

**Interpretación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo
(Capítulo 2.2.4.6 Decreto 1072 de 2015) a partir de la Estructura de Alto Nivel
de las normas Internacionales ISO.**

**Gómez Preciado Estephanía
Hena Romero Ana María
Mejía Velásquez Liana Eugenia**

Asesor

Marco Antonio Cruz Duque

Facultad de Medicina

División de Salud Pública

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Grupo de investigación observatorio de la Salud Pública

Línea de investigación Salud Ocupacional y Ambiental

Medellín

2019

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	3
1. Antecedentes y formulación del problema	4
2. Referente teórico y conceptual	7
3. Objetivos	11
4. Metodología	12
5. Consideraciones éticas	14
6. Aspectos administrativos	15
7. Cuadro de interpretación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (capítulo 2.2.4.6 decreto 1072 de 2015) a partir de la estructura de alto nivel de las normas internacionales ISO	18
8. Conclusiones.....	39
Bibliografía.....	40

RESUMEN

La siguiente monografía documenta una interpretación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del Sector Trabajo de 2015) a cada componente de la estructura de alto nivel de las normas internacionales ISO. Se hace con el fin de brindar un apoyo a las empresas colombianas certificadas en cualquier sistema de gestión ISO con estructura de alto nivel (Anexo SL), que actualmente deben cumplir la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo.

Palabras claves: Estructura de alto nivel, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Anexo SL, ISO, interpretación.

1. ANTECEDENTES Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contexto y planteamiento del problema

Los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales, los desastres industriales y ambientales, son fuente de sufrimiento humano y de altos costos económicos y sociales. Lo anterior es un aspecto de alta preocupación para las empresas y para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual vincula a la seguridad y salud en el trabajo (SST) como requisito fundamental para lograr los objetivos del Programa de Trabajo Decente (1).

Por esto, se han desarrollado estrategias para prevenir y controlar los peligros y riesgos, incluyendo aspectos no solo laborales, sino inherentes a las relaciones sociales y al ser. Uno de los pilares fundamentales para que estas estrategias funcionen, incluye la instauración y mantenimiento de una cultura de prevención, concerniendo así, el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los niveles de la organización (1).

Si bien, como ya se mencionó, existe una preocupación mundial por la seguridad y salud en el trabajo, se ha hecho necesario acudir a instrumentos jurídicos y legislativos para que las organizaciones adopten metodologías de promoción a la SST y tengan un mayor compromiso y conciencia respecto a la importancia del tema (1).

Colombia no se queda atrás, el país ha realizado esfuerzos para fortalecer la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Basado en las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo propuesto por la OIT (ILO-OSH 2001), base fundamental para la normatividad actual que obliga a los empleadores y contratantes a implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y al cumplimiento de estándares mínimos en SST de acuerdo al Sistema de Garantía de Calidad en Riesgos Laborales, al contexto de cada organización y de los riesgos y recursos que provea (Capítulo 2.2.4.6, 2.2.4.7 del Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019) (2), (3).

Las empresas colombianas se están enfrentando a la ejecución y adaptación de la nueva legislación en SST, paralelo a otras normas que por condiciones de negocio

o de relacionamiento con clientes tienen, como son las normas ISO de sistemas de gestión (ISO 9001, ISO 45001, ISO 27001, ISO 39001, ISO 28001, ISO 23005, entre muchas otras). Estas normas, en sus últimas actualizaciones a partir de las directrices dadas por la Coordinación Técnica de Normas de Sistemas de Gestión de la Organización Internacional de Estandarización (ISO) adoptaron una **Estructura de Alto Nivel**: estándares para cualquier sistema de gestión existente, por medio de la unificación de su estructura, textos básicos idénticos, términos comunes y definiciones básicas (4).

La interpretación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (Capítulo 2.2.4.6, Decreto 1072 de 2015) a la estructura de alto nivel para las empresas colombianas certificadas en ISO, ayudará a orientar y a tener una coherencia de compatibilidad entre normas, entendiendo y ubicando los conceptos en el ciclo de mejora continua de la siguiente manera: En la planificación, será de vital importancia relacionar los riesgos con el contexto de la organización, el liderazgo dentro del sistema, la planificación y soportes; en el hacer con la operación, los controles y medidas de prevención; en el verificar será importante la evaluación del desempeño del sistema como la manera de apersonarse de los procesos y validar las responsabilidades dadas a todos los actores; y en el actuar la mejora como el ítem que da cierre a los procesos y evalúa su cumplimiento a los objetivos propuestos (5).

De esta manera, se logra un enfoque común entre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con las características legales definidas por el Estado Colombiano y los sistemas de gestión regidos por la norma ISO de las empresas colombianas. Será de gran valor para su estandarización general el poder centrar los esfuerzos en los detalles más relevantes de cada sistema de gestión que apalanquen el cumplimiento de los objetivos; para los encargados de implementar les dará una base sólida para alimentar los nuevos requisitos, para el grupo auditor le dará un mejor contexto para validar lo mínimo de cada sistema y poder entrar en el detalle de lo evaluado y para las empresas es significativo porque se da el cumplimiento de las normas que son vitales para el desarrollo del negocio, optimizando así los recursos, apropiando a los empleados del tema y haciéndoles partícipes del crecimiento y desarrollo de la organización (5).

1.2 Justificación

En el capítulo 2.2.4.6 del Decreto único del Sector Trabajo 1072 de 2015, tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas colombianas, con el fin de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los trabajadores (2).

Al citar el Artículo 2.2.4.6.9: *Obligaciones de los empleadores, numeral 11 “Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa”* y 2.2.4.6.5: *“El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa”*, se ve reflejado como el Ministerio de Trabajo exige la inclusión de la SST a todos los aspectos y ámbitos de las organizaciones (2).

Los términos: *“políticas de gestión”* y *“sistemas de gestión”* se pueden vincular a las normas ISO de gestión existentes en algunas empresas del país, las cuales poseen una estructura de alto nivel y han sido acogidas de manera favorable en Colombia (segundo país de latinoamerica con más certificaciones en ISO 9001 año 2017) (6).

Lo anterior indica que proveer al lector una herramienta de interpretación del SG-SST en su estructura normativa contemplada en el capítulo 2.2.4.6 del Decreto 1072 de 2015 a la estructura de alto nivel, no solo le ayudara a cumplir los artículos del Decreto Único Sector Trabajo mencionados anteriormente, si no que verá reflejada en la organización a la que se aplique esta monografía un aumento en la productividad, imagen, crecimiento, competitividad, calidad, desarrollo humano y cultura organizacional tal y como propende los sistemas de gestión basados en estructuras de alto nivel (7).

2. REFERENTE TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1 Organización Internacional de Normalización (ISO) y estructura de alto nivel.

La palabra ISO deriva de la palabra griega “*isos*”, que significa “igual”. La definición de estas siglas hace referencia a la “Organización Internacional de Normalización” (“*International Organization for Standardization*”, en inglés). Remonta sus inicios a 1946, luego de que 65 delegados de 25 países se reunieran en Londres- Inglaterra para discutir el futuro de la Normalización Internacional, y nace oficialmente en 1947 en Ginebra- Suiza, ciudad donde actualmente se encuentra su sede (8).

La ISO es una Organización Internacional de normalización no gubernamental. Actualmente cuenta con 164 países miembros y lo conforma alrededor de 3.368 órganos técnicos encargados de cuidar la elaboración de las normas en cada país. ISO tiene como objetivo proveer estándares internacionales voluntarios, los cuales tienen especificaciones de talla mundial para productos, servicios y sistemas, con el fin de garantizar la calidad, seguridad y eficiencia en los procesos (9).

Desde sus comienzos hasta hoy, ISO ha publicado más de 22689 normas internacionales que cubren casi todos los aspectos de tecnología y fabricación. Algunas de ellas son: ISO 9001 (Calidad), ISO 14001 (Ambiental), ISO 2200 (Sanidad y seguridad alimentaria), ISO 45001 (Salud y seguridad laboral), entre otras de sistemas de gestión y otras de producto.

Muchos de estos estándares, tenían fundamentos de gestión comunes, sin embargo, se presentaron dificultades en las organizaciones al implementarlos de manera individual como: la utilización de los recursos (tecnológicos, humanos y económicos) y confusión por parte de los actores debido a las diferentes directrices y lineamientos de cada norma. Es por lo anterior, que en el año 2013 ISO suministró el Anexo SL: estructura de alto nivel. La estructura idéntica para las normas ISO proporcionó términos y definiciones comunes, con el fin de facilitar la integración de múltiples normas de gestión para la estrategia de negocio de las empresas, mejorando así su eficiencia y eficacia (4) (10).

La estructura de alto nivel, se basa en los siguientes componentes (10):

1. Objeto y campo de aplicación: Establece los resultados esperados del sistema de gestión.

2. Referencias normativas: Proporciona detalles sobre las normas de referencia o publicaciones relevantes en relación a la norma concreta.

3. Términos y definiciones: Detalla términos y definiciones aplicables.

4. Contexto de la organización: Partes interesadas, interna y externamente, expectativas y necesidades, impacto a los objetivos organizacionales.

5. Liderazgo: Participación en el sistema de gestión de la organización.

6. Planificación: Gestión de los riesgos y oportunidades. Objetivos del sistema de gestión deben ser medibles y coherentes con la política del sistema.

7. Soporte: Recursos económicos, humanos, tecnológicos y competentes para lleva a cabo la planificación.

8. Operación: Planificación y control operacional.

9. Evaluación del desempeño: Auditoría interna y revisión por la dirección.

10. Mejora: No conformidad, acción correctiva y mejora continua.

Existirá una gran ventaja para las empresas que se acojan la estructura de alto nivel, debido a que cada que se implemente una nueva norma ISO, las organizaciones contarán con una “plantilla” de trabajo (Anexo SL). Los líderes responsables de la ejecución de la norma solo deberán adaptar la necesidad del sistema de gestión, diferenciando los requisitos de gestión comunes y los específicos de cada uno.

2.2. Antecedentes Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia.

En décadas pasadas, el control total de pérdidas de Bird y el modelo Dupont (1975), eran los métodos de referencia para gestionar la seguridad y salud en el trabajo de las empresas. Consecutivamente, la Health and Safety Executive (1994) elaboró un documento que recogió los elementos claves para alcanzar el éxito en la gestión de la seguridad y salud laboral (11).

Años más tarde, con la globalización de la economía y el éxito de los sistemas de gestión de calidad y de gestión medioambiental, las empresas comenzaron a demandar un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo que siguiera los mismos principios de gestión que las normas anteriores. Por esto, BSI (British Standards Institution) publicó en 1996 la primera guía para la implementación de Sistemas de Seguridad y Salud Ocupacional (BS 8800), la cual más adelante, se consideró un estándar base para la creación de las normas OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) e ILO-OSH (*Occupational Safety and Health*) de la OIT (11), (12).

OHSAS nace luego de que la Organización Internacional de Normalización (ISO) no apoyara a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el desarrollo de un documento de recomendaciones sobre los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (1998). Fue así, como un año más tarde, la OIT con la asistencia de varias organizaciones certificadoras del mundo (más de 15 países de Europa, Asia y América) publicó la primera versión de OHSAS 18001, con los mismos parámetros y herramientas de gestión basados en el ciclo de mejora continua que proporcionaba la BS 8800 (13), (14).

Posteriormente, en el año 2007 se publicó una versión OHSAS 18001 la cual anuló a la de 1999: Se hizo un mayor énfasis en la importancia de la salud y se añadieron nuevas definiciones. Actualmente, OHSAS 18001 será retirada de las empresas, las cuales están en migración a ISO 45001:2018 (norma internacional de requisitos del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo). ISO 45001:2018 adopta una estructura de alto nivel, el cual incluye entender el contexto de la organización y las necesidades y expectativas de los trabajadores, para identificar y aprovechar oportunidades relativas a la seguridad y salud en el trabajo (15), (16).

En Colombia, muchas empresas adoptaron las normas ISO, incluyendo la 45001:2018 para obtener mejores resultados en la organización: aumento de la productividad, satisfacción del cliente y mejora de las condiciones laborales. Se debe considerar que la gestión de la seguridad y salud se encuentra reglamentada por parte del el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) mediante el Decreto Único del Sector Trabajo 1072 de 2015, capítulo 2.2.4.6 (17).

El SG-SST colombiano, fue propuesto por primera vez en el año 2005, mediante Resolución 957, donde se aprobó el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho reglamento, surge de la DECISIÓN 584 de la Comunidad Andina, basada en las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (norma ILO-OSH: 2001) dictadas por la OIT, para lograr los objetivos de Programa de Trabajo Decente (18),(19), (20) .

ILO-OSH: 2001 como ya se mencionó, fue un estándar basado de la norma BS 8800: 1996, difiriendo de OHSAS 18001 en su enfoque: los trabajadores. Es así, como se puede indicar que el SG-SST colombiano y la norma ISO 45001:2018 (la cual expone una estructura de alto nivel), tienen el mismo origen: BS 8800. Cabe resaltar, que el SG-SST colombiano no posee la estructura de alto nivel que propone el Anexo SL, debido a la secuencia de los eventos para su creación y desarrollo. Según la línea de tiempo las normas de gestión en seguridad y salud en el trabajo provenientes de OHSAS 18001 han tenido una evolución más rápida que aquellas de originadas por ILO-OSH: 2001.

Dicho esto, se considera factible la propuesta de interpretación del SG-SST (Capitulo 2.2.4.6 Decreto 1072 de 2015) a la estructura de alto nivel alto propuesto por la ISO para facilitar la compatibilidad y alineación con otras normas ISO de sistemas de gestión.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Interpretar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del Sector Trabajo de 2015) con cada componente de la estructura de alto nivel de las normas internacionales ISO.

3.2 Objetivos específicos

Analizar el Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del Sector Trabajo de 2015: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para relacionar sus artículos con los componentes de la estructura de alto nivel.

Proponer elementos de adaptación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del Sector Trabajo de 2015) a cada componente de la estructura de alto nivel de las normas internacionales ISO.

4. METODOLOGÍA

El presente trabajo de grado se elabora bajo la modalidad de monografía.

Busca brindar al lector una herramienta de interpretación del SG-SST en su estructura normativa contemplada en el capítulo 2.2.4.6 del Decreto 1072 de 2015 a la estructura de alto nivel, donde verá reflejada en la organización a la que se aplique un aumento en la productividad, imagen, crecimiento, competitividad, calidad, desarrollo humano y cultura organizacional tal y como propende los sistemas de gestión basados en estructuras de alto nivel.

- Grupo de investigación de la Universidad Ces que presenta el proyecto: Observatorio de Salud Pública.
- Línea de investigación: Salud Ocupacional y ambiental.
- Tipo de Investigación: Documental argumentativa.

4.1 Criterios de búsqueda

Se emplea una revisión bibliográfica de la estructura normativa de la legislación colombiana vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015 en su capítulo 2.2.4.6); y la estructura de alto nivel de las normas ISO y su Anexo SL.

Revisión de textos físicos, páginas de internet, revistas y bases de datos como Google académico, SciELO, Dialnet, PubMed, Redalyc, LILACS, EBSCO, entre otros. Los años de publicación de la bibliografía a usar es de 2008 a 2018, a excepción de aquellos mencionados en la referente teórico y conceptual, el cual abarca los antecedentes e historia de los temas.

Los integrantes del equipo de trabajo son los responsables de la investigación exploratoria, sería y amplía a través de la revisión de fuentes secundarias.

4.2 Procedimiento Metodológico - Fases

Fase 1. Se realiza una revisión de la normatividad de los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015 en su capítulo 2.2.4.6 y de cada uno de los componentes de la estructura de alto nivel de las normas Internacionales ISO del anexo SL.

Fase 2. Análisis y síntesis de los hallazgos, interpretación de las coincidencias y similitudes, diferencias y discordancias del material analizado frente a los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y los componentes de la estructura de alto nivel de las normas ISO.

Fase 3. Proponer un lineamiento frente a lo que se debe hacer para lograr una adaptación de los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del (Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del Sector Trabajo de 2015) frente a cada uno de los componentes de la estructura de alto nivel del anexo SL.

Fase 4. Construcción de un documento con argumentación teórica y actualizada de los lineamientos que debe tener el lector para la adaptación de los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo a los componentes de la estructura de alto nivel del anexo SL de las normas ISO.

5. CONSIDERACIONES ÉTICAS

La presente monografía **no** presenta procesos de investigación que debieran tener consideraciones éticas de garantía del uso adecuado de la información y utilización de los resultados: Resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud.

6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.1 cronograma

CRONOGRAMA	2018			2019										
	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12	MES 13	MES 14
	Oct	Nov	Dic	ene	feb	marz	abr	may	jun	jul	agos	sept	oct	nov
Revisión bibliográfica de la estructura normativa de la legislación colombiana vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015 en su capítulo 2.2.4.6); y la estructura de alto nivel de las normas ISO y su Anexo SL.	X	X												
Revisión de textos físicos, páginas de internet, revistas y bases de datos como Google académico, SciELO, Dialnet, PubMed, Redalyc, LILACS, EBSCO, entre otros. Los años de publicación de la bibliografía a usar es de 2008 a 2018, a excepción de aquellos mencionados en la referente teórico y conceptual, el cual abarca los antecedentes e historia de los temas.	X	X	X	X	X	X								

CRONOGRAMA	2018			2019										
	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12	MES 13	MES 14
	Oct	Nov	Dic	ene	feb	marz	abr	may	jun	jul	agos	sept	oct	nov
Análisis y síntesis de los hallazgos, interpretación de las coincidencias y similitudes, diferencias y discordancias del material analizado frente a los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y los componentes de la estructura de alto nivel de las normas ISO.							X	X	X	X	X			
Proponer un lineamiento frente a lo que se debe hacer para lograr una adaptación de los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del (Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del Sector Trabajo de 2015) frente a cada uno de los componentes de la estructura de alto nivel del anexo SL.							X	X	X	X	X	X		
Construcción de un documento con argumentación teórica y actualizada de los lineamientos que debe tener el lector para la									X	X	X	X	X	

adaptación de los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo a los componentes de la estructura de alto nivel del anexo SL de las normas ISO.														
CRONOGRAMA	2018			2019										
ACTIVIDAD	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12	MES 13	MES 14
	Oct	Nov	Dic	ene	feb	marz	abr	may	jun	jul	agos	sept	oct	nov
ENTREGAS														
BORRADOR ANTEPROYECTO		X												
ENTREGAS PARCIALES DE PROYECTO						X				X	X	X		
ENTREGA DE PROYECTO													X	

6.2 presupuesto

Para realizar esta monografía, se requiere de un tiempo de trabajo de 20 horas mensuales durante 12 meses, por parte de los integrantes. No existen se derivan otros costos para el desarrollo del proyecto.

7. CUADRO DE INTERPRETACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CAPITULO 2.2.4.6 DECRETO 1072 DE 2015) A PARTIR DE LA ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL DE LAS NORMAS INTERNACIONALES ISO

Interpretación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (Capitulo 2.2.4.6 Decreto 1072 de 2015) a partir de la Estructura de Alto Nivel de las normas Internacionales ISO					
Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
1	Objeto y campo de aplicación	El alcance establece los resultados esperados del sistema de gestión. Los resultados son específicos de la industria y deben ser coherentes con el contexto de la organización	Contexto de la organización Necesidades y expectativas de las partes interesadas Alcance del SG-SST	2.2.4.6.1 Objeto y campo de aplicación	El Decreto define el objeto como los lineamientos para la implementación del SG-SST y la aplicabilidad a: todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral; las administradoras de riesgos laborales; la policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares. RECOMENDACIÓN AL LECTOR: Evaluar los ítems anteriores de aplicabilidad para identificar si la organización debe hacer cumplimiento del Decreto. En caso de que aplique, leer y divulgar el artículo 2.2.4.6.1 Objeto y campo de aplicación del Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015.
2	Referencias Normativas	Proporciona detalles sobre las normas de referencia o publicaciones relevantes en relación a la norma concreta.	N/A	Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015 Capítulo 6. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	La estructura de alto nivel en materia de SG-SST no hace referencia a una legislación específica, sin embargo, en Colombia es de obligatorio cumplimiento el Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015 y demás regulaciones en temas de Riesgos Laborales como: Ley 1562 de 2012 por la cual modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional y el Decreto Ley 1295 de 1994 por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. RECOMENDACIÓN AL LECTOR: Leer y divulgar a nivel

					organizacional el Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015 y demás regulaciones en temas de Riesgos Laborales como la Ley 1562 de 2012 y Decreto Ley 1295 de 1994.
Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
3	Términos y definiciones	Detalle de términos y definiciones aplicables a la norma, además de cualquier otro término y definición relacionado con la norma:	N/A	2.2.4.6.2 Definiciones:	
		Organización: Persona o grupo de personas que tienen sus propias funciones con responsabilidades, autoridades y relaciones para el logro de sus objetivos.		Organización: No se hace referencia a este término	El término "organización" y "empresa" no se encuentran explícitamente en el Capítulo 2.2.4.6 del Decreto 1072 de 2015. Se menciona "empleador" y "contratante". En Colombia un empleador o contratante puede ser una persona jurídica (lo que se correlaciona con una empresa) pero también lo puede ser una persona natural.
		Parte interesada: Persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad.		Parte interesada: No se hace referencia a este término	El término "parte interesada" no se encuentra explícitamente en el artículo de definiciones del Decreto, sin embargo, en el artículo 2.2.4.6.1: "objeto y campo de aplicación", el SG-SST debe ser aplicado por todos los empleadores y tener cobertura para los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión. Además, el artículo 2.2.4.6.6: "Requisitos de la Política en SST, menciona que la Política debe ser difundida a todos los niveles de la organización y accesible a todos los trabajadores y partes interesadas". Se interpreta que las partes interesadas son todas aquellas personas que pueden afectar o verse afectadas por el SG-SST, por lo tanto "parte interesada"

					en el Decreto se asemeja al significado que propone la estructura de alto nivel.
Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
		<p>Requisito: Necesidad o expectativa que está establecida, generalmente implícita u obligatoria.</p>		<p>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>El término "requisito" no se encuentra explícitamente en el artículo de definiciones del Decreto, sin embargo, se puede relacionar con la definición de "requisito normativo", el cual hace referencia a una necesidad de obligatorio cumplimiento en SST. "Requisito" se asemeja con el significado que propone la estructura de alto nivel.</p>
		<p>Sistema de gestión: Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos.</p>		<p>Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.</p>	<p>El Término "Sistema de Gestión" está definido de manera explícita en el Decreto, al hacer referencia a un proceso lógico por etapas que para el tema de SST tiene unos objetivos, políticas y procesos definidos para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.</p>

Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
3	Términos y definiciones	<p>Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una organización al más alto nivel.</p>	N/A	<p>Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.</p>	<p>El Término "Alta dirección" está definido de manera explícita en el Decreto, al hacer referencia a el (los) encargado(s) de dirigir y controlar una empresa, sin embargo, no se especifica el nivel o cargo que desarrollan la(s) persona(s) o grupo(s) pertenecientes a la alta dirección. la definición dada por la estructura de alto nivel aclara que son los que dirigen y controlan la organización al más alto nivel, esto último hace referencia a los directivos con cargos más altos dentro de la organización, como: el presidente, el gerente general, el concejo directivo, el comité gerencial y los directores de las distintas áreas, entre otros.</p>
		<p>Eficacia: Grado en el cual se realizan las actividades planificadas y se logran los resultados planificados.</p>		<p>Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.</p>	<p>El término "eficacia" está definido de manera explícita en el Decreto, sin embargo, no se refiere al logro de conseguir resultados a partir de actividades "planificadas" como lo describe la estructura de alto nivel, por lo tanto, se considera que las acciones no tendrían en cuenta la situación actual, ni los factores internos y externos que puedan influir en el logro del efecto esperado.</p>
		<p>Política: Intenciones y dirección de una organización, como las expresa formalmente su alta dirección.</p>		<p>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>El término "Política" está definido de manera explícita en el Decreto, es asumido como un compromiso de la alta dirección en temas de SST, en el artículo 2.2.4.6.5 se referencia que la política en SST debe ser parte de las demás políticas de gestión de la empresa, las cuales contribuyen al direccionamiento organizacional, esto se asemeja la definición de política propuesta en la estructura de alto nivel.</p>

Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015				
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación			
3	Términos y definiciones	<p>Objetivo: Resultado a lograr. En el contexto de sistemas de gestión, la organización establece los objetivos, en concordancia con la política, para lograr resultados específicos.</p>	N/A	<p>Objetivo: No se hace referencia a este término</p>	<p>El término "objetivo" no se encuentra explícitamente en el artículo de definiciones del Decreto, sin embargo, en el artículo 2.2.4.6.18 indica que: Los objetivos del SG-SST 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 auditorias que se realicen. Se evidencia, que esta definición se relaciona con la de la estructura de alto nivel: "los objetivos, en concordancia con la política". Además, la definición de "objetivos del SG-SST" dada por el Decreto tiene el valor agregado de que deben relacionarse con la evaluación inicial y la auditoria, lo cual es consecuente porque en estas se identifican las prioridades del SG-SST. NOTA: El Artículo 2.2.4.6.7 "objetivos de la política de SST", más que abordar los objetivos en SST, plasma los compromisos que la alta dirección tiene en SST con la organización y que se evidencian en la política.</p>			
		<p>Riesgo: Efecto de la incertidumbre. Un efecto es una desviación de lo esperado, ya sea positivo o negativo. Incertidumbre es el estado, incluso parcial, de deficiencia de información relacionada con la comprensión o conocimiento de un evento, su consecuencia o su probabilidad. Con frecuencia el</p>		<p>Riesgo: Combinación' de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.</p>	<p>RECOMENDACIÓN AL LECTOR: Tener presente la diferencia en la terminología de riesgo. Se describe a continuación:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">RIESGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">CAPITULO 2.2.4.6 DECRETO 1072 DE 2015 TERMINOLOGÍA CLASICA</td> <td style="text-align: center;">ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL TERMINOLOGÍA MODERNA</td> </tr> <tr> <td>Riesgo= Probabilidad x Consecuencia EVENTO NEGATIVO</td> <td>Riesgo= Incertidumbre EVENTO NEGATIVO O POSITIVO</td> </tr> </tbody> </table>	RIESGO		CAPITULO 2.2.4.6 DECRETO 1072 DE 2015 TERMINOLOGÍA CLASICA
RIESGO								
CAPITULO 2.2.4.6 DECRETO 1072 DE 2015 TERMINOLOGÍA CLASICA	ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL TERMINOLOGÍA MODERNA							
Riesgo= Probabilidad x Consecuencia EVENTO NEGATIVO	Riesgo= Incertidumbre EVENTO NEGATIVO O POSITIVO							

		<p>riesgo se caracteriza por referencia a eventos potenciales y a consecuencias potenciales, o a una combinación de éstos.</p> <p>Con frecuencia el riesgo se expresa en términos de una combinación de las consecuencias de un evento (incluyendo cambios en las circunstancias) y la probabilidad de que ocurra.</p>			
Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
3	Términos y definiciones	<p>Competencia: Capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de lograr los resultados previstos.</p>	N/A	<p>Competencia: No se hace referencia a este término</p>	<p>El término "Competencia" no se encuentra explícitamente en el artículo de definiciones del Decreto, sin embargo, en el artículo 2.2.4.6.11 indica que: El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores. Se evidencia que esta definición se relaciona con "Competencia" de la estructura de alto nivel, porque se busca el logro de resultados a través de la aplicación de conocimientos (formación y educación) y habilidades (practica asociada a la experiencia). en el caso de SST es prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.</p>

Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
3	Términos y definiciones	<p>Información documentada: Información que una organización tiene que controlar y mantener, y el medio en el que está contenida. La información documentada puede estar en cualquier formato y medio, y puede provenir de cualquier fuente. La información documentada puede hacer referencia a:</p> <ul style="list-style-type: none"> – el sistema de gestión, incluidos los procesos relacionados. – la información creada para que la organización opere (documentación). – la evidencia de los resultados alcanzados (registros). 	N/A	<p>Información documentada: No se hace referencia a este término</p>	<p>El término "Información documentada" no se encuentra explícitamente en el artículo de definiciones del Decreto, sin embargo, en el artículo 2.2.4.6.12: "Documentación", indica que los documentos pueden ser contenidos en cualquier medio y formato, garantizando su custodia y control por parte de la organización, tal como lo expone la estructura de alto nivel. La "Información documentada", hace referencia no solo a los procesos e información creada para el sistema de gestión, sino que también se basa en los registros que evidencian los análisis y resultados alcanzados. La "Documentación" del Decreto no tiene un alcance de información, se enfoca más en la existencia del documento como tal.</p>

Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
3	Términos y definiciones	<p>Proceso: Conjunto de actividades interrelacionadas o que interactúan, que transforma elementos de entrada en elementos de salida.</p>	N/A	<p>Proceso: No se hace referencia a este término</p>	<p>El término "Proceso" no se encuentra explícitamente en el artículo de definiciones del Decreto, sin embargo, se infiere que el conocimiento de los procesos (entrada, transformación, salida y retroalimentación) de la organización, son indispensables para el diseño, ejecución, control y evaluación de un buen sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, encontrando así la relación con lo planteado en la estructura de alto nivel.</p>
		<p>Desempeño: Resultado medible. El desempeño se puede relacionar con hallazgos cuantitativos o cualitativos. El desempeño se puede relacionar con la gestión de actividades, procesos, productos (incluidos servicios), sistemas u organizaciones</p>		<p>Desempeño: No se hace referencia a este término</p>	<p>El término "Desempeño" no se encuentra explícitamente en el artículo de definiciones del Decreto, sin embargo, se relaciona con la definición de "Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño". El desempeño debe ser medido con base en las responsabilidades designadas a los actores del Sistema de Gestión según el Decreto.</p>
		<p>Contratar externamente: Establecer un acuerdo mediante el cual una organización</p>		<p>Contratar externamente: No se hace referencia a este término</p>	<p>El término "Contratar externamente" no se encuentra explícitamente en el artículo de definiciones del Decreto, sin embargo, en el artículo 2.2.4.6.1: "Objeto y campo de aplicación: el SG-SST debe tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperadores y los trabajadores en misión", 2.2.4.6.4: "SG-SST: Deber ser liderado</p>

		externa realiza parte de una función o proceso de una organización. Una organización externa está fuera del alcance del sistema de gestión, aunque la función o proceso contratado externamente forme parte del alcance.			por e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores y/o contratistas" y 2.2.4.6.28: "Contratación", evidencia la inclusión de los contratantes externos al SG-SST como lo plantea la estructura de alto nivel.
Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
3	Términos y definiciones	Seguimiento: Determinación del estado de un sistema, un proceso o una actividad. Para determinar el estado puede ser necesario verificar, supervisar u observar en forma crítica.	N/A	Seguimiento: No se hace referencia a este término	El término "Seguimiento" no se encuentra explícitamente en las definiciones del Decreto.

Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
4	Contexto de la organización	identifica las cuestiones internas y externas que pueden influir en los resultados esperados, así como a todas las partes interesadas y sus necesidades. También debe documentar su alcance y establecer los límites del sistema de gestión - todo en línea con los objetivos de negocio.	4.1 Conocimiento de la organización y de su contexto.	2.2.4.6.16 Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	La evaluación inicial permite conocer el contexto de la organización y su entorno. Definiendo las cuestiones internas o externas que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y la planificación del SG-SST. Al realizar esta evaluación basada en el contexto, se da cumplimiento a que el SG-SST se adapte al tamaño y las características de la empresa. RECOMENDACIÓN AL LECTOR: Realizar la evaluación inicial del SG-SST, teniendo en cuenta el contexto de la organización y su entorno, a través de un análisis profundo relacionado con los siguientes aspectos: cultura, social, tecnológico, económico, legal, competitivo y geográfico. Además, contemplar en este documento las necesidades y expectativas de las partes interesadas: trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión y entidades de apoyo al SG-SST.
			4.2 Compresión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.		
			4.3 Determinación del alcance del sistema de gestión	2.2.4.6.1 Objeto y campo de aplicación	
			4.4 Sistema de gestión.	2.2.4.6.4 Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	El Decreto relaciona directamente la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la mejora continua que incluye: la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y acciones de mejora. Se infiere que para realizar este sistema de gestión basado en el ciclo PHVA se debe interrelacionar los procesos de la organización para el logro de los objetivos. RECOMENDACIÓN AL LECTOR: Realizar el SG-SST basado

					el ciclo PHVA, interactuando con todos los procesos de la organización.						
Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015							
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación						
5	Liderazgo	"La alta dirección tiene mayor responsabilidad y participación en el sistema de gestión de la organización. Deben integrar los requisitos del sistema de gestión en los procesos de negocio de la organización, asegurar que el sistema de gestión logra los resultados previstos y asignar los recursos necesarios. La alta dirección es también responsable de comunicar la importancia del sistema de gestión y aumentar la toma de conciencia y la participación de los	5.2 Política	"2.2.4.6.5 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 2.2.4.6.6 Requisitos de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo 2.2.4.6.7 Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo. 2.2.4.6.18 Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST."	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">POLÍTICA</th> </tr> <tr> <th>ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL</th> <th>CAPITULO 2.2.4.6 DECRETO 1072 DE 2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> . Adecuada al propósito de la organización . Proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos. . Incluya el compromiso de cumplir los requisitos aplicables. . Incluya el compromiso de mejora continua del sistema de gestión. . Disponible como información documentada. . Comunicarse dentro de la organización y estar disponible para las partes interesadas. </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> . Debe ser parte de las políticas de gestión de la organización. . Ser el referente para la elaboración de los objetivos del SG-SST. . Cumplir con la normatividad Nacional vigente en riesgos laborales. . Revisar anualmente y de requerirse, actualizada (mejora continua). . Estar escrita, divulgada y disponible para las partes interesadas. </td> </tr> </tbody> </table> <p>La política del Decreto se asemeja a la propuesta por la estructura de alto nivel. RECOMENDACIÓN AL LECTOR: Realizar la política de SST según los requisitos establecidos en el Decreto, además de alinearla al propósito y direccionamiento estratégico de la organización.</p>	POLÍTICA		ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL	CAPITULO 2.2.4.6 DECRETO 1072 DE 2015	<ul style="list-style-type: none"> . Adecuada al propósito de la organización . Proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos. . Incluya el compromiso de cumplir los requisitos aplicables. . Incluya el compromiso de mejora continua del sistema de gestión. . Disponible como información documentada. . Comunicarse dentro de la organización y estar disponible para las partes interesadas. 	<ul style="list-style-type: none"> . Debe ser parte de las políticas de gestión de la organización. . Ser el referente para la elaboración de los objetivos del SG-SST. . Cumplir con la normatividad Nacional vigente en riesgos laborales. . Revisar anualmente y de requerirse, actualizada (mejora continua). . Estar escrita, divulgada y disponible para las partes interesadas.
			POLÍTICA								
ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL	CAPITULO 2.2.4.6 DECRETO 1072 DE 2015										
<ul style="list-style-type: none"> . Adecuada al propósito de la organización . Proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos. . Incluya el compromiso de cumplir los requisitos aplicables. . Incluya el compromiso de mejora continua del sistema de gestión. . Disponible como información documentada. . Comunicarse dentro de la organización y estar disponible para las partes interesadas. 	<ul style="list-style-type: none"> . Debe ser parte de las políticas de gestión de la organización. . Ser el referente para la elaboración de los objetivos del SG-SST. . Cumplir con la normatividad Nacional vigente en riesgos laborales. . Revisar anualmente y de requerirse, actualizada (mejora continua). . Estar escrita, divulgada y disponible para las partes interesadas. 										
5.3 Roles, responsabilidad es y autoridades en la	2.2.4.6.8 Obligación de los empleadores. 2. Asignación y comunicación de	El Decreto refiere que el empleador está obligado a asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en SST a todos los niveles de la organización. Además, dichas personas con agnación de responsabilidades en SST deben									

		empleados."	organización para: - asegurar que el sistema de gestión es conforme con los requisitos. - Informar a la alta dirección sobre el desempeño del sistema de gestión	responsabilidades. 3. Rendición de cuentas al interior de la empresa.	informar sobre su desempeño. RECOMENDACIÓN AL LECTOR: Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades en SST asegurando que se informe mínimo anualmente sobre el desempeño de estas, de forma escrita, electrónica o verbal.														
Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015															
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación														
6	Planificación	Manera directa de tratar el riesgo. Este enfoque proactivo sustituye a la acción preventiva y reduce la necesidad de acciones correctivas posteriormente.	6.2 Objetivos y planificación para lograrlos.	2.2.4.6.18. Objetivos del SG-SST	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">OBJETIVOS</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL</th> <th style="text-align: center;">CAPITULO 2.2.4.6 DECRETO 1072 DE 2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>. Coherencia con las políticas.</td> <td>. Expresarse de conformidad con la política</td> </tr> <tr> <td>. Ser medible (Si es posible).</td> <td>. Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento</td> </tr> <tr> <td>. Ser objeto de seguimiento.</td> <td>. Cumplimiento de la normatividad vigente aplicable.</td> </tr> <tr> <td>. Tener en cuenta los requisitos aplicables.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>. Ser comunicados. Conservar información documentada sobre los objetivos</td> <td>. Estar documentados y ser comunicados a los trabajadores.</td> </tr> </tbody> </table>	OBJETIVOS		ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL	CAPITULO 2.2.4.6 DECRETO 1072 DE 2015	. Coherencia con las políticas.	. Expresarse de conformidad con la política	. Ser medible (Si es posible).	. Ser claros, medibles , cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento	. Ser objeto de seguimiento .	. Cumplimiento de la normatividad vigente aplicable.	. Tener en cuenta los requisitos aplicables.		. Ser comunicados . Conservar información documentada sobre los objetivos	. Estar documentados y ser comunicados a los trabajadores.
OBJETIVOS																			
ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL	CAPITULO 2.2.4.6 DECRETO 1072 DE 2015																		
. Coherencia con las políticas.	. Expresarse de conformidad con la política																		
. Ser medible (Si es posible).	. Ser claros, medibles , cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento																		
. Ser objeto de seguimiento .	. Cumplimiento de la normatividad vigente aplicable.																		
. Tener en cuenta los requisitos aplicables.																			
. Ser comunicados . Conservar información documentada sobre los objetivos	. Estar documentados y ser comunicados a los trabajadores.																		

					<ul style="list-style-type: none"> . Ser actualizados según sea apropiado. <p>Cuando se hace la planificación para lograr sus objetivos, la organización debe determinar:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Lo que se va a hacer. . Los recursos que se requerirán. . Quien será responsable. . Cuándo se finalizará. . Cómo se evaluarán los resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> . Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo 1 vez por año y ser actualizados de ser necesario. . Ser coherentes con el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas. 	
Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015			
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación		

7	Soporte	Después de abordar el contexto, el compromiso y la planificación, las organizaciones tendrán que analizar el soporte necesario para cumplir con sus metas y objetivos. Esto incluye los recursos, comunicaciones internas y externas, así como la información documentada que reemplaza los términos utilizados anteriormente como documentos, documentación y registros.	7.1 Recursos Determinar y proporcionar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión	2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores 4. Definición de recursos	En el Decreto se relaciona explícitamente la obligación del empleador en la definición y asignación de los recursos financieros, técnicos y personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control necesarios para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. La asignación de estos recursos garantiza que los diferentes actores del sistema como: Copasst o vigía de seguridad y salud en el trabajo y responsable del SGSST cumplan satisfactoriamente con sus funciones dentro del sistema. RECOMENDACIÓN AL LECTOR: Basado en el contexto de la organización, los riesgos y cumplimiento legal, designar los recursos necesarios para la establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del SGSST
			7.2 Competencia - Determinar la competencia necesaria de las personas que realizan, bajo su control, un trabajo que afecta a su desempeño - Asegurarse de que estas personas sean competentes, basándose en la educación, formación o experiencia adecuadas - Cuando sea aplicable, tomar acciones para adquirir la competencia necesaria y evaluar la eficacia de las	2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores 9. Participación de los trabajadores/garantizar la capacitación de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación de los servicios del personal contratista en aspectos de seguridad y salud en el trabajo 2.2.4.6.11 Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST 2.2.4.6.12 Documentación	El Decreto hace referencia a tener un programa de capacitación donde se definan los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para identificar los peligros y controlar los riesgos en el lugar de trabajo que eviten la materialización de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. El Decreto el término "Competencia" no se encuentra explícitamente, sin embargo en el artículo 2.2.4.6.11 indica que: El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores. Se evidencia que esta definición se relaciona con "Competencia" de la estructura de alto nivel, porque se busca el logro de resultados a través de la aplicación de conocimientos (formación y educación) y habilidades (práctica asociada a la experiencia). en el caso de SST es prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. El Decreto no hace referencia a las acciones que se deben contemplar para adquirir las competencias necesarias y la evaluación de las mismas para elevar su desempeño en el SGSST. En el ítem de documentación, el Decreto refiere tener disponible y actualizados los documentos del programa de capacitación. RECOMENDACIONES AL LECTOR: Elaborar un programa de capacitación que garantice la competencia del personal para el desarrollo de sus labores en temas de SST según el tamaño de la organización y la naturaleza de sus peligros.

			acciones tomadas - Conservar la información documentada apropiada, como evidencia de la competencia.		Tener en cuenta que las competencias en SST que pueden ser validadas con la experiencia, formación, o educación que ha tenido el personal en el área que garantice su buen desempeño en el sistema. Incluir en la gestión documental las evidencias de la competencias y evaluación de esos conocimientos del SGSST.
Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
7	Soporte	Después de abordar el contexto, el compromiso y la planificación, las organizaciones tendrán que analizar el soporte necesario para cumplir con sus metas y objetivos. Esto incluye los recursos, comunicaciones internas y externas, así como la información documentada que reemplaza los términos utilizados anteriormente como documentos,	7.3 Toma de conciencia -La política - Su contribución a la eficacia del sistema de gestión, incluyendo los beneficios de una mejora del desempeño -Las implicaciones de no cumplir los requisitos del sistema de gestión	2.2.4.6.6 Requisitos de la política en SST. 2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores numeral 3: rendición de cuentas al interior de la empresa. 2.2.4.6.19 Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	En el Decreto no se refiere específicamente a la toma de conciencia. Sin embargo, el artículo 2.2.4.6.6 numeral 4: La política debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible; se puede asociar que los trabajadores al conocer la política en SST tomen conciencia sobre la importancia del SGSST. La contribución a la eficacia se puede asemejar a la rendición de cuentas y los indicadores del SGSST. El Decreto no hace referencia a las implicaciones del no cumplir los requisitos del sistema de gestión. RECOMENDACIONES AL LECTOR: Divulgar la política en SST, realizar la rendición de cuentas y los indicadores del SGSST, con el fin de que los trabajadores tomen conciencia sobre la importancia del SGSST. Realizar un sistema de consecuencias donde los trabajadores conozcan las implicaciones internas por el no cumplimiento con los requisitos del SGSST.

		documentación y registros.			
Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
7	Soporte	Después de abordar el contexto, el compromiso y la planificación, las organizaciones tendrán que analizar el soporte necesario para cumplir con sus metas y objetivos. Esto incluye los recursos, comunicaciones internas y externas, así como la información documentada que reemplaza los términos utilizados anteriormente como documentos, documentación y registros.	7.4 Comunicación -El contenido de la comunicación -Cuándo comunicar -A quien comunicar;	2.2.4.6.14 Comunicación	La comunicación en el Decreto tiene un capítulo especial donde aborda aspectos como: mecanismos eficaces para recibir, documentar y responder las comunicaciones internas y externas, como las inquietudes y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo; además hace referencia a quienes debe ir dirigida la comunicación (Trabajadores y contratistas) y el contenido de la comunicación relaciones las diferentes etapas de implementación del SGSST. RECOMENDACIONES AL LECTOR: Construir una matriz o procedimiento donde se especifique las variables a tener en cuenta para garantizar una buena comunicación interna y externa, donde se contemple que es lo que se va a comunicar del SGSST, a quienes se comunicará, cuando se comunicará y tiempo de respuesta a estas solicitudes
Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	

N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
7	Soporte	Después de abordar el contexto, el compromiso y la planificación, las organizaciones tendrán que analizar el soporte necesario para cumplir con sus metas y objetivos. Esto incluye los recursos, comunicaciones internas y externas, así como la información documentada que reemplaza los términos utilizados anteriormente como documentos, documentación y registros.	7.5 Información documentada: 7.5.1 Generalidades 7.5.2 Creación y actualización 7.5.3 Control de la información documentada	2.2.4.6.12 Documentación 2.2.4.6.13 Conservación de los documentos.	"Información documentada" no se encuentra explícitamente en el Decreto, sin embargo, se asemeja a "Documentación". La "Documentación" del Decreto no tiene un alcance de información, se enfoca más en la existencia del documento como tal. Las generalidades de la documentación en el Decreto son: 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 en 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, 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 reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones. 11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;

					<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.</p> <p>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, maquinas o equipos ejecutadas.</p> <p>15.La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riegos Laborales que le aplican a la empresa.</p> <p>16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.</p> <p>La creación y actualización de la Documentación en el Decreto se refiere a que los documentos anteriormente mencionados deben ser revisados y actualizados anualmente, además de ser contenidos en cualquier medio y formato, garantizando su custodia y control por parte de la organización.</p> <p>El control de la información documentada en el Decreto hace referencia a la garantía que estos sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. algunos de los documentos deben ser conservados por 20 años (ver artículo 2.2.4.6.13: Conservación de documentos).</p> <p>RECOMENDACIÓN AL LECTOR: Tener documentos del SGSST (artículo 2.2.4.6.12) de manera a de "Información documentada", donde hace referencia no solo a los procesos e información creada para el sistema de gestión, sino que también se basen en los registros que evidencian los análisis y resultados alcanzados. Cumplir con la conservación de documentos del artículo 2.2.4.6.13</p>
--	--	--	--	--	--

Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
8	Operaciones	Aborda tanto los procesos internos como los contratados externamente, mientras que la gestión del proceso global incluye criterios adecuados para el control de estos procesos, así como formas de gestionar el cambio planificado y el no previsto.	8.1 Planificación y control operacional: estableciendo criterios para los procesos: – implementando el control de los procesos de acuerdo con los criterios. – manteniendo información documentada en la medida necesaria para tener la confianza en que los procesos se han llevado a cabo según lo planificado. - La organización debe controlar los cambios planificados y revisar las consecuencias de los cambios no previstos, tomando acciones para mitigar los	2.2.4.6.23 Gestión de peligros y riesgos 2.2.4.6.24 Medidas de prevención y control 2.2.4.6.26 Gestión del cambio. 2.2.4.6.27 Adquisiciones 2.2.4.6.28 Contrataciones	<p>El Decreto refiere que el empleador o contratante debe adoptar métodos de identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa, este artículo se ajusta a la estructura de alto nivel: La organización debe planificar, implementar y controlar los procesos.</p> <p>El Decreto refiere que las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el esquema de jerarquización: eliminación, sustitución, control de ingeniera, control administrativo y elementos de protección personal y colectivos. Además de desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores (programas de vigilancia epidemiológico) y corregir condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, este artículo se asemeja al control de los procesos desacuerdo con los criterios (jerarquía de controles) que propone la estructura de alto nivel.</p> <p>El Decreto refiere que el empleador debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST que puedan generar los cambios internos o externos. se relaciona al control los cambios planificados que sugiere la estructura de alto nivel.</p> <p>El Decreto refiere que el empleador debe establecer un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras de productos y servicios para el cumplimiento de SGSST, además debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de SST en la empresa por parte de: proveedores, trabajadores dependientes, cooperados, en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas durante el desempeño de las actividades objeto del contrato. este artículo coincide con lo estipulado en la estructura de alto nivel: la organización debe asegurar que los procesos contratados estén controlados.</p> <p>RECOMENDACIÓN AL LECTOR: Implementar controles siguiendo su jerarquía, según los peligros y riesgos identificados en la planeación.</p>

			efectos adversos, cuando sea necesario. - La organización debe asegurar que los procesos contratados externamente estén controlados.		Definir los cambios que impacten el SGSST y las medidas de intervención. Definir los productos, servicios y contrataciones que puedan generar una desviación al SGSST.
Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
9	Evaluación del desempeño	Las organizaciones deben determinar qué, cómo y cuándo ha de ser supervisado, medido, analizado y evaluado. La auditoría interna también es parte de este proceso para asegurar que el sistema de gestión se ajusta a los requisitos de la organización, así como a los de la norma, y se ha implantado	9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación 9.2 Auditoría interna 9.3 Revisión por la dirección	2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores: 3. Rendición de cuentas al interior de la empresa. 2.2.4.6.19 Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. 2.2.4.6.29 Auditoría del SGSST 2.2.4.6.31 Revisión por alta dirección.	El Decreto refiere que a quienes se les hayan delegado responsabilidades en el SGSST, deben rendir cuentas internamente en relación con su desempeño mínimo 1 vez al año y debe estar documentado, esta es una forma de medir el desempeño del SGSST. Además, los indicadores del SGSST se alinean a los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación del sistema que propone la estructura de alto nivel. El Decreto
AUDITORIA					
ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL			CAPITULO 2.2.4.6. 29-30 DEL DECRETO 1072 DE 2015		
			Los requisitos que debe cumplir la auditoría son: 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.		

		<p>y mantenido con éxito.</p> <p>El último paso, la revisión por la dirección, que analiza si el sistema de gestión es apropiado, adecuado y eficaz.</p>			<p>4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.</p> <p>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.</p> <p>6. La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST.</p> <p>7. La gestión del cambio.</p> <p>8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones.</p> <p>9. El alcance y aplicación del SG-SST frente a los proveedores y contratistas.</p> <p>10. La supervisión y medición de los resultados.</p> <p>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.</p> <p>12. El desarrollo del proceso de auditoría.</p> <p>13. La evaluación por parte de la alta dirección.</p>
				<p>Planificar, establecer, implementar y mantener uno o varios programas de auditoría que incluyan la frecuencia, los métodos, las responsabilidades, los requisitos de planificación y la elaboración de informes. Los programas de auditoría deben tener en cuenta la importancia de los procesos involucrados y los resultados de las auditorías previas.</p>	<p>Programa de auditoría planificada que debe comprender periodicidad, metodología, el alcance, presentación del informe y previa consideración de los resultados de las auditorías previas.</p>

					<p>Seleccionar los auditores y llevar a cabo auditorías para asegurarse de la objetividad y la imparcialidad del proceso de auditoría.</p>	<p>Los auditores deben ser idóneos, y no deben auditar su propio proceso.</p>
					<p>Asegurar de que los resultados de las auditorías se informaran a la dirección pertinente.</p>	<p>Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas como correctivas o de mejora en la empresa.</p>
					<p>Conservar información documentada como evidencia de la implementación del programa de auditoría y de los resultados de ésta.</p>	<p>El Decreto no dice explícitamente que se debe conservar el documento de las auditorías, sin embargo, refiere que el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.</p>
REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN						
ESTRUCTURA DE ALTO NIVEL			CAPITULO 2.2.4.6.31 DEL DECRETO 1072 DE 2015			
					<p>La alta dirección debe revisar el sistema de gestión de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas.</p> <p>La revisión por la dirección debe incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> . El estado de las acciones desde anteriores revisiones por la dirección. . No conformidades y acciones correctivas. . Seguimiento y resultados de las mediciones. . Resultados de la auditoría. 	<p>La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del SG-SST, la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año.</p> <p>La revisión por parte de la alta dirección se debe hacer en conformidad a los resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.</p> <p>La revisión de la alta dirección debe permitir:</p> <p>6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta</p>

					<p>. Los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión.</p> <p>. Las oportunidades de mejora continua. Los elementos de salida de la revisión por la dirección deben incluir las decisiones relacionadas con las oportunidades de mejora continua y cualquier necesidad de cambio en el sistema de gestión. La organización debe conservar información documentada como evidencia de los resultados de las revisiones por la dirección.</p>	<p>dirección y realizar los ajustes necesarios.</p> <p>4. Revisar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la revisión de la política y sus objetivos.</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>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 SG-SST quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiera lugar.</p>
					<p>RECOMENDACIÓN AL LECTOR: Realizar la evaluación de desempeño del SGSST que incluye: Rendición de cuentas al interior de la empresa, Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, Auditoría del SGSST y Revisión por parte de la dirección desacuerdo a lo establecido en el capítulo 2.2.4.6 del Decreto 1072 de 2015.</p>	

Estructura de alto nivel				Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del sector trabajo 1072 de 2015	
N° Cláusulas	Cláusula	Descripción	Componentes	Artículo	Interpretación
10	Mejora	Analiza las formas de hacer frente a las no conformidades y acciones correctivas, así como las estrategias de mejora continua.	10.1 No conformidades y acciones correctivas 10.2 Mejora continua	2.2.4.6.33 Acciones preventivas y correctivas 2.2.4.6.34 Mejora continua	<p>El Decreto refiere tanto a las acciones preventivas como correctivas, mientras que la estructura de alto nivel solo hace alusión a las correctivas, debido a que se concibe que el sistema de gestión es un instrumento de prevención en sí. Las acciones correctivas según el Decreto se basan en los resultados de la supervisión y medición de la evaluación del desempeño, deben ser identificadas y analizadas las causas de las no conformidades y adoptar, planificar, aplicar y documentar las medidas correctivas. Se asemeja con el planteamiento de la estructura de alto nivel excepto con la determinación de si existen no conformidades similares, o que potencialmente podrían ocurrir.</p> <p>El Decreto refiere que el empleador debe realizar la mejora continúa dando las directrices y otorgando los recursos, considerando algunas fuentes para identificar oportunidades de mejora que garantizan la idoneidad, adecuación y eficacia del sistema de gestión.</p> <p>RECOMENDACIÓN AL LECTOR: Realizar tanto las acciones preventivas como correctivas del SGSST, siguiendo las directrices del artículo 2.2.4.6.33 del Decreto 1072 de 2015 y determinar si existen no conformidades similares o que potencialmente podrían ocurrir. Estas acciones correctivas son un insumo para la mejora continua de la organización, la cual debe considerar adicionalmente las fuentes que refiere el Decreto para la idoneidad, adecuación y eficacia del SGSST.</p>

8. CONCLUSIONES

Mediante esta monografía se logró la interpretación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del Sector Trabajo de 2015) con cada componente de la estructura de alto nivel de las normas internacionales ISO, además se generaron recomendaciones al lector que proponen elementos de adaptación entre la Decreto y el Anexo SL.

La norma ISO 45001:2018 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo estructurada bajo el Anexo SL, es una base importante para el cumplimiento legal del Capítulo 2.2.4.6. Decreto Único del Sector Trabajo de 2015 en las empresas colombianas, sin embargo, las organizaciones deben adaptar algunos componentes específicos del Decreto que no se contemplan en la norma internacional.

Bibliografía

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estrategía global en materia de seguridad y salud en el trabajo. Conclusiones adoptadas por la conferencia internacional del trabajo en su 91.ª reunión. [Internet]. 2003. Disponible en: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_309_span.pdf
2. Ministerio del Trabajo Colombia. Decreto 1072 de 2015 [Internet]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/Decreto+1072+de+2015+DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+25+de+Abril+de+2018.pdf/4a3ae903-592b-2c34-cc5b-126b77cc65d0>
3. Ministerio del Trabajo Colombia. Resolución 0312 de 2019 [Internet]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
4. Forbes Álvarez R. Estructura de alto nivel de la ISO y su impacto en las normas de sistemas de gestión. *Exito Empres.* 2014;277.
5. Duque D. Modelo teórico para un sistema integrado de gestión (seguridad, calidad y ambiente). *Ing Ind Actual Nuevas Tend.* 2017;18:115-30.
6. Encuesta ISO de las certificaciones estándar del Sistema de Gestión. ISO 9001 - Sistemas de Gestión de Calidad, datos desde 1993 hasta 2017 [Internet]. Disponible en: <https://www.iso.org/the-iso-survey.html>
7. Rodríguez Rojas YL, Pedraza Nájar XL. Aportes de la estructura de alto nivel en la gestión integrada. *Rev Glob Negocios.* 2017;5(2):65-75.

8. ISO. La historia de ISO- La amistad entre iguales [Internet]. 1997. Disponible en: https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/about%20ISO/docs/en/Friendship_among_equals.pdf
9. ISO. Todo sobre ISO [Internet]. Disponible en: <https://www.iso.org/about-us.html>
10. British Standards Institution. Documento técnico Introducción al Anexo SL. La nueva estructura de alto nivel para todas las futuras normas de sistemas de gestión [Internet]. Disponible en: <https://www.bsigroup.com/LocalFiles/es-ES/Documentos%20tecnicos/Revisiones%20ISO/ISO%209001/BSI-Anexo%20SL-ISO-9001-2015.pdf>
11. Muñiz Fernández B, Montes Peón JM, Vázquez Ordás CJ. Desarrollo y validación de una escala de medición para el sistema de gestión de la seguridad laboral. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. 2006;12(3):77-93.
12. Auquilla Sinaluisa CS. Elaboración de un plan de sistema integrado de gestión para la administración de la plaza de bodegas Safimo por parte de la empresa Tecnoin. [Guayaquil- Ecuador]: Universidad de Guayaquil; 2015.
13. Aragón C. Procedimientos basados en las normas OSHAS 18000 para su implantación en pymes del subsector fabricación de productos metálicos. Fundación para la prevención de riesgos laborales; 2013.
14. Portillas Flores R. Plan de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa Consorcio Danton. 2010.
15. Asociación Española de Normalización y Certificación. OHSAS 18001:2007 sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. 2007.

16. Icontec. Plan de Migración de la Certificación con la Norma OHSAS 18001 a ISO 45001:2018 [Internet]. Disponible en: <https://www.icontec.org/Documentos%20compartidos/Plan%20de%20Migraci%C3%B3n%20de%20la%20certificaci%C3%B3n%20con%20la%20norma%20OHSAS%2018001%20a%20ISO%2045001.pdf>
17. Río Rodríguez EP. Plan de transición del SG-SST a ISO 45001:2018 para la empresa Ingeniería s.a.s. 2019.
18. Comunidad Andina. Resolución 957 de 2005.
19. Oficina Internacionl del Trabajo. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001. 2001.
20. Comunidad Andina. Decisión 584 de 2004.