

Aspectos a tener en cuenta para la formulación y implementación de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo a partir de la norma iso 45001 y demás disposiciones aplicables en Colombia.

Maryuri Andrea Gonzalez Godoy¹
maryuri.gonzalez00@usc.edu.co

Alexander Jojoa Perez¹
alexander.jojoa00@usc.edu.co

Universidad Santiago de Cali, Facultad de Ingeniería, Programa de Ingeniería Industrial¹

Resumen

Existen normas de carácter obligatorio (resoluciones, leyes) y otras que van enfocadas a mantener una adecuada administración y gestión del talento humano (norma iso 45001) entran a tener relevancia dentro de una organización porque es un proceso fundamental para garantizar su permanencia en el mercado, lograr sus metas al mediano y largo plazo y generar un clima laboral adecuado que permita proyectar la organización desde su interior hacia los clientes, colaboradores externos, sector financiero, sector público; a partir de esta premisa se han consultado fuentes analizando los aspectos más relevantes que le permitan a las organizaciones ser eficaces en la gestión de la salud de los colaboradores y garantizar que su entorno laboral sea seguro; el gobierno a través del ministerio de trabajo y ministerio de salud y protección social dicta las políticas públicas en esta materia que van de la mano con las disposiciones y lineamientos que generen organismos de cooperación multilateral como la organización mundial de la salud (OMS), la organización internacional de trabajo (OIT), la comisión económica para américa latina y caribe (CEPAL)

en el plan de acción mundial de la OMS se fijan cinco objetivos: 1) elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre la salud de los trabajadores; 2) proteger y promover la salud en el lugar de trabajo; 3) mejorar el funcionamiento de los servicios de salud ocupacional y el acceso a los mismos; 4) proporcionar datos probatorios para fundamentar las medidas y las prácticas, y 5) integrar la salud de los trabajadores en otras políticas. (Organización Mundial de la Salud, 2010, p1)

Palabras Clave: Gestión de la salud, entorno laboral seguro, norma iso 45001:2018

Abstract

There are mandatory norms (laws, resolutions, ordinances) and others which have the focus on keeping a Good administration and human talent management (ISO 45001 Norm), so it's relevant to an organization because it is a necessary process to assure the permanence in the market, to achieve the targets at the medium and long term and to keep a suitable working environment to allow the organization project from the interior to the customs, external collaborators, financial sector, public sector (government), from that premise, we consult sources and analyze the most relevant aspects to allow the organizations be effective in the employees health management and keep a secure work environment; the government by the social protection ministry makes the public politics which are aligned with the ones done by worldwide organizations like health world organization (OMS), job international organizations (OIT); economic comition for latin America and Caribe (CEPAL):

at the world action plan of the OMS are five objectives: 1) elaborate and aplicate normative instruments about the employees health; 2) protect and promote the health at the workplace; 3) to have better occupational health services and the acces to them; 4) To give probatory data to strenghten measures and practices; 5) Integrate the employees health in other politics (OMS, 2010, p1).

Keywords: Health management, secure job environment, ISO 45001 norm.

1. INTRODUCCIÓN

Desde que comenzó la revolución industrial el mundo occidental vivió una época de transformación en su forma de vivir, de relacionarse, en sus hábitos de consumo, pero sobre todo en la forma de producir bienes y prestar servicios pues se pasó de producciones a pequeña escala a modelos de producción masivas y estándar; desde ese entonces uno de los factores a tener en cuenta en estos sistemas de producción ha sido y sigue siendo la mano de obra humana. El rol que han

jugado las Tecnologías de la Información y las comunicaciones (TICS) han tenido cada vez más y nuevos modelos de relacionamientos laborales. Tales como, la economía basada en la demanda (gig economy), la subcontratación masiva voluntaria (crowdsourcing), formas de teletrabajo que incluyen el trabajo participativo (crowd work), el trabajo ocasional y el trabajo móvil basado en las tecnologías de la información y las comunicaciones (OIT, 2017, párr.3)

Con el fin de unificar y crear un mecanismo de estandarización que le permita a las empresas gestionar su cumplimiento con respecto a los deberes con sus trabajadores, en cuanto a su salud y seguridad, la norma iso 45001 acoge todas los lineamientos y disposiciones normativas a partir de un comité técnico multidisciplinario, como lo afirma Cienfuegos(2018) existen unos beneficios para las organizaciones dado que habría “una mejora en la comunicación y coordinación entre todos los departamentos y procesos, una disminución de las tasas de ausentismo y una disminución de las sanciones”

En el año 2013 el ministerio de trabajo crea una herramienta con un alcance de 9 años denominada el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021 que pretende implementar estrategias tendientes a fortalecer, fomentar y optimizar la seguridad y salud en el trabajo; fomentando la protección social del empleado y fortaleciendo el sistema general de riesgos laborales (ministerio de trabajo 2013); también se creó una base de datos única donde se pone en conocimiento las empresas aseguradoras que prestan el servicio de Intermediación de seguros en el ramo de riesgos laborales (ministerio de trabajo 2016).

Al considerar montar un sistema de gestión en salud y seguridad social en el trabajos se pueden tomar como referente conceptual el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, mejorar), así como lo afirma Seguridad & Procesos (2016) para este caso en la planificación hay que recopilar información del estado actual y hacer una evaluación preliminar, en el hacer hay que documentar los procedimientos generando sus respectivos mecanismos de registro, en el verificar seria la etapa de implementación que es el momento donde la organización se autogestiona y autorregula atreves de sus mecanismos previamente caracterizados en los documentos donde se auditen las metas y indicadores propuestos y finalmente el mejorar que es la etapa de aprobación del sistema donde intervienen agentes externos tales como el ministerio de trabajo, la arl y la entidad certificadora si es el caso; tal como se describe en la siguiente figura:

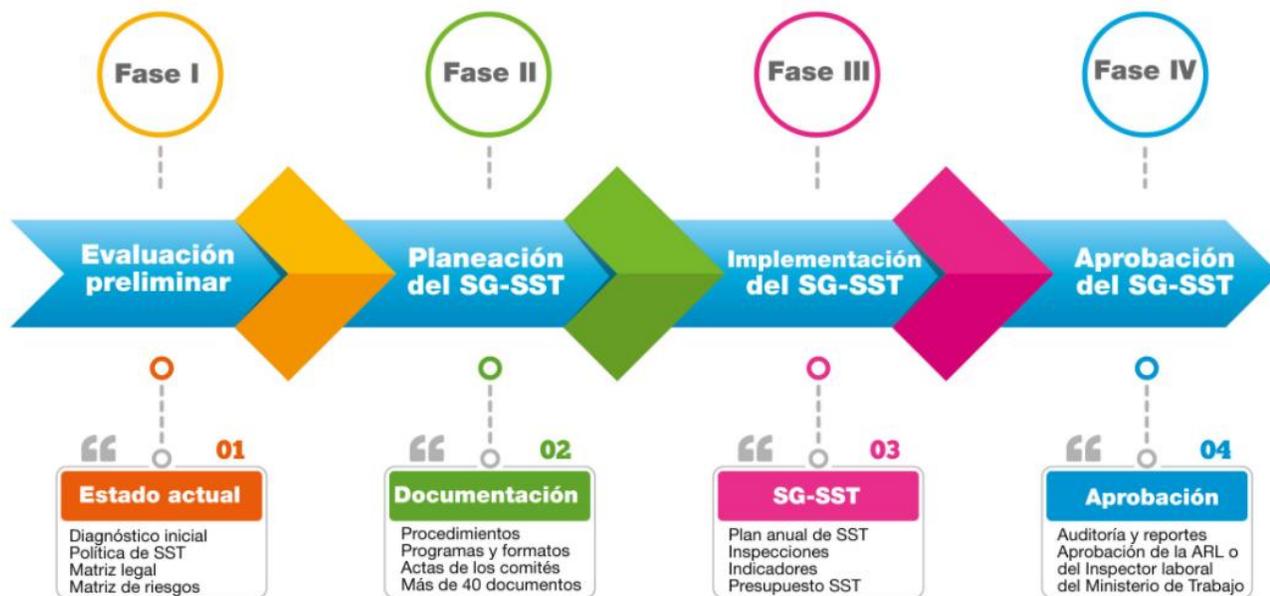


Figura 1: Fases de una consultoría para implementar el SG SST. Copyright 2019 marca registrada por Pixel Group Net S.A.S. SafetYA

1.1 Aspectos relevantes de la norma ISO 45001:2018

La norma Iso 45001:2018 en su pretensión de estandarizar la forma de manejar y gestionar los riesgos en salud y seguridad en el trabajo le apunta a generar mecanismos preventivos y no correctivos, así como lo asegura la administradora de riesgos profesionales axa-colpatria el principal objetivo de la medicina preventiva es reducir la probabilidad de aparición de enfermedades que afecten nuestro organismo (Axa-Colpatria, 2018) según lo anterior su principal objetivo es reducir la probabilidad de aparición de enfermedades que afecten nuestro organismo; así mismo no

todos los riesgos en el trabajo son homogéneos

Se pueden agrupar en cuatro grandes bloques: Evaluación de riesgos impuesta por legislación específica. Evaluación de riesgos para los que no existe legislación específica pero están establecidas en normas internacionales, europeas, nacionales o en guías de Organismos Oficiales u otras entidades de reconocido prestigio. Evaluación de riesgos que precisa métodos especializados de análisis. Evaluación general de riesgos. (sustant consultoría e ingeniería 2018)

Otro aspecto a tener en cuenta es el valor económico asociado a no prevenir los accidentes laborales ni el ausentismo, según Vivas, A (2018) “existen métodos de evaluación del costo (directo e indirecto) de los accidentes de trabajo e impactos ambientales” los cuales pueden desbordar la capacidad financiera de una empresa ya que muchas veces se percibe que los rubros asignados al sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo es un gasto y no una inversión en lo cuantitativo tendiente a disminuir costos asociados a accidentes y ausentismo y en lo cualitativo que tiene que ver que tan bien esta el empleado en su entorno laboral que le permitirá ser más productivo.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, en 2013 reflejan altas cifras referentes a la tasa de mortalidad ya que por cada 100.000 trabajadores fue de 9 en accidentes de trabajo y en el 2017, 8 de cada 100.000 trabajadores fallecieron a causa del cargo que desempeñaban dentro de su área laboral (citado por Ocampo, P. 2018. Pág. 12-13)

El sistema debe ser gestionado para los miembros de la organización pero no se puede desconocer que en todos los casos ni todas las veces el personal de planta de la organización va a poder dar trámite a actividades que se salen del campo de acción según sus procesos misionales; por ejemplo en una empresa que presta servicios educativos eventualmente tendrá que contratar externamente los servicios de proveedores o contratistas externos que ejecuten tareas de mantenimiento de la red eléctrica del edificio donde funciona; según Vivas (2018) el numeral 8.1.4 que hace referencia a Compras de la ISO 45001, está destinado al control de contratistas para involucrarlos en el sistema de gestión identificándolo como una parte interesada.

Dado que la norma iso 45001:2018 se convirtió en la nueva hoja de ruta para las organizaciones que quieran montar el sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo que posteriormente aspiren una certificación, se sugieren los siguientes aspectos a tener en cuenta:

1.1.1 Creación de la ISO 45001:2018

Cuando la norma OHSAS 18001:2007 el 18 de enero de 2018 migra, unifica criterios, apoya y promueve el uso de esta nueva norma (Icontec, 2018, párr.6) tiene cambios significativos en su estructura, pero conserva similitudes con la metodología usada en la certificación de la norma iso como la ISO:9001:2018 donde se tienen que generar mecanismos de gestión documental que permitan proyectar documentos tendientes a estructurar el sistema de gestión y generar evidencias a partir de reportes, cuadros, tablas, informes y demás mecanismos creados a partir de las necesidades que permitan dar evidencia que lo que se ha planeado se está ejecutando, haciendo la respectiva trazabilidad para que constantemente se estén generando acciones tendientes a sostener y mejorar los indicadores caracterizados a partir de las metas y objetivos trazados.

“El objetivo es que las organizaciones puedan programar y planificar correctamente la auditoría de certificación para culminar con éxito el proceso de migración, sin apurar el plazo establecido por el Foro Internacional de Acreditación (IAF) que concluye en marzo de 2021” (AENOR 2019)

1.1.2 Principales diferencias entre la ISO 45001:2018 y ISO:9001:2018

Para las organizaciones que venían trabajando con la norma OHSAS 18001:2007 que están en el proceso de migración deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Hay cambios de fondo sustanciales en la forma como se conciben elementos sustanciales del sistema de salud y seguridad en el trabajo pues “Se redefine el concepto de riesgo, lugar de trabajo y cambio en la visión del proceso de identificación de peligros” (Escuela Europea de excelencia, 2018, párr. 3)
- Cabe revisar que en la norma ISO: 9001:2018 se introducen cambios en el capítulo 4.1 donde se adicionan puntos tendientes a determinar y supervisar sistemáticamente el contexto de la organización (DNV GL, 2018, párr. 2)

- Hay un cambio significativo en el capítulo 5, en el numeral 5.1 que le da a la alta dirección de la organización un rol más protagónico y se espera que a partir de ahí haya un mayor compromiso, al mismo tiempo pasa a ser un asunto de primer orden (ISOTools, 2018, párr. 8)
- Agrupa funcionalmente a todo el engranaje de la organización y “hace mayor énfasis en el contexto de la organización, las partes interesadas, el liderazgo de la Dirección de la organización y la contratación externa o coordinación de actividades empresariales” (International dynamic advisors, 2018, párr. 2)
- Un aspecto de suma relevancia en la implementación de un sistema de salud y seguridad en el trabajo es la evaluación preliminar, pues si no se hace un adecuado diagnóstico se corre el riesgo de tener que reevaluar lo planteado cuyos grupos de interés son: directivos, colaboradores internos y externos, la administradora de riesgos laborales arl entre otros Gonzalez, N. A., (2009) afirma que se “comprenden actividades de identificación, evaluación, análisis de riesgos ocupacionales y las recomendaciones específicas para su control, a través de la elaboración de panoramas de riesgo, visitas de inspección a las áreas de trabajo, mediciones ambientales y asesoría técnica” (p. 27).
 - Como lo afirman EBM consultores y asesores en SST (2018) se hace mayor énfasis en trazar claramente los objetivos y se generan mecanismos de control para medir el desempeño del sistema y de los indicadores trazados y se ampliaron requisitos relacionados con participación, comunicación y compras.

1.1.3 Entidades que certifican el sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo en Colombia

Una vez la organización haya montado el sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, con documentos que proyecten un norte claro que responda a preguntas como: ¿Dónde hacerlo? ¿Cuándo hacerlo? ¿Por qué hacerlo? ¿Con quienes hacerlo? y se tengan registros que permitan dar cuenta que estas acciones se están ejecutando y se generen sistemas de autorregulación a través de auditorías internas, se puede considerar pertinente que se dé el siguiente paso y se busque una entidad idónea y acreditada para que desde auditorías externas se valide o no que se cumplen con todos los requisitos de la norma.

Para el caso de Colombia, según el organismo nacional de acreditación de Colombia ONAC (2019) algunas de las empresas que prestan este servicio son:

- Icontec
- Bureau veritas
- BSI group
- Certecnica

1.2 Disposiciones legales sobre la seguridad y salud en el trabajo

Algunas empresas que tienen un alto nivel de cultura organizacional además de recursos suficientes optan por certificarse con la norma ISO 45001:2018; sin embargo, existen entes gubernamentales que regulan que las empresas cumplan con unos requerimientos y/o estándares mínimos.

Algunas de estos entes como el Congreso desde el legislativo y Ministerio de Salud y protección social y el Ministerio de Trabajo desde el ejecutivo constantemente están regulando las normas a través de leyes, resoluciones, decretos, actos de trámite; enumeramos los más relevantes.

1.2.1 Resolución 312 febrero 13 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

De acuerdo con esta resolución el Ministerio de trabajo en Colombia se pronuncia, creando un marco regulatorio que le permiten conocer las consideraciones técnicas y punibles mínimas a tener en cuenta tanto para empleados como empleadores tanto de carácter público como privado, además “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” (Ministerio de Trabajo Resolución 312, 2019, art.1).

Según la resolución, esta busca unificar criterios y dar cumplimiento a organismos de cooperación multilateral de los que hace parte Colombia, que han sacado disposiciones sobre la materia tales como la resolución 957 de 2005 de la

Comunidad Andina de Naciones y Decisión 584 de 2004; también regula el trabajo por cuenta propia o los llamados trabajadores independientes quienes no están obligados a cumplir todas las disposiciones de la norma y se aclara que las personas que ejerzan actividades domésticas tendrán una normatividad con disposiciones dictadas en otro acto administrativo.

De acuerdo a la resolución 312 febrero 13 de 2019 del ministerio de trabajo las empresas se clasifican según el número de trabajadores y la clasificación del nivel de riesgo y dependiendo de esta clasificación se deben desarrollar algunos de estos aspectos:

- Asignación de persona que diseña el Sistema de Gestión de SST
- Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral
- Capacitación en SST
- Plan Anual de Trabajo
- Evaluaciones médicas ocupacionales
- Identificación de peligros; evaluación y valoración de riesgos
- Medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados
- Conformación y funcionamiento del COPASST
- Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral
- Programa de capacitación
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST
- Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud
- Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud
- Evaluaciones médicas ocupacionales
- Restricciones y recomendaciones médicas laborales
- Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales
- Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos
- Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas
- Entrega de los elementos de protección personal (EPP) y capacitación en uso adecuado
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Revisión por la alta dirección
- Programa de capacitación anual
- Inducción y reinducción en SST
- Curso Virtual de capacitación de cincuenta (50) horas en SST.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Objetivos de SST
- Plan Anual de Trabajo
- Perfiles de cargos
- Custodia de las historias clínicas
- Estilos de vida y entorno saludable
- Servicios de higiene
- Manejo de Residuos
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales
- Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Frecuencia de accidentalidad
- Severidad de accidentalidad
- Proporción de accidentes de trabajo mortales
- Prevalencia de la enfermedad laboral
- Incidencia de la enfermedad laboral

- Ausentismo por causa médica
- Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
- Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la empresa
- Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda
- Mediciones ambientales
- Definición de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Auditoría anual

Además, en el artículo 25 de la resolución 312 febrero 13 de 2019 fija unas fases de adecuación para acoplarse a la norma según el tipo y tamaño de la empresa, hay un periodo de transición tasado en 3 años y se espera que entre en su etapa funcional con la aplicación para la implementación del Sistema de Gestión; este está caracterizado en 5 fases:

- Evaluación inicial, es un diagnóstico inicial donde se recopilan que prácticas y aspectos están siendo o no trabajados por la organización, como, cuando, donde y con quien se están trabajando “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” (Ministerio de Trabajo Resolución 312, 2019, art.25).
- Se debe hacer un plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, es decir que a partir de lo encontrado hay que mejorar lo que se halla identificado como oportunidades de mejora estableciendo una ruta metodológica clara y consistente, teniendo en cuenta que esta resolución establece un piso mínimo de requisitos por cumplir.
- Hay una tercera etapa de ejecución donde se espera que a partir de la evaluación inicial y del plan de mejoramiento se ejecuten unas acciones específicas tendientes a darle cumplimiento al plan de mejoramiento.
- Una cuarta etapa que es de seguimiento al plan de mejoramiento que es donde la organización tiene que ser capaz de auto gestionarse en su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, creando mecanismos donde se auditen internamente todos los aspectos relacionados y caracterizados.
- Hay una quinta etapa que es de inspección, vigilancia y control consiste en que el Ministerio de trabajo constatará a partir del mes de noviembre de 2019 se esté dando cumplimiento a esta resolución.

1.2.2 Resolución 00000652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

De acuerdo a esta resolución el Ministerio de trabajo crea mecanismos de convivencia con el fin de prevenir casos de acoso laboral, para este propósito establece las normas para conformar y poner en marcha los comités de convivencia laboral, en este comité los miembros deben ser igual tanto para empleador como empleados; también tendrán los miembros un periodo de 2 años y tiene las siguientes funciones.

También involucra activamente a las administradoras de riesgos laborales pues entran a tomar acciones a partir de la evaluación de factores de riesgo psicosociales “Las administradoras de riesgos profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral” (Ministerio de Trabajo Resolución 00000652, 2012, art.12).

1.2.3 Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Este acto administrativo actualiza la regulación en cuanto a los parámetros, derechos y responsabilidades del empleador y del empleado cuyos principales logros han sido:

- La creación de una comisión intersectorial para la gestión del recurso humano
- Se crea el concejo nacional de riesgos laborales.
- Comisión de la Calidad de la Formación para el Trabajo – CCAFT
- Se crea un fondo de riesgos laborales
- Se reglan las juntas regionales y nacionales de calificación de invalidez
- Se crea una red de comités de seguridad y salud en el trabajo

- Se regulan los mecanismos de autorización para desarrollar trabajos suplementarios
- Regulación con los inspectores de trabajo sobre el mecanismo como se puede autorizar el trabajo ininterrumpido sin que esto vaya en detrimento de la salud ni seguridad del trabajador.
- Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales
- Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL

1.2.4 Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

En el marco normativo colombiano se estableció que, en forma periódica el gobierno nacional debe determinar las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la lista de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes, como la ley 1562 de 2012 (como lo cita Vivas, 2018, p. 22).

Las administradoras de riesgos laborales son empresas de carácter privado del sector asegurador de Colombia; sin embargo, está sometida a inspección y vigilancia por el ministerio de trabajo pues sus gastos serán limitados y tendrá que presentar un plan con programas, metas y monto de los recursos que se vayan a desarrollar durante el año en promoción y prevención, situación que las organizaciones deben aprovechar para actualizarse y monitorear el cumplimiento de todas las disposiciones legales que se socialicen por conducto de la arl (ley No.1562, 2012).

1.2.5 Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.

En el año 2011 se tramita y aprueba a través de un proyecto de ley una reforma sustancial en el sistema general de seguridad social en salud donde se dictan estos principios: universalidad, solidaridad, igualdad, obligatoriedad, prevalencia de derechos, enfoque diferencial, equidad, calidad, eficiencia, participación social, progresividad, libre escogencia, sostenibilidad, transparencia, descentralización administrativa, complementariedad y concurrencia, corresponsabilidad, irrenunciabilidad, intersectorialidad, prevención y continuidad (Ley 1438 de 2011).

A partir de esta ley se crea un fondo de riesgos laborales con 5 fuentes principales de financiamiento:

1. El uno por ciento (1%) del recaudo por cotizaciones a cargo de los empleadores
2. Aportes del presupuesto nacional
3. Las multas de que trata este decreto
4. Los recursos que aporten las entidades territoriales para planes de Prevención de Riesgos Laborales en sus respectivos territorios, o de agremiaciones o federaciones para sus afiliados
5. Las donaciones que reciba, y en general los demás recursos que reciba a cualquier título (Ministerio de trabajo, 2012)

1.3. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el liceo las américas

Una vez hecha la revisión bibliográfica donde se identificaron los principales componentes de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo desde el aspecto técnico y funcional y revisada la normatividad vigente tanto de la norma Iso 45001 como norma estándar y la normatividad que regula la materia por medio del ministerio de trabajo se hizo un diagnostico inicial que como lo dicta la norma se tiene que revisar los recursos actuales, arrojando lo descrito seguidamente:

- El liceo las américas tiene un sistema de gestión documental muy básico, que permite identificar la hoja de ruta institucional pero poco relacionado con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, únicamente un instructivo de buenas practicas laborales, y no se encontraron registros que den evidencia sino únicamente los documentos de seguridad social y incapacidades para tramites meramente administrativos.
- El liceo las americas tiene hace 2 meses un aprendiz sena que ha venido estructurando un sistema de gestión desde la gestión documental con el fin de estandarizar documentos y registros.
- Existe un plan de capacitacion anual en donde solo 1 vez al año se hace una actividad puntual de capacitación.
- No existe una adecuada articulación con la ARL, que permita desarrollar un plan de capacitación y actualización de normativas tendientes a mejorar el entorno laboral en cuanto a la salud y riesgo.

2. CONCLUSIONES

- 2.1 Este trabajo de revisión documental permitió tener un conocimiento amplio desde el sector privado y público de ámbito nacional y global sobre lo que se ha hecho y se está haciendo para mejorar los entornos laborales en las organizaciones.
- 2.2 En el liceo las Américas se debe implementar un sistema de gestión documental que permita identificar la hoja de ruta institucional pero poco relacionado con el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, únicamente un instructivo de buenas prácticas laborales, donde se generen registros que den evidencia más allá de los documentos de seguridad social y incapacidades para trámites meramente administrativos.
- 2.3 El liceo las Américas tiene que involucrar al aprendiz con los directivos institucionales y demás colaboradores trabajando articuladamente para estructurar un sistema de gestión en cuanto a la salud y riesgos en el trabajo; que desde la gestión documental permita estandarizar documentos y registros.
- 2.4 Ampliar el plan de capacitación anual a mínimo 7 actividades por año donde se avance rápidamente en la estructuración del sistema y permita cumplir la normatividad vigente.
- 2.5 Buscar capacitación, apoyo y seguimiento con la ARL positiva que permita desarrollar un plan de capacitación y actualización de normativas tendientes a mejorar el entorno laboral en cuanto a la salud y riesgo.

3. REFERENCIAS

- OMS. (2010). Creación de entornos de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales, Ginebra. Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf
- OIT. (2017). Discusión sobre organización del trabajo y la producción, Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_542319/lang-es/index.htm
- Cienfuegos, S. (24 de enero de 2018) ¿En que beneficiara a mi empresa la iso 45001 de salud y seguridad laboral?? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://prevenblog.com/beneficiara-empresa-la-iso-45001-salud-seguridad-laboral/>
- Icontec. (2018). ISO 45001:2018 Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Lima. Recuperado de: <https://www.icontec.org/Paginas/ISO-450012018-%E2%80%93-Sistemas-de-Gestion-de-la-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo.aspx>
- Ministerio de trabajo. (2012). fondo de riesgos laborales, Bogotá. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/fondo-de-riesgos-laborales>
- Velásquez, V. (2018). iso 45001 frente al sistema de seguridad y salud en el trabajo de Colombia, retos y desafíos, *Organización Iberoamericana de Seguridad Social*, (26), Recuperado de https://www.oiss.org/prevenencia2018/libponencias/2-9_mayo-Tarde/Sala_1_Gestion_de_la_SyST/4-Belisario_Velasquez.pdf
- Sustant consultoría e ingeniería. (2018). ¿Cómo de compatible es ISO 45001 y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales? párr. 10, recuperado de <http://www.sustant.es/actualidad/238-como-de-compatible-es-iso-45001-y-la-ley-de-prevencion-de-riesgos-laborales.html>
- Escuela Europea de excelencia. (2018). ¿Cuáles son las diferencias que encontramos entre OHSAS 18001 e ISO45001?, Santiago. Recuperado de: <https://www.nueva-iso-45001.com/2018/04/diferencias-ohsas-18001-iso-45001-2018/>
- Vivas, A. B. (2018). *diseño de herramienta para cuantificación de costos generados a partir de accidentes de trabajo e impactos ambientales en las pequeñas y medianas organizaciones de diferentes sectores económicos, con base en las normas iso 45001:2018 e iso 14001:2015* (trabajo de especialización) Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito, Bogotá.
- Isotools. (2018). Principales diferencias entre OHSAS y ISO/DIS45001, Santiago. Recuperado de: <https://www.isotools.cl/principales-diferencias-entre-ohsas-y-la-iso-dis-45001/>

- International dynamic advisors. (2018). Transición OHSAS 18001 a ISO 45001. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Valencia. Recuperado de: <https://www.intedya.com/internacional/intedya-presentacion.php>
- Bielza, I. (2019). Primer año de la ISO 45001, *La revista de la evaluación de la conformidad (436)*. Recuperado desde: <https://revista.aenor.com/346/primer-ano-de-la-iso-45001.html>
- Organismo nacional de acreditación colombiana. (2018). organismos de certificación de sistemas de gestión, Bogotá. Recuperado de <https://onac.org.co/certificacion-de-sistemas-de-gestion>
- Resolución 312. (13 de febrero de 2019). diario oficial no.50872 de febrero 19 de 2019. Bogotá, Colombia: Ministerio de Trabajo
- Resolución 00000652 (30 de abril de 2012). diario oficial No. 48427 de mayo 11 de 2012. Bogotá, Colombia. Ministerio de trabajo
- Ley 1562 (julio 11 de 2012). diario oficial No. 48.488 de 11 de julio de 2012. Bogotá, Colombia. Ministerio de trabajo
- Decreto 1072 (26 de mayo de 2015). diario oficial No. 49.523 del 26 de mayo de 2015. Bogotá, Colombia. Ministerio de trabajo
- Ley 1438 (19 de enero de 2011). diario oficial No. 47.957 de 19 de enero de 2011. Bogotá, Colombia. Ministerio de trabajo
- Ministerio de trabajo (2012). Fondo de riesgos laborales. Bogotá. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/fondo-de-riesgos-laborales>
- Seguridad y procesos. (2016). Guía para la selección y aplicación de técnicas PHVA. Bogotá. Recuperado de www.seguridadyprocesos.com/documentos/doc/download
- SafetYA. (2019). Fases de una consultoría para implementar el SG SST [Gráfico]. Recuperado de <https://safetya.co/fases-de-la-consultoria-en-sst/>
- Gonzalez, N. A. (2009). *diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma ntc-ohsas 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa wilcos s.a* (Tesis de pregrado) Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- Axa-Colpatria. (2018). un equipo mas productivo más protegido (82). Recuperado de <https://www.axacolpatria.co/portal/Portals/0/PDF/Revistas/ar1-82.pdf>
- Ocampo, P. (2018). *importancia de la implementación de una metodología para la verificación de los requisitos de la norma iso 45001:2018 para el área de control interno de la policía nacional de Colombia* (trabajo de pregrado) universidad militar nueva granada, Bogotá.
- EBM consultores y asesores en SST. (05 de Mayo de 2018). ¿Qué diferencia existe entre OHSAS 18001 e ISO 45001? [mensaje en un blog]. Recuperado de <https://administracionderiesgo.com/que-diferencia-existe-entre-ohsas-18001-e-iso-45001/>
- DNV. (2018). Principales cambios en ISO 45001 vs OHSAS 18001. Madrid. Recuperado de: <https://www.dnvgl.es/assurance/Management-Systems/new-iso/transition/key-changes-in-iso-45001-vs-ohsas-18001.html>
- Ministerio de Trabajo. (2013). Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Bogotá. Recuperado de: <https://www.intedya.com/internacional/intedya-presentacion.php>
- Ministerio de Trabajo. (2016). Registro único de intermediarios, Bogotá. Recuperado de <http://app3.mintrabajo.gov.co/Rui-war/index.xhtml>

