

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- SG: Sistema de Gestión
- SST: Seguridad y Salud en el Trabajo
- SG SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ISO: Organización Internacional de Estandarización
- PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar
- OIT: Organización Internacional del Trabajo
- BSI: British Standards Institution
- OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series, traducido al español, significa: Salud Ocupacional y Series de Evaluación de la Seguridad
- ARL: Administradora de Riesgos Laborales

**ANEXO 1. Diagnóstico Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4,
Capítulo 6**

ARTICULO DEL DECRETO	DESCRIPCIÓN DEL ARTICULO O REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
2.2.4.6.5	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	2		
2.2.4.6.6	Requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	2		
2.2.4.6.7	Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	2		
2.2.4.6.8	Obligaciones de los empleadores	2		
2.2.4.6.9	Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales	2		
2.2.4.6.10	Responsabilidades de los trabajadores	2		
2.2.4.6.11	Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo	2		
2.2.4.6.12	Documentación	2		
2.2.4.6.13	Conservación de los documentos	2		
2.2.4.6.14	Comunicación	2		
2.2.4.6.15	Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos	2		
2.2.4.6.16	Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2		
2.2.4.6.17	Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2		
2.2.4.6.18	Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2		
2.2.4.6.19	Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2		

2.2.4.6.20	Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2		
------------	--	---	--	--

ARTICULO DEL DECRETO	DESCRIPCIÓN DEL ARTICULO O REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
2.2.4.6.21	Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2		
2.2.4.6.22	Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2		
2.2.4.6.23.	Gestión de los peligros y riesgos	2		
2.2.4.6.24.	Medidas de prevención y control	2		
2.2.4.6.25.	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	2		
2.2.4.6.26.	Gestión del cambio.	2		
2.2.4.6.27.	Adquisiciones	2		
2.2.4.6.28	Contratación	2		
2.2.4.6.29.	Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	2		
2.2.4.6.30.	Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	2		
2.2.4.6.31.	Revisión por la alta dirección			1
2.2.4.6.32.	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2		
2.2.4.6.33.	Acciones preventivas y correctivas	2		
2.2.4.6.34.	Mejora continua	2		
2.2.4.6.35.	Capacitación obligatoria	2		
2.2.4.6.36.	Sanciones	2		
2.2.4.6.37.	Transición	2		
	Total de Requisitos Cumplidos	60	0	1
	Porcentaje			98%

Fuente: Herramienta diagnóstica utilizada por la Administradora de Riegos Laborales (ARL), adaptada para el estudio de investigación.

ANEXO 2. Diagnóstico Norma ISO 45001 de 2018

Capitulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN				
4.1 Conocimiento de la organización y de su contexto				
4.1	La organización debe determinar las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y que afectan a su capacidad para alcanzar los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST.			1
4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas				
4.2	la organización debe determinar: a) las otras partes interesadas, además de los trabajadores, que son pertinentes al sistema de gestión de la SST;			1
4.2	la organización debe determinar: b) las necesidades y expectativas pertinente (es decir, los requisitos) de los trabajadores y de otras partes interesadas;			1
4.2	La organización debe determinar: c) cuáles de estas necesidades y expectativas son, o podrían convertirse, en requisitos legales y otros requisitos.			1
4.3 Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST				
4.3	La organización debe determinar los límites y la aplicabilidad del sistema de gestión de la SST para establecer su alcance.	2		
4.3	Cuando se determina este alcance, la organización debe: a) considerar las cuestiones externas e internas indicadas en el apartado 4.1	2		

4.3	Cuando se determina este alcance, la organización debe: b) tener en cuenta los requisitos indicados en el apartado 4.2	2		
-----	---	---	--	--

Capitulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
4.3 Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST				
4.3	Cuando se determina este alcance, la organización debe: c) tener en cuenta las actividades relacionadas con el trabajo, planificadas o realizadas.	2		
4.3	El sistema de gestión de la SST debe incluir las actividades, los productos y los servicios bajo el control o la influencia de la organización que pueden tener un impacto en el desempeño de la SST de la organización.	2		
4.3	El alcance debe estar disponible como información documentada.	2		
4.4 Sistema de la Gestión de la SST				
4.4	La organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la SST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los requisitos de este documento.	2		
5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES				
5.1 Liderazgo y compromiso				
5.1	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST: a) asumiendo la total responsabilidad y rendición de cuentas para la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como la provisión de actividades y lugares de trabajo seguros y saludables	2		

5.1	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST: b) asegurándose de que se establezcan la política de la SST y los objetivos relacionados de la SST y sean compatibles con la dirección estratégica de la organización	2		
-----	--	---	--	--

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES				
5.1 Liderazgo y compromiso				
5.1	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST: c) asegurándose de la integración de los requisitos del sistema de gestión de la SST en los procesos de negocio de la organización	2		
5.1	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST: d) asegurándose de que los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la SST estén disponibles;	2		
5.1	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST: e) comunicando la importancia de una gestión de la SST eficaz y conforme con los requisitos del sistema de gestión de la SST	2		
5.1	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST: f) asegurándose de que el sistema de gestión de la SST alcance los resultados previstos	2		

5.1	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST: g) dirigiendo y apoyando a las personas, para contribuir a la eficacia del sistema de gestión de la SST;	2		
5.1	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST: h) asegurando y promoviendo la mejora continua	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES				
5.1 Liderazgo y compromiso				
5.1	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST: i) apoyando otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo aplicado a sus áreas de responsabilidad.	2		
5.1	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST: j) desarrollando, liderando y promoviendo una cultura en la organización que apoye los resultados previsto del sistema de gestión de la SST	2		
5.1	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST: k) protegiendo a los trabajadores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y oportunidades;	2		

5.1	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST: l) asegurándose de que la organización establezca e implemente procesos para la consulta y la participación de los trabajadores (véase 5.4);	2		
5.1	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST: m) apoyando el establecimiento y funcionamiento de comités de Seguridad y Salud (véase 5.4 e) 1))	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES				
5.2 Política de la SST				
5.2	La alta dirección debe establecer, implementar y mantener una política de la SST que: a) incluya un compromiso para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo y que sea apropiada al propósito, tamaño y contexto de la organización y a la naturaleza específica de sus riesgos para la SST y sus oportunidades para la SST;	2		
5.2	La alta dirección debe establecer, implementar y mantener una política de la SST que: b) proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de la SST	2		
5.2	La alta dirección debe establecer, implementar y mantener una política de la SST que: c) incluya un compromiso para cumplir los requisitos legales y otros requisitos	2		

5.2	La alta dirección debe establecer, implementar y mantener una política de la SST que: d) incluya un compromiso para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST (véase 8.1.2).	2		
5.2	La alta dirección debe establecer, implementar y mantener una política de la SST que: e) incluya un compromiso para la mejora continua del Sistema de la SST;	2		
5.2	La alta dirección debe establecer, implementar y mantener una política de la SST que: f) incluya un compromiso para la consulta y la participación de los trabajadores, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores.	2		
5.2	La política de la SST debe: * estar disponible como información documentada; * comunicarse dentro de la organización * estar disponible para las partes interesadas, según sea apropiado * ser pertinente y apropiada	2		
Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES				
5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización				
5.3	La alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes dentro del sistema de gestión de la SST se asignen y comuniquen a todos los niveles dentro de la organización, y se mantengan como información documentada.	2		
5.3	Los trabajadores en cada nivel de la organización deben asumir la responsabilidad de aquellos aspectos del sistema de gestión de la SST sobre los que tengan control.	2		
5.3	La alta dirección debe asignar la responsabilidad y autoridad para: a) asegurarse de que el sistema de gestión de la SST es conforme con los requisitos de este documento;	2		

5.3	La alta dirección debe asignar la responsabilidad y autoridad para: b) informar a la alta dirección sobre el desempeño del sistema de gestión de la SST.	2		
5.4 Consulta y participación de los trabajadores				
5.4	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la consulta y la participación de los trabajadores a todos los niveles y funciones aplicables, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores en el desarrollo, la planificación, la implementación, la evaluación del desempeño y las acciones para la mejora del sistema de gestión de la SST.	2		
5.4	La organización debe: a) proporcionar los mecanismos, el tiempo, la formación y los recursos necesarios para la consulta y la participación;	2		
5.4	La organización debe: b) proporcionar el acceso oportuno a información clara, comprensible y pertinente sobre el sistema de gestión de la SST;	2		
Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES				
5.4 Consulta y participación de los trabajadores				
5.4	La organización debe: c) determinar y eliminar los obstáculos o barreras a la participación y minimizar aquellas que no puedan eliminarse;	2		

5.4	La organización debe: d) enfatizar la consulta de los trabajadores no directivos sobre lo siguiente: 1) la determinación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas (véase 4.2); 2) el establecimiento de la política de la SST (véase 5.2); 3) la asignación de roles, responsabilidades y autoridades de la organización, según sea aplicable (véase 5.3.) 4) la determinación de cómo cumplir los requisitos legales y otros (véase 6.1.3) 5) el establecimiento de los objetivos de la SST y la planificación para lograrlos (véase 6.2) 6) la determinación de los controles aplicables para la contratación externa, las compras y los contratistas (véase 8.1.4) 7) la determinación de qué necesita seguimiento, medición y evaluación (véase 9.1) 8) la planificación, el establecimiento, la implementación y el mantenimiento de programas de auditoría (véase 9.2.2) 9) el aseguramiento de la mejora continua (véase 10.3);			1
-----	--	--	--	---

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES				
5.4 Consulta y participación de los trabajadores				

5.4	La organización debe: e) enfatizar la participación de los trabajadores no directivos sobre lo siguiente: 1) la determinación de los mecanismos para su consulta y participación; 2) la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos y oportunidades (véase 6.1.1 y 6.1.2); 3) la determinación de acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST (véase 6.1.4); 4) la determinación de los requisitos de competencia, las necesidades de formación, la formación y la evaluación de la formación (véase 7.2); 5) la determinación de qué información se necesita comunicar y cómo hacerlo (véase 7.4) 6) la determinación de medidas de control y su implementación y uso eficaces (véanse 8.1, 8.1.3 y 8.2) 7) la investigación de los incidentes y no conformidades y la determinación de las acciones correctivas (véase 10.2)	2		
6. PLANIFICACIÓN				
6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades				
6.1.1 Generalidades				
6.1.1	Al planificar el sistema de gestión de la SST, la organización debe considerar las cuestiones referidas en el apartado 4.1 (contexto), los requisitos referidos en el apartado 4.2 (partes interesadas) y 4.3 (el alcance de su sistema de gestión de la SST) y determinar los riesgos y oportunidades que es necesario abordar con el fin de: a) asegurar que el sistema de gestión de la SST pueda alcanzar sus resultados previstos	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
6. PLANIFICACIÓN				

6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades				
6.1.1 Generalidades				
6.1.1	Al planificar el sistema de gestión de la SST, la organización debe considerar las cuestiones referidas en el apartado 4.1 (contexto), los requisitos referidos en el apartado 4.2 (partes interesadas) y 4.3 (el alcance de su sistema de gestión de la SST) y determinar los riesgos y oportunidades que es necesario abordar con el fin de: b) prevenir o reducir efectos no deseados;			1
6.1.1	Al planificar el sistema de gestión de la SST, la organización debe considerar las cuestiones referidas en el apartado 4.1 (contexto), los requisitos referidos en el apartado 4.2 (partes interesadas) y 4.3 (el alcance de su sistema de gestión de la SST) y determinar los riesgos y oportunidades que es necesario abordar con el fin de: c) lograr la mejora continua.			1
6.1.1	Al determinar los riesgos y oportunidades para el sistema de gestión de la SST y sus resultados previstos que es necesario abordar, la organización debe tener en cuenta: - los peligros (véase 6.1.2.1);	2		
6.1.1	Al determinar los riesgos y oportunidades para el sistema de gestión de la SST y sus resultados previstos que es necesario abordar, la organización debe tener en cuenta: - los riesgos para la SST y otros riesgos (véase 6.1.2.2);	2		
6.1.1	Al determinar los riesgos y oportunidades para el sistema de gestión de la SST y sus resultados previstos que es necesario abordar, la organización debe tener en cuenta: - las oportunidades para la SST y otras oportunidades (véase 6.1.2.3);			1

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
6. PLANIFICACIÓN				

6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades				
6.1.1 Generalidades				
6.1.1	Al determinar los riesgos y oportunidades para el sistema de gestión de la SST y sus resultados previstos que es necesario abordar, la organización debe tener en cuenta: - los requisitos legales y otros requisitos (véase 6.1.3).	2		
6.1.1	La organización, en sus procesos de planificación, debe determinar y evaluar los riesgos y oportunidades que son pertinentes para los resultados previstos del sistema de gestión de la SST asociados con los cambios en la organización, sus procesos o el sistema de gestión de la SST.			1
6.1.1	En el caso de cambios planificados, permanentes o temporales, esta evaluación debe llevarse a cabo antes de que se implemente el cambio (véase 8.1.3).			1
6.1.1	La organización debe mantener información documentada sobre: - los riesgos y oportunidades	2		
6.1.1	La organización debe mantener información documentada sobre: - los procesos y acciones necesarios para determinar y abordar sus riesgos y oportunidades (véase desde 6.1.2 hasta 6.1.4), en la medida necesaria para tener la confianza de que se lleva a cabo según lo planificado.	2		
6.1.2 Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades				
6.1.2.1 Identificación de peligros				
6.1.2.1	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos de identificación continua y proactiva de los peligros.	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE

6. PLANIFICACIÓN				
6.1.2 Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades				
6.1.2.1 Identificación de peligros				
6.1.2.1	Los procesos deben tener en cuenta, pero no limitarse a: a) cómo se organiza el trabajo, los factores sociales (incluyendo las carga de trabajo, horas de trabajo, victimización y acoso (bullying) e intimidación), el liderazgo y la cultura de la organización;	2		
6.1.2.1	Los procesos deben tener en cuenta, pero no limitarse a: b) las actividades y las situaciones rutinarias y no rutinarias, incluyendo los peligros que surjan de: 1) la infraestructura, los equipos, los materiales, las sustancias y las condiciones físicas del lugar de trabajo; 2) el diseño de productos y servicios, la investigación, el desarrollo, los ensayos, la producción, el montaje, la construcción, la prestación de servicios, el mantenimiento y la disposición; 3) los factores humanos; 4) cómo se realiza el trabajo	2		
6.1.2.1	Los procesos deben tener en cuenta, pero no limitarse a: c) los incidentes pasados pertinentes internos o externos a la organización, incluyendo emergencias y sus causas;	2		
6.1.2.1	Los procesos deben tener en cuenta, pero no limitarse a: d) las situaciones de emergencia potenciales;	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE

6. PLANIFICACIÓN				
6.1.2 Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades				
6.1.2.1 Identificación de peligros				
6.1.2.1	Los procesos deben tener en cuenta, pero no limitarse a: e) las personas, incluyendo la consideración de: 1) aquéllas con acceso al lugar de trabajo y sus actividades, incluyendo trabajadores, contratistas, visitantes y otras personas; 2) aquéllas en las inmediaciones del lugar de trabajo que pueden verse afectadas por las actividades de la organización; 3) los trabajadores en una ubicación que no está bajo el control directo de la organización	2		
6.1.2.1	Los procesos deben tener en cuenta, pero no limitarse a: f) otras cuestiones, incluyendo la consideración de: 1) el diseño de las áreas de trabajo, los procesos, las instalaciones, la maquinaria / equipos, los procedimientos operativos y la organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las necesidades y capacidades de los trabajadores involucrados; 2) las situaciones que ocurren en las inmediaciones del lugar de trabajo causadas por actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la organización; 3) las situaciones no controladas por la organización y que ocurren en las inmediaciones del lugar de trabajo que pueden causar lesiones y deterioro de la salud a personas en el lugar de trabajo;	2		
6.1.2.1	Los procesos deben tener en cuenta, pero no limitarse a: g) los cambios reales o propuestos en la organización, operaciones, procesos, actividades y el sistema de gestión de la SST (véase 8.1.3);	2		
6.1.2.1	Los procesos deben tener en cuenta, pero no limitarse a: h) los cambios en el conocimiento y la información sobre los peligros.	2		
Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE

6. PLANIFICACIÓN				
6.1.2 Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades				
6.1.2.2 Evaluación de los riesgos para la SST y otros riesgos para el sistema de gestión de la SST				
6.1.2.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para: a) evaluar los riesgos para la SST a partir de los peligros identificados, teniendo en cuenta la eficacia de los controles existentes;	2		
6.1.2.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para: b) determinar y evaluar los otros riesgos relacionados con el establecimiento, implementación, operación y mantenimiento del sistema de gestión de la SST.	2		
6.1.2.2	Las metodologías y criterios de la organización para la evaluación de los riesgos para la SST deben definirse con respecto al alcance, naturaleza y momento en el tiempo, para asegurarse de que son más proactivas que reactivas y que se utilicen de un modo sistemático. Estas metodologías y criterios deben mantenerse y conservarse como información documentada.	2		
6.1.2.3 Evaluación de las oportunidades para la SST y otras oportunidades para el sistema de gestión de la SST				
6.1.2.3	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para evaluar: a) las oportunidades para la SST que permitan mejorar el desempeño de la SST, teniendo en cuenta los cambios planificados en la organización, sus políticas, sus procesos o sus actividades, y; 1) las oportunidades para adaptar el trabajo, la organización del trabajo y el ambiente de trabajo a los trabajadores 2) las oportunidades de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST;	2		
Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE

6. PLANIFICACIÓN				
6.1.2 Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades				
6.1.2.3 Evaluación de las oportunidades para la SST y otras oportunidades para el sistema de gestión de la SST				
6.1.2.3	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para evaluar: b) otras oportunidades para mejorar el sistema de gestión de la SST.	2		
6.1.3 Determinación de los requisitos legales y otros requisitos				
6.1.3	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para: a) determinar y tener acceso a los requisitos legales y otros requisitos actualizados que sean aplicables a sus peligros, sus riesgos para la SST y su sistema de gestión de la SST;	2		
6.1.3	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para: b) determinar cómo estos requisitos legales y otros requisitos aplican a la organización y qué necesita comunicarse;	2		
6.1.3	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para: c) tener en cuenta estos requisitos legales y otros requisitos al establecer, implementar, mantener y mejorar de manera continua su sistema de gestión de la SST.	2		
6.1.3	La organización debe mantener y conservar información documentada sobre sus requisitos legales y otros requisitos y debe asegurarse de que se actualiza para reflejar cualquier cambio.	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
6. PLANIFICACIÓN				
6.1.4 Planificación de acciones				
6.1.4	La organización debe planificar: a) las acciones para: 1) abordar estos riesgos y oportunidades (véanse 6.1.2.2 y 6.1.2.3); 2) abordar los requisitos legales y otros requisitos (véase 6.1.3); 3) prepararse y responder ante situaciones de emergencia (véase 8.2);	2		
6.1.4	La organización debe planificar: b) la manera de: 1) integrar e implementar las acciones en sus procesos del sistema de gestión de la SST o en otros procesos de negocio 2) evaluar la eficacia de estas acciones	2		
6.1.4	La organización debe tener en cuenta la jerarquía de los controles (véase 8.1.2) y las salidas del sistema de gestión de la SST cuando planifique la toma de acciones	2		
6.1.4	Al planificar sus acciones la organización debe considerar las mejores prácticas, las opciones tecnológicas y los requisitos financieros, operacionales y de negocio.	2		
6.2 Objetivos de la SST y planificación para lograrlos				
6.2.1 Objetivos de la SST				
6.2.1	La organización debe establecer objetivos de la SST para las funciones y niveles pertinentes para mantener y mejorar continuamente el sistema de gestión de la SST y el desempeño de la SST (véase 10.3).	2		
6.2.1	Los objetivos de la SST deben: a) ser coherentes con la política de la SST;	2		
6.2.1	Los objetivos de la SST deben: b) ser medibles (si es posible) o evaluables en términos de desempeño;	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
6. PLANIFICACIÓN				
6.2 Objetivos de la SST y planificación para lograrlos				
6.2.1 Objetivos de la SST				
6.2.1	Los objetivos de la SST deben: c) tener en cuenta: 1) los requisitos aplicables; 2) los resultados de la evaluación de los riesgos y oportunidades (véanse 6.1.2.2 y 6.1.2.3); 3) los resultados de la consulta con los trabajadores (véase 5.4) y cuando existan con los representantes de los trabajadores;	2		
6.2.1	Los objetivos de la SST deben: d) ser objeto de seguimiento	2		
6.2.1	Los objetivos de la SST deben: e) comunicarse;	2		
6.2.1	Los objetivos de la SST deben: f) actualizarse, según sea apropiado.	2		
6.2.2 Planificación para lograr los objetivos de la SST				
6.2.2	Al planificar cómo lograr sus objetivos de la SST, la organización debe determinar: a) qué se va a hacer;	2		
6.2.2	Al planificar cómo lograr sus objetivos de la SST, la organización debe determinar: b) qué recursos se requerirán;	2		
6.2.2	Al planificar cómo lograr sus objetivos de la SST, la organización debe determinar: c) quién será responsable;	2		
6.2.2	Al planificar cómo lograr sus objetivos de la SST, la organización debe determinar: d) cuándo se finalizará;	2		
6.2.2	Al planificar cómo lograr sus objetivos de la SST, la organización debe determinar: e) cómo se evaluarán los resultados, incluyendo los indicadores de seguimiento	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
6. PLANIFICACIÓN				
6.2 Objetivos de la SST y planificación para lograrlos				
6.2.2 Planificación para lograr los objetivos de la SST				
6.2.2	Al planificar cómo lograr sus objetivos de la SST, la organización debe determinar: f) cómo se integrarán las acciones para lograr los objetivos de la SST en los procesos de negocio de la organización.	2		
6.2.2	La organización debe mantener y conservar información documentada sobre los objetivos de la SST y los planes para lograrlos.	2		
7. APOYO				
7.1 Recursos				
7.1	La organización debe determinar y proporcionar los recursos-necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la SST.	2		
7.2 Competencia				
7.2	La organización debe: a) determinar la competencia necesaria de los trabajadores que afecta o puede afectar a su desempeño de la SST;	2		
7.2	La organización debe: b) asegurarse de que los trabajadores sean competentes (incluyendo la capacidad de identificar los peligros), basándose en la educación, formación o experiencia apropiadas;	2		
7.2	La organización debe: c) cuando sea aplicable, tomar acciones para adquirir y mantener la competencia necesaria y evaluar la eficacia de las acciones tomadas;	2		
7.2	La organización debe: d) conservar la información documentada apropiada, como evidencia de la competencia.	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
7. APOYO				
7.3 Toma de conciencia				
7.3	Los trabajadores deben ser sensibilizados sobre y tomar conciencia de: a) la política de la SST y los objetivos de la SST	2		
7.3	Los trabajadores deben ser sensibilizados sobre y tomar conciencia de: b) su contribución a la eficacia del sistema de gestión de la SST, incluidos los beneficios de una mejora del desempeño de la SST;	2		
7.3	Los trabajadores deben ser sensibilizados sobre y tomar conciencia de: c) las implicaciones y las consecuencias potenciales de no cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST;	2		
7.3	Los trabajadores deben ser sensibilizados sobre y tomar conciencia de: d) los incidentes, y los resultados de investigaciones, que sean pertinentes para ellos;	2		
7.3	Los trabajadores deben ser sensibilizados sobre y tomar conciencia de: e) los peligros, los riesgos para la SST y las acciones determinadas, que sean pertinentes para ellos;	2		
7.3	Los trabajadores deben ser sensibilizados sobre y tomar conciencia de: f) la capacidad de alejarse de situaciones de trabajo que consideren que presentan un peligro inminente y serio para su vida o su salud, así como las disposiciones para protegerles de las consecuencias indebidas de hacerlo.	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE
----------	---------------------------	--------

		SI	NO	PARCIALMENTE
7. APOYO				
7.4 Comunicación				
7.4.1 Generalidades				
7.4.1	La organización debe establecer, implementar y mantener los procesos necesarios para las comunicaciones internas y externas pertinentes al sistema de gestión de la SST, incluyendo la determinación de: a) qué comunicar; b) cuándo comunicar; c) a quién comunicar: 1) internamente entre los diversos niveles y funciones de la organización; 2) entre contratistas y visitantes al lugar de trabajo; 3) entre otras partes interesadas; d) cómo comunicar.			1
7.4.1	La organización debe tener en cuenta aspectos de diversidad (por ejemplo, género, idioma, cultura, alfabetización, discapacidad), al considerar sus necesidades de comunicación.	2		
7.4.1	La organización debe asegurarse de que se consideren los puntos de vista de partes interesadas externas al establecer sus procesos de comunicación.	2		
7.4.1	Al establecer sus procesos de comunicación, la organización debe: - tener en cuenta sus requisitos legales y otros requisitos;	2		
7.4.1	Al establecer sus procesos de comunicación, la organización debe: - asegurarse de que la información de la SST a comunicar es coherente con la información generada dentro del sistema de gestión de la SST y es fiable.	2		
7.4.1	La organización debe responder a las comunicaciones pertinentes sobre su sistema de gestión de la SST.	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
7. APOYO				
7.4 Comunicación				
7.4.1 Generalidades				
7.4.1	La organización debe conservar la información documentada como evidencia de sus comunicaciones, según sea apropiado.	2		
7.4.2 Comunicación interna				
7.4.2	La organización debe: a) comunicar internamente la información pertinente para el sistema de gestión de la SST entre los diversos niveles y funciones de la organización, incluyendo los cambios en el sistema de gestión de la SST, según sea apropiado;	2		
7.4.2	La organización debe: b) asegurarse de que sus procesos de comunicación permitan a los trabajadores contribuir a la mejora continua.	2		
7.4.3 Comunicación externa				
7.4.3	La organización debe comunicar externamente la información pertinente para el sistema de gestión de la SST, según se establece en los procesos de comunicación de la organización y teniendo en cuenta sus requisitos legales y otros requisitos.	2		
7.5 Información documentada				
7.5.1 Generalidades				
7.5.1	El sistema de gestión de la SST de la organización debe incluir: a) la información documentada requerida por este documento;	2		
7.5.1	El sistema de gestión de la SST de la organización debe incluir: b) la información documentada que la organización determina como necesaria para la eficacia del sistema de gestión de la SST.	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
7. APOYO				
7.5 Información documentada				
7.5.2 Creación y actualización				
7.5.2	Al crear y actualizar la información documentada, la organización debe asegurarse de que lo siguiente sea apropiado: a) la identificación y descripción (por ejemplo, título, fecha, autor o número de referencia);	2		
7.5.2	Al crear y actualizar la información documentada, la organización debe asegurarse de que lo siguiente sea apropiado: b) el formato (por ejemplo, idioma, versión del software, gráficos) y los medios de soporte (por ejemplo, papel, electrónico);	2		
7.5.2	Al crear y actualizar la información documentada, la organización debe asegurarse de que lo siguiente sea apropiado: c) la revisión y aprobación con respecto a la conveniencia y adecuación.	2		
7.5.3 Control de la Información documentada				
7.5.3	La información documentada requerida por el sistema de gestión de la SST y por este documento se debe controlar para asegurarse de que: a) esté disponible y sea idónea para su uso, dónde y cuándo se necesite;	2		
7.5.3	La información documentada requerida por el sistema de gestión de la SST y por este documento se debe controlar para asegurarse de que: b) esté protegida adecuadamente (por ejemplo, contra pérdida de la confidencialidad, uso inadecuado o pérdida de integridad).	2		
7.5.3	Para el control de la información documentada, la organización debe abordar las siguientes actividades, según sea aplicable: - distribución, acceso, recuperación y uso;	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
7. APOYO				
7.5 Información documentada				
7.5.3 Control de la Información documentada				
7.5.3	Para el control de la información documentada, la organización debe abordar las siguientes actividades, según sea aplicable: b) almacenamiento y preservación, incluida la preservación de la legibilidad;	2		
7.5.3	Para el control de la información documentada, la organización debe abordar las siguientes actividades, según sea aplicable: c) control de cambios (por ejemplo, control de versión)	2		
7.5.3	Para el control de la información documentada, la organización debe abordar las siguientes actividades, según sea aplicable: d) conservación y disposición.	2		
7.5.3	La información documentada de origen externo, que la organización determina como necesaria para la planificación y operación del sistema de gestión de la SST se debe identificar, según sea apropiado y controlar.	2		
8. OPERACIÓN				
8.1 Planificación y control operacional				
8.1.1 Generalidades				
8.1.1	La organización debe planificar, implementar, controlar y mantener los procesos necesarios para cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST y para implementar las acciones determinadas en el capítulo 6 mediante: a) el establecimiento de criterios para los procesos	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
8. OPERACIÓN				
8.1 Planificación y control operacional				
8.1.1 Generalidades				
8.1.1	La organización debe planificar, implementar, controlar y mantener los procesos necesarios para cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST y para implementar las acciones determinadas en el capítulo 6 mediante: b) la implementación del control de los procesos de acuerdo con los criterios;	2		
8.1.1	La organización debe planificar, implementar, controlar y mantener los procesos necesarios para cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST y para implementar las acciones determinadas en el capítulo 6 mediante: c) el mantenimiento y la conservación de información documentada en la medida necesaria para confiar en que los procesos de han llevado a cabo según lo planificado;	2		
8.1.1	La organización debe planificar, implementar, controlar y mantener los procesos necesarios para cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST y para implementar las acciones determinadas en el capítulo 6 mediante: d) la adaptación del trabajo a los trabajadores.	2		
8.1.1	En lugares de trabajo múltiples empleadores, la organización debe coordinar las partes pertinentes del sistema de gestión de la SST con las otras organizaciones.	2		
8.1.2 Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST				
8.1.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST utilizando la siguiente jerarquía de los controles: a) eliminar el peligro;	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
8. OPERACIÓN				
8.1 Planificación y control operacional				
8.1.2 Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST				
8.1.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST utilizando la siguiente jerarquía de los controles: b) sustituir con procesos, operaciones, materiales o equipos menos peligrosos;	2		
8.1.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST utilizando la siguiente jerarquía de los controles: c) utilizar controles de ingeniería y reorganización del trabajo;	2		
8.1.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST utilizando la siguiente jerarquía de los controles: d) utilizar controles administrativos, incluyendo la formación;	2		
8.1.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST utilizando la siguiente jerarquía de los controles: e) utilizar equipos de protección personal adecuados.	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
8. OPERACIÓN				
8.1 Planificación y control operacional				
8.1.3 Gestión del Cambio				
8.1.3	La organización debe establecer procesos para la implementación y el control de los cambios planificados temporales y permanentes que impactan en el desempeño de la SST, incluyendo: a) los nuevos productos, servicios y procesos o los cambios de productos, servicios y procesos existentes, incluyendo: - las ubicaciones de los lugares de trabajo y sus alrededores; - la organización del trabajo; - las condiciones de trabajo; - los equipos; - la fuerza de trabajo;	2		
8.1.3	La organización debe establecer procesos para la implementación y el control de los cambios planificados temporales y permanentes que impactan en el desempeño de la SST, incluyendo: b) cambios en los requisitos legales y otros requisitos	2		
8.1.3	La organización debe establecer procesos para la implementación y el control de los cambios planificados temporales y permanentes que impactan en el desempeño de la SST, incluyendo: c) cambios en el conocimiento o la información sobre los peligros y riesgos para la SST;	2		
8.1.3	La organización debe establecer procesos para la implementación y el control de los cambios planificados temporales y permanentes que impactan en el desempeño de la SST, incluyendo: d) desarrollos en conocimiento y tecnología.	2		
8.1.3	La organización debe revisar las consecuencias de los cambios no previstos, tomando acciones para mitigar cualquier efecto adverso, según sea necesario.	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
8. OPERACIÓN				
8.1 Planificación y control operacional				
8.1.4 Compras				
8.1.4.1 Generalidades				
8.1.4.1	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para controlar la compra de productos y servicios de forma que se asegure su conformidad con su sistema de gestión de la SST.	2		
8.1.4.2 Contratistas				
8.1.4.2	La organización debe coordinar sus procesos de compras con sus contratistas, para identificar los peligros y para evaluar y controlar los riesgos para la SST, que surjan de: a) las actividades y operaciones de los contratistas que impactan en la organización;	2		
8.1.4.2	La organización debe coordinar sus procesos de compras con sus contratistas, para identificar los peligros y para evaluar y controlar los riesgos para la SST, que surjan de: b) las actividades y operaciones de la organización que impactan en los trabajadores de los contratistas;	2		
8.1.4.2	La organización debe coordinar sus procesos de compras con sus contratistas, para identificar los peligros y para evaluar y controlar los riesgos para la SST, que surjan de: c) las actividades y operaciones de los contratistas que impactan en otras partes interesadas en el lugar de trabajo.	2		
8.1.4.2	La organización debe asegurarse de que los requisitos de su sistema de la SST se cumplen por los contratistas y sus trabajadores.	2		
8.1.4.2	Los procesos de compra de la organización deben definir y aplicar los criterios de la seguridad y salud en el trabajo para la selección de contratistas.			1

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
8. OPERACIÓN				
8.1 Planificación y control operacional				
8.1.4 Compras				
8.1.4.3 Contratación externa				
8.1.4.3	La organización debe asegurarse de que las funciones y los procesos contratados externamente estén controlados.			1
8.1.4.3	La organización debe asegurarse de que sus acuerdos en materia de contratación externa son coherentes con los requisitos legales y otros requisitos y con alcanzar los resultados previstos del sistema de gestión de la SST.			1
8.1.4.3	El tipo y grado de control a aplicar a estas funciones y proceso deben definirse dentro del sistema de gestión de la SST.			1
8.2 Preparación y respuesta ante emergencias				
8.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos necesarios para prepararse y para responder ante situaciones de emergencia potenciales, según se identifica en el apartado 6.1.2.1, incluyendo: a) el establecimiento de una respuesta planificada a las situaciones de emergencia, incluyendo la prestación de primeros auxilios;	2		
8.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos necesarios para prepararse y para responder ante situaciones de emergencia potenciales, según se identifica en el apartado 6.1.2.1, incluyendo: b) la provisión de formación para la respuesta planificada;	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
8. OPERACIÓN				
8.2 Preparación y respuesta ante emergencias				
8.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos necesarios para prepararse y para responder ante situaciones de emergencia potenciales, según se identifica en el apartado 6.1.2.1, incluyendo: c) las pruebas periódicas y el ejercicio de la capacidad de respuesta planificada;	2		
8.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos necesarios para prepararse y para responder ante situaciones de emergencia potenciales, según se identifica en el apartado 6.1.2.1, incluyendo: d) la evaluación del desempeño y cuando sea necesario, la revisión de la respuesta planificada, incluso después de las pruebas y en particular, después de que ocurran situaciones de emergencia;	2		
8.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos necesarios para prepararse y para responder ante situaciones de emergencia potenciales, según se identifica en el apartado 6.1.2.1, incluyendo: e) la comunicación y provisión de la información pertinente a todos los trabajadores sobre sus deberes y responsabilidades;	2		
8.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos necesarios para prepararse y para responder ante situaciones de emergencia potenciales, según se identifica en el apartado 6.1.2.1, incluyendo: f) la comunicación de la información pertinente a los contratistas, visitantes, servicios de respuesta ante emergencias autoridades gubernamentales y según sea apropiado a la comunidad local;	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
8. OPERACIÓN				
8.2 Preparación y respuesta ante emergencias				
8.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos necesarios para prepararse y para responder ante situaciones de emergencia potenciales, según se identifica en el apartado 6.1.2.1, incluyendo: g) tener en cuenta las necesidades y capacidades de todas las partes interesadas pertinentes y asegurándose que se involucren, según sea apropiado, en el desarrollo de la respuesta planificada.			1
8.2	La organización debe mantener y conservar información documentada sobre los procesos y sobre los planes de respuesta ante situaciones de emergencia potenciales.	2		
9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO				
9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño				
9.1.1 Generalidades				
9.1.1	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para el seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño.	2		
9.1.1	La organización debe determinar: a) qué necesita seguimiento y medición incluyendo: 1) el grado en que se cumplen los requisitos legales y otros requisitos; 2) sus actividades y operaciones relacionadas con los peligros, los riesgos y oportunidades identificados; 3) el progreso en el logro de los objetivos dela SST de la organización; 4) la eficacia de los controles operacionales y de otros controles;	2		
9.1.1	La organización debe determinar: b) los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempleo, según sea aplicable, para asegurar resultados válidos;	2		
9.1.1	La organización debe determinar: c) los criterios frente a los que la organización evaluará su desempeño de la SST;	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO				
9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño				
9.1.1 Generalidades				
9.1.1	La organización debe determinar: d) cuándo se debe realizar el seguimiento y la medición;	2		
9.1.1	La organización debe determinar: e) cuándo se deben analizar, evaluar y comunicar los resultados del seguimiento y la medición.	2		
9.1.2	La organización debe evaluar el desempeño de la SST y determinar la eficacia del sistema de gestión de la SST.	2		
9.1.2	La organización debe asegurarse de que el equipo de seguimiento y medición se calibre o se verifica según sea aplicable, y se utiliza y mantiene según sea apropiado.	2		
9.1.2	La organización debe conservar la información documentada adecuada: - como evidencia de los resultados del seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño; - sobre el mantenimiento, calibración o verificación de los equipos de medición.	2		
9.1.2 Evaluación del Cumplimiento				
9.1.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para evaluar el cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos (véase 6,1,3)	2		
9.1.2	La organización debe: a) determinar la frecuencia y los métodos para la evaluación del cumplimiento;	2		
9.1.2	La organización debe: b) evaluar el cumplimiento y tomar acciones si es necesario (véase 10.2);	2		
9.1.2	La organización debe: c) mantener el conocimiento y la comprensión de su estado de cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos;	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO				
9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño				
9.1.2 Evaluación del Cumplimiento				
9.1.2	La organización debe: d) conservar la información documentada de los resultados de la evaluación del cumplimiento.	2		
9.2 Auditoria interna				
9.2.1 Generalidades				
9.2.1	La organización debe llevar a cabo auditorías internas a intervalos planificados, para proporcionar información acerca de si el sistema de gestión de la SST: a) es conforme con: 1) los requisitos propios de la organización para su sistema de gestión de la SST, incluyendo la política de la SST y los objetivos de la SST; 2) los requisitos de este documento;	2		
9.2.1	La organización debe llevar a cabo auditorías internas a intervalos planificados, para proporcionar información acerca de si el sistema de gestión de la SST: b) se implementa y mantiene eficazmente.	2		
9.2.2 Programa de auditoria interna				
9.2.2	La organización debe: a) planificar, establecer, implementar y mantener programas de auditoría que incluyan la frecuencia, los métodos, las responsabilidades, la consulta, los requisitos de planificación, y la elaboración de informes, que deben tener en consideración la importancia de los procesos involucrados y los resultados de las auditorías previas;	2		
9.2.2	La organización debe: b) definir los criterios de la auditoría y el alcance para cada auditoría;	2		
9.2.2	La organización debe: c) seleccionar auditores y llevar a cabo auditorías para asegurarse de la objetividad y la imparcialidad del proceso de auditoria;			1

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO				
9.2 Auditoria interna				
9.2.2 Programa de auditoria interna				
9.2.2	La organización debe: d) asegurarse de que los resultados de las auditorías se informan a la directivos pertinentes; asegurarse de que se informa de los hallazgos de la auditoria pertinentes a los trabajadores, y cuando existan a los representantes de los trabajadores, y a otras partes interesadas pertinentes;	2		
9.2.2	La organización debe: e) tomar acciones para abordar las no conformidades y mejorar continuamente su desempeño de la SST (véase el capítulo 10);	2		
9.2.2	La organización debe: f) conservar información documentada como evidencia de la implementación del programa de auditoría y de los resultados de las auditorías.	2		
9.3 Revisión por la dirección				
9.3	La alta dirección debe revisar el sistema de gestión de la SST de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas.	2		
9.3	La revisión por la dirección debe considerar: a) el estado de las acciones de las revisiones por la dirección previas;	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO				
9.3 Revisión por la dirección				
9.3	La revisión por la dirección debe considerar: b) los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión de la SST, incluyendo: 1) las necesidades y expectativa de las partes interesadas; 2) los requisitos legales y otros requisitos; 3) los riesgos y oportunidades;			1
9.3	La revisión por la dirección debe considerar: c) el grado en el que se han cumplido la política de la SST y los objetivos de la SST;	2		
9.3	La revisión por la dirección debe considerar: d) la información sobre el desempeño de la SST, incluidas las tendencias relativas a: 1) los incidentes, no conformidades, acciones correctivas y mejora continua; 2) los resultados de seguimiento y medición; 3) los resultados de la evaluación del cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos; 4) los resultados de la auditoria; 5) la consulta y la participación de los trabajadores; 6) los riesgos y oportunidades;	2		
9.3	La revisión por la dirección debe considerar: e) la adecuación de los recursos para mantener un sistema de gestión de la SST eficaz;	2		
9.3	La revisión por la dirección debe considerar: f) las comunicaciones pertinentes con las partes interesadas;			1
9.3	La revisión por la dirección debe considerar: g) las oportunidades de mejora continua.	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO				
9.3 Revisión por la dirección				
9.3	Las salidas de la revisión por la dirección deben incluir las decisiones relacionadas con: - la conveniencia, adecuación y eficacia continuas del sistema de gestión de la SST en alcanzar sus resultados previstos; - las oportunidades de mejora continua; -cualquier necesidad de cambio en el sistema de gestión de la SST; - los recursos necesarios; - las acciones, si son necesarias; - las oportunidades de mejorar la integración del sistema de gestión de la SST con otros procesos de negocio; - cualquier implicación par ala dirección estratégica de la organización.			1
9.3	La alta dirección debe comunicar los resultados pertinentes de las revisiones por la dirección a los trabajadores, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores (véase 7.4).	2		
9.3	La organización debe conservar información documentada como evidencia de los resultados de las revisiones por la dirección.	2		
10. MEJORA				
10.1 Generalidades				
10.1	La organización debe determinar las oportunidades de mejora (véase el capítulo 9) e implementar las acciones necesarias para alcanzar los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST.	2		
10.2 Incidentes, no conformidades y acciones correctivas				
10.2	La organización debe establecer, implementar y mantener procesos, incluyendo informar, investigar y tomar acciones para determinar y gestionar los incidentes y las no conformidades.	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
10. MEJORA				
10.2 Incidentes, no conformidades y acciones correctivas				
10.2	Cuando ocurra un incidente o una no conformidad, la organización debe: a) reaccionar de manera oportuna ante el incidente o la no conformidad y, según sea aplicable: 1) tomar acciones para controlarla y corregir el incidente o la no conformidad; 2) hacer frente a las consecuencias	2		
10.2	Cuando ocurra un incidente o una no conformidad, la organización debe: b) evaluar, con la participación de los trabajadores (véase 5.4) e involucrando a otras partes interesadas pertinentes, la necesidad de acciones correctivas para eliminar las causas raíz del incidente o la no conformidad, con el fin de que no vuelva a ocurrir ni ocurra en otra parte, mediante: 1) la investigación del incidente o la revisión de la no conformidad; 2) la determinación de las causas del incidente o la no conformidad; 3) la determinación de si han ocurrido incidentes similares, si existen no conformidades, o si potencialmente puedan ocurrir;	2		
10.2	Cuando ocurra un incidente o una no conformidad, la organización debe: c) revisar las evaluaciones existentes de los riesgos para la SST y otros riesgos, según sea apropiado (véase 6.1)	2		
10.2	Cuando ocurra un incidente o una no conformidad, la organización debe: d) determinar e implementar cualquier acción necesaria, incluyendo acciones correctivas, de acuerdo con la jerarquía de los controles (véase 8.1.2) y la gestión del cambio (véase 8.1.3);	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
10. MEJORA				
10.2 Incidentes, no conformidades y acciones correctivas				
10.2	Cuando ocurra un incidente o una no conformidad, la organización debe: e) evaluar los riesgos de la SST que se relacionan con los peligros nuevos o modificados, antes de tomar acciones;	2		
10.2	Cuando ocurra un incidente o una no conformidad, la organización debe: f) revisar la eficacia de cualquier acción tomada, incluyendo las acciones correctivas;	2		
10.2	Cuando ocurra un incidente o una no conformidad, la organización debe: g) si fuera necesario, hacer cambios al sistema de gestión de la SST.	2		
10.2	Las acciones correctivas deben ser apropiadas a los efectos o los efectos potenciales de los incidentes o las no conformidades encontradas.	2		
10.2	La organización debe conservar información documentada, como evidencia de: - la naturaleza de los incidentes o las no conformidades y cualquier acción tomada posteriormente; - los resultados de cualquier acción y acción correctiva, incluyendo su eficacia.	2		
10.2	La organización debe comunicar esta información documentada a los trabajadores pertinentes, y cuando existan a los representantes de los trabajadores, y a otras partes interesadas pertinentes.	2		
10.3 Mejora continua				
10.3	La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para: a) mejorar el desempeño de la SST;	2		

Capítulo	DESCRIPCIÓN DEL REQUISITO	CUMPLE		
		SI	NO	PARCIALMENTE
10. MEJORA				
10.3 Mejora continua				
10.3	La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para: b) promover una cultura que apoye al sistema de gestión de la SST;	2		
10.3	La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para: c) promover la participación de los trabajadores en la implementación de acciones para la mejora continua del sistema de gestión de la SST;	2		
10.3	La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para: d) comunicar los resultados pertinentes de la mejora continua a sus trabajadores, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores;	2		
10.3	La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para: e) mantener y conservar información documentada como evidencia de la mejora continua.	2		
Total de requisitos cumplidos		366	0	20
Porcentaje				95%

Fuente: Herramienta diagnóstica utilizada por la Administradora de Riegos Laborales (ARL), adaptada para el estudio de investigación.