

**CORRELACIÓN ENTRE EL SGSST DECRETO 1072:2015 CAPITULO 2.2.4.6 e
ISO 45001:2018**

**KATHERINE MURILLO CORDOBA
JEIMMY CAROLINA MORALES REYES
LAURA SOFIA VALLEJO GÓMEZ**

Monografía

**Asesor: Marco Antonio Cruz Duque
Coordinador Posgrado de Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**FACULTAD MEDICINA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
GRUPO DE INVESTIGACIÓN OBSERVATORIO DE LA SALUD PÚBLICA
LINEA DE INVESTIGACIÓN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL
MEDELLIN
2019**

Índice de contenido

1.	FICHA TÉCNICA INSTITUCIONAL.....	3
2.	RESUMEN.....	9
3.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
	3.1 JUSTIFICACIÓN	11
4.	REFERENTE TEÓRICO Y CONCEPTUAL	12
	4.1 INICIO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	12
	4.3 SOSTENIBILIDAD	14
	4.4 ISO 31001 GESTIÓN DEL RIESGO	14
	4.5 ISO 45001:2018 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	15
5.	OBJETIVOS	17
	5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
6.	METODOLOGÍA.....	18
7.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS CRONOGRAMA.....	19
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	21
9.	ANEXOS.....	23
	9.1 .CORRELACIÓN ENTRE EL SGSST DECRETO 1072:2015 CAPITULO 2.2.4.6 E ISO 45001:2018.....	23
10.	CONCLUSIONES.....	74

1. FICHA TÉCNICA INSTITUCIONAL

DATOS GENERALES DEL PROYECTO					
1. Título del proyecto	Correlación entre el SGSST Decreto 1072:2015 Capítulo 2.2.4.6 e ISO 45001:2018.				
2. ¿El proyecto se inscribe en un grupo de investigación de la Universidad CES?	Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No		
En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 2, responda las preguntas N° 3 y 4					
3. Grupo de investigación de la Universidad CES que presenta el proyecto	Observatorio de la salud pública				
4. Línea de investigación del grupo que presenta el proyecto	Salud ocupacional y ambiental				
OTROS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN QUE PARTICIPAN EN EL PROYECTO					
5. Institución	6. Grupo de investigación			7. Línea de investigación	
PARTICIPANTES DEL PROYECTO					
8. Rol en el proyecto	9. Cédula	10. Nombre completo	11. Correo electrónico	12. Institución	13. Grupo de Investigación al que pertenece
Investigador	1036622488	Laura Sofia Vallejo Gómez	Lauravg08@hotmail.com vallejog.laura@uces.edu.co	Universidad CES	
Investigador	1037609031	Jeimy Carolina Morales Reyes	Jeica28@gmail.com jemorales@uces.edu.co	Universidad CES	
Investigador	1152194585	Katherine Murillo Córdoba	Kmurillo227@gmail.com Cordoba.katherine@uces.edu.co	Universidad CES	
14. Entidades que financiarán la investigación					
No aplica					
15. Cubrimiento del estudio (Marque con una X)					
Institucional		Multicéntrico nacional		Otro. Cuál?	Monografía con información mundial y nacional
Regional		Multicéntrico internacional			
16. Lugares o instituciones donde se llevará a cabo la investigación					

--

ASPECTOS TÉCNICOS Y METODOLÓGICOS

17. Objetivo General

Correlacionar el SGSST según el marco normativo colombiano Decreto 1072:2015 Capitulo 2.2.4.6 e ISO 45001:2018, proponiendo una herramienta que facilite a las organizaciones dirimir sobre los componentes que forman parte de un SGSST basado en cumplimiento de normativas nacionales e internacionales.

18. Objetivos específicos

1. Comprender la estructura del Decreto 1072:2015 Capitulo 2.2.4.6 e ISO 45001:2018 buscando similitudes y diferencias en dichas normas.
2. Interpretar los requisitos de ISO 45001: 2018 con respecto al Decreto 1072:2015 Capitulo 2.2.4.6, evidenciando las correlaciones encontradas
3. Elaborar una herramienta que relacione los requisitos de cumplimiento del Decreto 1072:2015 Capitulo 2.2.4.6 e ISO 45001:2018.

19. Marque con una X cuáles de los siguientes grupos poblacionales incluirá en su estudio (puede marcar varias opciones o ninguna de ellas si su estudio no está dirigido de manera particular a alguno de estos grupos)

Afroamericanos		Indígenas	
Analfabetas		Menores de 18 años	
Desplazados		Mujeres durante trabajo de parto, puerperio o lactancia	
Discapacitados		Mujeres embarazadas	
Empleados y miembros de las fuerzas armadas	X	Mujeres en edad fértil	
Estudiantes		Pacientes reclusos en clínicas psiquiátricas	
Recién nacidos		Trabajadoras sexuales	
Personas en situación de calle		Trabajadores de laboratorios y hospitales	
Personas internas en reclusorios o centros de readaptación social		Otro personal subordinado	

20. Indique el tipo de estudio que se empleará para el desarrollo de la investigación

Monografía

21. La fuente de información de los datos del estudio será (Puede marcar varias opciones)	Primarias (Datos recopilada directamente de los participantes)	Secundarias (Datos recopilados a partir de registros existentes)	X
--	---	---	---

22. ¿En este estudio se realizarán intervenciones que modifiquen variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio?

Si		No	X
----	--	----	---

23. ¿En este estudio se indagará a los participantes sobre aspectos sensibles de la conducta (Situaciones, eventos, recuerdos o palabras que activen emociones que lleven a alterar el estado de ánimo o la conducta)?

Si		No	X
----	--	----	---

24. Describa los procedimientos que se llevarán a cabo en el estudio	Recopilación de información y análisis relacional del mismo.			
25. ¿En este estudio se aleatorizarán sujetos?	Si		No	X
26. Describa los grupos (En los casos que aplique)				
27. Indique los criterios de inclusión				
28. Indique los criterios de exclusión				

CONSIDERACIONES ÉTICAS				
29. Indique la clasificación del estudio de acuerdo con el Artículo 11 de la Resolución 8430 de 1993 (Marque con una X sólo una opción)				
Sin riesgo	X	Riesgo mínimo	Riesgo mayor que el mínimo	
30. ¿Los sujetos de investigación podrán participar de otro estudio mientras estén participando en éste?	Si		No	X
31. ¿Los sujetos de investigación recibirán algún tipo de incentivo o pago por su participación en el estudio?	Si		No	X
32. En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 31, indique cuáles:				
33. ¿Los sujetos de investigación deberán asumir algún costo por su participación que sea diferente del costo del tratamiento que recibe como parte del manejo establecido por su condición médica?	Si		No	
34. En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 33, indique cuáles:				
35. Describa los riesgos potenciales para los participantes				
36. Indique las precauciones que se tomarán para evitar potenciales riesgos a los sujetos del estudio				
37. Describa cómo será el proceso de disposición final de material biológico, reactivos, materiales contaminantes o sustancias químicas (En los casos que aplique)				
38. Describa el plan de monitoreo y seguridad que se desarrollará para garantizar la confidencialidad tanto de los participantes como de la información que éstos suministren				
39. Describa los beneficios para los participantes de la investigación				
40. Describa los beneficios que se obtendrán con la ejecución de la investigación				
41. ¿En el proyecto existen conflictos de interés?	Si		No	X
42. En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 41 indique cuáles:				
43. En caso de existir conflicto de interés, indique cómo se garantizará que éste no afecte el desarrollo de la investigación				

CONSENTIMIENTO INFORMADO				
44. ¿En el proyecto se tiene contemplada la aplicación de consentimiento informado?	Si		No	X
En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 44, responda las preguntas N° 45 a 47 , en caso contrario, pase a la pregunta N° 48				
45. ¿Quién obtendrá el consentimiento informado?				
46. ¿Cómo será obtenido el consentimiento informado?	Verbal		Por escrito	
47. ¿Cómo se garantizará que los participantes de la investigación han comprendido el alcance y las condiciones de su participación?				

ELEMENTOS A UTILIZAR EN EL ESTUDIO				
RADIOISÓTOPOS				
48. ¿En este proyecto se utilizarán radioisótopos?	Si		No	X
En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 48, responda las preguntas N° 49 a 51 , en caso contrario, pase a la pregunta N° 52				
49. Describa el radioisótopo:				
50. Indique la dosis y vía de administración:				
51. ¿El uso de radioisótopos y/o máquinas que producen radiación se realizará solo porque el sujeto está participando en este proyecto?	Si		No	

MÁQUINAS QUE PRODUCEN RADIACIÓN				
52. ¿En este proyecto se utilizarán máquinas que producen radiación?	Si		No	X
En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 52, responda las preguntas N° 53 a 54 , en caso contrario, pase a la pregunta N° 55				
53. Describa el procedimiento y el número de veces que se realizará en cada sujeto				
54. ¿El uso de las máquinas se realizará solo porque el sujeto está participando en este proyecto?	Si		No	

MEDICAMENTOS POTENCIALMENTE ADICTIVOS				
55. ¿En este proyecto se utilizarán medicamentos potencialmente adictivos?	Si		No	X
En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 55, responda las preguntas N° 56 a 58, en caso contrario, pase a la pregunta N° 59				
56. Nombre del producto:				
57. Usos aprobados:				
58. ¿Estos medicamentos se utilizarán sólo porque el sujeto está participando en este proyecto?	Si		No	

MEDICAMENTOS Y/O DISPOSITIVOS EXPERIMENTALES				
59. ¿En este proyecto se utilizarán medicamentos y/o dispositivos experimentales?	Si		No	X
En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 59, responda las preguntas N° 60 a 61, en caso contrario, pase a la pregunta N° 62				
60. Nombre del producto:				
61. Descripción del producto:				

MEDICAMENTOS, REACTIVOS U OTROS COMPUESTOS QUÍMICOS COMERCIALMENTE DISPONIBLES				
62. ¿En este proyecto se utilizarán medicamentos reactivos u otros compuestos químicos comercialmente disponibles (Con registro INVIMA)?	Si		No	X
En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 62, responda las preguntas N° 63 a 68, en caso contrario, pase a la pregunta N° 69				
63. Nombre del producto:				
64. Casa Farmacéutica:				
65. Usos aprobados:				
66. ¿Estos medicamentos se utilizarán sólo porque el sujeto está participando en este proyecto?	Si		No	
67. ¿Para este medicamento se han reportado reacciones adversas o toxicidad?	Si		No	
68. En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 67, indique las reacciones adversas reportadas				

EQUIPOS Y/O DISPOSITIVOS				
69. ¿En este proyecto se utilizarán Equipos y/o dispositivos (Con registro INVIMA)?	Si		No	X
En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 69, responda las preguntas N° 70 a 74, en caso contrario, pase a la pregunta N° 75				
70. Nombre del equipo:				
71. Indicación:				
72. Beneficios:				
73. ¿Para este equipo se han reportado riesgos potenciales?	Si		No	
74. En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 73, indique los riesgos potenciales reportados				

SANGRE O FLUIDOS CORPORALES				
75. En este proyecto se utilizará sangre o fluidos corporales	Si		No	X
En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 75, responda las preguntas N° 76 a 78, en caso contrario, pase a la pregunta N° 79				

76. ¿Cuál es el origen de estas muestras?	Se tomaron en un estudio anterior	Se tomarán en este estudio		
77. En caso que estas muestras se tomen directamente en este estudio, se tiene previsto su uso en otras investigaciones		Si		No
78. ¿En caso que estas muestras se hayan recopilado en un estudio anterior, se dispone del consentimiento informado que permita el uso de las muestras en otras investigaciones?		Si		No

EMBRIONES HUMANOS O CÉLULAS EMBRIONARIAS				
79. En este proyecto se utilizarán embriones humanos o células embrionarias		Si		No X
En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 79, responda las preguntas N° 80 a 82, en caso contrario, pase a la pregunta N° 83				
80. ¿Cuál es el origen de estas muestras?	Se tomaron en un estudio anterior		Se tomarán en este estudio	
81. En caso que estas muestras se tomen directamente en este estudio, se tiene previsto su uso en otras investigaciones		Si		No
82. ¿En caso que estas muestras se hayan recopilado en un estudio anterior, se dispone del consentimiento informado que permita el uso de las muestras en otras investigaciones?		Si		No

ÓRGANOS O TEJIDOS DE CADÁVERES HUMANOS				
83. ¿En este proyecto se utilizarán órganos o tejidos de cadáveres humanos?		Si		No X
En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 83, responda las preguntas N° 84 a 86, en caso contrario, pase a la pregunta N° 87				
84. ¿Cuál es el origen de estas muestras?	Se tomaron en un estudio anterior		Se tomarán en este estudio	
85. En caso que estas muestras se tomen directamente en este estudio, se tiene previsto su uso en otras investigaciones		Si		No
86. ¿En caso que estas muestras se hayan recopilado en un estudio anterior, se dispone del consentimiento informado que permita el uso de las muestras en otras investigaciones?		Si		No

MICROORGANISMOS PATÓGENOS O MATERIAL BIOLÓGICO				
87. En este proyecto se utilizarán microorganismos patógenos o material biológico		Si		No X
En caso de responder afirmativamente la pregunta N° 87, responda las preguntas N° 88 a 90				
88. ¿Cuál es el origen de estas muestras?	Se tomaron en un estudio anterior		Se tomarán en este estudio	
89. En caso que estas muestras se tomen directamente en este estudio, se tiene previsto su uso en otras investigaciones		Si		No

90. ¿En caso que estas muestras se hayan recopilado en un estudio anterior, se dispone del consentimiento informado que permita el uso de las muestras en otras investigaciones?	Si		No
--	----	--	----

2. RESUMEN

A pesar del progreso que se registra en materia de seguridad y salud en trabajo a nivel global, aun se registran que más de 7600 personas mueren cada día a causa de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y anualmente ocurren cerca de 320 millones de accidentes de trabajo, según lo reportado por la OIT. Por ende es necesario contar con herramientas que ayuden a las organizaciones a interpretar de manera práctica las estrategias para el desarrollo y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST); si bien en Colombia se cuenta con un Sistema de Gestión de obligatorio cumplimiento descrito en el Decreto 1072:2015 capítulo 2.2.4.6, grandes empresas vinculan este sistema a normas internacionales como ISO 45001:2018 que le agregan valor a sus procesos, productos o servicios, sin embargo las pequeñas y medianas empresas visualizan este tipo de certificaciones y administración del SGSST complejas e inalcanzables en su desarrollo y cumplimiento.

Con base en lo anterior se propone a través de una monografía brindar elementos bibliográficos de antesala a una herramienta de correlación entre el Decreto 1072:2015 capítulo 2.2.4.6 e ISO 45001:2018.

3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Producto de la globalización empresas pequeñas y medianas han tenido la oportunidad de expandir la oferta de sus productos y servicios fuera de Colombia, esto ha llevado a que sus clientes, adicional a los requisitos implícitos en los productos y servicios, exijan cumplimiento de normatividad internacional relacionada a seguridad y salud en el trabajo; si bien en Colombia, el Decreto 1072:2015 capítulo 2.2.4.6 define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), cuyo objetivo principal es prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y promover la salud y seguridad de los trabajadores; este no es homologable con la norma internacional ISO 45001:2018, lo que hace que las organizaciones antes descritas tengan la percepción que ambos Sistemas de Gestión sean complejos de integrar.

3.1 JUSTIFICACIÓN

La integridad humana se ha convertido en uno de los pilares más importantes en los procesos de las organizaciones, dado que el talento humano es una de las entradas que tienen mayor influencia en la transformación de productos y servicios; interactuando con diversos elementos como métodos de trabajo, ambientes de trabajo, maquinas, herramientas, entre otros, generando exposición a riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, esto ha llevado a desarrollar estrategias que tengan un enfoque integral para prevenir la materialización de dichos riesgos.

Apesar del progreso que se registra en materia de seguridad y salud en trabajo a nivel global, aun se registran que mas de 7600 personas mueren cada dia a causa de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y anualmente ocurren cerca de 320 millones de accidentes de trabajo, según lo reportado por la OIT.(1) En Colombia las consecuencias de condiciones de trabajo inseguras siguen siendo significativas en términos humanos y económicos ya que en 2018 se evidencia un incremento del 7.43% en enfermedades laborales calificadas con respecto al año 2017 y una disminución de accidentes de trabajo del 1.63% en el mismo periodo de análisis, según datos del Fondo de Riesgos Laborales de La Republica de Colombia.(2) Con base en esto, es necesario contar con herramientas prácticas para ayudar a las organizaciones y demás grupos de interés, desarrollando y mejorando sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que permitan reducir las lesiones, enfermedades, incidentes y muertes relacionados con el trabajo. En concordancia con lo anterior es una propuesta que busca una cultura de calidad de vida, desde una mirada holística del individuo que impacta inicialmente el contexto organizacional, teniendo en cuenta que éste es donde mayor tiempo permanecen las personas e impacta automáticamente los demás contextos, en el que un individuo con conciencia responsable y comprometida de cada acto en su comportamiento resulte siendo productivo, seguro y saludable. Así como el propósito del Modelo Integral de Atención de Salud (MIAS) estipulado por el Plan de Atención Integral en Salud (PAIS), que busca el bienestar y salud de la población de manera integral, vinculando entidades que sin ser del sector contribuyan a la intervención de los riesgos relacionados con la salud.(3)

A continuación, se propone una correlación entre el Decreto 1072:2015 Capítulo 2.2.4.6 e ISO 45001:2018, que servirá como herramienta guía para las organizaciones que deseen generar sinergias entre ambas propuestas del SGSST y adicional certificación de este.

4. REFERENTE TEÓRICO Y CONCEPTUAL

4.1 INICIO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Si bien actualmente las organizaciones colombianas deben dar cumplimiento a la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo descrito en el Decreto 1072:2015 capítulo 2.2.4.6, se evidencia que la atención ha estado puesta en dicho requisito y desarrollo del mismo, desde su publicación, sin embargo, estas directrices de Sistemas de Gestión son precedidas por otras iniciativas internacionales que han brindado herramientas estructurales para adaptación de las normas vigentes hace más de 20 años.

Desde 1996, BSI (British Standards Institution) emite la Guía de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional BS 8800:1996; posterior BSI (British Standards Institution) denomina OHSAS 18001 como “norma BS” luego de que OHSAS adoptará dicha guía en este documento a través de BS OHSAS 18001:1999 con especificaciones para los sistemas de seguridad y salud en el trabajo; posterior, esta es anulada y reemplazada por OHSAS 18001:2007, la cual presentó cambios con base en la edición anterior, como; mayor énfasis en la importancia en la salud, el esquema PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) se encuentra en la introducción de manera completa, mejora la alineación entre la norma ISO 14001:2004 y mejora la compatibilidad con ISO 9001:2000, se introduce requisito para la consideración de las prioridades de los controles de los riesgos como parte de la planificación de la seguridad y salud en el trabajo, es más explícita la gestión del cambio, se incluyen otros requisitos como, cumplimiento requisito legal, participación y consulta e investigación de los incidentes.(4)

Se crea la ISO 45001:2018 como una norma internacional que reemplaza a OHSAS 18001:2007, con esta se garantiza la compatibilidad con otros sistemas de gestión los cuales pueden integrarse para efectividad y eficiencia de estos sistemas como lo son las nuevas versiones de ISO 9001 (Sistema de Gestión Calidad) e ISO 14001(Sistema de Gestión ambiental) (5). Se destaca que la nueva estructura de la ISO 45001:2018 comprende, estructura de alto nivel y gestión basada en prevención de riesgos, donde proponen el liderazgo y compromiso como eje fundamental en la participación activa de la alta dirección y trabajadores incluyendo la gestión de SST en los procesos de negocio de la organización.(6)

No obstante, estas no son las únicas iniciativas internacionales; la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha desarrollado diferentes convenios que pueden ser ratificados por los 187 estados miembros; como, el convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo de 1981 que posterior se conecta con la elaboración de directrices con la participación de la OIT, sus mandantes tripartitas (Estado, trabajadores, empresas) y otras partes interesadas; estas fueron moldeadas de acuerdo a los principios de seguridad y

salud en el trabajo acordados; a través de la creación de ILO OSH 2001 “Directrices relativas de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo”; este sistema presenta la siguiente estructura; política, organización, planeación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras.(7); estructura similar por la propuesta en 1996 por la BSI BS 8800 al igual que el Decreto 1072 en su capítulo 2.2.4.6 de 2015 en Colombia, esta última fue el resultado de la adopción de la Decisión 584/2004 “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo” a través de la Resolución 957/2005 “Reglamento del instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” y sólo hasta el 2014 con el Decreto 1443 por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (Compilado en el Decreto 1072/2015 capítulo 2.2.4.6), se dio cumplimiento a la dicha Decisión. (8–11)

4.2 SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA

Con el objetivo de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y mejorar las condiciones de trabajo se desarrollan disposiciones en el Decreto 1295/1994, “Por la cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales”, este hace parte del Sistema de Seguridad Social integral establecido por la Ley 100 de 1993.(12) Posterior a esta norma, se establece en el Decreto 2923/2011 el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, cuyas características desarrollan acciones que mejoran los resultados de la atención de salud, riesgos laborales y condiciones de trabajo; con esta estrategia se busca validar la ejecución de dichos requisitos enfocados en los resultados más que en la estructura documental; dentro de los componentes que describe dicho sistema, se encuentran, Sistema de Estándares Mínimos, auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en salud ocupacional y riesgos laborales, sistema de acreditación y sistema de información para la calidad.(13)

En 2012 el Sistema de Riesgos Laborales es modificado a través de la Ley 1562/2012 y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, dentro de las cuales se migra de un programa de Salud Ocupacional a Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, “Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico por etapas, basado en la mejora continua”. En el artículo 14 de la presente Ley, se determina la obligatoriedad de operar el Sistema Obligatorio de la Garantía de Calidad del Sistema de Riesgos Laborales, donde se verificarán los estándares mínimos establecidos en el mencionado sistema. Sin embargo, sólo hasta el 2017 se establecen Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la Resolución 1111/2017, los cuales son reglamentados por el Ministerio de Trabajo, bajo el marco del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. Esta fue ajustada por la Resolución 312/2019, en donde se definen Estándares Mínimos para que las empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores desarrollen las actividades del SG-SST de manera ágil y eficaz, impactando en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas.(14)

4.3 SOSTENIBILIDAD

“Para Elkington (1994), El desarrollo sostenible en la empresa es aquello que contribuye al desarrollo sostenible mediante la entrega al mismo tiempo de beneficios económicos sociales y ambientales; la llamada triple bottom line”; esta expresión empresarial, denota los resultados de las organizaciones integrando durante el desarrollo de sus objetivos las dimensiones económicas, social y ambiental, generando sinergia con sus grupos de interés trabajando hacia el logro de generación de utilidades a largo plazo de manera sostenible. Adicional, como valor agregado, la construcción en conjunto con los Stakeholders, generará confianza en las operaciones de las empresas, facilitando el desarrollo de las actividades, mejorando la imagen y reputación corporativa e impulsando comportamientos conscientes hacia un desarrollo sostenible a largo plazo;(15) esto se materializa en la dimensión social, dado que las organizaciones son el medio estratégico para llegar a las comunidades por el impacto que generan durante sus procesos de transformación; teniendo en cuenta, el gran componente ético y moral que desencadena relacionarse con personas es propicio la implementación de estrategias que incidan en conductas responsables que permitan la sensibilización de la sostenibilidad en el mundo. Esta actuación correcta de la organización con todos los grupos de interés se vincula con Responsabilidad Social Empresarial; según ISO 26000:2010 propone a comunidades, colaboradores, clientes, accionistas, proveedores, gobierno y medio ambiente como grupos de interés(16); uno de los mecanismos para contribuir a RSE en los colaboradores es mediante implementación de estrategias que permitan facilitar y mantener la calidad de vida de las personas; a través de la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo que se articule con iniciativas en sostenibilidad empresarial.

4.4 ISO 31001 GESTIÓN DEL RIESGO

Las organizaciones de todos los tipos y tamaños se enfrentan a factores e influencias externas e internas que hacen incierto si lograrán sus objetivos. La gestión del riesgo es iterativa y asiste a las organizaciones a establecer su estrategia, lograr sus objetivos y tomar decisiones informadas.

La gestión del riesgo es parte de la gobernanza y el liderazgo y es fundamental en la manera en que se gestiona la organización en todos sus niveles. Esto contribuye a la mejora de los sistemas de gestión. Es parte de todas las actividades asociadas con la organización e incluye la interacción con las partes interesadas, la cual, considera los contextos externo e interno de la organización, incluido el comportamiento humano y los factores culturales.

La gestión del riesgo está basada en los principios, el marco de referencia y el proceso tal como lo muestra el siguiente esquema; estos componentes podrían existir previamente en toda o parte de la organización, sin embargo, podría ser necesario adaptarlos o mejorarlos para que la gestión del riesgo sea eficiente, eficaz y coherente.

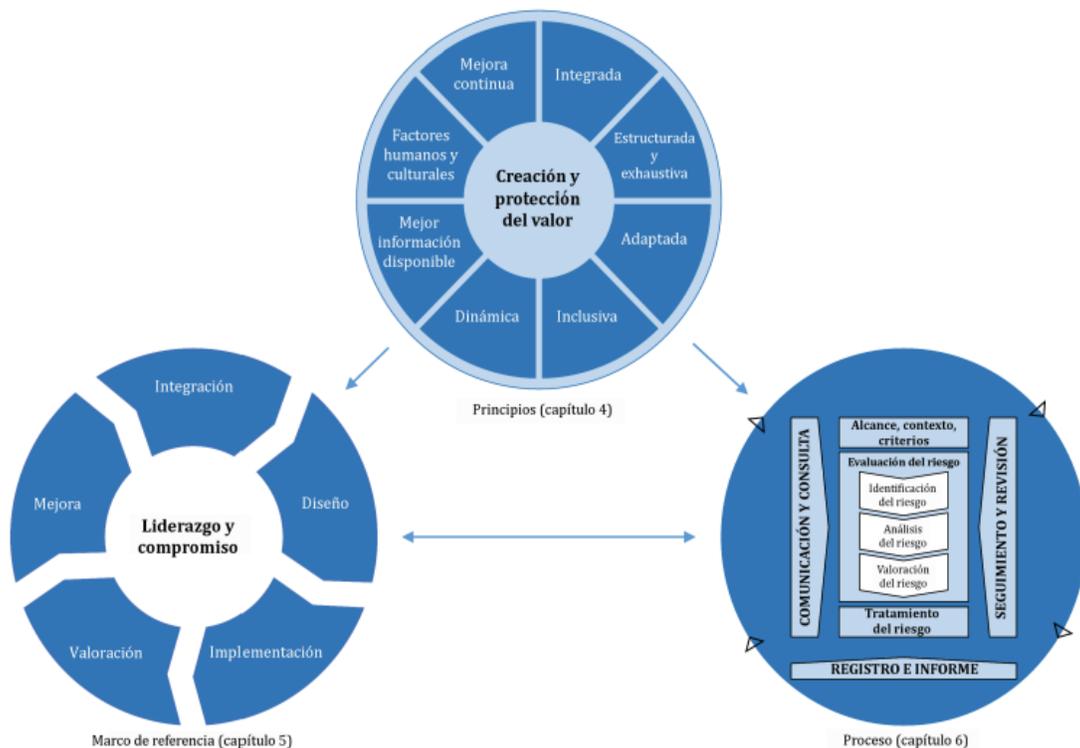


Figura 1 — Principios, marco de referencia y proceso(17)

Según Steve O'BREIN, experto en la ISO TC 262 2018 y jefe de la delegación francesa; dentro de la gobernanza de la organización, la ISO 31000:2018, reitera en el foro de calidad de 2018 realizado en la ciudad de Cartagena, la importancia de comprender el contexto interno y externo para establecer los objetivos. El tratamiento explícito de la incertidumbre y el efecto en dichos objetivos, fortalece la toma de decisiones informada.

La integración de la gestión global de riesgos en la gestión de la organización, consolida y optimiza los múltiples objetivos y recursos de esta.

La ISO 31000 se base en las propiedades de resiliencia de una organización, y el enfoque iterativo mantiene su relevancia con respecto a los problemas del mundo real, lo cual constituye el sentido subyacente de la sostenibilidad de una organización, la sociedad de la cual esta depende y el mundo natural que proporciona las condiciones materiales para lograr todos los objetivos.(18)

4.5 ISO 45001:2018 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ISO (Organización Internacional de Normalización) es una federación mundial de organismos nacionales de normalización (organismos miembros de ISO). ISO crea (17) , especificaciones, pautas o características que se pueden usar de manera

consistente para garantizar que los materiales, productos, procesos y servicios sean adecuados para su propósito.

ISO 45001: 2018 especifica los requisitos para un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y brinda orientación para su uso, para permitir a las organizaciones proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables al prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, así como mejorar de manera proactiva su desempeño. Esta norma es aplicable a cualquier organización que desee establecer, implementar y mantener un SGSST para mejorar la salud y seguridad ocupacional, donde se logre eliminar y minimizar los riesgos de SST, aprovechar las oportunidades y abordar la gestión de SST; independientemente de del tamaño, tipo y actividades de la organización.

ISO 45001: 2018 ayuda a una organización a lograr los resultados previstos de su sistema de gestión de SST. De acuerdo con la política de SST de la organización, los resultados previstos de un sistema de gestión de SST incluyen:

- a) mejora continua del desempeño de SST;
- b) cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos;
- c) logro de los objetivos de SST.(19)

Cuando la organización aplica medidas para gestionar los riesgos y oportunidades en SST, a través de su SGSST, mejoran su desempeño de la SST. Un SGSST puede ser más eficaz y eficiente cuando toma acciones tempranas para abordar oportunidades de mejora del desempeño de la SST.

Implementar un sistema de gestión de la SST conforme a la presente norma, permite a la organización gestionar sus riesgos de la SST y mejorar el desempeño de la SST. Un SGSST puede ayudar a la organización a cumplir requisitos legales y otros requisitos. (6)

5. OBJETIVOS

- Correlacionar el SGSST según el marco normativo colombiano Decreto 1072:2015 Capítulo 2.2.4.6 e ISO 45001:2018, proponiendo una herramienta que facilite a las organizaciones dirimir sobre los componentes que forman parte de un SGSST basado en cumplimiento de normativas nacionales e internacionales.

5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comprender la estructura del Decreto 1072:2015 Capítulo 2.2.4.6 e ISO 45001:2018 buscando similitudes y diferencias en dichas normas.
- Interpretar los requisitos de ISO 45001: 2018 con respecto al Decreto 1072:2015 Capítulo 2.2.4.6, evidenciando las correlaciones encontradas
- Elaborar una herramienta que relacione los requisitos de cumplimiento del Decreto 1072:2015 Capítulo 2.2.4.6 e ISO 45001:2018.

6. METODOLOGÍA

La metodología a utilizar para este estudio es la monografía, mediante revisión bibliográfica especializada en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia e internacionalmente en la ISO, que se puedan localizar en documentos electrónicos como artículos, libros, normas, bases de datos como, Google académico y paginas oficiales de entidades de normalización; utilizando las siguientes palabras clave, como, Seguridad y Salud en el Trabajo, ISO, Sistema de Gestión; publicados hasta el 2019.

Inicialmente se realizará revisión en las bases de datos priorizando información que contengan las frases completas de búsqueda y las publicaciones más recientes, luego se realizará un rastreo bibliográfico de normatividad colombiana de SST, posteriormente se clasificará la información de acuerdo con la homogeneidad del contenido, es decir la relación encontrada.

La revisión bibliográfica será realizada por las 3 investigadoras que en conjunto discutirán sobre los hallazgos y consolidarán la información objeto de correlación y análisis.

7. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLES
Elaboración anteproyecto Monografía	Noviembre 2018	Carolina Morales, Katherine Murillo, Laura Sofía Vallejo Docente: Carolina Salas Zapata
Presentación anteproyecto a asesor de monografía	Febrero 2019	Carolina Morales, Katherine Murillo, Laura Sofía Vallejo Asesor: Marco Antonio Cruz Duque
Ajustes a la monografía con base en retroalimentación brindada por asesor	Marzo 2019	Carolina Morales, Katherine Murillo, Laura Sofía Vallejo
Búsqueda Bibliográfica	Febrero - abril 2019	Carolina Morales, Katherine Murillo, Laura Sofía Vallejo
Análisis bibliográfico y elaboración de informe o entregable con correlación	Abril - septiembre 2019	Carolina Morales, Katherine Murillo, Laura Sofía Vallejo
Ajustes con base en retroalimentación realizada por asesor	Septiembre – octubre 2019	Carolina Morales, Katherine Murillo, Laura Sofía Vallejo

Asesorías durante el desarrollo y avance de monografía	Febrero – octubre 2019	Carolina Morales, Katherine Murillo, Laura Sofía Vallejo Asesor: Marco Antonio Cruz Duque
--	------------------------	--

8. BIBLIOGRAFÍA

1. Organización internacional del trabajo. Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo [Internet]. 2017 [citado 16 de noviembre de 2018]. Disponible en: http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_591504/lang--es/index.htm
2. Ministerio del trabajo. Fondo de Riesgos Laborales – El Fondo de Riesgos Laborales es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, y sus recursos son administrados en fiducia. [Internet]. [citado 13 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/>
3. Ministerio de salud y protección social. Política de atención integral en salud «Un sistema de salud al servicio de la gente». 2016.
4. OHSAS 18001:2007, Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. AENOR ediciones; 2007.
5. ISO - International Organization for Standardization [Internet]. ISO. [citado 18 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://www.iso.org/cms/render/live/en/sites/isoorg/home.html>
6. Norma internacional ISO 45001/2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo- Requisitos en orientación para su uso. Secretaría central de ISO en Ginebra, Suiza; 2018.
7. Organization IL. Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001) [Internet]. 2001 [citado 18 de mayo de 2019]. Disponible en: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221116344_EN/lang--en/index.htm
8. Ministerio del trabajo. Decreto 1443 de 31 julio 2014. 2014.
9. Ministerio del trabajo. Decreto número 1072 de 26 de mayo 2015. 2015.
10. Consejo Andino De Ministros De Relaciones Exteriores. Decisión 584, sustitución de la decisión 547, instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. 2004.
11. Comunidad Andina De Naciones. Resolución 957, Reglamento del instrumento Andino de Seguridad y salud en el Trabajo. 2006.
12. Ministerio de hacienda y crédito, Ministerio de trabajo y seguridad social. Decreto 1295 de 1994, Diario Oficial nº 41.405, Organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. 1994.
13. Ministerio de Protección Social. Decreto número 2923 de 2011, Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales. 2011.
14. Ministerio de trabajo y seguridad social. Resolución número 0312 de 2018,

Estandares Minimos del Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2019.

15. Gil, A.M.; Barcellos, L. Los desafios para la sostenibilidad empresarial del siglo XXI. Revista Galega de Economia, Vol 20; 2011.

16. Andía Valencia W. La responsabilidad social: análisis del enfoque de ISO 26000. Ind Data [Internet]. 2015 [citado 25 de mayo de 2019];18(2). Disponible en: <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=81643819008>

17. Norma internacional ISO 31000/2018 Gestion del Riesgo. Secretaria central de ISO en Ginebra, Suiza; 2018.

18. O'BRIEN S. ISO 31000 VERSION 2018. XII foro internacional de calidad; 2018 ago 29; Cartagena.

19. Standards [Internet]. ISO. [citado 18 de octubre de 2019]. Disponible en: <http://www.iso.org/cms/render/live/en/sites/isoorg/home/standards.html>

9. ANEXOS

9.1 CORRELACIÓN ENTRE EL SGSST DECRETO 1072:2015 CAPITULO 2.2.4.6 E ISO 45001:2018

GUÍA CORRELACIÓN DECRETO 1072/2015 CAPITULO 2.2.4.6 E ISO 45001:2018

INTRODUCCIÓN

En el presente documento se desarrollará la correlación entre el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072/2015 en su Capítulo 2.2.4.6: Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia y la Norma internacional ISO 45001:2018: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo-Requisitos de orientación para su uso. El propósito de esta correlación es darle herramientas de entendimiento a empresas medianas y pequeñas que estén interesadas en desarrollar su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta la normatividad de obligatorio cumplimiento en Colombia, bajo la estructura ISO 45001:2018; ya que con esta iniciativa dichas empresas obtendrían beneficios de desarrollo empresarial en relación con diferentes países, aplicando y licitando sus servicios producto de la certificación en este sistema. Adicional a esto, el empresario contaría con un sistema eficiente, practico y con estructura que soporta el cumplimiento del propósito del SGSST.

RECOMENDACIONES DE USO

A continuación encontrarás los 10 componentes de la estructura ISO 45001:2018; en cada componente se presenta un cuadro comparativo con el Decreto 1072:2015; para efectos de lectura, en la primera columna se encuentra la estructura de la norma internacional y en la siguiente columna se muestra la correlación con el Decreto Colombiano.

En el componente de términos y definiciones se encuentra las definiciones de los diferentes conceptos que estarán presentes en el desarrollo de la correlación.

NA: Se refiere a que el componente correlacionado con el Decreto 1072:2015 Capítulo 2.2.4.6 "No Aplica"

No existe correlación: Se refiere que el componente objeto de correlación, no se encuentra en el Decreto 1072:2015.

Nota: Descripción aclaratoria de algunos componentes que no se muestran de manera explícita en la correlación y ayudarán a la lectura del mismo.

Recomendación: Sugerencias que ayudan al lector a comprender la aplicación del SGSST en términos de la ISO 45001:2015.

ISO 45001:2018	DECRETO 1072:2015 CAPITULO 2.2.4.6
1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN	
<p>Define requisitos de un SGSST y proporciona orientación para su uso.</p> <p>Es aplicable a cualquier organización para establecer, implementar y mantener un SGSST para mejorar la seguridad y salud en el trabajo, eliminar los peligros y minimizar los riesgos, aprovechar las oportunidades en SST y abordar las no conformidades del SGSST.</p> <p>Es aplicable a cualquier organización sin importar su tamaño, tipo y actividades.</p>	<p>2.2.4.6.1 Objeto y campo de aplicación, tiene como objeto definir directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que deben de ser aplicadas para todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativa, 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.</p>
<p>Este documento ayuda en una organización a alcanzar los resultados previstos de un SGSST. En coherencia con la Política los resultados previstos del SGSST, incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La mejora continua del desempeño de SST b) Cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos c) El logro de los objetivos de la SST. 	<p style="text-align: center;">NA</p>
2. REFERENCIAS NORMATIVAS	<p style="text-align: center;">NA</p>

ISO 45001:2018	DECRETO 1072:2015 CAPITULO 2.2.4.6
3. TERMINOS Y DEFINICIONES	
<p>3.36 Acción Correctiva: Acción para eliminar una causa de una no conformidad un incidente y prevenir que vuelva a ocurrir.</p>	<p>Artículo 2.2.4.6.2 Definiciones</p> <p>1. Acción Correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.</p> <p>Recomendación: Se sugiere adoptar como situación no deseable, cualquier desviación del SGSST, como, por ejemplo, incidentes, accidentes enfermedades laborales, emergencias, resultados de inspecciones, de auditorías, de indicadores, revisión por la dirección, entre otros.</p>
<p>3.12 Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una organización</p>	<p>6. Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.</p> <p>Nota interpretativa: asimilar "organización" al igual que "empresa".</p>
<p>3.6 Lugar de trabajo: Lugar bajo el control de la organización, donde una persona necesita estar o ir por razones de trabajo.</p>	<p>9. 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.</p> <p>Nota: A pesar de que el termino no es igual, estos presentan correlación con el contexto en el SGSST</p>
<p>3.13 Eficacia: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.</p>	<p>15. Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.</p> <p>Nota: Este término comparado con ISO 45001:2018 no especifica las actividades que son planificadas, sin embargo, se evidencia correlación.</p>

3. TERMINOS Y DEFINICIONES

<p>3.9 Requisitos legales y otros requisitos: Requisitos legales que una organización tiene que cumplir y otros requisitos que una organización tiene que cumplir o que elige cumplir</p>	<p>33. Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.</p> <p>Recomendación: Se sugiere que en la matriz legal adicional de los requisitos definidos por la normatividad vigente en Colombia, se incluyan otros requisitos de cumplimiento elegidos por la empresa, por ejemplo; convenciones sindicales, requisitos de casas matriz, contratantes.</p> <p>Nota: en caso de considerar requisitos más allá de los establecidos de manera legal, estos no podrán ir en contraposición de la legislación vigente en Colombia.</p>
<p>3.37 Mejora continua: Actividad recurrente para mejorar el desempeño</p>	<p>25. 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.</p> <p>Nota: para fines prácticos en el ejercicio de entendimiento correlativo, se entiende igual.</p>
<p>3.34 No conformidad: Incumplimiento de un requisito</p>	<p>26. No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.</p> <p>Nota: para fines prácticos en el ejercicio de entendimiento correlativo, se entiende igual.</p>

3. TERMINOS Y DEFINICIONES

<p>3.19 Peligro: Fuente con un potencial para causar lesiones y deterioro de la salud</p>	<p>27. Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.</p> <p>Nota: En esta definición no se evidencia una correlación completa entre ambas referencias normativas, dado que, en la ISO 45001:2018 no se incluye consecuencias en daños a equipos o instalaciones y los actos como fuente de peligro. Para fines de aplicación, se recomienda usar la aplicabilidad de la definición establecida en el SGSST de connotaciones legales.</p>
<p>3.14 Política: Intenciones y direcciones de una organización, como lo expresa formalmente su alta dirección</p> <p>3.15 Política de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Política para prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores, y para proporcionar lugar de trabajo seguros y saludables.</p>	<p>28. 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.</p> <p>Nota: para fines prácticos en el ejercicio de entendimiento correlativo, se entiende igual.</p>
<p>3.24 Información documentada: Información que una organización tiene que controlar y mantener y el medio que la contiene.</p>	<p>No existe correlación.</p> <p>Nota: es de aclarar que la terminología del SGSST con connotaciones legales no corresponde a este aspecto, dado que corresponde a las definiciones usadas en los sistemas de gestión antes de la alineación con la estructura de alto nivel y la actualización de referencias de la ISO.</p>

3. TERMINOS Y DEFINICIONES

3.21 Riesgo para la SST: Combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosas relacionadas con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que puedan causar los eventos o exposiciones

34. 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 estos.

Nota: Tanto el termino de riesgo como oportunidad no están plasmados en el Decreto 1072/2015.

Recomendación: Teniendo en cuenta que la ISO 45001:2018; se incluyen términos como riesgo y oportunidad en el contexto del SGSST, se sugiere incluirlos en la planeación.

Nota:

Ciclo PHVA: El concepto no se encuentra en el apartado de las definiciones de la norma ISO 45001:2018, sin embargo, en el numeral 0,4 establece el Ciclo PHVA y se correlaciona con este numeral.

Los conceptos descritos en el apartado de definiciones del Decreto 1072/2015, que no se encuentran en el mismo apartado de la ISO 45001:2019 son los siguientes:

-Riesgo: Este término para el Decretos 1072:2015, es la "combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos", mientras que para la norma ISO 31001 adoptada por la ISO 45001:2018, este término se refiere al efecto sobre la incertidumbre, entendiéndose incertidumbre en el SGSST sobre los objetivos del mismo.

- Valoración del riesgo: Según la ISO 31001, adoptada por la ISO 45001:2018, este término está asociado a la identificación, análisis y evaluación del riesgo; mientras que en el Decreto 1072:2015, este término sólo está asociado a la emisión de un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado; este último está incluido en las etapas de "valoración del riesgo" de la ISO 31001, llamada evaluación del riesgo.

-Acción de mejora: Según el Decreto

1072:2015, son todas aquellas acciones tendientes a mejorar el desempeño del SGSST. Este término no se define en la ISO 45001.

-Acción preventiva: Según el Decreto 1072:2015, son todas las actividades que realice la organización para mitigar las causas de las posibles no conformidades. Este término no se define en la ISO 45001.

-Actividad rutinaria y no rutinaria: Según el Decreto 1072:2015, se interpretan como las actividades que hacen parte normal o no de la operación y su frecuencia de ejecución. Este término no se define en la ISO 45001.

-Amenaza: Según el Decreto 1072:2015, se refiere a el 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. Este término no se define en la ISO 45001.

-Auto reporte de las condiciones de trabajo y salud: Según el Decreto 1072:2015, es el 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. Este término no se define en la ISO 45001.

-Condiciones de Salud: Según el Decreto 1072:2015, es 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. Este término no se define en la ISO 45001:2018; sin embargo, existe el termino lesión y deterioro de la salud, que es el efecto adverso de la condición física, mental o cognitiva de la persona y que no está asociada al propósito que describe la normativa colombiana.

-Condiciones y medio ambiente de trabajo: Según el Decreto 1072:2015, son aquellos elementos, agentes o factores que tienen

	<p>influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Este término no se define en la ISO 45001.</p> <p>-Descripción Sociodemográfica: Según el Decreto 1072:2015, es el 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. Este término no se define en la ISO 45001.</p> <p>-Efectividad: Según el Decreto 1072:2015, es el logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia. Este término no se define en la ISO 45001.</p> <p>Eficiencia: Según el Decreto 1072:2015, es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. Este término no se define en la ISO 45001.</p> <p>-Emergencia: Según el Decreto 1072:2015, es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, 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. Este término no se define en la ISO 45001.</p> <p>-Evaluación del riesgo: Este concepto está definido en la ISO 31001, adoptada por la ISO 45001:2018, sin embargo, no se correlaciona con el Decreto 1072:2015; dado que para para ISO este término es la comparación de los resultados del análisis de riesgo con los criterios de riesgo para determinar su magnitud y su tolerancia, mientras que en la normatividad colombiana, este término determinar el nivel de riesgo asociado a el nivel de probabilidad y el nivel de severidad.</p> <p>-Evento catastrófico: Según el Decreto 1072:2015, es el acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el</p>
--	--

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. Este término no se define en la ISO 45001.

-Identificación de peligros: Según el Decreto 1072/2015, es el proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. Este término no se define en la ISO 45001.

-Matriz legal: Según el Decreto 1072/2015, Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa. Este término no se define en la ISO 45001.

-Rendición de cuentas: Según el Decreto 1072/2015, es el mecanismo de información sobre el desempeño. Este término no se define en la ISO 45001.

Revisión Proactiva y Reactiva: Según el Decreto 1072/2015, iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas-correctivas y acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad respectivamente. Este término no se define en la ISO 45001.

-Vigilancia de la salud en el trabajo o Vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Según el Decreto 1072/2015, la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. Este término no se define en la ISO 45001.

Recomendación: Se sugiere que los indicadores de Estructura, proceso y resultado; estén formulados con el fin de medir el desempeño del SGSST, como lo establece la ISO 45001:2018

4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

4.1 Compensación de la organización y de su contexto

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 en su SGSST.

Se puede considerar como contexto interno, Artículo 2.2.4.6.16 Numeral 3; indica que en la evaluación inicial de SGSST se debe incluir la identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa.

Recomendación: Es una buena práctica de gestión considerar todos los aspectos internos y externos que puedan incidir en el diseño, implementación y mejora del sistema, se puede contar como herramienta la evaluación inicial del SGSST en la cual se pueden detectar estas consideraciones.

Nota: las normas con estructura de alto Nivel cuentan con elementos comunes orientados a una planificación a partir de las posibles fuentes de riesgos determinadas desde el contexto.

4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y otras partes interesadas.

La organización debe determinar:

- Las otras partes interesadas, además de los trabajadores, que son pertinentes en la SST
- Las necesidades y expectativas pertinentes de los trabajadores y de otras partes interesadas
- Cuales de estas necesidades y expectativas son, o podrían convertirse, en requisitos legales y otros requisitos.

Artículo 2.2.4.6.8 obligaciones del empleador numeral 5; determina el alcance de la política del SGSST

Artículo 2.2.4.6.1 Objeto y campo de aplicación, tiene como objeto definir directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que deben de ser aplicadas para todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativa, 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.

Nota: La ISO 45001:2018 permite a la organización definir el alcance que tendrá el SGSST, sin embargo, para el caso de Colombia, la norma exige que el SGSST tenga alcance a toda la organización.

4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

4.3 Determinación del alcance del Sistema de Gestión de la SST

Cuando se determine el alcance, la organización debe considerar:

- a) Considerar las cuestiones internas y externas
- b) Tener en cuenta los requisitos indicado en apartado 4.2
- c) Tener en cuenta las actividades relacionadas con el trabajo, planificadas o realizadas

El SGSST debe incluir las actividades, los productos y servicios, bajo el control o la influencia de la organización que pueden tener un impacto en el desempeño de la SST de la organización

Artículo 2.2.4.6.8 obligaciones del empleador numeral 5; determina el alcance de la política del SGSST

Artículo 2.2.4.6.1 Objeto y campo de aplicación, tiene como objeto definir directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que deben de ser aplicadas para todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativa, 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.

Nota 1: si bien, el independiente no se incluye de manera directa, si es altamente conveniente hacerle la gestión en lo correspondiente como contratista de la organización.

Nota 2: La ISO 45001:2018 permite a la organización definir el alcance que tendrá el SGSST, sin embargo, para el caso de Colombia, la norma exige que el SGSST tenga alcance a toda la organización.

Nota 3: Los visitantes se deben considerar como parte interesada estos se mencionan en el artículo 2.2.4.6.25

4.4 Sistema de Gestión de la SST

La organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un SGSST, incluido los procesos necesarios y sus interacciones de acuerdo con los requisitos de este documento.

Artículo 2.2.4.6.4 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo; El SGSST debe ser implementado por el empleador para garantizar la aplicación, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y medio ambiente.

Artículo 2.2.4.6.34 Mejora Continua, establece que el empleador debe definir directrices y recursos necesarios para la mejora continua del SGSST

Nota: En el vocabulario de las normas de tipo ISO, se mencionan las palabras establecer,

	<p>implementar, mantener y mejorar, en nuestro SGSST usamos: Diseñar la cual se relaciona con el termino establecer. Administrar y ejecutar con el termino implementar. Mantener y mejorar no se encuentran de manera explícita en la estructura del capítulo 2,2,4,6 del decreto 1072 de 2015.</p>
--	---

5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

5.1 Liderazgo y compromiso

La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al SGSST:

- 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
- b) Asegurándose que se establezcan en la política y objetivos de SST y sean compatibles con la dirección estratégica de la organización
- c) Asegurándose de la integración de los requisitos del sistema de gestión de SST en procesos del negocio de la organización.
- d) Asegurándose de que los recursos necesarios para establecer, implementar y mantener y mejorar el SGSST estén disponibles
- e) Comunicando la importancia de una gestión de la SST eficaz y conforme con los requisitos del SGSST
- f) Asegurándose de que el SGSST alcance los resultados previstos
- g) dirigiendo y apoyando a las personas, para contribuir a la eficacia del SGSST
- h) asegurando y promoviendo la mejora continua
- i) Apoyando otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo aplicado a sus áreas de responsabilidad
- j) Desarrollando, liderando y promoviendo una cultura en la organización que apoye los

Artículo 2.2.4.6.8; obligaciones de los empleadores; en este apartado abarca el compromiso y liderazgo de los empleadores frente al SGSST.

Nota: A continuación, se comparten algunos elementos que no tienen correlación directa; Cabe destacar que para Colombia el liderazgo en el SGSST es de obligatorio cumplimiento. Adicional la cultura no está explícitamente descrita como estrategia para cumplir los objetivos.

En este artículo no se define de forma clara como obligación del empleador la mejora continua, sin embargo, para facilitar el entendimiento de la correlación este se encuentra inmerso en otros componentes del Decreto 1072:2015 Capítulo 6.

Recomendación: Dado que en este apartado no especifica evitar represarías a trabajadores por reportes de seguridad, se sugiere crear estrategias que incentiven el reporte de condiciones de seguridad y/o desviaciones del SGSST.

Artículo 2.2.4.6.10 Responsabilidades de los trabajadores, determina las responsabilidades del trabajador en el SGSST.

<p>resultados previstos del SGSST</p> <p>k) Protegiendo a los trabajadores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y oportunidades</p> <p>l) Asegurándose de que la organización establezca e implemente procesos para la consulta y la participación de los trabajadores.</p> <p>m) Apoyando el establecimiento y funcionamiento de comités de seguridad y salud</p>	
<p>5.2 Política de la SST</p> <p>La alta dirección debe establecer, implementar y mantener una política de SST que:</p> <p>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, a la naturaleza de sus riesgos y sus oportunidades para SST</p> <p>b) Proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de la SST</p> <p>c) Compromiso para cumplir los requisitos legales y otros requisitos</p> <p>d) Compromiso para eliminar los peligros y reducir los riesgos para SST</p> <p>e) Compromiso para la mejora continua del SGSST</p> <p>f) Compromiso para la consulta y la participación de los trabajadores</p> <p>La política debe:</p> <p>Estar disponible como información documentada</p> <p>Comunicarse dentro de la organización</p> <p>Estar disponible para las partes interesadas</p> <p>Ser pertinente y apropiada</p>	<p>Artículo 2.2.4.6.5 Política de SST, establece que el empleador debe definir una política de SST, se evidencia directa correlación</p> <p>Artículo 2.2.4.6.6 Requisitos de la política de SST; establecen el cumplimiento de los requisitos.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.7 Objetivos de la política de SST; establecen los compromisos que debe tener la política de SST</p> <p>Artículo 2.2.4.6.8 numerales 5, 6 y 7 ; los cuales indican el alcance, los requisitos mínimos aplicados a la política del SGSST y sus objetivos.</p> <p>Nota: Cabe destacar que en Colombia se exige que la política este firmada por el representante legal y revisada como mínimo una vez al año.</p>

5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

5.3 Roles, responsabilidades y autoridad de la organización

La alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes dentro del SGSST se asignen y comuniquen a todos los niveles dentro de la organización, y se mantengan como información documentada. Los trabajadores en cada nivel de la organización deben asumir la responsabilidad de aquellos aspectos del SGSST sobre los que tenga control.

La alta dirección debe asignar responsabilidad y autoridad para:

- a) asegurarse de que el SGSST es conforme con los requisitos
- b) informar a la alta dirección sobre el desempeño del SGSST

Artículo 2.2.4.6.8 Obligaciones del empleador, numerales 2, 3 y 5; los cuales establecen, la asignación de responsabilidades de SST a todos los niveles de la organización, rendición de cuentas por parte de la persona o personas delegadas y cumplimiento de requisitos normativos, respectivamente. Se evidencia que existe correlación directa.

Nota: En este artículo se exige que la rendición de cuentas se hará como mínimo una vez al año.

5.4 Consulta y participación de los trabajadores

La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la consulta y participación de los trabajadores a todos los niveles y funciones aplicables, la planificación, la implementación, la evaluación del desempeño y las acciones para la mejora del SGSST.

La organización debe:

- a) Proporcionar los mecanismos, el tiempo, la formación y los recursos necesarios para la consulta y la participación
- b) Proporcionar el acceso oportuno a información clara, comprensible y pertinente sobre el SGSST
- c) Determinar y eliminar los obstáculos o barreras a la participación y minimizar aquellas que no puedan eliminarse
- d) Enfatizar la consulta de los trabajadores no directivos sobre lo siguiente:

- 1- la determinación de las necesidades y

Artículo 2.2.4.6.16 Evaluación inicial del SGSST, Parágrafo 3; Indica que el empleador debe facilitar mecanismos de auto reporte de condiciones de seguridad o de salud por parte de trabajadores y contratistas; así se cuenta con uno del insumo de identificación de necesidades y expectativas de partes interesadas.

Artículo 2.2.4.6.10 Responsabilidades de los trabajadores, numeral 4, informar al empleador acerca de peligros y riesgos en su sitio de trabajo

Artículo 2.2.4.6.14 Comunicación, la cual describe los mecanismos de comunicación eficaces para dar a conocer el SGSST, para responder adecuadamente a comunicaciones internas y externas de SST y disponer de canales que permitan la participación de los trabajadores.

Artículo 2.2.4.6.28 Contratación, numeral 2, 4 y 5; describe procurar canales de SST, informar sobre peligros y riesgos y como controlarlos, instruir sobre el deber de informar acerca de los presuntos accidentes de trabajo y

<p>expectativas de las partes interesadas</p> <p>2-el establecimiento de la política de la SST</p> <p>3-la asignación de roles, responsabilidades y autoridades de la organización, según sea aplicable</p> <p>4-la determinación de como cumplir los requisitos legales y otros requisitos</p> <p>5-el establecimiento de los objetivos de la SST y la planificación para lograrlos</p> <p>6-la determinación de los controles aplicables para la contratación externa, las compras y los contratistas</p> <p>7-la determinación de que necesita seguimiento, medición y evaluación</p> <p>8-la planificación, el establecimiento, la implementación y el mantenimiento de programas de auditoria</p> <p>9-el aseguramiento de la mejora continua</p> <p>e) Enfatizar la participan de los trabajadores no directivos sobre:</p> <p>1-la determinación de los mecanismos para su consulta y participación</p> <p>2-la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos y oportunidades</p> <p>3-la determinación de las acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST</p> <p>4-la determinación de los requisitos de competencia, las necesidades de formación, la formación y la evaluación de la formación</p> <p>5-la determinación de que información se necesita comunicar y cómo hacerlo</p> <p>6-la determinación de medidas de control y su implementación y uso eficaces</p> <p>7-la investigación de los incidentes y no conformidades y la determinación de las acciones correctivas.</p>	<p>Enfermedades laborales, para que la organización desarrolle acciones correctivas y preventivas.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.32 Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. numeral 2, Informar resultados a los trabajadores sobre las causas identificadas en las investigaciones de incidentes y accidente para que participen directamente en las acciones correctivas, preventivas y de mejora.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.25 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias numeral 9, informar capacitar y entrenar a todos los trabajadores para actuar y proteger su salud ante una emergencia.</p> <p>2.2.4.6.11 Capacitación en seguridad y salud en el trabajo; a través de este mecanismo se garantiza la participación de los trabajadores.</p> <p>2.2.4.6.8 Obligaciones del empleador, numeral 4, describe la definición de recursos para la implementación del SGSST, en este incluye procesos de participación de los trabajadores. Numeral 9, que establece la participación de trabajadores en la ejecución de la política. Numeral 2, el cual establece la asignación de responsabilidades de SST a todos los niveles de la organización. Numeral 5, determina el cumplimiento de requisitos normativos aplicables. Numeral 7, determina el desarrollo de un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos</p>
--	--

6. PLANIFICACIÓN

6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades

6.1.1 Generalidades

Al planificar el SGSST, la organización debe considerar el contexto, los requisitos de partes interesadas y el alcance de su SGSST y determinar los riesgos y oportunidades que es necesario abordar con el fin de:

- a) asegurar que el SGSST pueda alcanzar sus resultados previstos
- b) prevenir o reducir efectos no deseados
- c) lograr la mejora continua

Al determinar los riesgos y oportunidades para el SGSST y sus resultados previstos que es necesario abordar la organización debe tener en cuenta:

- los peligros
- los riesgos para SST y otros riesgos
- las oportunidades para SST y otras oportunidades
- los requisitos legales y otros requisitos

La organización, en sus procesos de planificación, debe determinar y evaluar los riesgos y oportunidades que son pertinentes para los resultados previstos del SGSST asociados con los cambios en la organización, sus procesos, o el SGSST.

Artículo 2.2.4.6.16 Evaluación inicial del SGSS; el cual identifica prioridades del SGSST, la empresa, su entorno y normatividad vigente.
Artículo 2.2.4.6.17 Planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; el cual tiene presente el cumplimiento de la legislación, el fortalecimiento de componentes (política, objetivos, planificación, aplicación, evaluación inicial, auditoría y mejora), mejoramiento continuo, plan de trabajo y recursos.

Nota: Cabe destacar que en la normatividad colombiana se exige que el plan de trabajo anual este firmado por el empleador.

6. PLANIFICACIÓN

6.1.2 Identificación de peligros y evaluación de riesgos y oportunidades**6.1.2.1 Identificación de peligros**

La organización debe establecer, implementar y mantener procesos de identificación continua y proactiva e los peligros. Los procesos deben tener en cuenta, pero no limitarse a:

a) cómo se organiza el trabajo, los factores sociales, el liderazgo y la cultura de la organización

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-como se realiza el trabajo

c) los incidentes pasados pertinentes internos o externos a la organización, incluyendo emergencias, y sus causas

d) las situaciones de emergencia potenciales

e) las personas, incluyendo la consideración de:

1-aquellas con acceso al lugar de trabajo y sus actividades, incluyendo trabajadores, contratistas, visitantes y otras personas
2-aquellas 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 esta bajo el control directo de la organización
f) otras cuestiones, incluyendo la consideración de:

1- el diseño de las áreas de trabajo, los procesos, las instalaciones, la maquinaria/equipos, los procedimientos

Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos; implementación de metodologías que cuenten con alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Nota: Se debe tener en cuenta que para la normatividad colombiana se realiza identificación, evaluación y valoración de los riesgos, mientras que en al ISO 45001:2018, se realiza identificación de peligros y evaluación de riesgos, en este se incluye evaluación y valoración.

Para el marco normativo colombiano, cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición, adicional la identificación de peligros y evaluación de riesgos debe estar actualizado mínimo de manera anual.

<p>operativos y la organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las necesidades y capacidades de los trabajadores involucrados</p> <p>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</p> <p>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 del trabajo</p> <p>g) los cambios reales o propuestos en la organización, operaciones, procesos, actividades y el SGSST</p> <p>h) los cambios en el conocimiento y la información sobre los peligros.</p>	
---	--

ISO 45001:2018	DECRETO 1072:2015 CAPITULO 2.2.4.6
6. PLANIFICACIÓN	
<p>6.1.2.2 Evaluación de los riesgos para la SST y otros riesgos para el SGSST</p> <p>La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para:</p> <p>a) evaluar los riesgos para la SST a partir de los peligros identificados, teniendo en cuenta la eficacia de los controles existentes</p> <p>b) determinar y evaluar los otros riesgos relacionados con el establecimiento, implementación, operación y mantenimiento del sistema de gestión de la SST</p> <p>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.</p>	<p>No hay correlación</p> <p>Recomendación: Se sugiere que en la etapa de Identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos, se incluyan otros riesgos para el SGSST.</p>
<p>6.1.2.3 Evaluación de las oportunidades para la SST y otras oportunidades para el SGSST</p> <p>La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para evaluar:</p> <p>a) Las oportunidades para la SST que permiten mejorar el desempeño de la SST, teniendo en cuenta los cambios planificados en la organización, sus políticas, sus procesos o sus actividades y;</p> <p>1- las oportunidades para adaptar el trabajo, la organización del trabajo y el ambiente de trabajo a los trabajadores</p> <p>2- las oportunidades de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST</p> <p>b) otras oportunidades para mejorar el SGSST.</p>	<p>No hay correlación</p> <p>Recomendación: Se sugiere que en la etapa de Identificación de peligros evaluación y valoración de los riesgos, se incluyan oportunidades para el SGSST.</p>

6. PLANIFICACIÓN

6.1.3 Determinación de los requisitos legales y otros requisitos

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
- b) determinar cómo estos requisitos legales y otros requisitos aplican a la organización y que necesita comunicarse
- c) tener en cuenta estos requisitos legales y otros requisitos al establecer, implementar y mantener y mejorar de manera continua su sistema de gestión de la SST.

Este apartado no se encuentra descrito en un artículo específico del Decreto 1072:2015, sin embargo, a continuación se relacionan algunos componentes que la contienen:

Artículo 2.2.4.6.16 Evaluación inicial del SGSS, incluye aspectos como la identificación de normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales

Artículo 2.2.4.6.26 Gestion del cambio; el cual indica que se debe evaluar el impacto de los cambios externos como los cambios en la legislación vigente.

Artículo 2.2.4.6.34 Mejora Continua; describe que se debe considerar los cambios de legislación que apliquen a la empresa

Artículo 2.2.4.6.8 Obligaciones del empleador; en numeral 5, el cual describe que el empleador debe cumplir con requisitos normativos aplicables

Artículo 2.2.4.6.7 Objetivos de la política de SST, en el numeral 3, indica el compromiso plasmado en la política de cumplir con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Artículo 2.2.4.6.12 Documentación; numeral 15, establece que el empleador debe contar actualizado documentos como la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de riesgos que le aplican a la empresa.

Artículo 2.2.4.6.31 Revisión por la alta dirección, numeral 13, la revisión por la alta dirección deberá permitir evidenciar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

6. PLANIFICACIÓN

6.1.4 Planificaciones de acciones

La organización debe planificar

a) las acciones para:

- 1- abordar estos riesgos y oportunidades
- 2- abordar los requisitos legales y otros requisitos
- 3- prepararse y responder ante situaciones de emergencia

b) la manera de:

- 1- integrar e implementar las acciones en sus procesos del SGSST en otros procesos del negocio
- 2- evaluar la eficacia de estas acciones

La organización debe tener en cuenta la jerarquía de los controles y las salidas del SGSST cuando planifique la toma de acciones

Al planificar sus acciones la organización debe considerar las mejores prácticas, las opciones tecnológicas y los requisitos financieros, operacionales y de negocio.

Artículo 2.2.4.6.23 Gestión de peligros y riesgos; adopción de métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos.

Artículo 2.2.4.6.24 Medidas de prevención y control; se deben adaptar teniendo en cuenta un esquema de jerarquización de controles.

Artículo 2.2.4.6.25 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias, este establece que el empleador deberá implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias con cobertura a todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independiente de su forma de contratación.

Artículo 2.2.4.6.17 Planificación, numeral 2.5, establece que se deben definir los recursos humanos, técnicos y otra índole para la implementación del SGSST

Recomendación: Sí bien en el marco normativo colombiano no se especifica la identificación de oportunidades, se sugiere a través de mejora continua incluir en la planificación de acciones, la identificación de oportunidades de mejora como lo describe el Artículo 2.2.4.6.34 Mejora continua, numeral 2, describe que se debe incluir en la identificación de oportunidades de mejora, los resultados de la intervención de los peligros y riesgos.

6. PLANIFICACIÓN

6.2 Objetivos de la SST y planificación para lograrlo**6.2.1 Objetivos de la SST**

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 (Ver 10.3)

Los objetivos de la SST deben:

- a) Ser coherentes con la política de la SST
- b) ser medibles (si es posible) o evaluables en términos de desempeño
- c) tener en cuenta:
 - 1- los requisitos aplicables
 - 2- los resultados de la evaluación de los riesgos y oportunidades
 - 3- los resultados de la consulta con los trabajadores y cuando existan, con los representantes de los trabajadores
- d) ser objeto de seguimiento
- e) comunicarse
- f) actualizarse, según sea apropiado

Artículo 2.2.4.6.18 Objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen. Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

1. Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento;
2. Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa;
3. Ser coherentes con el de plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas;
4. Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;
5. Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores; y
6. Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.

6. PLANIFICACIÓN

6.2.2 Planificación para lograr los objetivos de la SST

Al planificar como lograr sus objetivos de la SST, la organización debe determinar:

- qué se va a hacer
- qué recursos se requerirán
- quién será responsable
- cuándo se finalizará
- cómo se evaluarán los resultados, incluyendo los indicadores de seguimiento
- cómo se integrarán las acciones para lograr los objetivos de la SST en los procesos de negocio de la organización.

La organización debe mantener y conservar información documentada sobre los objetivos de la SST y los planes para lograrlos.

Artículo 2.2.4.6.17 Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo,

El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito. La planificación debe aportar a:

- 1.1. El cumplimiento con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- 1.2. El fortalecimiento de cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora) del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa; y,
- 1.3. El mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

2. La planificación debe permitir entre otros, lo siguiente:

- 2.1. Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa;
- 2.2. Definir objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST medibles y cuantificables, acorde con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo definida en la empresa;
- 2.3. Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios;
- 2.4. Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y,
- 2.5. Definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la

	implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
--	---

7. APOYO

7.1

Recursos

La organización debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la SST.

Artículo 2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores, numeral 4, Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

7.2

Competencia

La organización debe:

- a) determinar la competencia necesaria de los trabajadores que afecta o puede afectar a su desempeño de la SST
- b) asegurarse de que los trabajadores sean competentes (incluyendo la capacidad de identificar los peligros), basándose en la educación, formación o experiencia apropiadas
- c) cuando sea aplicable, tomar acciones para adquirir y mantener la competencia necesaria y evaluar la eficacia de las acciones tomadas
- d) conservar la información documentada apropiada, como evidencia de la competencia.

Artículo 2.2.4.6.11 Capacitación en seguridad y salud en el trabajo

El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

Recomendación: Para efectos de interpretación cabe destacar que la capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST, descrita por el decreto 1072:2015; hace referencia al conocimiento, habilidad y experiencia (conocimiento y práctica) que es compatible con la competencia definida por la ISO 45001

	<p>Nota: La normatividad colombiana exige que la determinación de competencias, concienciación y capacitación debe ser revisado una vez al año con el fin de identificar acciones de mejora.</p>
<p>7.3 Toma de conciencia</p> <p>Los trabajadores deben ser sensibilizados sobre y tomar conciencia de:</p> <p>a) la política de la SST y los objetivos de la SST b) su contribución a la eficacia del sistema de gestión de la SST, incluidos los beneficios de una mejora del desempeño de la SST c) las implicaciones y las consecuencias potenciales de no cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST d) los incidentes, y los resultados de investigaciones, que sean pertinentes para ellos e) los peligros, los riesgos para la SST y las acciones determinadas, que sean pertinentes para ellos f) la capacidad de alejarse de situaciones de trabajo que consideren que presentan peligro inminente y serio para su vida o salud, así como la disposiciones para protegerles de las consecuencias indebidas de hacerlo.</p>	<p>No existe correlación</p> <p>Nota: En el Decreto 1072:2015, no existe correlación con toma de conciencia de la ISO 45001:2018; sin embargo, en el Artículo 2.2.4.6.11 Capacitación en seguridad y salud en el trabajo, indica que el empleador debe mantener disposiciones para que los trabajadores cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Este aspecto consideramos es más coercitivo que con el fin de generar cultura en SST.</p>

ISO 45001:2018		DECRETO 1072:2015 CAPITULO 2.2.4.6
7. APOYO		
7.4.2	Comunicación interna	
La organización debe:		
<p>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</p> <p>b) asegurarse de que sus procesos de comunicación permitan a los trabajadores contribuir a la mejora continua.</p>		<p>Nota: para efectos interpretativos el componente de comunicación interna establecida por la ISO 45001:2018, se encuentra inmersa en el Artículo 2.2.4.6.14 Comunicación</p>
7.4.3	Comunicación externa	
<p>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.</p>		<p>Artículo 2.2.4.6.37 transición, parágrafo 2 asesoría y asistencia técnica por parte de ARL para la implementación del SG-SST</p> <p>Nota: para efectos interpretativos el componente de comunicación externa establecida por la ISO 45001:2018, se encuentra inmersa en el Artículo 2.2.4.6.14 Comunicación</p>

7. APOYO

7.5 Información documentada

7.5.1 Generalidades

El sistema de gestión de la SST de la organización debe incluir:

- a) la información documentada requerida por este documento
- b) la información documentada que la organización determina como necesaria para la eficacia del sistema de gestión de la SST.

Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador;
2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST;
3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos;
4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;
5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;
7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;
9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus

	<p>reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;</p> <p>11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;</p> <p>12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;</p> <p>13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos. En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos;</p> <p>14. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas;</p> <p>15. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y</p> <p>16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.</p>
--	--

ISO 45001:2018	DECRETO 1072:2015 CAPITULO 2.2.4.6
7. APOYO	
<p>7.5.2 Creación y Actualización</p> <p>Al crear y actualizar la información documentada, la organización debe asegurar de que lo siguiente sea apropiado:</p> <p>a) la identificación y descripción (por ejemplo, título, fecha, autor o número de referencia) b) el formato (por ejemplo, idioma, versión del software, gráficos) y los medios de soporte (por ejemplo, papel, electrónico) c) la revisión y aprobación con respecto a la conveniencia y adecuación</p>	<p>Artículo 2.2.4.6.12 Documentación; Parágrafo 1 establece que los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía o una combinación de estos en custodia del responsable del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Nota: Los aspectos a) y c) no se encuentran regulados en este artículo del Decreto 1072:2015</p>
<p>7.5.3 Control de la información documentada</p> <p>La información documentada requerida por el sistema de gestión de la SST y por este documento se debe controlar para asegurarse de que:</p> <p>a) esté disponible y sea idónea para su uso, dónde y cuándo se necesite b) esté protegida adecuadamente (por ejemplo, contra pérdida de la confidencialidad, uso inadecuado, o pérdida de integridad).</p> <p>Para el control de la información documentada, la organización debe abordar las siguientes actividades, según sea aplicable -distribución, acceso, recuperación y uso -control de cambios (por ejemplo control de versión) -conservación y disposición.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 2.2.4.6.12 Documentación; Parágrafo 2. La documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.</p> <p>Parágrafo 3. El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.</p> <p>Nota: En este artículo no se expresa la protección adecuada de la información documentada ni disposición.</p> <p>Recomendación: El termino información documentada se entiende como documentación en el Decreto 1072:2015</p>

8. OPERACIÓN

8.1 Planificación y control operacional**8.1.1 Generalidades**

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
- b) la implementación del control de los procesos de acuerdo con los criterios
- c) el mantenimiento y la conservación de información documentada en la medida necesaria para confiar en que los procesos se han llevado a cabo según lo planificado
- d) la adaptación del trabajo a los trabajadores

En lugares de trabajo con múltiples empleadores, la organización debe coordinar las partes pertinentes del sistema de gestión de la SST con las otras organizaciones.

Artículo 2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores, numeral 10.1, describe que la organización deberá, planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SGSST y realizar su evaluación como mínimo una vez al año.

Nota: El Decreto 1072:2015 no exige el establecimiento de criterios para los procesos

Recomendación: Se sugiere para entendimiento de correlación analizar los aspectos desde la evaluación inicial para luego incluirlos en el plan de trabajo anual

8.1.2 Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST

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
- b) sustituir con procesos, operaciones, materiales o equipos menos peligrosos
- c) utilizar controles de ingeniería y reorganización del trabajo
- d) utilizar controles administrativos, incluyendo la formación
- e) utilizar equipos de protección personal adecuados

Artículo 2.2.4.6.23 Gestión de peligros y riesgos; El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;
2. Sustitución: Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;
3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;
4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y,
5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben

usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

Nota: Los párrafos establecidos en este artículo son de obligatorio cumplimiento en Colombia.

8. OPERACIÓN

8.1.3 Gestión del Cambio

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

b) cambios en los requisitos legales y otros requisitos

c) cambios en el conocimiento o la información sobre los peligros y riesgos para la SST

d) desarrollos en conocimiento y tecnología.

La organización debe revisar las consecuencias de los cambios no previstos, tomando acciones para mitigar cualquier efecto adverso, según sea necesario.

Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio. El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros). Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo. **Parágrafo.** Antes de introducir los cambios internos de que trata el presente artículo, el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores relacionados con estas modificaciones.

Nota: Para Colombia es de obligatorio cumplimiento la participación del COPASST y la divulgación de los cambios a los trabajadores antes de que se presenten.

8.1.4 Compras

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.

Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones. El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

8. OPERACIÓN

8.1.4.2

Contratistas

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
- b) las actividades y operaciones de la organización que impactan en los trabajadores de los contratistas
- c) las actividades y operaciones de los contratistas que impactan en otras partes interesadas en el lugar de trabajo

La organización debe asegurarse de que los requisitos de su sistema de gestión de la SST se cumplen por los contratistas y sus trabajadores. 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.

Artículo 2.2.4.6.28 Contratación. El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato. Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo:

1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;
2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas;
3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente;
4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que, dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información;
5. Instruir a los proveedores, trabajadores

	<p>cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad; y</p> <p>6. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.42. Contratación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo. La contratación, por parte del empleador de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo con una empresa especialmente dedicada de este tipo de servicios, no implica en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del empleador al contratista. La contratación de los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte del empleador, no lo exonera del incumplimiento de la obligación que tiene el empleador de rendir informe a las autoridades de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación con la ejecución de los programas.</p>
--	---

8. OPERACIÓN

8.1.4.3 Contratación externa

La organización debe asegurar de que las funciones y los procesos contratados externamente estén controlados. 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. El tipo y el grado de control a aplicar a estas funciones y procesos deben definirse dentro del sistema de gestión de la SST.

No hay correlación

8.2 Preparación y respuesta ante emergencias

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.
- b) la provisión de formación para la respuesta planificada
- c) las pruebas periódicas y el ejercicio de la capacidad de respuesta planificada
- 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
- e) la comunicación y provisión de la información pertinente a todos los trabajadores sobre sus deberes y responsabilidades
- 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
- g) tener en cuenta las necesidades y

Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Establece que el empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;
2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua;
3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes;
4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y

<p>capacidades de todas las partes interesadas pertinentes y asegurándose que se involucran, según sea apropiado, en el desarrollo de la respuesta planificada.</p> <p>La organización debe mantener y conservar información documentada sobre los procesos y sobre los planes de respuesta ante situaciones de emergencia potenciales.</p>	<p>servicios de la empresa;</p> <p>5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas prioritizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias;</p> <p>6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos;</p> <p>7. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;</p> <p>8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;</p> <p>9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;</p> <p>10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores;</p> <p>11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios;</p> <p>12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y</p> <p>13. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.</p> <p>Nota: En Colombia se indica que este plan puede articularse con las instituciones pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la Ley</p>
---	--

	<p>1523 de 2012. Adicional el diseño del plan debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda.</p> <p>Recomendación: Para efectos de entendimiento, en el ejercicio de identificación de peligros y riesgos del D1072:2015, se realiza también identificación de amenazas.</p>
--	---

9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

9.1.1 Generalidades

La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para el seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño.

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 de la SST de la organización.

4) la eficacia de los controles operacionales y de otros controles

b) los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño, según sea aplicable, para asegurar resultados válidos

c) los criterios frente a los que la organización evaluará su desempeño de la SST

c) cuándo se debe realizar el seguimiento y la medición

e) cuándo se deben analizar, evaluar y comunicar los resultados del seguimiento y la medición

La organización debe asegurarse de que el equipo de seguimiento y medición se calibra o se verifica según sea aplicable y se utiliza y mantiene según sea apropiado.

Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte de este. Cada indicador debe contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables:

1. Definición del indicador;
2. Interpretación del indicador;
3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;
4. Método de cálculo;
5. Fuente de la información para el cálculo;
6. Periodicidad del reporte; y
7. Personas que deben conocer el resultado.

Nota: En Colombia se exige contar con indicadores que evalúen la estructura, proceso y resultado, mientras que ISO plantea evaluar el desempeño a través de la eficacia y eficiencia del SGSST.

9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño**9.1.2 Evaluación del cumplimiento**

La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para evaluar el cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos

La organización debe:

- determinar la frecuencia y los métodos para la evaluación del cumplimiento
- evaluar el cumplimiento y tomar acciones si es necesario
- mantener el conocimiento y la comprensión de su estado de cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos
- conservar la información documentada de los resultados de la evaluación del cumplimiento

Artículo 2.2.4.6.22 Indicadores que evalúan el resultado del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, numeral 1, establece incluir en la medición el cumplimiento de requisitos normativos aplicables

Artículo 2.2.4.6.19 Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, numerales 4 y 6 que indican que se debe establecer variables como método y periodicidad de medición. Adicional en el numeral 7, describe que se debe tener presente las personas que deben conocer los resultados.

Nota: La estructura de medición de desempeño establecido por ISO no se correlaciona directamente con la exigida en Colombia con el Decreto 1072:2015

Recomendación: Se sugiere que los indicadores que evalúan la estructura, proceso y resultado del SGSST midan la eficacia y eficiencia de este.

9.2 Auditoría Interna**9.2.1 Generalidades**

La organización debe llevar a cabo auditorías internas a intervalos planificados, para proporcionar información acerca de si el sistema de gestión de la SST

- es conforme con:
 - 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
 - los requisitos de este documento
- se implementa y mantiene eficazmente

Artículo 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

Parágrafo. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo. Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar

las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo deberá abarcar entre otros lo siguiente:

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;
2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
3. La participación de los trabajadores;
4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;
6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
7. La gestión del cambio;
8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones;
9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;
10. La supervisión y medición de los resultados;
11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;
12. El desarrollo del proceso de auditoría; y
13. La evaluación por parte de la alta dirección.

Nota: En Colombia se exige realizar auditorías una vez al año y su planificación debe realizarse con participación del COPASST.

9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

9.2.1 Generalidades

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
- b) se implementa y mantiene eficazmente

9.2.2 Programa de auditoria interna

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
- b) definir los criterios de la auditoría y el alcance para cada auditoría
- c) seleccionar auditores y llevar a cabo auditorias para asegurarse de la objetividad y la imparcialidad del proceso de auditoria
- d) asegurarse de que los resultados de las auditorías se informan a los directivos pertinentes; asegurarse de que se informa de los hallazgos de la auditoría pertinentes a los trabajadores y cuando existan, a los representantes de los trabajadores, y a otras partes interesadas pertinentes
- e) tomar acciones para abordar las no conformidades y mejora continuamente su desempeño de la SST

Artículo 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

Parágrafo. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo. Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo deberá abarcar entre otros lo siguiente:

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;
2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
3. La participación de los trabajadores;
4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;
6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);

<p>f) conservar información documentada como evidencia de la implementación del programa de auditoría y de los resultados de las auditorías.</p>	<p>7. La gestión del cambio; 8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones; 9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas; 10. La supervisión y medición de los resultados; 11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa; 12. El desarrollo del proceso de auditoría; y 13. La evaluación por parte de la alta dirección.</p> <p>Nota: En Colombia se exige realizar auditorías una vez al año y su planificación debe realizarse con participación del COPASST.</p>
--	--

9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

9.3 Revisión por la dirección

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.

La revisión por la dirección debe considerar:

- a) el estado de las acciones de las revisiones por la dirección previas
- b) los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión de la SST, incluyendo:
 - 1) las necesidades y expectativas de las partes interesadas
 - 2) los requisitos legales y otros requisitos
 - 3) los riesgos y oportunidades
 - c) el grado en el que se han cumplido la política de la SST y los objetivos de la SST
 - 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 seguimiento y medición
 - 4) los resultados de la auditoría
 - 5) la consulta y la participación de los trabajadores
 - 6) los riesgos y oportunidades
 - e) la adecuación de los recursos para mantener un sistema de gestión de la SST eficaz
 - f) las comunicaciones pertinentes con las partes interesadas
 - g) las oportunidades de mejora continua

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

Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección.

La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo. La revisión de la alta dirección debe permitir:

1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;
4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;
5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política y sus objetivos;
6. Evaluar la eficacia de las medidas de

<p>-las acciones, si son necesarias -las oportunidades de mejora la integración del sistema de gestión de la SST con otros procesos de negocio. -cualquier implicación para la dirección estratégica de la organización.</p> <p>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. La organización debe conservar información documentada como evidencia de los resultados de las revisiones por la dirección.</p>	<p>seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios;</p> <p>7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);</p> <p>8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;</p> <p>9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;</p> <p>10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>11 Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa;</p> <p>12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores;</p> <p>13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen:</p> <p>14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;</p> <p>16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;</p> <p>17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;</p> <p>18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores;</p> <p>19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos;</p> <p>20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y</p>
--	--

	<p>enfermedades laborales;</p> <p>21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.</p> <p>Parágrafo. Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.</p>
--	---

10. MEJORA

10.1 Generalidades

La organización debe determinar las oportunidades de mejora e implementar las acciones necesarias para alcanzar los resultados previstos en el sistema de gestión de la SST

No existe correlación

10.2 Incidentes, no conformidades y acciones correctivas

La organización debe establecer, implementar y mantener procesos, incluyendo informar, investigar y tomar acciones para determinar y gestionar los incidentes y las no conformidades. 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 controlar y corregir el incidente o la no conformidad
 - 2) hacer frente a las consecuencias
- b) evaluar, con la participación de los trabajadores 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) hacer frente a las consecuencias
 - 3) revisar las evaluaciones existentes de los riesgos para la SST y otros riesgos, según sea apropiado
 - 4) determinar e implementar cualquier acción necesaria, incluyendo acciones correctivas, de acuerdo con la jerarquía de los controles y la gestión del cambio.
 - 5) evaluar los riesgos de la SST que se relacionan con los peligros nuevos o modificados, antes de tomar acciones
 - 6) revisar la eficacia de cualquier acción tomada,

Artículo 2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:

1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias;
2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora;
3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y
4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud en el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

Recomendación: Se sugiere interpretar como no conformidad, cualquier desviación del SGSST como incidentes, emergencias, entre otros.

Nota 1: En Colombia a través de la Resolución 1401/2007 se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo

Nota 2: En Colombia se exige que las recomendaciones de ARL y Ministerio de trabajo sean insumo para establecer acciones correctivas, preventivas y de mejora

Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas. El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones

<p>incluyendo las acciones correctivas g) si fuera necesario, hacer cambios al sistema de gestión de la SST</p> <p>Las acciones correctivas deben ser apropiadas a los efectos o los efectos potenciales de los incidentes o las no conformidades encontradas</p> <p>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.</p>	<p>preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.</p> <p>Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente capítulo y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales;2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas. <p>Parágrafo 1. Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberán someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo. Parágrafo 2. Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.</p>
--	--

10. MEJORA

10.3 Mejora continua

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
- b) promover una cultura que apoye al sistema de gestión de la SST
- c) promover la participación de los trabajadores en la implementación de acciones para la mejora continua del sistema de gestión de la SST
- d) comunicar los resultados pertinentes de la mejora continua a sus trabajadores y cuando existan, a los representantes de los trabajadores
- e) mantener y conservar información documentada como evidencia de la mejora continua.

Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua. El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados;
3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales;
4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda;
5. Los resultados de los programas de promoción y prevención;
6. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección; y
7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

10. CONCLUSIONES

- La estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo propuesto por ISO 45001:2018 es diferente al establecido por el Decreto 1072:2015 en su capítulo 2.2.4.6; sin embargo, con la correlación propuesta promovemos a las pequeñas y medianas empresas a interpretar de manera objetiva los dos sistemas y generar facilidad en la implementación de un sólo SGSST que contemplen los componentes de ambas normas.
- Para ISO 45001:2018, la estructura de alto nivel y liderazgo, son elementos que sellan el compromiso de la alta dirección con el SGSST que se percibe en la organización de manera natural y genuina; a diferencia del Decreto 1072:2015 en su capítulo 2.2.4.6, el liderazgo es obligatorio en Colombia.
- Una de las diferencias más representativas en ambos sistemas de gestión que se refleja en el modelo propuesto por ISO 45001:2018, es que la cultura es la estrategia para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; que puede adaptarse como iniciativa para la implementación del Decreto 1072:2015 capítulo 2.2.4.6 con el fin de lograr resultados sostenibles para este sistema de gestión.
- La herramienta creada para la correlación entre el Decreto 1072:2015 capítulo 2.2.4.6 e ISO 45001:2018; permite a las empresas cuestionarse e interpretar conceptos, términos y estructuras del SGSST que componen ambas normas, mediante la comprensión de su funcionalidad y conceptualización.