

Trabajo de Grado Especialización en Gestión Integrada QHSE

**Guía metodológica para el diseño, implementación y evaluación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo integral con enfoque estratégico para empresas de más de 50 trabajadores.**

Sistema de Gestión Integrado bajo los modelos del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la NTC-ISO 45001:2018 y el Registro Único de Contratistas.

**Olga Yaneth Velandia León**

Director Trabajo de Grado Ernesto Ramos Paredes

Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito  
Programa de Ingeniería Industrial  
Especialización en Gestión Integrada QHSE  
Cohorte # 42  
Bogotá D.C., Colombia, Junio de 2019

© Únicamente se puede usar el contenido de las publicaciones para propósitos de información. No se debe copiar, enviar, recortar, transmitir o redistribuir este material para propósitos comerciales sin la autorización de la Escuela Colombiana de Ingeniería. Cuando se use el material de la Escuela se debe incluir la siguiente nota “Derechos reservados a Escuela Colombiana de Ingeniería” en cualquier copia en un lugar visible. Y el material no se debe notificar sin el permiso de la Escuela.

Publicado en 2019 por la Escuela Colombiana de Ingeniería “Julio Garavito”. Avenida 13 No 205-59 Bogotá. Colombia  
TEL: +57 – 1 668 36 00, e-mail: [espeqhse@escuelaing.edu.co](mailto:espeqhse@escuelaing.edu.co)

## **Reconocimiento o Agradecimientos**

En primer lugar deseo expresar mis agradecimientos a Colmena Seguros por brindarme el tiempo y recursos necesarios para acceder a mis estudios de especialización y por motivarme cada día para ser una excelente profesional y un mejor ser humano y seguir contribuyendo con mi trabajo a la construcción de una Colombia mejor.

En especial gratitud a Dios que me dio la vida, a mi esposo por la paciencia, comprensión y tiempo que dejamos de compartir mientras estuve en clase, sin su apoyo incondicional este proyecto no lo hubiera podido culminar.

A mi tutor, por las orientaciones recibidas durante el planteamiento y desarrollo de esta idea de investigación y por qué a través de su enseñanza en clase, me motivó para generar esta guía para ayudar a las empresas a diseñar e implementar verdaderos Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Finalmente a toda mi familia, por comprender mi ausencia en muchas reuniones familiares y celebraciones a las que deje de asistir por estar estudiando.

## **Sinopsis**

En la observación de varios Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los modelos de gestión que nos proponen en Colombia el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la NTC-ISO 45001:2018 y el Registro Único de Contratistas, se ha identificado una debilidad significativa en las fases de diseño e implementación en la cuales tiene responsabilidad la alta dirección “nivel estratégico” relacionadas específicamente con la comprensión de la organización y de su contexto y el liderazgo y compromiso frente al sistema de gestión. Esta situación se debe principalmente al desconocimiento de los beneficios que trae la implementación del sistema para su organización; a la delegación de las responsabilidades que sobre estos temas tiene la alta gerencia en funcionarios de menor nivel y alcance en la toma de decisiones. Existen ya distintos modelos de gestión que incluyen requisitos técnicos que muchas veces generan problemas de interpretación en la Alta Dirección. Surge entonces una oportunidad para generar una Guía metodológica ajustada a las características del nivel estratégico de la Alta Dirección, para el diseño, la implementación y evaluación del Sistema de Gestión bajo los modelos del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la NTC-ISO 45001:2018 y el Registro Único de Contratistas, que le permita a la Alta Dirección de las Organizaciones con más de 50 trabajadores de cualquier sector económico, demostrar su Liderazgo y Compromiso frente al SGSST cualquiera que sea el modelo de referente, de manera que desde el diseño y planificación del Sistema se contemplen los diferentes elementos que componen el Sistema de Gestión, a partir del análisis del contexto interno y externo y sin perder de vista los Objetivos Estratégicos de la Organización.

## **Resumen Ejecutivo**

Este trabajo tiene como propósito generar una guía metodológica con enfoque estratégico para el diseño, la implementación y evaluación de un Sistema de Gestión bajo los modelos del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la NTC-ISO 45001:2018 y el Registro Único de Contratistas para empresas de más de 50 trabajadores.

Para lograr dicho propósito se realizará una revisión del marco legal que reglamenta en Colombia la Seguridad y Salud en el Trabajo, se construirá una matriz de correspondencia de los requisitos de estos 4 modelos de gestión para Identificar aspectos transversales y aspectos específicos de cada modelo de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se construirá la guía unificada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el ciclo PHVA que integre todos los requisitos relacionados con los elementos de enfoque estratégico, se realizará la validación de la guía unificada a través de una herramienta de verificación (checklist) que será aplicada en una empresa de más de 50 trabajadores y finalmente de acuerdo a los resultados de la aplicación de la guía unificada, se formulará un plan de trabajo general que incluya actividades en las fases de planificación, implementación, evaluación y mejora continua del Sistema relacionadas con el Compromiso y Liderazgo a demostrar por la Alta Dirección.

No se tendrán en cuenta durante el desarrollo del trabajo, los cambios normativos que surjan o modifiquen los requisitos de los 4 modelos de gestión seleccionados para el análisis y construcción de la guía metodológica.

Como resultado del trabajo, se entregará a la Alta Dirección de una organización de más de 50 trabajadores, una guía útil para la adecuada formulación de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual deberá ir acompañada de un proceso de transformación cultural para lograr el éxito de su implementación.

## Tabla de Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>8</b>
PROBLEMÁTICA (JUSTIFICACIÓN) .....	8
OBJETIVOS Y PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	10
<i>Objetivo general:</i> .....	10
<i>Objetivos Específicos:</i> .....	10
<i>Pregunta de investigación:</i> .....	11
ALCANCE Y LIMITACIONES .....	12
METODOLOGÍA.....	13
<b>MARCO REFERENCIAL</b> .....	<b>14</b>
MARCO CONCEPTUAL.....	14
<i>Trabajo</i> .....	14
<i>Salud</i> .....	15
<i>Condiciones de trabajo</i> .....	16
<i>Seguridad y Salud en el Trabajo</i> .....	16
<i>Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo</i> .....	17
<i>Prevención de riesgos laborales</i> .....	18
<i>Términos del modelo de gestión NTC-ISO 45001:2018</i> .....	18
MARCO NORMATIVO .....	22
<i>Registro Único de Contratistas RUC®</i> .....	24
<i>Decreto 1072 de 2015</i> .....	30
<i>Resolución 0312 de 2019</i> .....	33
<i>NTC-ISO 45001:2018</i> .....	45
<b>CONSTRUCCIÓN DE LA NORMA INTEGRADA</b> .....	<b>51</b>
NORMA INTEGRADA SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BAJO LOS MODELOS DEL DECRETO 1072 DE 2015, LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019, LA NTC-ISO 45001:2018 Y EL REGISTRO ÚNICO DE CONTRATISTAS VERSIÓN 2016.....	51
<b>GUIA METODOLÓGICA PARA EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL SGSST CON ENFOQUE ESTRATÉGICO BAJO LA NORMA INTEGRADA</b> .....	<b>57</b>
DISEÑO Y PLANIFICACIÓN DEL SGSST.....	57
<i>Identificación de los elementos estratégicos</i> .....	57
<i>Interpretación de la estrategia</i> .....	60
<i>Alineación de Estrategias Vs Objetivos estratégicos</i> .....	65
<i>Alineación de elementos de la norma integrada y los Procesos</i> .....	66
<i>Diagnóstico de conformidad de los requisitos de la norma integrada</i> .....	69
<i>Impacto del análisis del contexto en el diseño, implementación y mantenimiento del SGSST</i> .....	71
<i>Plan de trabajo para la implementación del Sistema Integrado de Gestión en SST</i> .....	74
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>79</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>81</b>

## Lista de Figuras

Figura 1 Resumen del marco normativo en SST .....	23
Figura 2 Estructura del modelo de gestión RUC®.....	25
Figura 3 Elementos de gestión Decreto 1072 2015.....	32
Figura 4 Principales diferencias de la Resolución 0312 vs Res 1111 .....	34
Figura 5 Estándares mínimos para Unidades Agropecuarias de 10 trabajadores y riesgos I, II o III. ....	37
Figura 6 Estándares mínimos para Empresas de 10 trabajadores o menos y riesgos I, II o III. ....	37
Figura 7 Estándares mínimos para Unidades Agropecuarias o Empresa de 11 a 50 trabajadores y riesgos I, II o III. ....	38
Figura 8 Estructura de los requisitos por ciclo PHVA - NTC-ISO 45001:2018 .....	48
Figura 9 Flujograma del procedimiento para la certificación del SGSST .....	49
Figura 10 Mapa de procesos empresa sector salud .....	58
Figura 11 Modelo de atención en salud .....	59
Figura 12 Porcentaje de cumplimiento promedio por estándar .....	70

## Lista de tablas

Tabla 1 Fases de transición en la implementación del SGSST.....	35
Tabla 2 Perfiles profesionales para el diseño e implementación del SGSST.....	36
Tabla 3 Estándares mínimos por fase del ciclo PHVA para Unidades Agropecuarias de 10 o menos trabajadores y riesgo IV o V. Empresas o Unidades Agropecuarias de 11 a 50 trabajadores y riesgos IV o V. Empresa de 50 trabajadores o menos y riesgo IV o V. Empresas de más de 50 trabajadores y riesgos I, II, III, IV ó V. ....	41
Tabla 4 Comparativo Indicadores mínimos del SGSST Res 1111 vs Res 312 .....	42
Tabla 5 MATRIZ DE CORRESPONDENCIA REQUISITOS NTC ISO 45001:18, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, Registro Único de Contratistas versión 2016. ....	52
Tabla 6 Contexto externo sector salud en Colombia .....	60
Tabla 7 Contexto interno empresa sector salud .....	61
Tabla 8 Resultados del diagnóstico inicial .....	69

# INTRODUCCIÓN

## Problemática (Justificación)

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>1</sup> es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar seguridad y salud en el trabajo.

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por 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.

Institucional y jurídicamente en Colombia el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) fue determinado mediante el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

En Febrero de 2019 se expidió la Resolución 0312 de 2019 que modificó los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo definidos en la antigua Resolución 1111 de 2017 la cual quedó derogada. La modificación propone un sistema de gestión ajustado al tamaño y capacidad de cada empresa, clasificándolas por rangos de empleos así: empresas con 10 o menos trabajadores, las que cuentan con 11 a 50 trabajadores, y, por último, empresas con más de 50 trabajadores.

---

<sup>1</sup> <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>



La aplicación del SG-SST tiene como ventajas la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

En la observación de varios Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los modelos de gestión que nos proponen en Colombia el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la NTC-ISO 45001:2018 y el Registro Único de Contratistas, se ha identificado una debilidad significativa en las fases de diseño e implementación en la cuales tiene responsabilidad la alta dirección “nivel estratégico” relacionadas específicamente con la comprensión de la organización y de su contexto y el liderazgo y compromiso frente al sistema de gestión. Esta situación se debe principalmente al desconocimiento de los beneficios que trae la implementación del sistema para su organización; a la delegación de las responsabilidades que sobre estos temas tiene la alta gerencia en funcionarios de menor nivel y alcance en la toma de decisiones. Existen ya distintos modelos de gestión que incluyen requisitos técnicos que muchas veces generan problemas de interpretación en la Alta Dirección.

Surge entonces una oportunidad para generar una Guía metodológica ajustada a las características del nivel estratégico de la Alta Dirección, para el diseño, la implementación y evaluación del Sistema de Gestión bajo los modelos del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la NTC-ISO 45001:2018 y el Registro Único de Contratistas, que le permita a la Alta Dirección de las Organizaciones con más de 50 trabajadores de cualquier sector económico, demostrar su Liderazgo y Compromiso frente al SGSST cualquiera que sea el modelo de referente, de manera que desde el diseño y planificación del Sistema se contemplen los diferentes elementos que componen el Sistema de Gestión, a partir del análisis del contexto interno y externo y sin perder de vista los Objetivos Estratégicos de la Organización.

## Objetivos y Pregunta de Investigación

Objetivo general:

Generar una guía metodológica con enfoque estratégico para el diseño, la implementación y evaluación de un Sistema de Gestión bajo los modelos del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la NTC-ISO 45001:2018 y el Registro Único de Contratistas para empresas de más de 50 trabajadores.

Objetivos Específicos:

- Realizar una revisión del marco legal que reglamenta en Colombia la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Construir una matriz de correspondencia de los requisitos de estos 4 modelos de gestión para Identificar aspectos transversales y aspectos específicos de cada modelo de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Generar la guía unificada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el ciclo PHVA que integre todos los requisitos relacionados con los elementos de enfoque estratégico.
- Diseñar herramienta de verificación (checklist) para la validación de la guía unificada.
- Determinar el impacto que tiene el adecuado desarrollo del contexto de la organización sobre el diseño, implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Aplicar la herramienta de verificación generada a partir de la guía integrada en una empresa de más de 50 trabajadores.
- Formular un plan de trabajo general a partir de los resultados de la verificación en la empresa seleccionada, que incluya actividades en las fases de planificación, implementación, evaluación y mejora continua del Sistema relacionadas con el Compromiso y Liderazgo a mostrar por la Alta Dirección.

Pregunta de investigación:

¿Cuál debe ser la metodología apropiada para el diseño, la implementación y evaluación de un Sistema de Gestión con enfoque estratégico desde los modelos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo propuestos en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la NTC-ISO 45001:2018 y el Registro Único de Contratistas para empresas de más de 50 trabajadores?

## **Alcance y Limitaciones**

Se abordará desde los diferentes modelos de gestión los elementos característicos que hacen parte del Liderazgo y Compromiso para demostrar la importancia del enfoque estratégico en las fases de diseño, implementación y evaluación de un SGSST bajo los modelos propuestos por el Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, ISO 45001:2018 y Registro Único de Contratistas para empresas de más de 50 trabajadores.

Los cambios normativos que surjan o modifiquen los requisitos de los modelos de gestión que se tendrán en cuenta para el análisis y construcción de la guía metodológica pueden constituir una limitación.

La guía constituye una herramienta que permite mostrar a la Alta Dirección un método que puede emplearse en la adecuada formulación de su Sistema de Gestión de SST que debe ir acompañado de un proceso de transformación cultural para lograr el éxito del SGSST

## **Metodología**

Para el desarrollo del trabajo se revisarán los modelos de gestión propuestos por el Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, ISO 45001:2018 y Registro Único de Contratistas. Se identificarán los aspectos en común desde el enfoque estratégico entre los 4 modelos de referencia. Se construirá una matriz de correspondencia que permita apreciar de forma gráfica como se pueden integrar los diferentes elementos desde el enfoque estratégico en los 4 modelos de gestión. Se diseñará la guía metodológica unificada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el ciclo PHVA que integre todos los requisitos relacionados con los elementos de enfoque estratégico. Se realizará la validación de la guía unificada a través de una herramienta de verificación (checklist) que será aplicada en una empresa de más de 50 trabajadores. Finalmente de acuerdo a los resultados de la aplicación de la guía unificada, se formulará un plan de trabajo general que incluya actividades en las fases de planificación, implementación, evaluación y mejora continua del Sistema relacionadas con el Compromiso y Liderazgo a demostrar por la Alta Dirección.

# MARCO REFERENCIAL

## MARCO CONCEPTUAL

Desde los tiempos más remotos de la humanidad, el hombre ha tenido que realizar una serie de actividades para poder sobrevivir, muchas de ellas, en presencia de riesgos importantes para su seguridad y salud. A medida que ha pasado el tiempo, la sociedad no asume, de la misma forma que antes, la presencia de determinados riesgos en el trabajo, y se demandan mejoras en las condiciones en las que se realiza dicho trabajo. La evolución en la forma de ejecución de los trabajos ha hecho posible la reducción de un número considerable de riesgos en el ámbito laboral y la aparición de nuevos, los riesgos emergentes, que es necesario identificarlos, evaluarlos y controlarlos. Es evidente la existencia de una estrecha relación entre trabajo y salud<sup>2</sup>.

### Trabajo

Etimológicamente, la palabra deriva del latín tripalium, que era una herramienta parecida a un cepo con tres puntas o pies que se usaba inicialmente para sujetar caballos o bueyes y así poder herrarlos. También se usaba como instrumento de tortura para castigar a esclavos o reos. De ahí que tripaliare significa: tortura, atormentar, causar dolor.

Alcance social: es toda actividad productiva que desarrolla el ser humano en un ámbito social generador de relaciones humanas.

Alcance económico: El trabajo es fuente de riqueza y un medio para satisfacer necesidades materiales. El trabajo es concebido como un factor de la producción representado por la actividad humana aplicado a la producción de bienes y servicios, y cuya retribución se denomina salario.

---

2

<http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/161741761/BENLLOCH+LOPEZ++Mari+Cruz%3B%20URE%C3%91A+URE%C3%91A++Yolanda++2014+.+El+Trabajo+y+la+Salud++los+riesgos+profesio nales.+Factores+de+riesgo/d232ec00-4aaf-4a80-afc4-3d47f9f992e>

Alcance jurídico: Se denomina a la prestación de servicios retribuidos dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Aun siendo un concepto no muy sencillo de explicar, se ha llegado a aceptar como concepto de trabajo, a la actividad social convenientemente organizada que, a través de la combinación de una serie de recursos, como pueden ser principalmente, los propios trabajadores, los materiales, productos, equipos, máquinas, energía, tecnologías y organización, permite al ser humano alcanzar unos objetivos prefijados y satisfacer unas necesidades. La realización del trabajo por parte del hombre ha supuesto, y va a seguir suponiendo, con los consiguientes aspectos tanto positivos como negativos que ello comporta, una importante modificación o transformación de la propia naturaleza, mediante el concurso de dos elementos fundamentales en el mundo del trabajo: la tecnificación y la organización del trabajo.

## **Salud**

El concepto de salud evoluciona con el tiempo. En su definición influyen factores económicos, culturales y políticos. Es por ello que el concepto de salud está en constante desarrollo. Etimológicamente, la palabra salud del latín *salus*, -ūtis es un estado de bienestar o de equilibrio que puede ser visto a nivel subjetivo (un ser humano asume como aceptable el estado general en el que se encuentra) o a nivel objetivo (se constata la ausencia de enfermedades o de factores dañinos en el sujeto en cuestión). Al igual que el concepto de trabajo, el concepto de salud tiene diversos alcances que han ido aflorando a través del tiempo. Si se quisiera considerar la salud desde un punto de vista médico, dicho concepto se podría interpretar como la ausencia de enfermedad, o el preservar, mantener o recuperar la salud colectiva.

Desde un punto de vista social, la salud podría considerarse como un derecho de las personas, como un logro social o como un mero resultado económico.

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) define salud contemplando no sólo aspectos de salud física sino también aspectos psíquicos y sociales: “La salud es un estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad”.

Salud y Trabajo constituye entonces un binomio con multitud de interrelaciones cuyo resultado, en ocasiones, es el deterioro de la salud de la persona que realiza el trabajo que es necesario afrontar a través de la prevención de los riesgos.

### Condiciones de trabajo

Con el fin de englobar en un concepto único aspectos del trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores se acuñó este término. Según el cual las condiciones de trabajo englobarían tres ámbitos diferenciados:

- El medio ambiente de trabajo. Entendido como el conjunto de aspectos materiales que conforman el entorno donde se realiza una tarea (condiciones de seguridad, agentes químicos, físicos, biológicos, etc.)
- Las exigencias de las tareas. El ritmo y la carga de trabajo de la tarea a realizar (esfuerzos, posturas, atención, monotonía, etc.)
- La organización del trabajo. Forma en la que el trabajo se fragmenta en tareas elementales, así como el reparto entre los distintos individuos, unido a la velocidad de ejecución, estructuras de autoridad y de jerarquía, relaciones establecidas, etc.

### Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>3</sup>

Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el

---

<sup>3</sup> DUR 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.3.



medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones

#### Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>4</sup>

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. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

---

<sup>4</sup> DUR 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.4.

## Prevención de riesgos laborales

Es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Para prevenir los riesgos derivados del trabajo y mejorar las condiciones de trabajo disponemos de técnicas o especialidades preventivas: seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y medicina del trabajo.

### Términos del modelo de gestión NTC-ISO 45001:2018<sup>5</sup>

- **Acción correctiva:** acción para eliminar la causa de una no conformidad o un incidente y prevenir que vuelva a ocurrir.
- **Alta dirección:** persona o grupo de personas que dirige y controla una organización al más alto nivel.
- **Auditoría:** proceso sistemático, independiente y documentado para obtener las evidencias de auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en el que se cumplen los criterios de auditoría.
- **Competencia:** capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de alcanzar los resultados previstos.
- **Conformidad:** cumplimiento de un requisito.
- **Consulta:** búsqueda de opiniones antes de tomar una decisión.
- **Contratar externamente:** establecer un acuerdo mediante el cual una organización externa realiza parte de una función o proceso de una organización.
- **Contratista:** organización externa que proporciona servicios a la organización de acuerdo con las especificaciones, términos y condiciones acordados.

---

<sup>5</sup> NTC-ISO 45001:2018. Numeral 3 Términos y Definiciones

- **Desempeño de la seguridad y salud en el trabajo:** desempeño relacionado con la eficacia de la prevención de lesiones y deterioro de la salud para los trabajadores y de la provisión de lugares de trabajo seguros y saludables.
- **Desempeño:** resultado medible.
- **Eficacia:** grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.
- **Incidente:** suceso que surge del trabajo o en el transcurso del trabajo que podría tener o tiene como resultado lesiones y deterioro de la salud.
- **Información documentada:** información que una organización tiene que controlar y mantener, y el medio que la contiene.
- **Lesión y deterioro de la salud:** efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona.
- **Lugar de trabajo:** lugar bajo el control de la organización donde una persona necesita estar o ir por razones de trabajo.
- **Medición:** proceso para determinar un valor.
- **Mejora continua:** actividad recurrente para mejorar el desempeño.
- **No conformidad:** incumplimiento de un requisito.
- **Objetivo de la seguridad y salud en el trabajo:** objetivo establecido por la organización para lograr resultados específicos coherentes con la política de la SST.
- **Objetivo:** resultado a alcanzar.

- **Oportunidad para la seguridad y salud en el trabajo:** circunstancia o conjunto de circunstancias que pueden conducir a la mejora del desempeño de la SST.
- **Organización:** persona o grupo de personas que tienen sus propias funciones con responsabilidades, autoridades y relaciones para el logro de sus objetivos.
- **Parte interesada:** persona u organización que puede afectar, o percibirse como afectada por una decisión o actividad.
- **Participación:** acción y efecto de involucrar en la toma de decisiones.
- **Peligro:** fuente con un potencial para causar lesiones y deterioro de la salud.
- **Política de la seguridad y salud en el trabajo:** política para prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionada con el trabajo a los trabajadores. y para proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables.
- **Política:** intenciones y dirección de una organización, como las expresa formalmente su alta dirección.
- **Procedimiento:** forma especificada de llevar a cabo una actividad o un proceso.
- **Proceso:** conjunto de actividades interrelacionadas o que interactúan, que transforma las entradas en salidas.
- **Requisito:** necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria.
- **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.

- **Riesgo para la seguridad y salud en el trabajo:** combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosos relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que pueden causar los eventos o exposiciones.
- **Riesgo:** efecto de la incertidumbre.
- **Seguimiento:** determinación del estado de un sistema, un proceso o una actividad.
- **Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo:** sistema de gestión o parte de un sistema de gestión utilizado para alcanzar la política de la SST.
- **Sistema de gestión:** conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos.
- **Trabajador:** persona que realiza trabajo o actividades relacionadas con el trabajo que están bajo el control de la organización.

## MARCO NORMATIVO

Hasta el año 2014, en Colombia regía el Programa de Salud Ocupacional, derivado de la Resolución 1016 de 1989 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Posteriormente, se publicó la Ley 1562 del 11 de julio de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Desde el año 2012, en Colombia se comenzó a hablar del SG-SST y poco a poco se ha dejado de hablar del Programa de Salud Ocupacional. Toda la normatividad existente entre 1989 y el 2012 continua mencionando el Programa de Salud Ocupacional, pero en todo momento debe ser interpretada como SG-SST.

El 31 de julio de 2014, el Ministerio de Trabajo expidió una normativa que regularía la seguridad y la salud en el trabajo en Colombia y se conoció como el Decreto 1443 de 2014 o Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En mayo de 2015, el Ministerio de Trabajo expidió el Decreto 1072 de 2015 que no es más que una compilación de toda la reglamentación existente en Colombia relacionada con los aspectos laborales.

En marzo de 2017, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Los Estándares Mínimos del SGSST son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

El 13 de febrero de 2019, el Ministerio de Trabajo expide la Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los Nuevos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, que se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficios que desarrollen. Con la expedición de esta nueva Resolución se flexibilizan mucho más los estándares mínimos para que las empresas con menos de 50 trabajadores desarrollen las acciones propias del SGSST de una manera más ágil y se ejecuten actividades más eficaces que impacten en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas, a través del establecimiento y mantenimiento de una cultura de prevención en materia de SST.

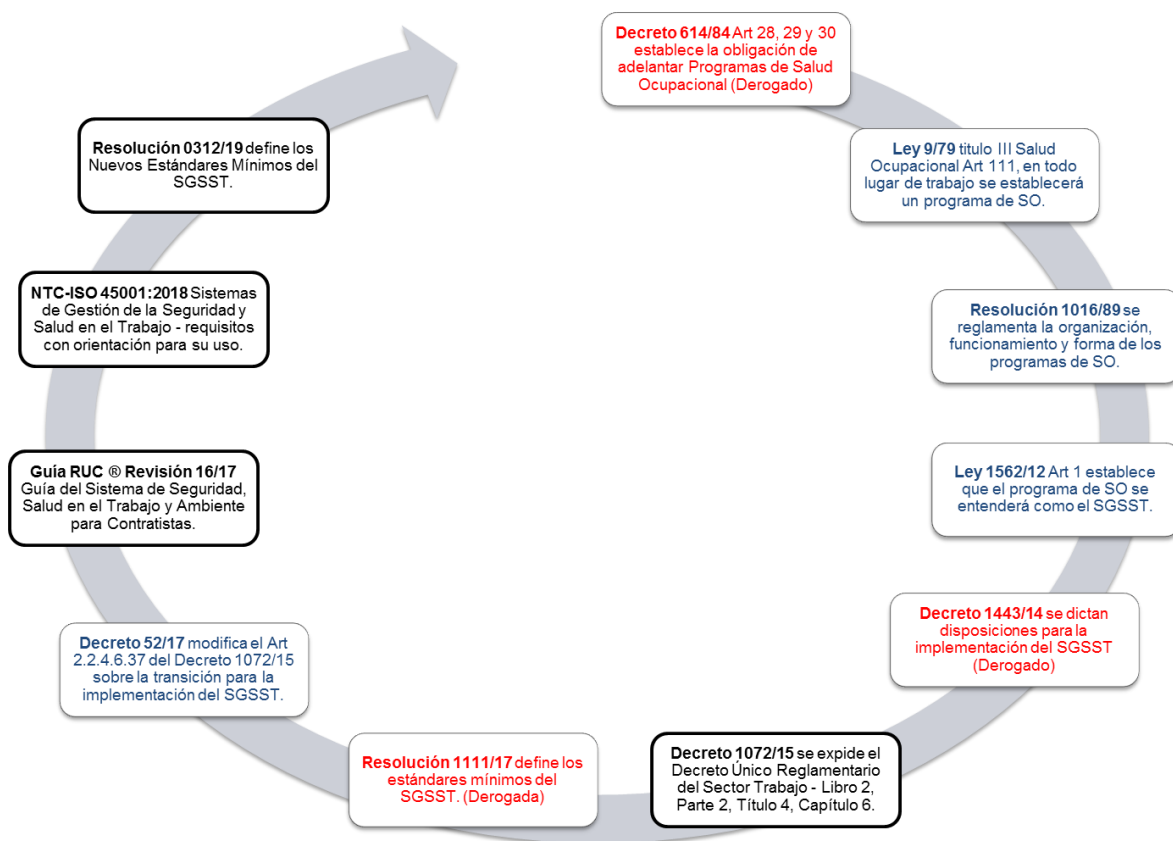


Figura 1 Resumen del marco normativo en SST

Fuente: Elaboración del autor

## Registro Único de Contratistas RUC®<sup>6</sup>

### Generalidades

El RUC es un Sistema de evaluación y seguimiento sobre la Gestión del riesgo en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de acuerdo con las mejores prácticas exigidas por normas legales y sistemas de gestión aplicables contenidos en la “Guía del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente”, la cual ha sido adoptada por las compañías contratantes como referente del desempeño de las empresas contratistas y sus grupos de interés.

La guía ha sido preparada por el Comité Técnico Operativo del RUC (Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas), integrado por representantes de las compañías operadoras, representantes de las grandes contratantes, por representantes de las empresas contratistas y por el Consejo Colombiano de Seguridad.

El Consejo Colombiano de Seguridad es una asociación técnica de empresarios y profesionales, especializada en la prevención de riesgos laborales fundada desde 1954 con el propósito de contribuir a la sostenibilidad de las compañías colombianas como un organismo asesor y consultivo en apoyo al Gobierno Nacional, al sector empresarial y a los profesionales de la seguridad. El Consejo Colombiano de Seguridad es el ente evaluador del RUC.

El objetivo de la Guía es brindar información sobre requisitos legales y de gestión para el manejo del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente al grupo de contratistas que prestan servicios al Sector Hidrocarburos y otros sectores. Busca facilitar y obtener consistencia en la formulación de estos requisitos por parte de las compañías operadoras y de los grandes contratantes hacia las empresas contratistas durante las licitaciones para la contratación y ejecución de servicios.

La estructura de la Guía ha sido elaborada con base en un esquema de gestión que enmarca los siguientes elementos:

---

<sup>6</sup>[https://portal.ccs.org.co/img/OAUPE009\\_GUIA\\_PARA\\_CONTRATISTAS\\_RUC\\_REV\\_16\\_2016\\_02\\_17\(2\).pdf](https://portal.ccs.org.co/img/OAUPE009_GUIA_PARA_CONTRATISTAS_RUC_REV_16_2016_02_17(2).pdf)



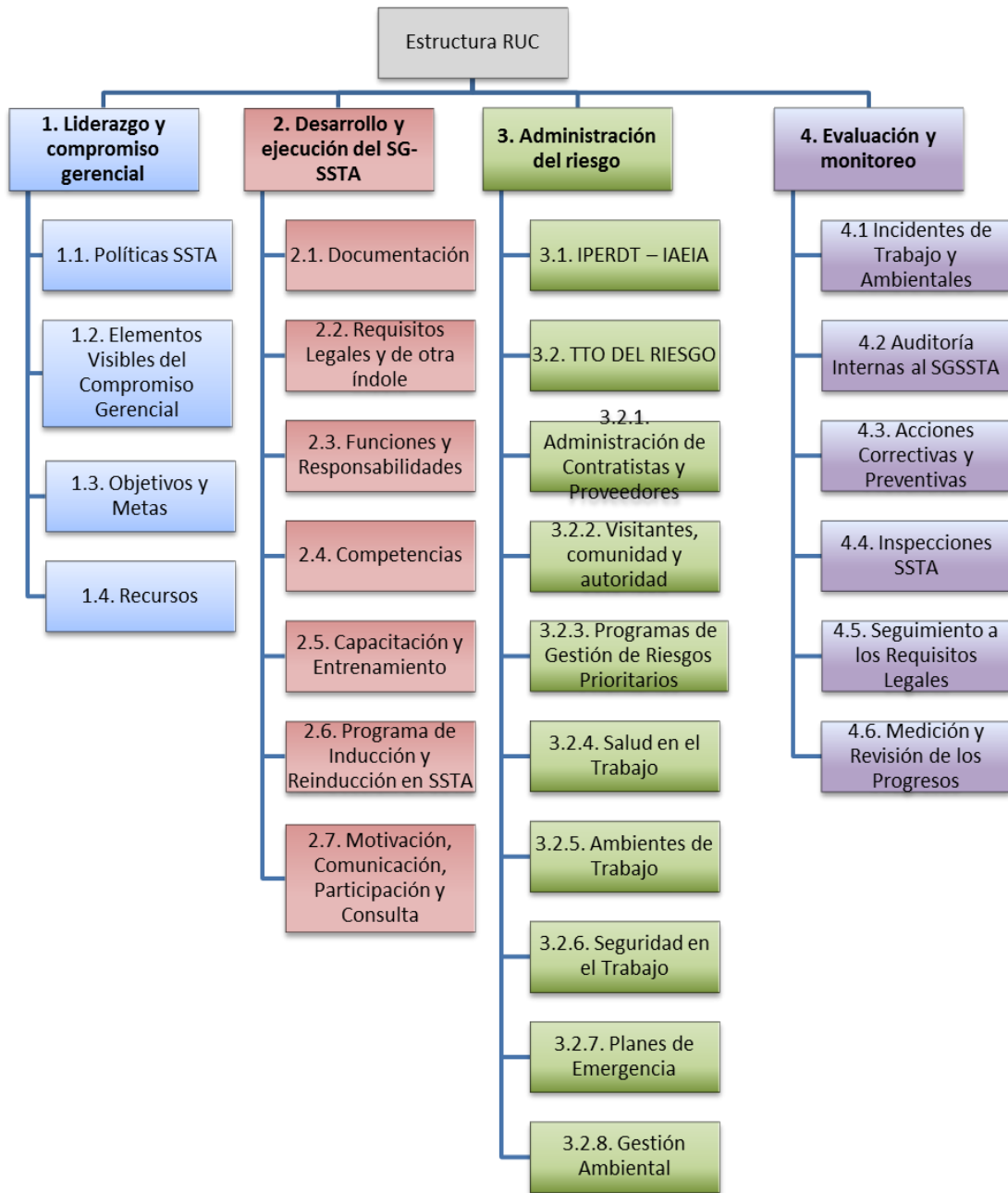


Figura 2 Estructura del modelo de gestión RUC ®

Fuente: Elaboración del autor.

En el proceso de evaluación, las evidencias de todos los requisitos de la guía tienen en cuenta a todos los trabajadores, independientemente del vínculo de

contratación que estos tengan. El cumplimiento de todos los elementos se valida en campo por medio de la aplicación, conocimiento e interiorización de los trabajadores frente a los numerales de la guía. De acuerdo con los resultados, seguimientos, evaluaciones, inspecciones, auditoría, las empresas deben realizar el análisis de causas raíz y desarrollar un plan de acción.

La gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SG-SSTA), contenida en la guía tiene como fundamento la Constitución Política de Colombia, la legislación vigente aplicable y las mejores prácticas adoptadas por los sistemas de gestión y estándares internacionales en la materia, las cuales establecen un marco normativo de deberes y derechos que regulan todas las actividades productivas y de servicios.

#### Elementos de gestión del modelo

Toda labor desarrollada en la ejecución de un contrato genera situaciones de riesgo, tanto para los trabajadores y otros grupos de interés, como para las instalaciones, la propiedad y el ambiente. Es por esto que el Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SGSSTA) define los criterios para gestionar los riesgos en cada actividad. Estos factores de riesgo pueden exponer a los trabajadores a accidentes de trabajo y enfermedades laborales, daños a la propiedad e instalaciones o impactar negativamente el ambiente.

El punto de partida de la gestión del riesgo es la declaración emitida por la alta dirección del contratista comprometiéndose al desarrollo, implementación y mejora continua, de esta en su trabajo. Esto es: una Política, una organización y los recursos apropiados para llevar a la práctica dicha gestión. Como cualquier otra actividad del negocio, debe involucrar a todos los niveles de la organización a través de una clara asignación de responsabilidades para las tareas relacionadas con: Establecimiento y divulgación de políticas, identificación de objetivos y metas, elaboración de diagnóstico de condiciones de trabajo, preparación de normas y procedimientos, programas de entrenamiento, programas de inspección.

Como elemento fundamental para la preparación de las normas y los procedimientos, se debe elaborar la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos por medio del cual se preparará un inventario detallado de los agentes

de riesgos a que están expuestos los trabajadores en su labor y los riesgos que sobre el Ambiente generen las actividades a realizar. Es recomendable que la preparación de estos diagnósticos cuente con la participación del personal expuesto al riesgo y expertos en las diferentes disciplinas de Seguridad, Salud en el Trabajo y en el caso de los riesgos sobre el ambiente se cuente con la participación del equipo de planeación de actividades, expertos en el área ambiental y se tengan presentes los Estudios Ambientales previos, si este último es necesario.

Al igual que otras actividades del negocio, se requiere que la ejecución cuente con una adecuada planeación que indique claramente objetivos, estrategias, metas, sistemas de evaluación, prioridades, personal responsable, fechas de cumplimiento y disponibilidad de recursos. La ejecución debe acompañarse de una apropiada divulgación, motivación y registros.

La efectividad de los programas debe ser medida periódicamente mediante un sistema de evaluación. La información resultante de la medición debe ser analizada y debe generar acciones que permitan ajustar los Programas. La alta gerencia debe examinar la calidad de la gestión y el grado de realización de los Programas mediante inspecciones y/o auditorías periódicas que permitan identificar áreas de mejoramiento.

La guía ayuda a identificar la existencia y alcance de las mejores prácticas de las organizaciones en relación con la Seguridad, Salud en el Trabajo y el Ambiente de sus grupos de interés a lo largo del ciclo de vida de sus productos y servicios.

La definición de cada uno de los escenarios de calificación es la siguiente:

<b>NIVEL</b>	<b>DEFINICION</b>
A	No Existe.
B	Existe pero no está implementado los elementos básicos, no está documentado totalmente
C	Implementa los elementos básicos definidos pero los demás elementos no se encuentran totalmente.
D	100% implementado, medido y mejora continúa
E	Excelencia, supera las expectativas

## Evaluación de requisitos, certificación y beneficios

El Consejo Colombiano de Seguridad es el ente evaluador del RUC. Los criterios de evaluación del RUC® contemplan: el estándar “Guía del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas”, el cual establece los requisitos correspondientes a las exigencias de carácter legal y de otra índole, organizadas en el marco de un sistema de gestión; el formato de autoevaluación RUC®; las exigencias o elementos particulares establecidos por las empresas contratantes o clientes; los requisitos definidos por el sistema de la empresa evaluada; y el desarrollo del ciclo de mejoramiento continuo de cada organización.

La visita de evaluación del RUC® corresponde a la valoración del sistema de gestión de toda la empresa y sus centros de trabajo y no por áreas o procesos.

La información sobre los resultados de la evaluación del desempeño en SSTA de los contratistas es recopilada y suministrada de manera informativa a todas las empresas contratantes que han adoptado el RUC® como referente de gestión de contratistas.

Para ingresar o renovar el Sistema Uniforme de Registro de Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente para Contratistas la empresa deberá inscribirse o renovar su inscripción.

La vigencia de la calificación de desempeño RUC® finaliza en la fecha de vencimiento de inscripción del RUC®. La vigencia es de un (1) año a partir de la fecha de la inscripción y no de la fecha de la visita en que se realiza la evaluación RUC®.

Los derechos y beneficios por ingreso del beneficio al RUC® se obtienen después de realizar el proceso de inscripción o renovación.

El estar inscrito en el RUC® le permite:

- Pertener a la central de información de desempeño de las empresas contratantes.
- Disponer de herramientas para la autoevaluación del desempeño en la gestión de SSTA.
- Recibir 1 visita de verificación por parte de profesionales del CCS.

- Obtener informes escritos sobre su desempeño en SSTA.
- Recibir sin costo adicional, en la misma visita del RUC®, el servicio de auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) según los requisitos del Decreto 1072 sección 2.2.4.6.
- Acceder al software Gestor para nuevas empresas contratistas inscritas al RUC®.
- Acceder al software de Legislación, con la visita renovación del RUC® y su respectiva actualización con las visitas siguientes.
- Acceder al portal virtual exclusivo para empresas RUC® en donde recibirá permanente actualización técnica a través de nuestras publicaciones especializadas, software de legislación y capacitaciones virtuales.
- Participar mensualmente en charlas presenciales y virtuales en temas normativos, técnicos en SSTA y del sistema de evaluación RUC®.
- Participar en el Comité de Contratistas RUC®.
- Participar en el evento de Reconocimientos RUC®, el cual anualmente destaca los mejores desempeños de las empresas contratistas evaluadas.

## Decreto 1072 de 2015

### Generalidades

En mayo de 2015, el Ministerio de Trabajo expidió el Decreto 1072 de 2015, más conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (DURST), el cual aborda en otros temas:

- Relaciones laborales individuales
- Relaciones laborales colectivas
- Inspección, vigilancia y control
- **Riesgos laborales (en el capítulo 2.2.4.6)**
- Juntas de calificación de invalidez
- Normas referentes al empleo
- Subsidio familiar
- Asociatividad social y solidaria

En cuanto a los **riesgos laborales, en el capítulo 2.2.4.6** se establece entre otras obligaciones, la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para facilitar las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador. En este capítulo el Ministerio establece todas las **disposiciones necesarias** para implementar un **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** para que los empleadores desarrollen un proceso lógico y por etapas, que se encuentre basado en la mejora continua con el objetivo de **gestionar los peligros y los riesgos** que puedan afectar a la seguridad y a la salud en el trabajo. Se debe tener en cuenta la importancia de la prevención de las lesiones y las enfermedades causadas por las **condiciones de trabajo** a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

La **implementación del SG-SST** debe ser liderada por el empleador. La guía se basa en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) de esta forma se consigue la aplicación de las medidas de **prevención y control eficaz de los peligros y los riesgos** en el lugar de trabajo, disminuyendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

El Decreto 1072 de 2015 **obliga a las empresas a demostrar** que desde el 2014 están trabajando en su SGSST o bien migrando su Programa de Salud Ocupacional hacia el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Ministerio estableció plazos para que los empleadores cumplieran con la aplicación del Decreto 1072/2015 en sus empresas en función del número de trabajadores: Dieciocho (18) meses para las empresas de menos de diez (10) trabajadores; Veinticuatro (24) meses para las empresas con diez (10) a doscientos (200) trabajadores; Treinta (30) meses para las empresas de doscientos uno (201) o más trabajadores. Estos plazos comenzaron a regir desde la expedición del Decreto 1443 del 31 de julio de 2014. Sin embargo con la expedición del **Decreto 171 de 2016 se modificaron los plazos** y todas las empresas quedaron con plazo de implementar el SG-SST hasta el 31 de enero de 2017. Posteriormente mediante el **Decreto 52 de 2017** se modificó el plazo por segunda vez, quedando hasta el 31 de mayo de 2017.

Recientemente con la expedición de la **Resolución 0312 de 2019 (artículo 25)** se estableció un nuevo plazo para la implementación del SGSST en las fases de adecuación, transición y aplicación bajo los Estándares Mínimos, el cual quedó hasta octubre de 2019. Así mismo se amplió el plazo para las fases de inspección, vigilancia y control a cargo de los Inspectores de Trabajo del Ministerio, que iniciaría en abril de 2019, se postergó hasta noviembre de 2019.

## Elementos de Gestión

Los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se definen en el Libro 2, Título 4, Capítulo 6, Art. 2.2.4.6.1 al 2.2.4.6.37.

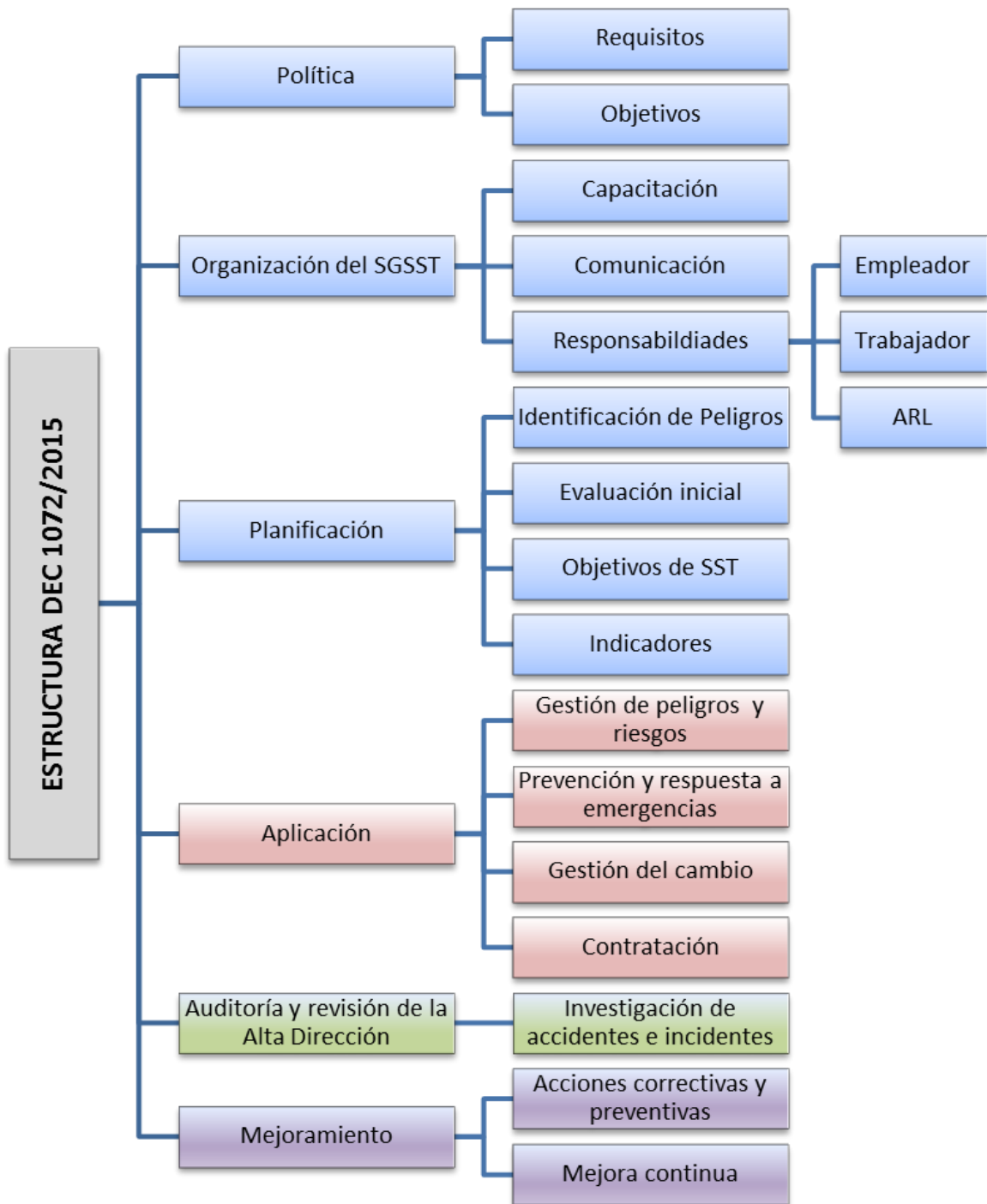


Figura 3 Elementos de gestión Decreto 1072 2015

Fuente: Elaboración del autor.



## Resolución 0312 de 2019<sup>7</sup>

### Generalidades

Mediante la Resolución 0312 de 2019, el Ministerio del Trabajo establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

Los estándares mínimos son un componente del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de conformidad con el artículo 2.2.4.7.4 del Decreto 1072 de 2015. La implementación de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312/2019 no exime a los empleadores del cumplimiento de las obligaciones y requisitos contenidos en otras normas del Sistema General de Riesgos Laborales que estén vigentes.

Para la calificación de los ítems se toma el valor máximo o mínimo de acuerdo con el cumplimiento, o no, con el ítem del estándar. En los ítem de la tabla de valores que “no aplica” para las empresas de menos de 50 trabajadores con riesgo I, II y III, **se deberá otorgar el % máximo de calificación en la columna “no aplica”** frente al ítem correspondiente.

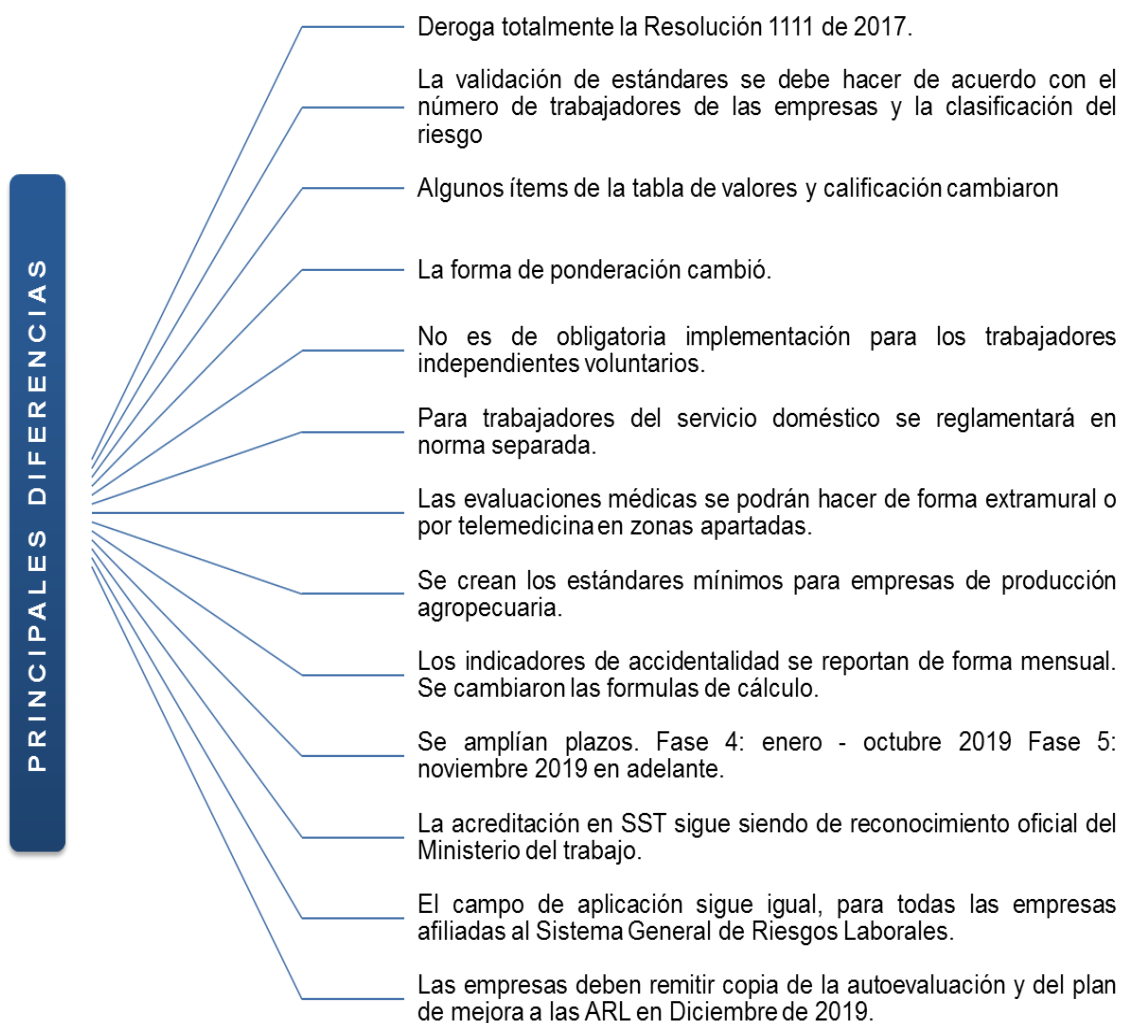
Desde enero del año 2020 en adelante, todos los Sistemas de Gestión de SST se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año. De 2020 y en adelante, en el mes de diciembre las empresas deberán:

---

<sup>7</sup> <https://www.colmenaseguros.com/imagenes/ColmenaARP/contenido/ABECE-Resolucion-0312-de-2019-26-03-19.pdf>

- Aplicar la autoevaluación mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido. Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.
- Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, el cual debe empezar a ser ejecutado a partir del (1°) primero de enero del año siguiente.

Frente a la Resolución 1111 de 2017 que reglamentaba los estándares mínimos, la Resolución 0312 de 2019 presenta las siguientes diferencias:



*Figura 4 Principales diferencias de la Resolución 0312 vs Res 1111*

*Fuente: Elaboración del autor.*

Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos, que deben adelantar los empleadores y contratantes y que están en desarrollo son:

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PLAZO
1 Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De junio a agosto de 2017
2 Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De septiembre a diciembre de 2017
3 Ejecución	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de SST, se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento. En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de SST del año 2019.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De enero a diciembre de 2018
4 Seguimiento y plan de mejora	Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del (SG-SST). En esta fase la empresa deberá: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del SG SST ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al plan del SG que se está desarrollando durante el año 2019.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los SG SST, con la asesoría de las ARL y según los Estándares Mínimos. El seguimiento al SG SST y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Min. Trabajo y ARL	De ene a oct de 2019
5 Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el (SG-SST).	La efectúa Min Trabajo, conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución.	De nov de 2019 en adelante

*Tabla 1 Fases de transición en la implementación del SGSST*

*Fuente: Elaboración del autor.*

Para el diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST en las empresas se establecen los perfiles profesionales en función del número de trabajadores y nivel de riesgo:

Empresas con riesgo I, II o III		Empresas riesgo IV o V	Empresas riesgo I, II, III, IV o V
10 o menos trabajadores	De 11 a 50 trabajadores	50 o menos trabajadores	Más de 50 trabajadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>Técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, que acrediten mínimo un (1) año de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST.</li> <li>Tecnólogos en SST, profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el mencionado curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tecnólogos en SST o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en SST, que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboraron en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST.</li> <li>Profesionales en SST y profesionales con posgrado en SST, que cuenten con licencia vigente en SST y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST; que cuenten con licencia en SST vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en SST, quienes igualmente están facultados para asesorar, capacitar, ejecutar o diseñar el Sistema de Gestión de SST en cualquier empresa o entidad, sin importar la clase de riesgo, número de trabajadores o actividad económica.</li> </ul>	
<p><b>Facultades para administrar y ejecutar el SGSST</b></p> <p>✓ Personas con Curso virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo</p>			

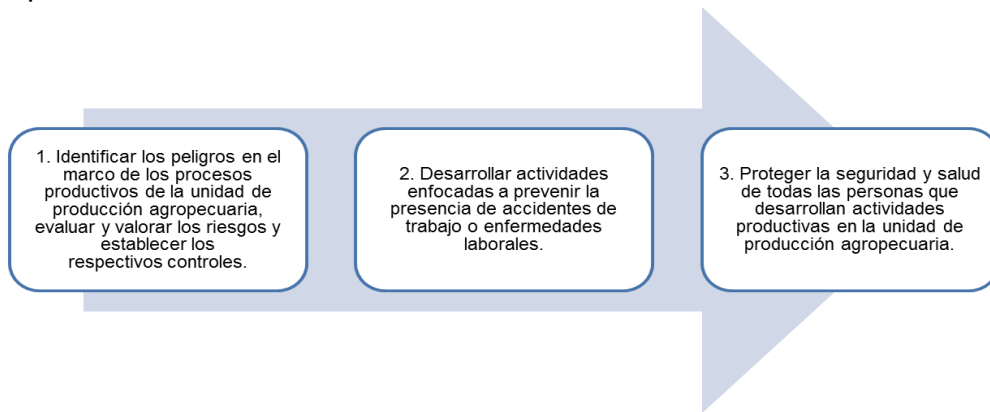
*Tabla 2 Perfiles profesionales para el diseño e implementación del SGSST*

*Fuente: Elaboración del autor.*

## Elementos de Gestión

Al definir los estándares mínimos en función del número de trabajadores y el nivel de riesgo de las empresas, se establecieron 4 grupos:

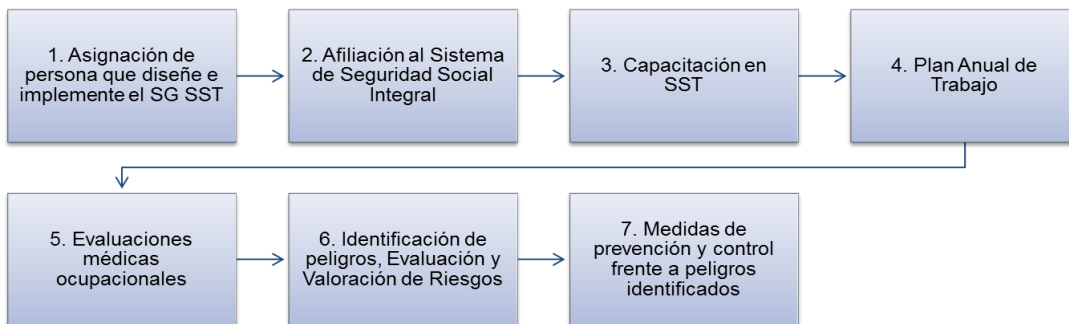
- Unidades Agropecuarias de 10 trabajadores o menos, clasificadas en Riesgo I, II, III, les aplican 3 estándares.



*Figura 5* Estándares mínimos para Unidades Agropecuarias de 10 trabajadores o menos y riesgos I, II o III.

*Fuente: Elaboración del autor.*

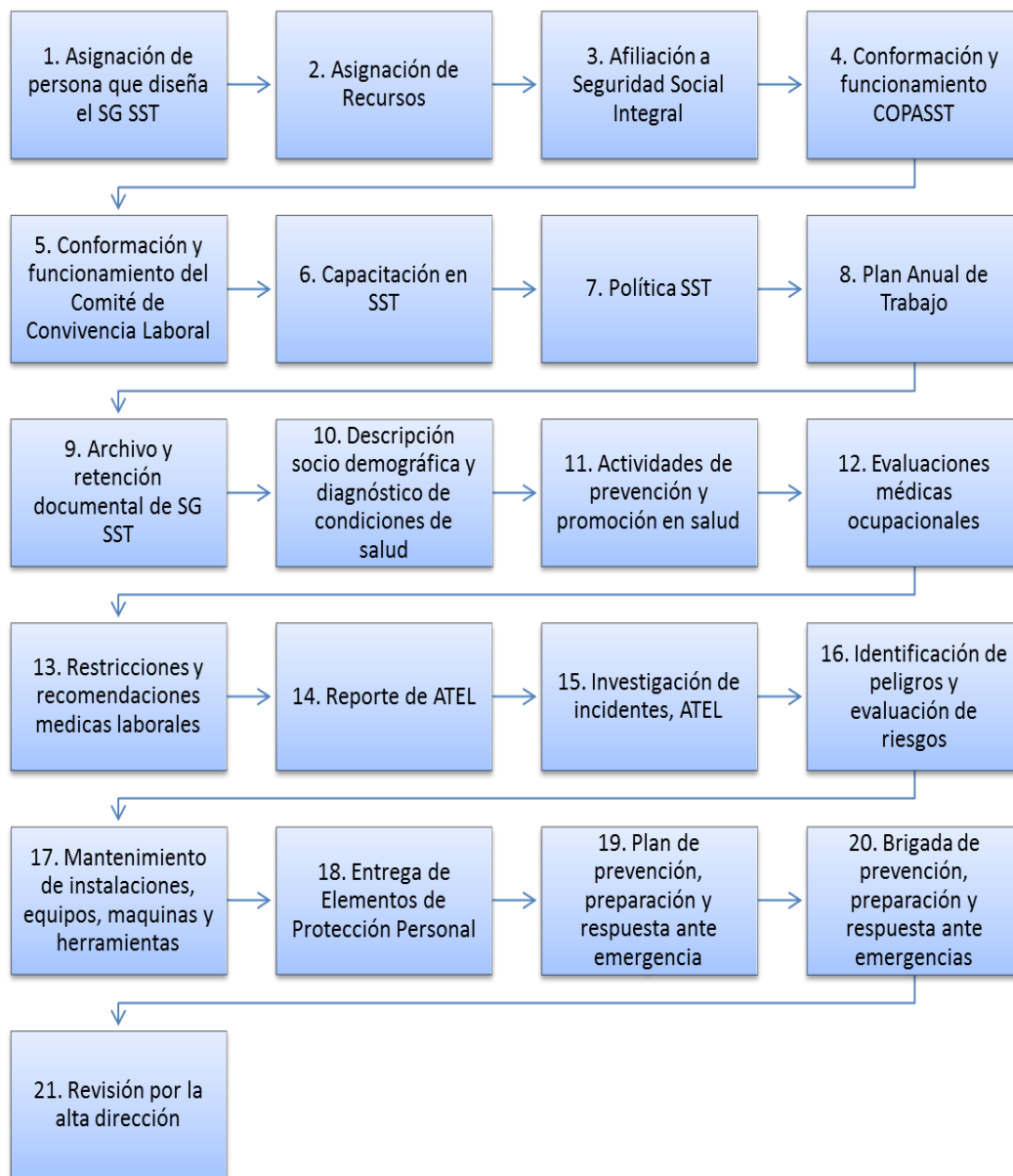
- Empresas de 10 trabajadores o menos, clasificadas en Riesgo I, II, III, les aplican 7 estándares.



*Figura 6* Estándares mínimos para Empresas de 10 trabajadores o menos y riesgos I, II o III.

*Fuente: Elaboración del autor.*

- Empresas o Unidades de Producción agropecuaria de 11 a 50 trabajadores en Riesgo I, II, III, les aplican 21 estándares.



*Figura 7* Estándares mínimos para Unidades Agropecuarias o Empresa de 11 a 50 trabajadores y riesgos I, II o III.

*Fuente: Elaboración del autor.*

- Empresas o Unidades Agropecuarias de 10 o menos trabajadores en Riesgo IV, V.
- Empresas o Unidades Agropecuarias de 11 a 50 trabajadores en Riesgo IV, V.
- Empresas de más de 50 trabajadores en Riesgo, I, II, III, IV, V y Empresas de 50 trabajadores o menos en Riesgo IV, V, les aplican 60 estándares.

CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el SG-SST (4%)	
		1.1.1. Responsable del SG-SST	
		1.1.2 Responsabilidades en el SG-SST	
		1.1.3 Asignación de recursos para el SG-SST	
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	
		1.1.5 Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	
		1.1.6 Conformación COPASST	
		1.1.7 Capacitación COPASST	
		1.1.8 Conformación Comité Convivencia	
		Capacitación en el SG-SST (6%)	
	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención – PyP		
	1.2.2 Inducción y Reinducción en SG-SST actividades de Promoción y Prevención PyP		
	1.2.3 Responsables del SG-SST con curso virtual de 50 horas		
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SGSST (15%)	Política de SST (1%)	2.1.1 Política del SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST
		Objetivos del SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del SG-SST
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de SST (2%)	2.7.1 Matriz legal
Comunicación (1%)		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en SG-SST	
Adquisiciones (1%)		2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en SG-SST	
Contratación (2%)		2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG-SST		



CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR			
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica – Diagnóstico de condiciones de salud		
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud		
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo		
			3.1.4 Realización de Evaluaciones Médicas Ocupacionales -Peligros-Periodicidad- Comunicación al Trabajador		
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas		
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico/laborales		
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)		
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras		
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos		
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo		
			3.2.2 Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales		
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales		
	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad		
			3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad		
			3.3.3 Medición de la mortalidad por Accidentes de Trabajo		
			3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral		
			3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral		
			3.3.6 Medición del ausentismo por causa médica		
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos		
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa		
			4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda		
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos		
		GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados	
				4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	
				4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	
				4.2.4 Realización de inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST	
				4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas					
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)				Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias
					5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada



CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría
			6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST
			7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección
			7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
			7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL

**Tabla 3** Estándares mínimos por fase del ciclo PHVA para Unidades Agropecuarias de 10 o menos trabajadores y riesgo IV o V. Empresas o Unidades Agropecuarias de 11 a 50 trabajadores y riesgos IV o V. Empresa de 50 trabajadores o menos y riesgo IV o V. **Empresas de más de 50 trabajadores y riesgos I, II, III, IV ó V.**

*Fuente: Elaboración del autor.*

A partir del año 2019, las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de SST, entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.

Deberán contabilizar para el cálculo de los indicadores, a todos los trabajadores dependientes e independientes, trabajadores en misión, cooperados, estudiantes y todas aquellas personas que presten sus servicios o ejecuten labores bajo cualquier clase o modalidad de contratación en las instalaciones, sedes o centros de trabajo del empleador o contratante. No está permitido levantar o suspender el goce de las incapacidades temporales. No se deben crear programas de

reincorporación temprana sin el consentimiento del trabajador, del médico tratante y sin que exista un programa de rehabilitación. conforme a los parámetros y guías establecidas por el Ministerio del Trabajo.

Todo accidente o enfermedad con incapacidad temporal igual o superior a un (1) día, que afecte la salud del trabajador debe ser reportado y tenido en cuenta para el cálculo de los indicadores de SST.

Cada empresa definirá de manera autónoma y tendrá a disposición del Ministerio del Trabajo los soportes correspondientes de los **indicadores adicionales** a los estándares mínimos, atendiendo lo dispuesto en los artículos 2.2.4.6.20, 2.2.4.6.21 y 2.2.4.6.22 del Decreto 1072 de 2015.

Nombre del Indicador	Definición	Resolución 1111/2017 (derogada)		Resolución 0312/2019 (vigente)	
		Fórmula	Periodicidad mínima	Fórmula	Periodicidad mínima
Prevalencia de la enfermedad laboral.	Número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un período de tiempo.	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el período "Z" / Promedio total de trabajadores en el período "Z") * 10 <sup>n</sup> .	Anual	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el período "Z" / Promedio total de trabajadores en el período "Z") * 100.000	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral.	Número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un período de tiempo.	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el período "Z" / Promedio total de trabajadores en el período "Z") * 10 <sup>n</sup> .	Anual	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el período "Z" / Promedio total de trabajadores en el período "Z") * 100.000	Anual
Ausentismo.	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica.	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral y común / Número de días de trabajo programados) * 100.	Anual	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral y común en el mes/ Número de días de trabajo programados) * 100.000	Mensual
Severidad de los accidentes laborales.	Número de días perdidos y/o cargados por accidentes laborales	(Número de días de trabajo perdidos por accidente de trabajo en el período "Z" + número de días cargados en el período "Z" / Horas hombre trabajadas en el período "Z") * 240.000.	Anual	(Número de días de incapacidad por AT en el mes + número de días cargados en el mes/ Número de trabajadores en el mes)*100	Mensual
Frecuencia de los accidentes laborales.	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes.	(Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el período "Z" / Total de horas hombre trabajadas en el período "Z") * 240.000.	Anual	(Número de AT que se presentaron en el mes/ Número de trabajadores en el mes) * 100	Mensual
Proporción de AT Mortales.	Número de accidentes laborales mortales en un período de tiempo.	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el período "Z" / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el período "Z") * 100.	Anual	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año/ Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) * 100.	Anual

Tabla 4 Comparativo Indicadores mínimos del SGSST Res 1111 vs Res 312

Fuente: Elaboración del autor.

## Cumplimiento de estándares mínimos, acreditación en SST y beneficios

La acreditación en seguridad y salud en el trabajo es el reconocimiento oficial que realizará el Ministerio de trabajo a las empresas, trabajadores y contratistas con excelente calificación en el cumplimiento de los Estándares Mínimos de SST, que aportan valor agregado, que ejecutan de manera permanente actividades adicionales a las establecidas en la normativa de riesgos laborales y que impacten positivamente en la salud y bienestar de los trabajadores, estudiantes y contratistas.

La certificación de acreditación en seguridad y salud en el trabajo se mantendrá vigente siempre que la empresa, entidad o empleador mantenga la **evaluación del cumplimiento de Estándares Mínimos de SST en el cien por ciento (100%)**, y continúe con las labores, programas y actividades que **superen** los requisitos normativos y apruebe la visita de verificación que se realizará cada cuatro (4) años.

La certificación de acreditación en seguridad y salud en el trabajo es gratuita para las empresas, entidades y empleadores, se dará a conocer en acto público o mediante publicación de la acreditación en la página web del Ministerio del Trabajo. La certificación se tendrá como referente para efectos de la disminución de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales y podrá ser utilizado por las empresas públicas y privadas como referente en seguridad y salud en el trabajo para efectos de la contratación pública o privada.

Las entidades, empresas y empleadores que deseen acreditarse en excelencia en Seguridad y Salud en el Trabajo deberán:

- Tener dos (2) o más planes anuales del Sistema de Gestión de SST, con cumplimiento del cien por ciento (100%) en los Estándares Mínimos de SST.
- Contar con un Programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en SST, con más de dos (2) años de funcionamiento e implementación.

- Presentar bajos indicadores de frecuencia, severidad y mortalidad de los accidentes de trabajo, de prevalencia e incidencia de las enfermedades laborales y de ausentismo laboral por causa médica, comparados con dos (2) años anteriores a la presentación de la solicitud del certificado de acreditación.
- Allegar los programas, planes y proyectos que aportan valor agregado o superior al cumplimiento normativo, los cuales deben ser ejecutados de manera permanente y en periodos superiores a dos (2) años.
- Aprobar la visita de verificación que realizará personal con licencia en SST vigente y certificado de aprobación del curso virtual de cincuenta (50) horas en SST, designado por el Ministerio del Trabajo o la visita de la administradora de riesgos laborales ARL.

## Generalidades

Es una norma internacional que especifica requisitos para asegurar la salud y seguridad en el trabajo, ofrece orientaciones para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es aplicable a todo tipo de organizaciones, sin importar su tamaño, tipo o naturaleza. Todos los requisitos de la norma están destinados a integrarse en la propia gestión de la organización, sin embargo, debe considerarse que todas las organizaciones **se rigen por ciertos requisitos legales que deben ser aplicados obligatoriamente.**

La norma ISO 45001 permite a las organizaciones gestionar los riesgos de salud y seguridad en el trabajo, proporcionar lugares de trabajo sanos y seguros, prevenir lesiones y el deterioro de la salud, mejorar el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo e integrar otros aspectos de la salud de los trabajadores como su bienestar. Por lo tanto la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo este modelo, debe **obedecer a una decisión estratégica de la organización** que le permita impulsar su sostenibilidad e incrementar su rentabilidad, al tiempo que se logran los objetivos y se mejora el desempeño en seguridad y salud en el trabajo.

Este modelo de gestión incluye una estructura de alto nivel, -texto esencial idéntico y términos comunes-, diseñada para permitir y facilitar a las organizaciones la implementación de otros modelos de gestión de la familia ISO. Los requisitos de la norma se basan en el ciclo PHVA -planificar, hacer, verificar y actuar-, que consiste en un proceso lógico y por etapas que la organización decide implantar en su operación para alcanzar la mejora continua de sus procesos. Dentro del modelo no se incluyen requisitos específicos para otros temas, como la gestión de calidad, responsabilidad social o gestión ambiental, sin embargo sus elementos pueden alinearse o integrarse con otros sistemas de gestión.

---

<sup>8</sup> <https://www.icontec.org/Paginas/ISO-450012018-%E2%80%93Sistemas-de-Gestion-de-la-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo.aspx>

Los capítulos 1 al 3 de la norma contienen el objeto y campo de aplicación, las referencias normativas y los términos y definiciones conceptuales que facilitan el uso de la guía. De los capítulos 4 al 10 se encuentran los requisitos específicos para evaluar la conformidad y el Anexo A proporciona explicaciones informativas sobre los requisitos. En la norma se encuentran las siguientes formas verbales:

- **Debe** “indica un requisito”
- **Debería** “indica una recomendación” y
- **Puede** “indica un permiso, posibilidad o capacidad”.

### Elementos de Gestión

La implementación de un Sistema de Gestión bajo este modelo, es una decisión estratégica y operacional para la organización y su éxito dependerá del **liderazgo, el compromiso y la participación** desde los diferentes niveles y funciones de la organización. La implementación y el mantenimiento del sistema, así como el grado de eficacia y la capacidad para conseguir los resultados previstos dependen de factores clave como:

- El **liderazgo**, el **compromiso**, la **responsabilidad** y la **rendición de cuentas** de la alta dirección.
- Que la alta dirección promueva y demuestre una **cultura en la organización** que apoye los diferentes resultados previstos en el sistema de gestión.
- La **Comunicación**.
- La **Consulta y participación** de los trabajadores, cuando existan, los representantes de los empleados.
- La asignación de los **recursos necesarios** para mantenerlo.
- Las **políticas** de seguridad y salud en el trabajo.
- Los **procesos eficientes** para identificar los peligros, controlar los riesgos y aprovechar las oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo.
- La **evaluación del desempeño** y el seguimiento para mejorar el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.
- La **integración** del sistema de gestión **con los procesos de negocio** de la organización.

- Los **objetivos** de la seguridad y salud en el trabajo se deben encontrar **alineados** con la política de seguridad y salud.
- El **cumplimiento de los requisitos legales**.

El nivel de detalle, la complejidad, la extensión de la información documentada y los recursos necesarios para asegurar el éxito del sistema de gestión de una organización dependerá de diferentes factores, tales como:

- El **contexto** de la organización.
- El **alcance** del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- La **naturaleza de las actividades** de la organización y los **riesgos** para la seguridad y salud en el trabajo asociados.

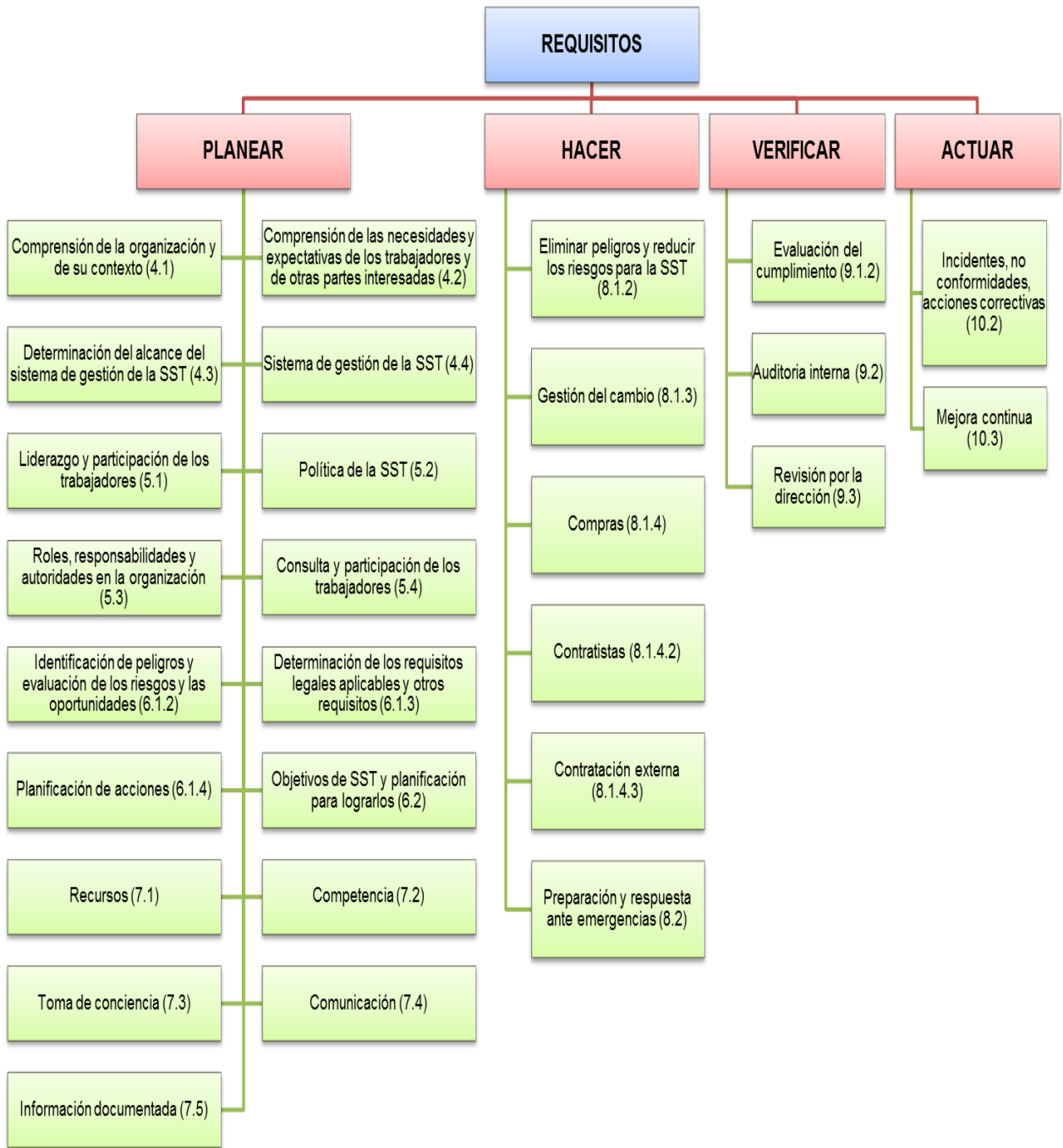


Figura 8 Estructura de los requisitos por ciclo PHVA - NTC-ISO 45001:2018

Fuente: Elaboración del autor.



## Evaluación de Requisitos, Certificación y Beneficios

La norma ISO 45001:2018 ya puede ser implementada por las organizaciones, tras su expedición en marzo de 2018, se inició un periodo de transición de tres años para que las Organizaciones que ya están certificadas bajo el modelo de OHSAS 18001:2007 puedan realizar un proceso de migración exitoso.

Luego de la implementación del SGSST en la organización, se realiza la **auditoría interna** de todo el Sistema con el objetivo de determinar si el Sistema cumple los requisitos de ISO 45001:2018 y se aplica de manera consistente en todos los procesos de la organización. Una vez se ha verificado que el SGSST cumple con los requisitos de la norma y se encuentra en funcionamiento en la organización, es el momento para decidir certificar el SGSST, para lo cual se deberá seleccionar el **organismo de certificación**, aquí es recomendable consultar la página del Organismo Nacional de Acreditación de Colombia – ONAC- para escoger el organismo que mejor se adapte al perfil estratégico de la organización (sector productivo, reconocimiento, etc.). Después de obtener la Certificación, es necesario su mantenimiento.



Figura 9 Flujograma del procedimiento para la certificación del SGSST

Fuente: Elaboración del autor.

Entre los beneficios o ventajas para la Organización después de la certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los requisitos de la norma ISO 45001:2018 se destacan:

- Facilitar la integración de dos o más normas ISO, gracias a la adopción de una estructura de alto nivel.
- Alinear la Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, con la estrategia de negocios de la organización.
- Conocer y gestionar de forma eficaz, los peligros, riesgos y oportunidades, relacionados con la salud y la seguridad.
- Establecer controles operacionales eficaces, que permiten eliminar o minimizar los efectos potenciales de un riesgo o incluso eliminarlo.
- Mejorar la comunicación y la formación de todas las personas de la organización, comprometidas con la reducción o eliminación de los riesgos de salud y seguridad en el trabajo.
- Establecer una cultura de seguridad y salud en el trabajo, que propenda por la prevención y la salud de los trabajadores de la organización.
- Asegurar que los trabajadores de la organización, desempeñen un papel activo en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Reducir y minimizar en forma significativa, los riesgos y los costos de los accidentes ocurridos en el lugar de trabajo, o como consecuencia de las actividades laborales.
- Disminuir los tiempos de interrupción o de inercia, así como el costo de las operaciones.
- Reducir las tasas de ausentismo y la rotación de trabajadores en la organización.
- Reducir las probabilidades de generar pérdidas financieras, como multas, embargos o pasivos laborales.
- Trabajar en un ambiente de transparencia, calidez, comodidad y seguridad.
- Mejorar el entorno de trabajo, la calidad de vida de los trabajadores, pero también la imagen de la organización como empleadora.
- Cumplir con los requisitos legales relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo.

## CONSTRUCCIÓN DE LA NORMA INTEGRADA

**Norma integrada Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los modelos del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la NTC-ISO 45001:2018 y el Registro Único de Contratistas versión 2016.**

Para la construcción de la norma integrada se realizó una revisión detallada de los requisitos de los 4 modelos de gestión de estudio, posteriormente se construyó una matriz de correspondencia de requisitos, tomando como eje central la tabla de contenido de la norma ISO 45001:2018 y validando la equivalencia de requisitos con los modelos de gestión del Decreto 1072/2015, la Resolución 0312/2019 y la Guía RUC 2016. Luego se realizó la redacción de la norma integrada utilizando la siguiente metodología de colores con el fin de no perder la trazabilidad del origen de cada requisito integrado:

- ISO 45001:2018: El texto queda en color negro
- **DECRETO 1072:2015:** El texto queda en color azul oscuro
- **RESOLUCIÓN 0312/2019:** El texto queda en color verde
- **GUIA RUC 2016:** El texto queda en color naranja

Con base en la norma integrada, se construyó una lista de verificación la cual servirá para realizar el diagnóstico inicial de la empresa y posteriormente para auditar el cumplimiento de los requisitos del Sistema Integrado de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo construido bajo los modelos del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la NTC-ISO 45001:2018 y el Registro Único de Contratistas versión 2016.

Tabla 5 Matriz de correspondencia requisitos NTC ISO 45001:18, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, Registro Único de Contratistas versión 2016.

ELEMENTOS DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		ELEMENTOS NO COMUNES CON OTROS MODELOS		
OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN DE LOS MODELOS				
NTC ISO 45001:2018	DECRETO 1072 de 2015	RESOLUCIÓN 0312 de 2019	RUC Versión 2016	
Numerales	Numerales	Numerales	Numerales	
<p>1. Especifica requisitos para un SGSST y proporciona orientación para su uso.</p> <p>2. Permite a la Organización proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables previniendo las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como mejorando de forma proactiva el desempeño de la SST.</p> <p>3. Es aplicable a cualquier organización sin importar su tamaño, tipo y actividades, que desee establecer, implementar y mantener un SGSST.</p> <p>4. No establece criterios específicos para el desempeño de la SST, ni para el diseño de un SGSST.</p> <p>5. Permite integrar otros aspectos de la seguridad y salud, tales como el bienestar del trabajador.</p> <p>6. CERTIFICABLE</p> <p>7. VOLUNTARIA IMPLEMENTACIÓN</p>	<p>2.2.4.6.1. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial y administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.</p> <p><b>OBLIGATORIA IMPLEMENTACIÓN</b></p>	<p>Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto establecer los <b>Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</b> para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo. Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.</p> <p>Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores.</p> <p><b>OBLIGATORIA IMPLEMENTACIÓN</b></p> <p>Artículo 22. Acreditación en SST a cargo de ARL</p>	<p>El RUC es un Sistema de evaluación y seguimiento sobre la Gestión del riesgo en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SSTA), de acuerdo con las mejores prácticas exigidas por normas legales y sistemas de gestión aplicables contenidos en la "Guía del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente", la cual ha sido adaptada por las compañías contratantes, como referente del desempeño de las empresas contratistas y sus grupos de interés.</p> <p>El objetivo de la Guía para Contratistas RUC® es brindar información sobre requisitos legales y de gestión para el manejo del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente al grupo de contratistas que prestan servicios al Sector Hidrocarburos y otros sectores.</p> <p><b>VOLUNTARIA IMPLEMENTACIÓN ES AUDITABLE Y EVALUABLE POR EL CCS</b></p>	
<b>4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN</b>				
4.1. COMPRENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y DE SU CONTEXTO	NO LO TIENE	NO LO TIENE	NO LO TIENE	
4.2. COMPRENSIÓN DE LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS TRABAJADORES Y OTRAS PARTES INTERESADAS	NO LO TIENE	NO LO TIENE	3.2.2. Visitantes, comunidad y autoridad	
4.3. DETERMINACIÓN DEL ALCANCE DEL SGSST	Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación.	Artículo 1. Objeto Artículo 2. Campo de aplicación	Objetivo Alcance Introducción párrafo 5 y 7	
4.4. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST	Artículo 2.2.4.6.4. SG-SST. Implementar, mantener y mejorar el SGSST basado en PHVA. Parágrafo 1°. debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.	Artículo 20. Estándares Mínimos en el lugar de trabajo... y su implementación se ajusta, adecua y armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficinas desarrolladas.	1. ELEMENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE (SG-SSTA)	
<b>5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES</b>				
5.1. LIDERAZGO Y COMPROMISO	Artículo 2.2.4.6.4. SG-SST. Párrafo 2. Debe ser liderado e implementado por el empleador. Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores.	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.6.1 Rendición sobre el desempeño 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcances de la auditoría 7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección Artículo 21. Cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Artículo 23. Obligaciones del empleador o contratante.	1.2. Elementos visibles del compromiso gerencial. Incluir el tema de la SSTA en las reuniones gerenciales, que se llevarán a cabo al menos trimestralmente. Realizar un programa de inspecciones. Revisión por la Gerencia a la implementación del Sistema -SSTA. 2.3 Funciones y Responsabilidades	
5.2. POLÍTICA DE LA SST	Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST) Artículo 2.2.4.6.6. Requisitos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de SST.	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1.1. Política de seguridad, salud en el trabajo y ambiente	
5.3. ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES EN LA ORGANIZACIÓN	Artículo 2.2.4.6.8. Responsabilidades del empleador Numerales 2 y 3 Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores.	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 1.1.1. Responsable del SG-SST 1.1.2 Responsabilidades en el SG-SST	2.3 Funciones y Responsabilidades	
5.4. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	Artículo 2.2.4.6.4. SG-SST Párrafo 2. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas. Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. Numeral 3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: Numeral 9. Participación de los Trabajadores. 10.3. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. Parágrafo 1 y 4 Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Numeral 10. Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SGSST Parágrafo 3. El empleador o contratante debe facilitar mecanismos para el autoreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.6.1 Rendición sobre el desempeño 2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto-reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa Artículo 21. Cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	2.3 Funciones y Responsabilidades Párrafo 7. A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada. 2.7 Motivación, Comunicación, Participación y Consulta 3.1. Identificación de Peligros, Aspectos Ambientales, evaluación, Valoración y Determinación de Control de Riesgos e Impactos. (Gestión del Riesgo) Vista 2. Autoreporte de condiciones de trabajo y salud	

NTC ISO 45001:2018	DECRETO 1072 de 2015	RESOLUCIÓN 0312 de 2019	RUC Versión 2016
Numerales	Numerales	Numerales	Numerales
<b>6. PLANIFICACIÓN</b>			
6.1. ACCIONES PARA ABORDAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES 6.1.1. Generalidades	NO LO TIENE	NO LO TIENE	NO LO TIENE
6.1.2. Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades 6.1.2.1. Identificación de peligros	Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 3.1.1 Descripción sociodemográfica – Diagnóstico de condiciones de salud 4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos 4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa 4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda 4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	3.1. Identificación de Peligros, Aspectos Ambientales, evaluación, Valoración Y Determinación de Control de Riesgos E Impactos. (Gestión del Riesgo)
6.1.2.2. Evaluación de los riesgos para la SST y otros riesgos para el SGSST	NO LO TIENE	NO LO TIENE	3.1. Identificación de Peligros, Aspectos Ambientales, evaluación, Valoración Y Determinación de Control de Riesgos E Impactos. (Gestión del Riesgo)
6.1.2.3. Evaluación de las oportunidades para la SST y otras oportunidades para el SGSST	NO LO TIENE	NO LO TIENE	NO LO TIENE
6.1.3. Determinación de los requisitos legales y otros requisitos	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. Parágrafo: El empleador debe identificar la normatividad. Artículo 2.2.4.6.12. Documentación. Numeral 15.	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.7.1 Matriz legal	2.2 Requisitos Legales y de otra índole 4.5. Seguimiento a los requisitos legales
6.1.4. Planificación de acciones	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. Numeral 7. Plan de Trabajo anual Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST. Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del SG-SST	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades 2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	3.2.3. Programas de gestión de Riesgos 3.2.4. Salud en el Trabajo 3.2.5. Ambientes de trabajo 3.2.6. Seguridad en el Trabajo
6.2. OBJETIVOS DE LA SST Y PLANIFICACIÓN PARA LOGRARLOS 6.2.1. Objetivos de la SST	Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Artículo 2.2.4.6.18. Objetivos del SG-SST	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1.3. Objetivos y metas
6.2.2. Planificación para lograr los objetivos de la SST	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. Numeral 7. Plan de Trabajo anual Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del SG-SST	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades 2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	3.2.3. Programas de gestión de Riesgos 3.2.4. Salud en el Trabajo 3.2.5. Ambientes de trabajo 3.2.6. Seguridad en el Trabajo

NTC ISO 45001:2018	DECRETO 1072 de 2015	RESOLUCIÓN 0312 de 2019	RUC Versión 2016
Numerales	Numerales	Numerales	Numerales
<b>7. APOYO</b>			
7.1. RECURSOS	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores Numeral 4. Definición de Recursos Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del SG SST Numeral 2.5 y Parágrafo 2.	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 1.1.3 Asignación de recursos para el SG-SST	1.4. Recursos
7.2. COMPETENCIA	Art 2.2.4.6.11. Capacitación en SST Artículo 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria (curso 50 horas)	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención – PyP 1.2.2 Inducción y Reinducción en el SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP 1.2.3 Responsables del SG-SST con curso virtual de 50 horas	2.4 Competencias 2.5 Capacitación y Entrenamiento 2.6 Programa de Inducción y Reinducción en -SSTA
7.3. TOMA DE CONCIENCIA	NO LO TIENE	NO LO TIENE	NO LO TIENE
7.4. COMUNICACIÓN 7.4.1. Generalidades	Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.7 Motivación, Comunicación, Participación y Consulta
7.4.2 Comunicación Interna	NO LO TIENE	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.7 Motivación, Comunicación, Participación y Consulta Párrafo 3. Adicionalmente, se debe recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas...
7.4.3. Comunicación Externa	Artículo 2.2.4.6.28 Contratación Numeral 2	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.7 Motivación, Comunicación, Participación y Consulta Párrafo 3. Adicionalmente, se debe recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas...
7.5. INFORMACIÓN DOCUMENTADA	NO LO TIENE	NO LO TIENE	NO LO TIENE
7.5.1. Generalidades	Artículo 2.2.4.6.12. Documentación	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores.	2.1. Documentación. Viñeta 1. Manual del Sistema de Gestión en Seguridad, salud en el trabajo y Ambiente.
7.5.2. Creación y actualización	NO LO TIENE	NO LO TIENE	NO LO TIENE
7.5.3. Control de la información documentada	Art 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.1. Documentación. Viñeta 2. Control de Documentos Viñeta 3. Control de los registros

NTC ISO 45001:2018	DECRETO 1072 de 2015	RESOLUCIÓN 0312 de 2019	RUC Versión 2016
Numerales	Numerales	Numerales	Numerales
<b>8. OPERACIÓN</b>			
8.1.PLANIFICACIÓN Y CONTROL OPERACIONAL 8.1.1. Generalidades	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. 6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control de peligros/riesgos identificados	3. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO en el SG-SSSTA 3.2. Tratamiento del riesgo 3.2.3. Programas de gestión de Riesgos
8.1.2. Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST	Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud 4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores 4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos 4.2.4 Realización de inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST 4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas 4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	3. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO en el SG-SSSTA 3.1. Identificación de Peligros, Aspectos Ambientales, evaluación, Valoración Y Determinación de Control de Riesgos E Impactos. (Gestión del Riesgo) * IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN, VALORACIÓN Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES DE LOS RIESGOS. Párrafo 4. 3.2. Tratamiento del riesgo 3.2.4. Salud en el Trabajo 3.2.5. Ambientes de trabajo 3.2.6. Seguridad en el Trabajo
8.1.3. Gestión del cambio	Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio.	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	3. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO en el SG-SSSTA 3.1. Identificación de Peligros, Aspectos Ambientales, evaluación, Valoración Y Determinación de Control de Riesgos E Impactos. (Gestión del Riesgo) Viñeta 4. Gestión del Cambio
8.1.4 Compras 8.1.4.1. Generalidades	Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	3. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO en el SG-SSSTA 3.2. Tratamiento del riesgo 3.2.1. Administración de contratistas y proveedores.
8.1.4.2. Contratistas	Artículo 2.2.4.6.28. Contratación	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas Artículo 19. Selección y evaluación de proveedores y contratistas.	3. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO en el SG-SSSTA 3.2. Tratamiento del riesgo 3.2.1. Administración de contratistas y proveedores.
8.1.4.3. Contratación externa	Artículo 2.2.4.6.28. Contratación	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas Artículo 19. Selección y evaluación de proveedores y contratistas.	3. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO en el SG-SSSTA 3.2. Tratamiento del riesgo 3.2.1. Administración de contratistas y proveedores.
8.2. PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante emergencias 5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	3. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO en el SG-SSSTA 3.2. Tratamiento del riesgo 3.2.7. Planes de Emergencia

NTC ISO 45001:2018	DECRETO 1072 de 2015	RESOLUCIÓN 0312 de 2019	RUC Versión 2016
Numerales	Numerales	Numerales	Numerales
<b>9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>			
9.1. SEGUIMIENTO, MEDICIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 9.1.1. Generalidades	Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del SG - SST Artículo 2.2.4.6.20. Indicadores de Estructura SG-SST Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores de Proceso SG-SST Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores de Resultado SG-SST	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa Artículo 30. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.	4. EVALUACION Y MONITOREO 4.6 Medición y Revisión de los Progresos
9.1.2. Evaluación del cumplimiento	Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. Numeral 5.	NO LO TIENE	4.5. Seguimiento a los requisitos legales
9.2. AUDITORÍA INTERNA 9.2.1. Generalidades 9.2.2. Programa de Auditoría Interna	Art 2.2.4.6.29. Auditoria de cumplimiento del SG-SST Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoria de cumplimiento del SG SST.	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año 6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	4.2. Auditorías Internas al Sistema de Gestión-SSTA
9.3. REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN	Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la Alta Dirección.	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1.2. Elementos visibles del compromiso gerencial.
<b>10. MEJORA</b>			
10.1. GENERALIDADES	NO LO TIENE	NO LO TIENE	NO LO TIENE
10.2 INCIDENTES, NO CONFORMIDADES Y ACCIONES CORRECTIVAS	Artículo 2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Artículo 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas.	Artículo 16. Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores. 3.2.2 Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales 7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST 7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección 7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales 7.1.4 Elaboración Plan de Mejoramiento e implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	4.1 Incidentes (accidentes y casi accidentes) de trabajo y ambientales, y Enfermedades Laborales 4.3. Acciones Correctivas y Preventivas 5. IMPACTO DE LA ACCIDENTALIDAD EN LA EVALUACIÓN DEL RUC
10.3. MEJORA CONTINUA	Artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua.	Artículo 28. Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Artículo 29. Planes de mejoramiento a solicitud del Ministerio del Trabajo	NO LO TIENE

Fuente: elaboración del autor



# GUIA METODOLOGICA PARA EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL SGSST CON ENFOQUE ESTRATÉGICO BAJO LA NORMA INTEGRADA

## Diseño y Planificación del SGSST

### Identificación de los elementos estratégicos

**Misión:** Somos una IPS ubicada en la Sabana Centro de Cundinamarca, que ofrece servicios de alta complejidad con énfasis en hemato-oncología, buscando brindar atención integral, humanizada, segura y con calidad a nuestro pacientes y sus familias.

**Visión:** Seremos reconocidos a nivel regional y nacional como una institución que presta servicios hemato-oncológicos y de alta complejidad, con un equipo de trabajo comprometido y calificado y con tecnología de punta, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes y logrando la sostenibilidad financiera.

**Valores:** Trabajo en equipo, Innovación, Excelencia, Humanización e Integralidad.

**Principios:** Responsabilidad, Liderazgo, Ética, Solidaridad y Respeto.

### Objetivos estratégicos:

1. Mantener la sostenibilidad financiera que permita la competitividad a través de servicios de alta complejidad y el uso responsable de los recursos.
2. Brindar servicios de salud con estándares óptimos de calidad, seguridad y con trato humanizado.
3. Mantener el recurso humano calificado, competente y motivado.
4. Garantizar la eficiencia en los procesos internos.
5. Implementar un modelo de mejoramiento continuo que permita lograr la satisfacción de los clientes.

Procesos:

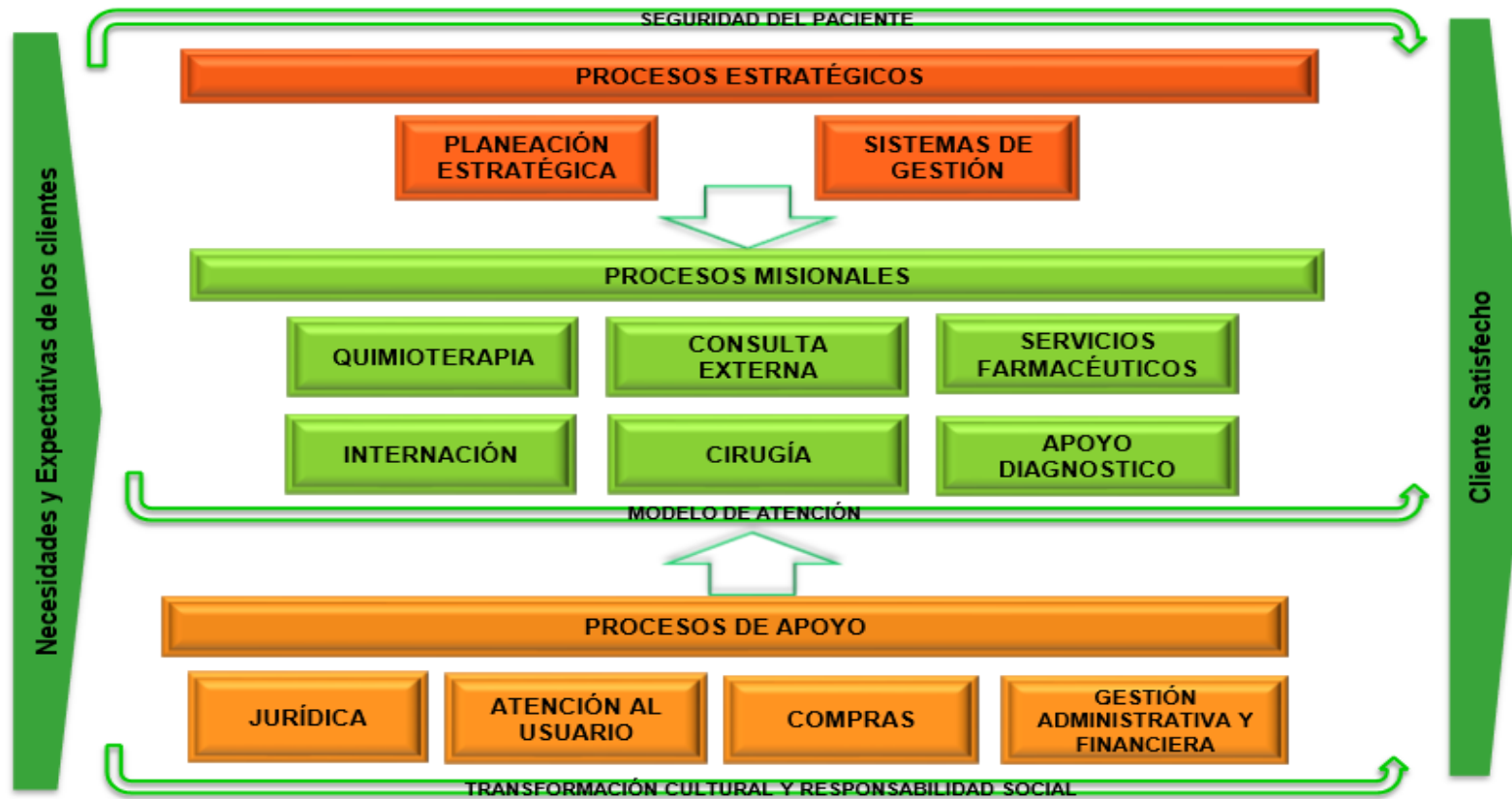
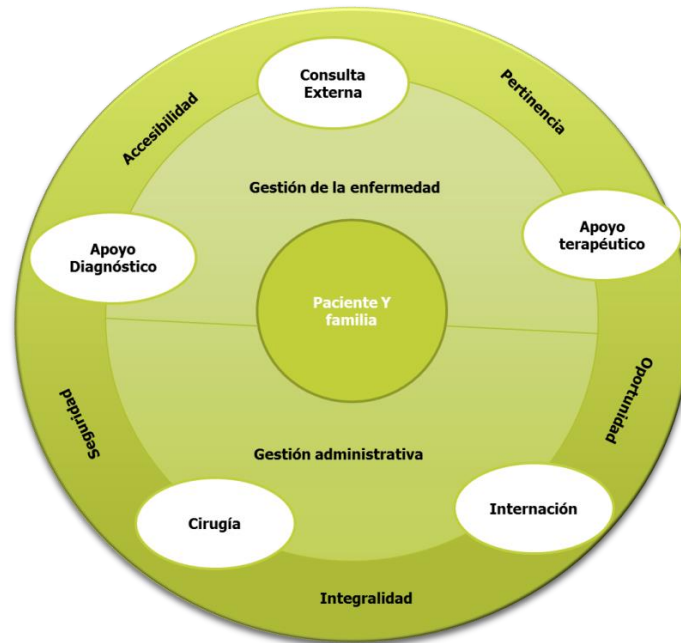


Figura 10 Mapa de procesos empresa sector salud



*Figura 11 Modelo de atención en salud*

**Partes interesadas:** Clientes, trabajadores, accionistas, autoridades.

**Portafolio de servicios:**

- Consulta externa: Anestesia, Cardiología, Cirugía General y Especializada, Dermatología, Gastroenterología, Ginecología, Hematología, Medicina General, Medicina Interna, Nefrología, Oncología, Ortopedia, Otorrinolaringología, Urología, Especialidades Oncológicas.
- Internación: Unidad de Cuidado Intensivo Adulto, Unidad de Cuidado Intermedio Adulto, Hospitalización General Adultos.
- Cirugía: Oncológica, General, Ortopédica, Urológica, Cabeza y Cuello, Neurológica, Ginecológica, Maxilofacial, Plástica y Estética, Otorrinológica, Mama y tumores tejidos blandos, Dermatológica, De tórax, Gastrointestinal.
- Apoyo Diagnóstico: Diagnóstico Cardiovascular, Laboratorio Clínico, Imagenología (Básica, Ecografía y TAC), Toma de Muestra de Laboratorio Clínico, Laboratorio de Patología, Ultrasonido.
- Apoyo Terapéutico: Quimioterapia, Servicio Transfusional, Terapia Respiratoria.

## Interpretación de la estrategia

### Contexto externo

ASPECTOS IDENTIFICADOS		OPORTUNIDAD			AMENAZA			IMPACTO EN SGSST			TOTAL	
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	OPORTUNIDAD	AMENAZA
P	Política Pública consagrada en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "salud para todos con calidad y eficiencia, sostenible por todos". Para fortalecer la gobernanza y aumentar las capacidades técnicas y operativas para ejercer con mayor efectividad la inspección, vigilancia y control.				3				2		0	6
	Política pública de trabajo decente en el sector salud. Dignidad del médico y los profesionales de la salud (mínimas condiciones de respeto y trato digno)				3			3			0	9
E	El crecimiento del sector salud a 2020 será en promedio de 4,56%. El sector genera 480 mil empleos en Colombia, especialmente en Bogotá D.C.,	3							2		6	0
	Deudas de las EPS con los prestadores de salud IPS. Flujo de recursos de los administradores de los regímenes contributivo y subsidiado hacia las IPS.				3			3			0	9
S	Visión integral del sistema de salud, no como curativo sino preventivo. La encuesta de salud y tabaquismo en jóvenes presentada por el MinSalud, dejó ver problemas como la obesidad, el sedentarismo y la alimentación saludable y consumo de sustancias psicoactivas, que impone importantes retos para ser atendidos por las entidades de salud.	3						3			9	0
	El fenómeno migratorio de Venezolanos impone retos en salud pública y aseguramiento (Gobierno - vacunación.)				3			3			0	9
	Nuevas tendencias globales en el cuidado de la salud: Medicina personalizada, Diagnóstico, Big Data BIO, Experiencia del servicio, Accesibilidad a la salud y Reducción de residuos.	3						3			9	0
	El cáncer como una de las principales causas de muerte. Exige una revisión de los protocolos de tratamiento que incluyen la detección temprana y el tratamiento oportuno a través del fortalecimiento de los servicios de apoyo diagnóstico.	3							2		6	0
	Barreras para acceder al sistema de salud desde la oferta. Asociadas a las características de los prestadores de servicios de salud (E): muchos trámites para la cita, no recibir atención al dirigirse al centro de salud, calidad del servicio, no solución del problema de salud con una primera atención, disponibilidad de recursos médicos y la lejanía del centro de atención)				3				2		0	6
	Desarrollo de la tecnología y la investigación en salud. Explorar nuevas oportunidades de negocio como la Ingeniería de tejidos y terapia celular, Medicina personalizada y Nanomedicina.	3						3			9	0
A	Control Operacional (Responsabilidad Social). Como gestión de aspectos e impactos ambientales, gestión de peligros y riesgos de SST.				3			3			0	9
L	Robusto marco regulatorio y vigilancia de la autoridad. Sistema único de habilitación y acreditación sector salud. INVIMA, Secretaría de Salud, Bomberos. Otros Requisitos legales en materia de SST, Ambiente, entre otros.				3			3			0	9
	Falta regulación para desarrollar y comercializar nuevos servicios y productos. Ingeniería de tejidos y terapia celular, Medicina personalizada y Nanomedicina.				3				2		0	6
	Nuevas reglamentaciones para sancionar el sector. Proyecto de ley 198 de 2018 para darle más herramientas a la Superintendencia Nacional de Salud en su misión de vigilancia, inspección y control del sector salud.				3			3			0	9
								<b>TOTAL</b>			<b>39</b>	<b>72</b>

Tabla 6 Contexto externo sector salud en Colombia

## Análisis de capacidad contexto interno

1. Capacidad Directiva		FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO EN SGSST			TOTAL	
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	FORTALEZA	DEBILIDAD
1	Imagen Corporativa		2					2			4	0
2	Responsabilidad Social		2					2			4	0
3	Uso de planes estratégicos				3			3			0	9
4	Evaluación y pronósticos			1				2			2	0
5	Velocidad de respuesta al cambio			1				2			2	0
6	Flexibilidad de la estructura organizacional	3						3			9	0
7	Comunicación y control gerencial				3			3			0	9
8	Orientación empresarial		2					2			4	0
9	Habilidad para atraer y retener personas creativas					2		3			0	6
10	Habilidad para responder a la tecnología cambiante		2					2			4	0
11	Habilidad para manejar la inflación		2						1		2	0
12	Agresividad para enfrentar a la competencia		2						1		2	0
13	Sistemas de control				3			3			0	9
14	Sistemas de toma de decisiones				3			3			0	9
15	Sistemas de planificación		2					3			6	0
16	Evaluación de la gestión					2		3			0	6
17	Trabajo por procesos				3			3			0	9
18	Afinidad con los sistemas de gestión				3			3			0	9
19	Compromiso de la dirección con el mejoramiento continuo			2				3			6	0
<b>TOTAL</b>											<b>45</b>	<b>66</b>

2. Capacidad Financiera		FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO EN SGSST			TOTAL	
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	FORTALEZA	DEBILIDAD
1	Acceso a capital cuando lo requiere			1				2			2	0
2	Grado de utilización de su capacidad de endeudamiento		2					2			4	0
3	Facilidad para salir a nuevos mercados					2		2			0	4
4	Rentabilidad, retorno de la inversión		2					2			4	0
5	Liquidez, disponibilidad de fondos internos		2					2			4	0
6	Habilidad para competir con precios			1				2			2	0
7	Habilidad para competir con valores agregados					2		3			0	6
8	Capacidad para satisfacer la demanda	3						3			9	0
9	Estabilidad de costos			1				2			2	0
10	Habilidad para mantenerse ante situaciones adversas			3				3			9	0
<b>TOTAL</b>											<b>36</b>	<b>10</b>

3. Capacidad de Infraestructura		FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO EN SGSST			TOTAL	
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	FORTALEZA	DEBILIDAD
1	Tipo de instalaciones propias o alquiladas	3						2			6	0
2	Instalaciones cumplen requisitos legales de sismo resistencia				3			2			0	6
3	Instalaciones facilitan la gestión en SST				3			2			0	6
4	Maquinas y herramientas suficientes para la operación	3						2			6	0
5	Maquinaria y herramientas facilitan la operación	3						2			6	0
6	Capacidad instalada suficiente para la demanda	3						3			9	0
7	Maquinaria beneficia la gestión en SST				3			3			0	9
8	Maquinaria y herramientas propias	3						2			6	0
<b>TOTAL</b>											<b>33</b>	<b>21</b>

Tabla 7 Contexto interno empresa sector salud

4. Capacidad del Recurso Humano		FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO EN SGSST			TOTAL	
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	FORTALEZA	DEBILIDAD
1	Nivel académico del talento humano		2					3			6	0
2	Formación en temas relacionados con el servicio	3						3			9	0
4	Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo				3			3			0	9
5	Formación complementaria			1					2		2	0
6	Experiencia técnica del talento humano	3						3			9	0
7	Estabilidad					2		3			0	6
8	Rotación				3			3			0	9
9	Ausentismo				3			3			0	9
10	Niveles de accidentalidad				3			3			0	9
11	Sentido de pertenencia		2						2		4	0
12	Motivación		2						2		4	0
13	Nivel de remuneración		2							1	2	0
14	Retiros					2		3			0	6
16	Indicadores de desempeño			1				3			3	0
<b>TOTAL</b>											<b>39</b>	<b>48</b>

5. Capacidad Tecnológica		FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO EN SGSST			TOTAL	
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	FORTALEZA	DEBILIDAD
1	Habilidad de operación		2					3			6	0
2	Capacidad de innovación					2		3			0	6
3	Nivel de tecnología utilizado	3							2		6	0
4	Capacidad de investigación y desarrollo asociado con SST				3			3			0	9
5	Mejoramiento de procesos				3			3			0	9
6	Estructura de mantenimiento preventivo y correctivo	3						3			9	0
7	Nivel tecnológico		2						2		4	0
8	Sistematización de los procesos				3				2		0	6
9	Interacciones entre procesos				3			3			0	9
10	Sinergia entre sistemas de gestión					2		3			0	6
11	Flexibilidad de la operación		2						2		4	0
<b>TOTAL</b>											<b>29</b>	<b>45</b>

6. Capacidad de Abastecimiento		FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO EN SGSST			TOTAL	
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	FORTALEZA	DEBILIDAD
1	Nivel de proveedores		2					3			6	0
2	Disponibilidad de materiales y contratistas		2					3			6	0
3	Capacidad de proveedores y contratistas		2					3			6	0
4	Tipos de acuerdos de mejora					2		3			0	6
5	Sistemas de gestión de proveedores y contratistas				3			3			0	9
6	Interacciones entre el abastecimiento y la operación		2					3			6	0
7	Flexibilidad del sistema de abastecimiento					2			2		0	4
<b>TOTAL</b>											<b>24</b>	<b>19</b>

7. Capacidad Logística		FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO EN SGSST			TOTAL	
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	FORTALEZA	DEBILIDAD
1	Identificación de los servicios asociados a la operación: comunicaciones, transporte, energía, servicios sanitarios,	3						3			9	0
2	Costos de estos servicios asociados			1				3			3	0
3	Grado de control sobre estos servicios de apoyo					3		3			0	9
4	Nivel de gestión de los proveedores y contratistas de estos servicios		2					3			6	0
5	Impacto de estos servicios de apoyo en SGSST				3			3			0	9
6	Materiales de operación o de procesos		2					3			6	0
7	Definición de especificaciones técnicas	3							2		6	0
8	Facilidades de consecución					2		3			0	6
4	Costos y disponibilidad de estas materias primas		2						2		4	0
5	Disponibilidad de EPP y equipos para la operación segura					3		3			0	9
6	Grado de calidad de recolectores de residuos		2					3			6	0
7	Relaciones con los proveedores y contratistas			1					2		2	0
8	Programas de mejoramiento con proveedores y partes interesadas					2		3			0	6
<b>TOTAL</b>											<b>42</b>	<b>39</b>

8. Capacidad de la Operación		FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO EN SGSST			TOTAL	
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	FORTALEZA	DEBILIDAD
1	Inversión en investigación y desarrollo			1				3			3	0
2	Nivel de calidad del servicio y procesos			1				3			3	0
3	Efectividad de la operación.	3							2		6	0
4	Riesgos de SST generados por la operación				3			3			0	9
5	Valor agregado del servicio		2					3			6	0
7	Certificaciones de sistemas de gestión o de servicios					2				1	0	2
8	Normatividad, requisitos legales y de otra índole por cumplir				3			3			0	9
9	Intensidad de mano de obra en el servicio		2					3			6	0
10	Uso de la curva de experiencia a favor de la gestión en SST					2		3			0	6
12	Ventajas competitivas por sistemas de gestión implementados					2		3			0	6
13	Capacidad de operación y maniobra	3							2		6	0
14	Integración horizontal o vertical a favor de la operación					2			2		0	4
<b>TOTAL</b>											<b>30</b>	<b>36</b>

9. Capacidad en Mercadeo y Ventas		FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO EN SGSST			TOTAL	
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	FORTALEZA	DEBILIDAD
1	Metodologías de identificación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas				3			3			0	9
2	Capacidad de traducción de necesidades a la gestión					2		3			0	6
3	Nivel técnico del personal que está de cara a las partes interesadas	3						3			9	0
4	Requerimientos y obligaciones de carácter legal y reglamentario				3			3			0	9
5	Capacidad de atención a las partes interesadas		2					3			6	0
6	Canales de comunicación e interacciones con la operación		2					3			6	0
7	Lealtad y satisfacción del cliente y las partes interesadas			1				3			3	0
8	Tipo imagen en el exterior de la empresa			1					2		2	0
9	Factores de recordación de la empresa			1				3			3	0
10	Participación en el mercado			1					2		2	0
11	Precisión del mercado objetivo	3							2		6	0
12	Estructura y nivel de precios			1					2		2	0
<b>TOTAL</b>											<b>39</b>	<b>24</b>

10. Capacidad de Servicio		FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO EN SGSST			TOTAL	
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	FORTALEZA	DEBILIDAD
1	Valores agregados a los servicios			1				3			3	0
2	Capacidad de asesoría y acompañamiento a las partes interesadas			1				3			3	0
3	Nivel de exigencia de los clientes		2					3			6	0
4	Administración de los clientes		2						2		4	0
5	Capacidad de respuesta ante quejas, reclamos, sugerencias				3			3			0	9
6	Canales de comunicación con las partes interesadas				3			3			0	9
7	Gestión ante las autoridades competentes		2					3			6	0
8	Trabajo en equipo con la comunidad		2						2		4	0
9	Nivel de interacción con las partes interesadas				3			3			0	9
10	Trabajo en responsabilidad social			1					2		2	0
<b>TOTAL</b>											<b>28</b>	<b>27</b>

## Matriz DOFA

CONCLUSIONES	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>1. Fortalecer los procesos de Dirección Estratégico (Liderazgo, Toma de decisiones, Confianza y Comunicación, Cultura, Gestión del cambio, Evaluación, control y mejora continua) que le permitan alinear la gestión táctica, operativa y estratégica, en el mediano y largo plazo para el logro de los objetivos corporativos (productividad, rentabilidad y sostenibilidad).</p> <p>2. Implementar y mantener un Sistema Integrado de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para mejorar la eficiencia operativa del proceso de Talento Humano a través del control de la accidentalidad y el ausentismo, la optimización de los recursos, el blindaje jurídico frente al cumplimiento de los requisitos legales en SST y la gestión de los contratistas.</p> <p>3. Fortalecer los procesos de capacitación y desarrollo de competencias del talento humano como factor clave en la transformación cultural para el desarrollo organizacional.</p>	<p>1 Flexibilidad de la estructura organizacional</p> <p>2 Capacidad para satisfacer la demanda</p> <p>3 Habilidad para mantenerse ante situaciones adversas</p> <p>4 Capacidad instalada suficiente para la demanda</p> <p>5 Formación en temas relacionados con el servicio</p> <p>6 Experiencia técnica del talento humano</p> <p>7 Estructura de mantenimiento preventivo y correctivo</p> <p>8 Identificación de los servicios asociados a la operación: comunicaciones, transporte, energía, servicios sanitarios, combustibles, servicios de aseo</p> <p>9 Efectividad de la operación.</p> <p>10 Capacidad de operación y maniobra</p> <p>11 Nivel técnico del personal que está de cara a las partes interesadas</p> <p>12 Precisión del mercado objetivo</p> <p>13 Nivel de exigencia de los clientes</p> <p>14 Gestión ante las autoridades competentes</p>	<p>1 Uso de planes estratégicos</p> <p>2 Comunicación y control gerencial</p> <p>3 Sistemas de control</p> <p>4 Sistemas de toma de decisiones</p> <p>5 Trabajo por procesos</p> <p>6 Afinidad con los sistemas de gestión</p> <p>7 Maquinaria beneficia la gestión en SST</p> <p>8 Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>9 Rotación</p> <p>10 Ausentismo</p> <p>11 Niveles de accidentalidad</p> <p>12 Capacidad de investigación y desarrollo asociado con SST</p> <p>13 Mejoramiento de procesos</p> <p>14 Interacciones entre procesos</p> <p>15 Sistemas de gestión de proveedores y contratistas</p> <p>16 Grado de control sobre estos servicios de apoyo</p> <p>17 Impacto de estos servicios de apoyo en SGSST</p> <p>18 Disponibilidad de EPP y equipos para la operación segura</p> <p>19 Riesgos de SST generados por la operación</p> <p>20 Normatividad, requisitos legales y de otra índole por cumplir</p> <p>21 Identificación de necesidades y expectativas de partes interesadas</p> <p>22 Requerimientos y obligaciones de carácter legal y reglamentario</p> <p>23 Capacidad de respuesta ante quejas, reclamos, sugerencias</p> <p>24 Canales de comunicación con las partes interesadas</p> <p>25 Nivel de interacción con las partes interesadas</p>
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
<p>1 <b>Visión integral del sistema de salud, no como curativo sino preventivo.</b> La encuesta de salud y tabaquismo en jóvenes presentada por el MinSalud, dejó ver problemas como la obesidad, el sedentarismo y la alimentación saludable y consumo de sustancias psicoactivas, que impone importantes retos para ser atendidos por las entidades de salud.</p> <p>2 <b>Nuevas tendencias globales en el cuidado de la salud.</b> Medicina personalizada, Diagnóstico, Big Data BIO, Experiencia del servicio, Accesibilidad a la salud y Reducción de residuos.</p> <p>3 <b>Desarrollo de la tecnología y la investigación en salud.</b> Explorar nuevas oportunidades de negocio como la Ingeniería de tejidos y terapia celular, Medicina personalizada y Nanomedicina.</p>	<p>1 <b>F2/F4/F3/F10/F12/O1:</b> Revisar el portafolio de servicios actual y replantear nuevos servicios alienados a la política pública que propende por una visión integral del sistema de salud con <u>enfoque preventivo</u> y no curativo.</p> <p>2 <b>F2/F4/F3/F10/F12/O2:</b> Explorar otras líneas de negocio teniendo en cuenta las <u>nuevas tendencias globales</u> en el cuidado de la salud.</p> <p>3 <b>F2/F4/F3/F10/F12/O3:</b> Priorizar dentro del portafolio de inversiones los temas de <u>investigación, tecnología e innovación en salud</u> para explorar nuevas líneas de negocio.</p> <p>4 <b>F12/F13/O3:</b> Promover alianzas estratégicas con otras entidades para la financiación y desarrollo de proyectos de investigación e innovación en servicios de salud.</p>	<p>1 <b>D1/D2/D3/D4/D5:</b> Incrementar las capacidades directivas en lo relacionado con procesos de Liderazgo, Toma de decisiones, Comunicación y Control Gerencial Programa de Liderazgo Gerencial</p> <p>2 <b>D13/D14/D21/D24/D23/D25:</b> Revisar alineación de la plataforma estratégica con los niveles táctico y operacional, revisar estructura e interacción de los procesos actuales, identificar las necesidades y expectativas de todas las partes interesadas, definir canales de comunicación e interacción con partes interesadas.</p> <p>3 <b>D9:</b> Implementar programas de desarrollo de competencias y la viabilidad de un plan de beneficios extra para favorecer la retención del talento humano.</p> <p>4 <b>D6/D7/D8/D10/D11/D13/D18/D19/D22:</b> Diseño, implementación y mantenimiento de un sistema integrado de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, alineado a los actuales Sistemas de Gestión para mejorar el desempeño de la SST (accidentalidad, ausentismo, formación en sst, gestión del riesgo, cumplimiento legal y optimización de procesos).</p> <p>5 <b>D15/D16/D17/D20:</b> Programa para la gestión de los contratistas.</p>
AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
<p>1 <b>Política pública de trabajo decente en el sector salud.</b> Dignidad del médico y los profesionales de la salud (mínimas condiciones de respeto y trato digno)</p> <p>2 <b>Deudas de las EPS con los prestadores de salud IPS.</b> Flujo de recursos de los administradores de los regímenes contributivo y subsidiado hacia las IPS.</p> <p>3 <b>El fenómeno migratorio.</b> Impone retos en salud pública y aseguramiento (Gobierno - vacunación.)</p> <p>4 <b>Control Operacional (Responsabilidad Social).</b> Gestión integral de residuos sólidos hospitalarios y peligrosos.</p> <p>5 <b>Robusto marco regulatorio y vigilancia de la autoridad.</b> Sistema único de habilitación y acreditación sector salud. INVIMA, Secretaría de Salud, Bomberos. Otros Requisitos legales en materia de SST, Ambiente, entre otros.</p> <p>6 <b>Nuevas reglamentaciones para sancionar el sector.</b> Proyecto de ley 198 de 2018 para darle más herramientas a la Superintendencia Nacional de Salud en su misión de vigilancia, inspección y control del sector salud.</p>	<p>1 <b>F5/F6/F11/A1:</b> Potencializar la motivación, sentido de pertinencia y compromiso del talento humano actual como principal ventaja competitiva en el sector salud.</p> <p>2 <b>F12/F13/A2:</b> Expandir el mercado objetivo realizando alianzas con el sector privado para no depender exclusivamente del régimen subsidiado y contributivo de salud.</p> <p>3 <b>F2/F4/F10/A3:</b> Fortalecer las capacidades internas para satisfacer la demanda de la población migrante.</p> <p>4 <b>F14/A6:</b> Mantener la gestión ante los requerimientos de las autoridades competentes para evitar incurrir en multas o sanciones por incumplimiento de requisitos legales.</p> <p>5 <b>F3:</b> Apalancarse en la habilidad para mantenerse ante situaciones adversas como factor clave en el proceso de gestión del cambio y transformación cultural bajo el enfoque "ver, sentir, cambiar" si las personas "ven" la necesidad del cambio, incrementa la posibilidad de que "sientan" la necesidad de cambiar creencias y valores y, con ello, estén más dispuestos a apoyar el cambio y la transformación de la cultura.</p>	<p>1 <b>D6/D7/D8/D10/D11/D13/D18/D19/D22:</b> Diseño, implementación y mantenimiento de un sistema integrado de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, alineado a los actuales Sistemas de Gestión para mejorar el desempeño de la SST (accidentalidad, ausentismo, formación en sst, gestión del riesgo, cumplimiento legal y optimización de procesos).</p> <p>2 <b>D22/D23/D24/D25/A4:</b> Mejorar la gestión ambiental mediante la optimización de los recursos en consumo de agua y energía y el entrenamiento y formación de las personas en este tema.</p> <p>3 <b>D6/D22/D23/D25/A5:</b> Integrar los sistemas de habilitación y acreditación, control interno, con otros sistemas de gestión para consolidar el monitoreo y control de los indicadores de desempeño y facilitar el proceso de toma de decisiones basadas en hechos.</p>



## Alineación de Estrategias Vs Objetivos estratégicos

MATRIZ DE ALINEACIÓN DE ESTRATEGIAS Vs OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		OBJETIVOS ESTRATÉGICOS				
		1. Mantener la sostenibilidad financiera que permita la competitividad y el uso responsable de los recursos.	2. Brindar servicios de salud con estándares óptimos de calidad, seguridad y con trato humanizado.	3. Mantener el recurso humano calificado, competente y motivado.	4. Garantizar la eficiencia en los procesos internos.	5. Implementar un modelo de mejoramiento continuo que permita lograr la satisfacción de los clientes.
<b>ESTRATEGIAS FO</b>	1 <b>F2/F4/F3/F10/F12/O1:</b> Revisar el portafolio de servicios actual y replantear nuevos servicios alienados a la política pública que propende por una visión integral del sistema de salud con <u>enfoque preventivo</u> y no curativo.					X
	2 <b>F2/F4/F3/F10/F12/O2:</b> Explorar otras líneas de negocio teniendo en cuenta las <u>nuevas tendencias globales</u> en el cuidado de la salud.	X				
	3 <b>F2/F4/F3/F10/F12/O3:</b> Priorizar dentro del portafolio de inversiones los temas de <u>investigación, tecnología e innovación en salud</u> para explorar nuevas líneas de negocio.	X				
	4 <b>F12/F13/O3:</b> Promover alianzas estratégicas con otras entidades para la financiación y desarrollo de proyectos de investigación e innovación en servicios de salud.	X				
<b>ESTRATEGIAS DO</b>	1 <b>D1/D2/D3/D4/D5:</b> Incrementar las capacidades directivas en lo relacionado con procesos de Liderazgo, Toma de decisiones, Comunicación y Control Gerencial Programa de Liderazgo Gerencial				X	X
	2 <b>D13/D14/D21/D24/D23/D25:</b> Revisar alineación de la plataforma estratégica con los niveles táctico y operacional, revisar estructura e interacción de los procesos actuales, identificar las necesidades y expectativas de todas las partes interesadas, definir canales de comunicación e interacción con partes interesadas.				X	X
	3 <b>D9:</b> Implementar programas de desarrollo de competencias y la viabilidad de un plan de beneficios extra para favorecer la retención del talento humano.			X		
	4 <b>D6/D7/D8/D10/D11/D13/D18/D19/D22:</b> Diseño, implementación y mantenimiento de un sistema integrado de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, alineado a los actuales Sistemas de Gestión para mejorar el desempeño de la SST (accidentalidad, ausentismo, formación en sst, gestión del riesgo, cumplimiento legal y optimización de procesos).		X		X	X
	5 <b>D15/D16/D17/D20:</b> Programa para la gestión de los contratistas.					X

## Alineación de elementos de la norma integrada y los Procesos

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS FO / DO	ELEMENTOS NORMA INTEGRADA SGSST	PROCESOS QUE IMPACTA
1. Mantener la sostenibilidad financiera que permita la competitividad y el uso responsable de los recursos.	<i>F2/F4/F3/F10/F12/O2: Explorar otras líneas de negocio teniendo en cuenta las <u>nuevas tendencias globales</u> en el cuidado de la salud.</i>	5.1 LIDERAZGO Y COMPROMISO, literal c) 6.1.2. Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades, literal i) 6.1.4 Planificación de acciones, literal b, numeral 1) y párrafo 2) 6.2.2 Planificación para lograr los objetivos de la SST, numeral f) 9.3 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN, párrafo 3 salidas de la revisión, viñeta 6 y 7)	Planeación Estratégica
	<i>F2/F4/F3/F10/F12/O3: Priorizar dentro del portafolio de inversiones los temas de <u>investigación, tecnología e innovación en salud</u> para explorar nuevas líneas de negocio.</i>	6.1.2.1 Identificación de peligros, literal b, numeral 2) 8.1.3 Gestión del cambio, numeral d) desarrollos en conocimiento y tecnología.	Planeación Estratégica
	<i>F12/F13/O3: Promover alianzas estratégicas con otras entidades para la financiación y desarrollo de proyectos de investigación e innovación en servicios de salud.</i>	7.1 RECURSOS, párrafo 1)	Gestión Administrativa y Financiera
2. Brindar servicios de salud con estándares óptimos de calidad, seguridad y con trato humanizado.	<i>D6/D7/D8/D10/D11/D13/D18/D19/D22: Diseño, implementación y mantenimiento de un sistema integrado de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, alineado a los actuales Sistemas de Gestión para mejorar el desempeño de la SST (accidentalidad, ausentismo, formación en sst, gestión del riesgo, cumplimiento legal y optimización de procesos).</i>	8 OPERACIÓN, 8.1 PLANIFICACIÓN Y CONTROL OPERACIONAL, 8.1.1 Generalidades, literal a) y b) 8.1.2 Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST 8.1.3 Gestión del cambio 8.1.4 Compras 8.2 PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS 9.1 SEGUIMIENTO, MEDICIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 9.2 AUDITORÍA INTERNA 9.3 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN 10 MEJORA, 10.1 GENERALIDADES 10.2 INCIDENTES, NO CONFORMIDADES Y ACCIONES CORRECTIVAS 10.3 MEJORA CONTINUA	Todos los procesos del negocio
3. Mantener el recurso humano calificado, competente y motivado.	<i>D9: Implementar programas de desarrollo de competencias y la viabilidad de un plan de beneficios extra para favorecer la retención del talento humano.</i>	7.2 COMPETENCIA 7.3 TOMA DE CONCIENCIA	Gestión del Talento Humano

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS FO / DO	ELEMENTOS NORMA INTEGRADA SGSST	PROCESOS QUE IMPACTA
4. Garantizar la eficiencia en los procesos internos.	<i>D1/D2/D3/D4/D5: Incrementar las capacidades directivas en lo relacionado con procesos de Liderazgo, Toma de decisiones, Comunicación y Control Gerencial -Programa de Liderazgo Gerencial</i>	5.1 LIDERAZGO Y COMPROMISO 7.2 COMPETENCIA 7.3 TOMA DE CONCIENCIA 7.4 COMUNICACIÓN	Planeación Estratégica Gestión del Talento Humano
	<i>D13/D14/D21/D24/D23/D25: Revisar alineación de la plataforma estratégica con los niveles táctico y operacional, revisar estructura e interacción de los procesos actuales, identificar las necesidades y expectativas de todas las partes interesadas, definir canales de comunicación e interacción con partes interesadas.</i>	4.1 COMPRENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y DE SU CONTEXTO 4.2 COMPRENSIÓN DE LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS TRABAJADORES Y DE OTRAS PARTES INTERESADAS 4.3 DETERMINACIÓN DEL ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST 4.4 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST 5.1 LIDERAZGO Y COMPROMISO, literales c, d y e.	Planeación Estratégica Sistemas de Gestión Todos los procesos del negocio
	<i>D6/D7/D8/D10/D11/D13/D18/D19/D22: Diseño, implementación y mantenimiento de un sistema integrado de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, alineado a los actuales Sistemas de Gestión para mejorar el desempeño de la SST (accidentalidad, ausentismo, formación en sst, gestión del riesgo, cumplimiento legal y optimización de procesos).</i>	8 OPERACIÓN, 8.1 PLANIFICACIÓN Y CONTROL OPERACIONAL, 8.1.1 Generalidades, literal a) y b) 8.1.2 Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST 8.1.3 Gestión del cambio 8.1.4 Compras 8.2 PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS 9.1 SEGUIMIENTO, MEDICIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 9.2 AUDITORÍA INTERNA 9.3 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN 10 MEJORA, 10.1 GENERALIDADES 10.2 INCIDENTES, NO CONFORMIDADES Y ACCIONES CORRECTIVAS 10.3 MEJORA CONTINUA	Todos los procesos del negocio

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS FO / DO	ELEMENTOS NORMA INTEGRADA SGSST	PROCESOS QUE IMPACTA
<p><b>5. Implementar un modelo de mejoramiento continuo que permita lograr la satisfacción de los clientes.</b></p>	<p><i>F2/F4/F3/F10/F12/O1: Revisar el portafolio de servicios actual y replantear nuevos servicios alineados a la política pública que propende por una visión integral del sistema de salud con <u>enfoque preventivo</u> y no curativo.</i></p>	<p>5.1 LIDERAZGO Y COMPROMISO, literal c) 6.1.2. Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades, literal i) 6.1.4 Planificación de acciones, literal b, numeral 1) 6.2.2 Planificación para lograr los objetivos de la SST, numeral f) 9.3 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN, párrafo 3 salidas de la revisión, viñeta 6 y 7)</p>	<p>Planeación Estratégica Dirección Científica y de Investigación</p>
	<p><i>D1/D2/D3/D4/D5: Incrementar las capacidades directivas en lo relacionado con procesos de Liderazgo, Toma de decisiones, Comunicación y Control Gerencial Programa de Liderazgo Gerencial</i></p>	<p>5.1 LIDERAZGO Y COMPROMISO 7.2 COMPETENCIA 7.3 TOMA DE CONCIENCIA 7.4 COMUNICACIÓN</p>	<p>Planeación Estratégica Gestión del Talento Humano</p>
	<p><i>D13/D14/D21/D24/D23/D25: Revisar alineación de la plataforma estratégica con los niveles táctico y operacional, revisar estructura e interacción de los procesos actuales, identificar las necesidades y expectativas de todas las partes interesadas, definir canales de comunicación e interacción con partes interesadas.</i></p>	<p>4.1 COMPRENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y DE SU CONTEXTO 4.2 COMPRENSIÓN DE LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS TRABAJADORES Y DE OTRAS PARTES INTERESADAS 4.3 DETERMINACIÓN DEL ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST 4.4 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST 5.1 LIDERAZGO Y COMPROMISO, literales c, d y e.</p>	<p>Planeación Estratégica Sistemas de Gestión Todos los procesos del negocio</p>
	<p><i>D6/D7/D8/D10/D11/D13/D18/D19/D22: Diseño, implementación y mantenimiento de un sistema integrado de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, alineado a los actuales Sistemas de Gestión para mejorar el desempeño de la SST (accidentalidad, ausentismo, formación en sst, gestión del riesgo, cumplimiento legal y optimización de procesos).</i></p>	<p>8 OPERACIÓN, 8.1 PLANIFICACIÓN Y CONTROL OPERACIONAL, 8.1.1 Generalidades, literal a) y b) 8.1.2 Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST 8.1.3 Gestión del cambio 8.1.4 Compras 8.2 PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS 9.1 SEGUIMIENTO, MEDICIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 9.2 AUDITORÍA INTERNA 9.3 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN 10 MEJORA, 10.1 GENERALIDADES 10.2 INCIDENTES, NO CONFORMIDADES Y ACCIONES CORRECTIVAS 10.3 MEJORA CONTINUA</p>	<p>Todos los procesos del negocio</p>
	<p><i>D15/D16/D17/D20: Programa para la gestión de los contratistas.</i></p>	<p>8.1.4 Compras 8.1.4.1 Generalidades 8.1.4.2 Contratistas</p>	<p>Compras</p>

## Diagnóstico de conformidad de los requisitos de la norma integrada

Se realizó la aplicación de la lista de verificación diseñada para el diagnóstico inicial de cumplimiento de los requisitos del Sistema Integrado de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa seleccionada. **Ver anexo 4.**

Se establecieron los siguientes criterios para determinar el nivel de madurez:

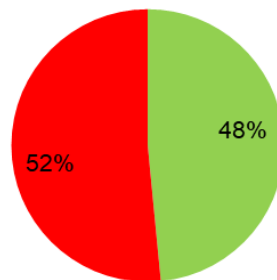
NIVEL DE MADUREZ	
De 0 a 50%	Crítico
De 51 a 80%	Moderado
De 81 a 100%	Aceptable

Se obtuvieron los siguientes resultados:

	Cantidad Requisitos	% Porcentaje
<b>Total de Requisitos</b>	<b>358</b>	<b>100%</b>
<b>Requisitos que cumple</b>	<b>173</b>	<b>48,19%</b>
<b>Requisitos que no cumple</b>	<b>186</b>	<b>51,81%</b>
<b>Promedio cumplimiento</b>	<b>47% Crítico</b>	

### Cumplimiento General de Requisitos norma integrada SGSST

■ Cumple ■ No cumple



*Tabla 8 Resultados del diagnóstico inicial*

Fuente: elaboración del autor

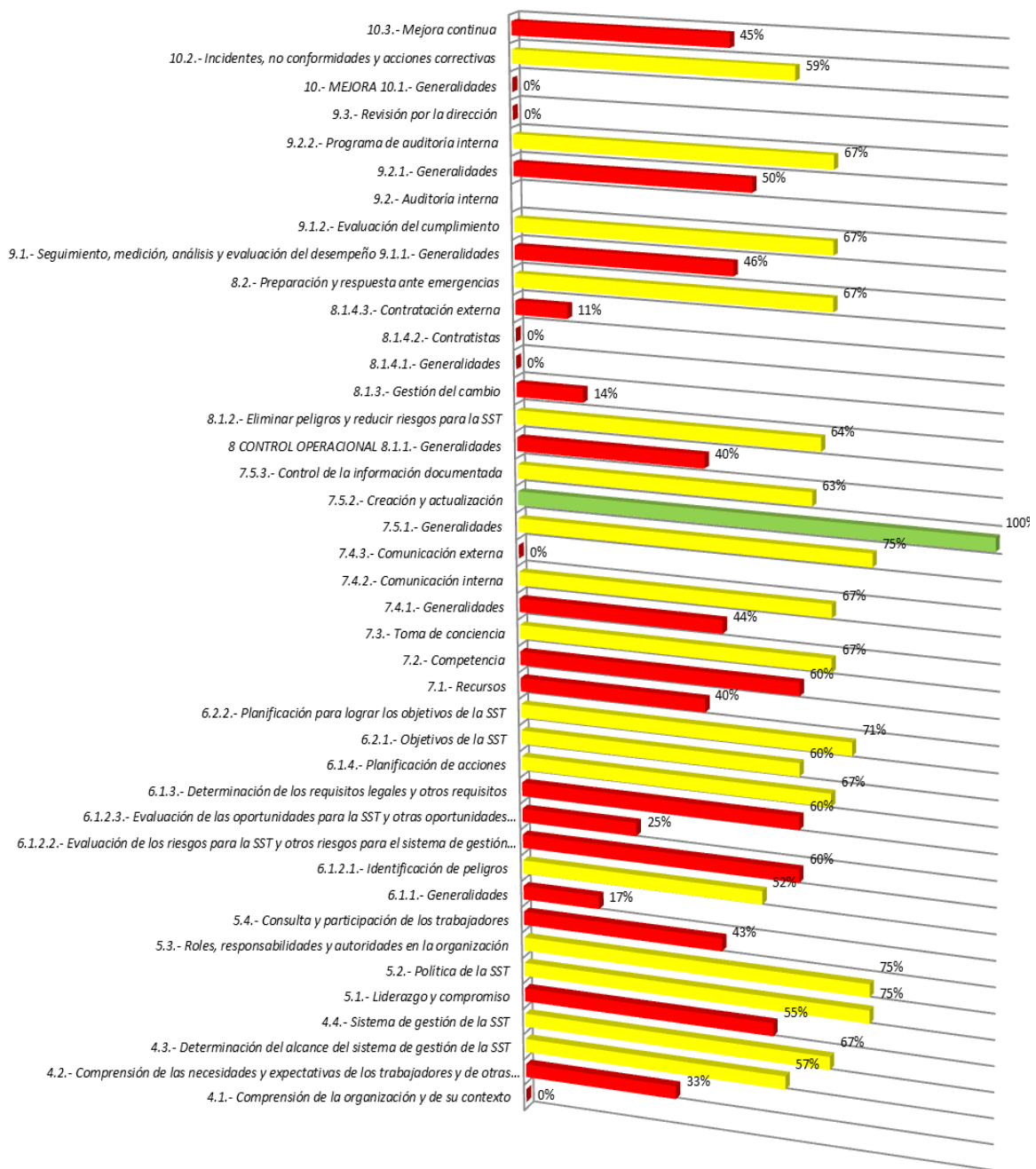


Figura 12 Porcentaje de cumplimiento promedio por estándar

Fuente: elaboración del autor

## Impacto del análisis del contexto en las fases de diseño, implementación y mantenimiento del SGSST

- La comprensión del contexto externo de la organización tiene una gran importancia en las fases de diseño, implementación y mejora continua del SGSST, dado que mediante es análisis es posible identificar las variables, condiciones o características cambiantes tanto internas como externas en la dimensión de lo positivo y negativo que pudieran llegar a afectar en algún momento el desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- La revisión y análisis de variables externas como el entorno cultural, social, político, legal, financiero, tecnológico, económico y ambiental y la competencia de mercado permiten plantear estrategias en función de las oportunidades y amenazas que regulan la industria y el sector económico en el que opera la organización a nivel internacional, nacional, regional o local.
- Contemplar dentro de este análisis todas las fuentes que en algún momento podrían generar cambios sustanciales en la forma como opera la organización, permite anticiparse y planificar con cabeza fría las estrategias y acciones necesarias para abordar aquellas adversidades que se puedan presentar y pongan en riesgo la continuidad del negocio.
- Identificar con precisión todas las partes interesadas que en algún momento se relacionan con la organización, así como sus necesidades y expectativas, permite a la organización atender de forma adecuada, oportuna y eficaz aquellos requerimientos que puedan presentarse, generar relaciones mutuamente beneficiosas y evitar riesgos legales o reputacionales que afecten la credibilidad de la organización en el mercado.
- Fortalecer permanentemente los procesos de conocimiento, investigación e innovación permite a la organización estar a la vanguardia y en línea con las tendencias de la globalización económica, lo cual a la larga redundará en un reconocimiento o ventaja competitiva frente a sus competidores.

- Dentro del contexto, también resulta importante la evaluación objetiva de las capacidades internas de la organización, debido a que aspectos como el estilo de mando, los sistemas de información, la estructura organizacional y la cultura, pueden jugar a favor o en contra en los procesos de transformación cultural y de adaptación del cambio que traerá consigo la implementación y mantenimiento del SGSST.
- Tener claridad desde la Alta Dirección de las políticas, los objetivos y las estrategias definidas para lograrlos, facilitará los procesos de liderazgo, comunicación, toma de decisiones y control de los procesos de la organización, al lograr una alineación de la estrategia con la misión de cada uno de los procesos del negocio. Este aspecto es vital para el mantenimiento y mejora continua del SGSST dado que si todas las personas de la organización tienen claridad de los objetivos estratégicos pueden comprender mucho mejor el impacto y la importancia de sus roles en el éxito o fracaso de los resultados esperados.
- El SGSST debe obedecer a una decisión estratégica de la organización para mejorar primeramente el desempeño en SST pero no menos importante, como un medio para mejorar la rentabilidad y sostenibilidad; sin embargo para lograr la implementación y la mejora continua del SGSST se requieren ciertas capacidades internas que deberán ponerse a disposición para este propósito (recursos, conocimientos y competencia, procesos, tecnología). En este sentido resulta de gran importancia la priorización del portafolio de inversiones de manera que la organización se permita en la medida de sus capacidades mejorar cada día sus factores diferenciadores.
- No se debe perder de vista que las organizaciones están conformadas con personas y que este factor es el que mueve el mundo, por tanto es imprescindible orientar las acciones al fortalecimiento y desarrollo del talento humano para lo cual es vital promover los espacios y definir los mecanismos para facilitar su participación y expresión de sus preocupaciones frente a las condiciones de trabajo y otros aspectos que los afecten directamente, como la producción o provisión de nuevos productos o servicios, nuevos materiales o materias primas con características de peligrosidad, nuevas herramientas, software, instalaciones o equipos,



nuevas normas, directrices, procedimientos y/o modelos de gestión que decida adoptar la organización.

- Así mismo es importante fortalecer las relaciones contractuales con los proveedores y contratistas, dado que son otras organizaciones que nos proveen bienes y servicios que no tenemos la capacidad de generar

## Plan de trabajo para la implementación del Sistema Integrado de Gestión en SST

CICLO	REQUISITO NORMA INTEGRADA SGSST	ACTIVIDAD	% AVANCE	CRONOGRAMA PROPUESTO																																			
				Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7				Mes 8				Mes 9			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
P	ACTIVIDADES PREVIAS	1. Diagnóstico o revisión del estado inicial del SG	100%																																				
P		2. Elaboración del proyecto según los resultados del diagnóstico inicial del SG	100%																																				
P		3. Presentación del proyecto a la Gerencia	0%																																				
P		4. Conformación de equipo de trabajo a nivel ejecutivo y operativo.	0%																																				
		5. Formación al equipo de implementación en aspectos de las normas a integrar y otros temas de soporte para facilitar la implementación del SIG	0%																																				
P	<b>4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN</b>																																						
P	4.1. COMPRENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y DE SU CONTEXTO	6. Determinar las cuestiones internas y externas del contexto de la organización, así como sus riesgos y oportunidades.	0%																																				
P	4.2. COMPRENSIÓN DE LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS TRABAJADORES Y OTRAS PARTES INTERESADAS	7. Determinación de las partes interesadas y sus necesidades y expectativas.	0%																																				
P	4.3. DETERMINACIÓN DEL ALCANCE DEL SGSST	8. Revisión del alcance y exclusiones del SIG	0%																																				
P	4.4. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST	9. Determinación de los procesos necesarios y sus riesgos y oportunidades	0%																																				
P	<b>5. LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES</b>																																						
P	5.1. LIDERAZGO Y COMPROMISO	10. Implementar programa de liderazgo efectivo para fortalecer las habilidades gerenciales (comunicación, toma de decisiones, gestión del cambio, seguimiento y control)	0%																																				
P	5.2. POLITICA DE LA SST	11. Revisión de la política de gestión integrada	0%																																				
P	5.3. ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES EN LA ORGANIZACIÓN	12. Revisión del organigrama y de la descripción de cargos y manual de funciones	0%																																				
P	5.4. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	13. Implementar programa de motivación, participación y consulta de trabajadores	0%																																				









## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La revisión del marco legal que reglamenta en Colombia los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo DUR 1072 y Res. 0312/2019 permitió identificar con claridad aquellos estándares de obligatorio cumplimiento que son susceptibles de integración bajo el modelo de ISO 45001: 2018, esto teniendo en cuenta que cada modelo de gestión analizado, tiene sus propias características, limitaciones y alcances. Que la organización pueda identificar claramente aquellos requisitos legales y otros que le aplican de acuerdo a su actividad económica, constituye uno de los primeros pasos en el camino hacia la implementación del modelo integrado de gestión propuesto en esta guía.

La construcción de la matriz de correspondencia de requisitos elaborada a partir de los elementos de gestión de cada uno de los 4 modelos analizados, permite apreciar de forma consolidada aquellos aspectos transversales y los específicos de manera que se tiene una visión global de cómo se pueden alinear tantos requisitos de uno y otro lado, bajo una única estructura, en este caso la Estructura de Alto Nivel que nos propone el modelo ISO 45001:2018. De este modo se construyó mediante metodología de colores (1 color para cada modelo de gestión) el texto de la norma integrada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para la validación de la norma integrada se generó una lista de verificación con el propósito de emplearla como herramienta diagnóstica del Sistema de Gestión actual de una organización del sector salud.

Para la validación de la norma integrada se partió de la revisión de la información estratégica suministrada por una organización del sector salud (misión, visión, objetivos estratégicos, procesos, valores), con el propósito de interpretar la estrategia corporativa y con base en ello plantear el diseño y la planificación del SGSST bajo la norma integrada propuesta. En este proceso se definieron matrices para identificar y evaluar las oportunidades y amenazas del sector salud y también para las capacidades internas de la organización, con esta información se construyó una matriz DOFA de la cual se generaron varias estrategias tendientes a la mejora del desempeño de los procesos y de la rentabilidad y competitividad de la organización en el sector donde opera. Entre las que surgió la necesidad de implementar un SIG en SST. Luego se hizo una validación de coherencia, mediante matriz para mostrar la alineación de las Estrategias propuestas frente a

los Objetivos Estratégicos de la organización, esta herramienta permite apreciar como las estrategias propuestas le aportan a los intereses organizacionales. Finalmente se define una matriz que permita apreciar la alineación de las estrategias, con los elementos de gestión de la norma integrada y los procesos de la organización que serían impactados.

A través de la interpretación de la estrategia y la priorización de los objetivos estratégicos podemos determinar la importancia e impacto que tiene el análisis del contexto de la organización, en la planificación e implementación del Sistema Integrado Gestión en SST propuesto. Ya que al conocer los aspectos internos y externos que caracterizan la organización se logra diseñar de forma particular el SG a la medida de la necesidad, lo cual garantiza a futuro que la implementación se lleve a cabo de la mano del proceso de transformación cultural.

Una vez se tuvo claridad de las necesidades y retos de la organización con base en la interpretación de su estrategia, se aplicó la lista de verificación creada a partir de los requisitos de la norma integrada para determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos y a partir de este diagnóstico poder priorizar aquellos procesos más críticos en la organización que pueden constituir barreras durante la implementación del proyecto. Del diagnóstico se pudo evidenciar un nivel de cumplimiento del 47%. Los procesos más críticos en los que se debe reforzar son: 4.1. La comprensión de la organización y de su contexto dado que actualmente no se tienen contempladas todas las partes interesadas, sus necesidades y expectativas. 6.1.2.3 Evaluación de riesgos y oportunidades de SST y del SGSST proceso que en la actualidad no se evidencia. 7.4.3. Comunicación externa dado que los procesos de comunicación en la actualidad no contemplan a contratistas, proveedores, visitantes y personal en misión. 8.1.3. Gestión del cambio pues en la actualidad no se evalúa el impacto para la SST de la toma de decisiones que afectan las condiciones laborales de los trabajadores. 8.1.4.1. Contratación pues no se cuenta con mecanismos de control ni política de contratación clara que permita regular la población de contratistas. 9.3. Revisión por la dirección pues este proceso está muy debilitado y requiere reactivación. 10.3 Mejora continua que no se ve reflejada en los procesos dado que hay un vacío en la definición de los indicadores de desempeño de los procesos. Aspectos que se ven contemplados dentro del plan de trabajo sugerido para la implementación del SIG en Seguridad y Salud en el Trabajo.



## **BIBLIOGRAFÍA**

ICONTEC. NTC ISO 31000:2011. Gestión del Riesgo. Principios y Directrices.

ICONTEC. NTC ISO 45001:2018. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – Requisitos con orientación para su uso.

República de Colombia. Ley 905 del 2 de agosto de 2004. Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.

República de Colombia. Ministerio del Trabajo. Decreto Único Reglamentario Sector Trabajo –DURST- N° 1072 del 26 de Mayo de 2015.

República de Colombia. Ministerio del Trabajo. Resolución N° 0312 del 13 de Febrero de 2019 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Consejo Colombiano de Seguridad. Guía del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente para Contratistas RUC®. Revisión 16 del 17 de Febrero de 2016.

Colmena Seguros. (2017). Guía para alinear el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la Estrategia de Negocio.

Jaramillo, S. A., & Delgado, J. A. T. (2019). Planeación estratégica y su aporte al desarrollo empresarial. *Espíritu Emprendedor TES*, 3(1), 64-73.

Van Riel, C. B. (2012). *Alinear para ganar*. Lid Editorial.

Agudelo, C. A. M. (2011). El Balanced Scorecard como herramienta de evaluación en la gestión administrativa. *Visión de futuro*, 15(2), 4.

González Vilorio, S. (2011). Sistemas integrados de gestión, un reto para las pequeñas y medianas empresas.