

Guía práctica para realizar la migración de la Resolución 0312 de 2019 a la NTC ISO 45001 de 2018 para empresas de más de cincuenta (50) empleados clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta (50) o menor trabajadores con riesgos IV o V(1).

Claudia Maritza Duque Cabanzo

Edwin Andrés Libreros Calderón

**UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SANTIAGO DE CALI
2019**

Guía práctica para realizar la migración de la Resolución 0312 de 2019 a la NTC ISO 45001 de 2018 para empresas de más de cincuenta (50) empleados clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta (50) o menor trabajadores con riesgos IV o V(1).

Claudia Maritza Duque Cabanzo

Edwin Andrés Libreros Calderón

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE ESPECIALISTA EN
GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Directora
MARIA TERESA BEDOYA GUTIERREZ
DOCENTE**

**UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SANTIAGO DE CALI
2019**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	8
1. GENERALIDADES DEL PROYECTO	9
1.1 ANTECEDENTES	9
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	10
1.3 OBJETIVO GENERAL.....	12
1.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	12
2. ANÁLISIS DE LAS NORMAS Y DISPOSICIONES LEGALES	13
2.1 MARCO TEÓRICO.....	13
2.2 MARCO CONTEXTUAL	17
2.3 MARCO NORMATIVO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	25
3. DISEÑO DE LA GUÍA DE MIGRACIÓN	26
3.1 DISEÑO METODOLÓGICO	26
3.2 ANÁLISIS COMPARATIVO	26
3.3 GUÍA DE MIGRACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 A LA NORMA NTC ISO 45001:2019	35

3.4 DESCRIPCIÓN DE LA GUÍA DE MIGRACIÓN	35
4. CONCLUSIONES	41
5. RECOMENDACIONES	42
6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	43

TABLA DE FIGURAS

Figura 1 Marco Internacional	10
Figura 2 Evolución del Sistema de Gestión SST	13
Figura 3 Enfoque NTC ISO 45001:2018	15
Figura 4 Enfoque PHVA Norma NTC ISO 45001	17
Figura 5 Porcentaje de AT de Trabajadores Afiliados	18
Figura 6 Porcentaje de muertes por AT Calificados de Trabajadores Afiliados	18
Figura 7 Porcentaje de AT Calificados de trabajadores afiliados	19
Figura 8 Porcentaje de indemnizaciones pagadas por AT a empleados calificados	20
Figura 9 Porcentaje de pensiones por invalidez por AT pagadas a empleado	20
Figura 10 Comparativo de número de AT Calificados por Sector	20
Figura 11 Comparativo de número de Enfermedades laborales calificadas	21
Figura 12 Comparativo de muertes calificadas por AT.....	21
Figura 13 Proporción de pensiones por invalidez reconocidas	22
Figura 14 Proporción de indemnizaciones por incapacidad permanente parcial pagadas	22
Figura 15 Porcentaje de pensiones por invalidez por nivel de riesgo	23
Figura 16 Porcentaje de indemnizaciones por incapacidad parcial permanente pagadas	23
Figura 17 Proporción de pensiones por invalidez reconocidas por ciudad.....	24
Figura 18 Proporción de indemnizaciones por incapacidad parcial permanente pagadas	24
Figura 19 evolución de la Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia	25
Figura 20 Cumplimiento de resolución 0312 de 2019 vrs NTC ISO 45001 2018.....	26

Figura 21 Metodología DOFA.....	36
Figura 22 Identificación de partes interesadas	36
Figura 23 Definición de Proceso.....	37
Figura 24 Enfoque basado en procesos	38
Figura 25 Identificación, evaluación de Riesgos y Oportunidades y Plan de Acción.....	38

RESUMEN

A través de los años se ha visto la importancia de cuidar la salud y seguridad de los trabajadores en las diferentes labores que desempeñe y que estos trabajos tengan condiciones decentes y seguras para desarrollar dichas labores, es así como la Organización internacional del Trabajo-OIT desde inicios del siglo XX ha liderado e incentivado directrices para hacer realidad este importante objetivo con aliados como la Organización Mundial de la Salud-OMS.

La Organización Mundial del Comercio-OMC recomiendan a las organizaciones de sus países miembros que se basen en normas internacionales con el fin de facilitar el comercio internacional, es así, como la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo la norma NTC ISO 45001:2018 permite que las organizaciones mejoren su capacidad para cumplir requisitos legales y otros requerimientos, disminuir incidentes y accidentes laborales y mejorar las relaciones con sus empleados.

Es importante recalcar que existe evidencia científica de que, a largo plazo, un estrés sostenido en el trabajo puede contribuir a desarrollar diferentes enfermedades, propiciando el ausentismo laboral y la inapropiada gestión de los peligros en las labores que se desarrollan podrían propiciar accidentes laborales, ambas condiciones con costos potencialmente enormes, tanto en términos de aflicciones humanas como de carga económica.

Es así como el presente el presente documento busca motivar a las empresas Colombianas a buscar estándares internacionales que bien implementados y alineados con la estratégica organizacional les ayude a ser rentables y sostenibles al implementar la norma NTC ISO 45001 versión 2018.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones que cumplan la normatividad legal vigente en Colombia para desarrollo del sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que sean evaluadas con excelente calificación por el Ministerio de Trabajo en el cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, podrían apuntar al cumplimiento de elementos que permitan la migración a procesos de certificación de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecidas por la norma NTC ISO 45001:2018 con el propósito de proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades, que les permita prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionadas con el trabajo a sus trabajadores.

Esta migración trae como resultado sistemas de gestión sólidos que les garantizan cumplir con sus objetivos a largo plazo, planteando estrategias consolidadas y alineadas con sus perspectivas. Por lo tanto, el camino recorrido en la legislación puede dar el inicio para la adopción e implementación de la norma NTC ISO 45001:2018.

Actualmente las organizaciones requieren optimizar recursos para una vez acreditados por el Ministerio de Trabajo, puedan enfocarse en la certificación de la norma NCT ISO 45001:2018, con el fin de asegurar el compromiso del personal directivo y la participación activa de los trabajadores, por medio del establecimiento de estrategias organizacionales que permita construir cultura del autocuidado en los trabajadores y esta manera ser sostenibles y rentables a largo plazo.

Es así como nuestra propuesta está enfocada en la construcción de una herramienta que les permita a las organizaciones aprovechar el camino avanzado en la implementación de la resolución 0312 de 2019 para apalancar la implementación de la NTC 45001:2018.

1. GENERALIDADES DEL PROYECTO

La legislación colombiana ha tenido importantes ajustes en busca del cumplimiento de la de las condiciones mínimas que las organización deben cumplir para proteger la salud de sus empleados, con el establecimiento del Decreto Único Reglamentario del Trabajo 1072 de 2015 se ha visibilizado la importancia del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, y se están abriendo espacios relevantes en las Organizaciones con la Gerencia moderna que se enfoca en Gestionar los riesgos e integrar la gestión de sus actividades para generar valor.

Este proyecto busca guiar a las organizaciones que quieran ir más allá del cumplimiento legal y centrar sus esfuerzos en construir culturas en donde el bienestar de los trabajadores sea una estrategia en las organizaciones para ser más competitivas y rentables.

1.1 ANTECEDENTES

Aunque los sistemas normativos actuales en el ámbito de la SST tienen su origen en la revolución industrial del siglo XIX, desde el año 1700 el italiano Bernardino Ramazzini publicó el libro sobre enfermedades profesionales el cual contenía un estudio minucioso de los factores etiológicos de las afecciones propias de los distintos oficios que existían antes de la revolución industrial(2).

Acontecimientos trágicos tales como incendios en las empresas impulsaron también la adopción de una legislación con normas de seguridad mejoradas en las empresas. A finales del siglo XIX, el concepto de responsabilidad sin culpa del empleador dio origen a regímenes de indemnización y de seguro en caso de lesiones profesionales y, posteriormente, de enfermedades profesionales, y ya en ellos aparecían incipientes reglas de prevención de los riesgos. La responsabilidad del empleado respecto de la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio es un principio fundamental de toda legislación laboral, basado en la lógica del contrato de trabajo(2).

En 1919 fue creada la OIT- Organización internacional del trabajo para promover la justicia social como contribución a una paz universal y permanente. El preámbulo de la Constitución de la OIT dispone específicamente que la «protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo» es un elemento fundamental de la justicia social. Este derecho a unas condiciones de trabajo decente y a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se reafirmó en la Declaración de Filadelfia, de 1944, y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Durante los últimos noventa años, la OIT ha elaborado muchos instrumentos sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST) y cerca del 80 por ciento de todas las normas e instrumentos de la OIT están total o parcialmente relacionados con la SST. Muchas de las actividades de la OIT, como las relacionadas con el

trabajo infantil, la economía informal, la incorporación de las cuestiones de género, la inspección del trabajo, los sectores específicos de la actividad económica, el VIH/SIDA y las migraciones, incluyen un componente de SST o elementos relacionados con la SST. Esto pone de relieve la persistente importancia que reviste para los mandantes tripartitos este ámbito tan complejo.(3)

M A R C O I N T E R N A C I O N A L	Normas Internacionales del Trabajo OIT	La Organización Internacional del trabajo – OIT, creada en 1919 para promover la justicia social como contribución a una paz universal y permanente. Ha establecido numerosos Convenios y Recomendaciones en materia de SST.
	Declaración de Filadelfia de la OIT	Promulgada en 1944 sobre las condiciones de trabajo decente y a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable
	Comité Mixto OIT - OMS	En 1950, en el comité se ratifica la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos
	Ley OSH	En 1970 el congreso de los Estados Unidos de promulgo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional y firmada por el Presidente Nixon, con el fin de garantizar que los empleadores proporcionen a sus empleados un entorno libre de peligros.
	Primera conferencia Internacional para la promoción de la salud	1986, Ottawa - Canada, donde en consenso se definió que la manera en que la sociedad organiza el trabajo, debería contribuir a crear una sociedad saludable. La promoción de la salud genera condiciones de vida y de trabajo seguras, estimulantes, satisfactorias y agradables.
	Directiva 89/391/CEE	En 1989 se emiten Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas, donde Se establecen las disposiciones mínimas para promover la mejora de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo, en particular, del medio de trabajo, con el fin de elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
	Decisión 584 de 2004 de Comunidad Andina	2004 se estableció el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los Países Miembros de la Comunidad Andina a fin de disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador, mediante la aplicación de medidas de control y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.
Resolución 957 de 2005 de CAN	2005 se aprueba Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.	

Figura 1 Marco Internacional

1.2 JUSTIFICACIÓN

La organización mundial del comercio (OMC) ha establecido El Acuerdo sobre Obstáculos Técnicos al Comercio donde se recomienda a los países miembros que basen sus medidas en normas internacionales a fin de facilitar el comercio. A través de sus disposiciones en materia de transparencia, el Acuerdo también tiene la finalidad de crear un entorno comercial previsible. El Anexo 3 del Acuerdo OTC es el Código de Buena Conducta para la Elaboración, Adopción y Aplicación de Normas, conocido también como el Código de Buena Conducta anexo al Acuerdo OTC de la OMC(4).

El artículo 20 del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) permite a los gobiernos adoptar medidas que afecten al comercio con el fin de proteger la salud y la vida de las

personas y de los animales o preservar los vegetales, a condición de que no sean discriminatorias ni se utilicen como un proteccionismo encubierto(5).

Además, existe evidencia científica de que, a largo plazo, un estrés sostenido en el trabajo puede contribuir a desórdenes músculo-esqueléticos y a una mala salud, incluyendo hipertensión y enfermedades cardiovasculares; también podría alterar las funciones inmunológicas que, a su vez, pueden facilitar el desarrollo de cáncer. Además, el estrés relacionado con el trabajo también puede contribuir a una incapacidad para afrontar el trabajo y al empobrecimiento de oportunidades y perspectivas de empleo. También puede ocasionar indirectamente problemas dentro y fuera del lugar de trabajo, como violencia; abuso de drogas, tabaco y alcohol; tensión en las relaciones familiares; depresión e incluso el suicidio. Ello representa costos potencialmente enormes, tanto en términos de aflicciones humanas como de carga económica(6).

El hacer seguimiento al estado de salud de los trabajadores y tener programas para prevenir los accidentes y enfermedades laborales, no es suficiente si no es una Política Institucional de las organizaciones, con los recursos necesarios y la prioridad de todos, para conseguir una cultura de “trabajo seguro”, donde se brinden las condiciones necesarias para monitorear el medio ambiente de trabajo y se tomen acciones encaminadas a contribuir al bienestar físico, mental y emocional de los empleados.

La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo permite que las organizaciones mejoren su capacidad para cumplir requisitos legales y otros requerimientos, disminuir incidentes y accidentes laborales y mejorar las relaciones con sus empleados. Por lo tanto, el camino recorrido en la legislación puede dar el inicio para la adopción e implementación de la norma NTC ISO 45001:2018. (7)

Con el cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019 se espera apalancar la implementación de la norma NTC 45001:2018 y de esta manera facilitar a las organizaciones alcanzar la certificación, optimizando recursos y esfuerzos, para construir una cultura de autocuidado en los trabajadores lo que a su vez podría generar rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo, ya que al evitar lesiones, enfermedades y muertes a causa del trabajo no se sufrirán consecuencias económicas y financieras por demandas de los trabajadores afectados.(8)

Es así como nuestra propuesta está enfocada en la construcción de una Guía práctica que les permita a las organizaciones aprovechar el camino avanzado en la implementación de la Resolución 0312 de 2019 para apalancar la implementación de la NTC 45001:2018.

1.3 OBJETIVO GENERAL

Diseñar una guía práctica para realizar la migración de la Resolución 0312 de 2019 a la NTC ISO 45001 para empresas de más de cincuenta (50) empleados clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta (50) o menor trabajadores con riesgos IV o V.

1.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar la norma NTC ISO 45001 de 2018 con respecto a la Resolución 0312 del 2019.
- Establecer las brechas para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con base en la norma NTC ISO 45001 de 2018.
- Establecer relación entre requisitos y las evidencias para cumplimiento.

2. ANÁLISIS DE LAS NORMAS Y DISPOSICIONES LEGALES

2.1 MARCO TEÓRICO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tienen su origen con la Guía BS-8800:1996 desarrollada por el Instituto Británico de Estandarización(9), la cual fue la base de la norma OHSAS 18001 que estableció los requisitos para la certificación de empresas que demostrarán prácticas sólidas en Seguridad y Salud Ocupacional. Posteriormente en el año 2002 la Organización Internacional del Trabajo emitió las Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo OIL-OHS-2001, con el fin de “Contribuir a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo.”(3). En el año 2007 se actualizó la norma OHSAS 18001.

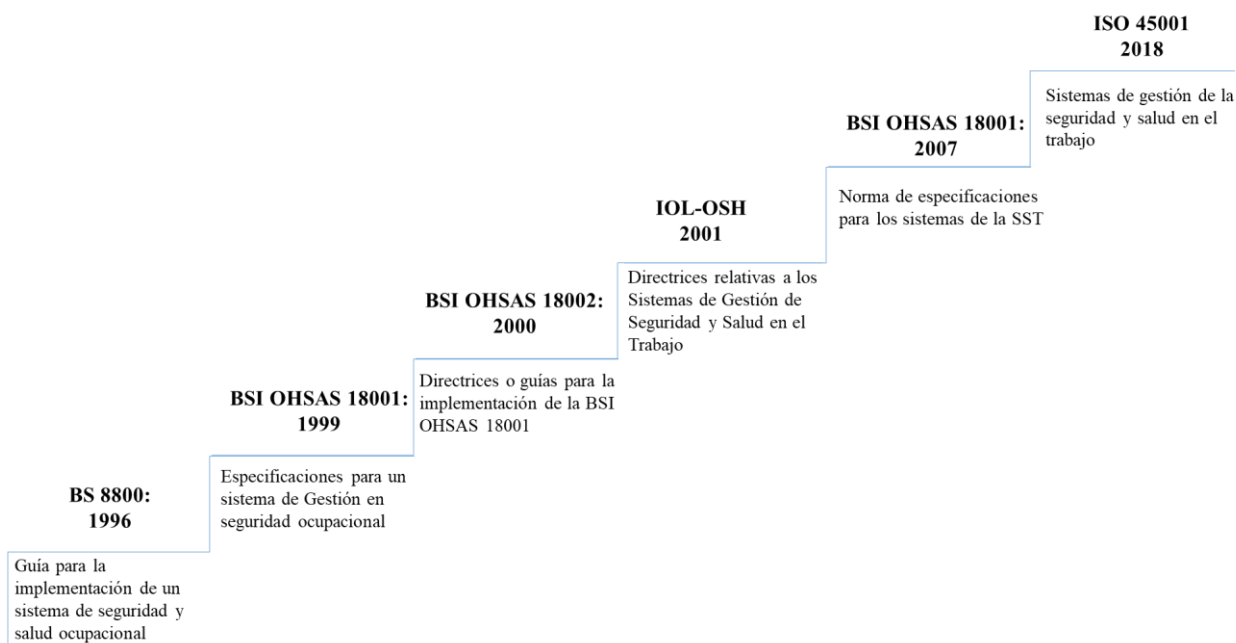


Figura 2 Evolución del Sistema de Gestión SST

Los Sistemas de Gestión han sido de gran ayuda para las organizaciones dado que aparte de facilitar el cumplimiento de la legislación, llevan a la introspección de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, identificando amenazas que puedan comprometer a la empresa, por medio de la evaluación continua de sus resultados, facilitando la optimización de recursos e identificación oportuna las mejoras pertinentes.

Desde 1946 la Organización Internacional de Estandarización ISO proporciona especificaciones de clase mundial para productos, servicios y sistemas, para garantizar la calidad, la seguridad y la eficiencia, facilitando el comercio internacional. que ayuden a los gobiernos de países en desarrollo a construir regulaciones sólidas que han sido avaladas por expertos a nivel mundial.

Las normas internacionales hacen que la calidad se globalice, y por lo tanto la adopción genera en la organización confianza hacia el interior y al exterior logrando competitividad mediante el buen nombre cumpliendo con las exigencias del mercado.

Muchas organizaciones del sector público y privado utilizan estándares y participar en el desarrollo de normas. Algunos de ellos consideran que la estandarización está directamente vinculada a su estrategia de negocio. Algunos enfocan la estandarización de una manera altamente organizada y tienen una clara percepción del impacto de los estándares en sus actividades y desempeño. Otros pueden usar estándares desde una perspectiva más limitada para procesos o actividades específicas. La mayoría de ellos se dan cuenta de que los estándares traer beneficios a su organización, aunque el nivel de conciencia y la percepción de tales beneficios varía considerablemente.

Pero hay otras organizaciones que hacen solo un uso marginal de las normas o que no las usan en absoluto. Las organizaciones que consideran los estándares una carga o algo que no se puede evitar, los perciben como un costo u obligación adicional con un impacto negativo en la empresa. Las organizaciones que ni siquiera consideran participar en el desarrollo de estándares, o que no están conscientes de la contribución potencial que los estándares pueden aportar a sus actividades.

De acuerdo estudio publicado en Economic benefits of standards de ISO(10), se destacan los siguientes beneficios claves:

1. Racionalización de las operaciones internas.

Los estándares pueden usarse para racionalizar los procesos internos de una empresa, por ejemplo, reduciendo el tiempo de actividades específicas en las diversas funciones comerciales, disminuyendo el desperdicio, reduciendo los costos de adquisición e incrementando productividad.

Los estudios de caso reportan que la contribución de los estándares a la utilidad bruta de las empresas oscila entre el 0,15% y el 5% de las ventas anuales.

2. Innovar y ampliar las operaciones.

Algunos estudios de caso proporcionan ejemplos donde los estándares sirvieron como base para innovar los procesos de negocios, permitiendo a las empresas expandir la red de sus proveedores o introducir y desarrollar nuevas líneas de productos de manera efectiva. En otros casos, las normas ayudaron a mitigar el Riesgo de introducir nuevos productos en los mercados nacionales.

3. Crear o entrar en nuevos mercados

Las normas han sido utilizadas como base para desarrollar nuevos productos y mercados (tanto nacionales como de exportación). En algunos casos el impacto de las normas superó una contribución de utilidad bruta de hasta 33% de sus ingresos anuales, lo que les ayudó a posicionarse como líderes en su campo, al menos durante un cierto período de tiempo.

ISO 45001 es la norma internacional de alto nivel para los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que inició su revisión en el año 2013 y se puede aplicar a cualquier tipo de organización independientemente de su tamaño, actividad o naturaleza trazando objetivos macro que ayudarán a las organizaciones a reducir las lesiones y enfermedades ocupacionales al proporcionar un marco para mejorar la seguridad de los empleados, reducir los riesgos en el lugar de trabajo y crear mejores y más seguras condiciones de trabajo.



Figura 3 Enfoque NTC ISO 45001:2018

La norma ISO 45001 fue desarrollada por un comité de expertos en salud y seguridad ocupacional de más de 70 países, y adopta el enfoque basado en riesgos que asegura la efectividad y mejora continua para satisfacer las necesidades de una organización en un contexto de continuos cambios. Se tuvieron en cuenta otras Normas Internacionales en esta área, como OHSAS 18001 , la OIT de la Organización Internacional del Trabajo. -Las Directrices OSH , varias normas nacionales y las normas internacionales de trabajo y convenciones de la OIT(11).

Esta norma internacional involucra no solo a los trabajadores sino también a los contratistas y visitantes de una organización enmarcando beneficios tales como protección de los trabajadores, reducción de riesgos y cumplimiento legal, integración con otros sistemas de gestión teniendo implícito mayor compromiso de la dirección y haciendo partícipes de cumplimiento a los contratistas.

La ISO 45001 trae consigo beneficios al momento en que se ejecute la implantación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, uno de estos beneficios es:

- Disminuir el índice de lesiones, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo
- Eliminar o reducir los riesgos relacionados con la SST
- Mejorar el desempeño y la efectividad de la SST
- Demostrar su responsabilidad corporativa y cumplir con los requisitos de la cadena de suministro
- Proteger la reputación de marca
- Motivar e involucrar a los empleados mediante consultas y participación
- Aumentar la conciencia y cultura de SST

Esta Norma Internacional adopta también el concepto PHVA en un nuevo marco de referencia, como se muestra en la siguiente figura:

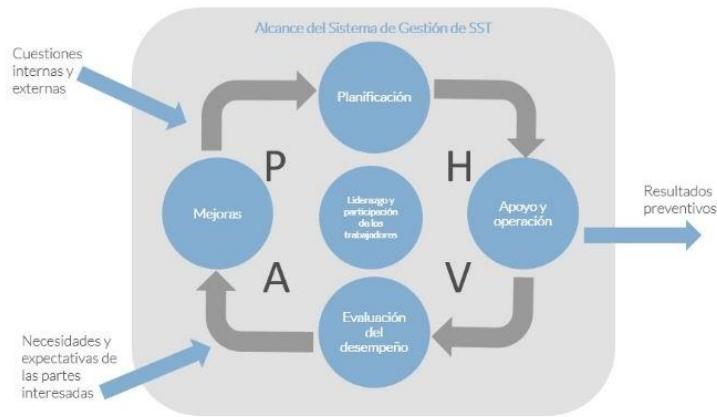


Figura 4 Enfoque PHVA Norma NTC ISO 45001

2.2 MARCO CONTEXTUAL

De acuerdo con el informe de Asuntos de Seguridad y Salud Ocupacional de DNV-GL (Det Norske Veritas) diariamente mueren 7.600 personas a causa de accidentes o enfermedades laborales. 2.78 Millones personas cada año, más de la mitad de la población de Noruega y el 4% del PIB se pierde como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales. Es así como el 82% de las empresas deciden implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para salvaguardar el bienestar de los trabajadores(12).

La carga de lesiones y enfermedades ocupacionales es significativa, tanto para los empleadores como para la economía en general, lo que resulta en pérdidas por jubilación anticipada, ausencia del personal y aumento de las primas de seguro.

En Colombia por cada 100 trabajadores, aproximadamente 6 sufren un accidente de trabajo - AT, aunque la tendencia ha disminuido en los últimos 5 años, como se muestra en la siguiente gráfica:

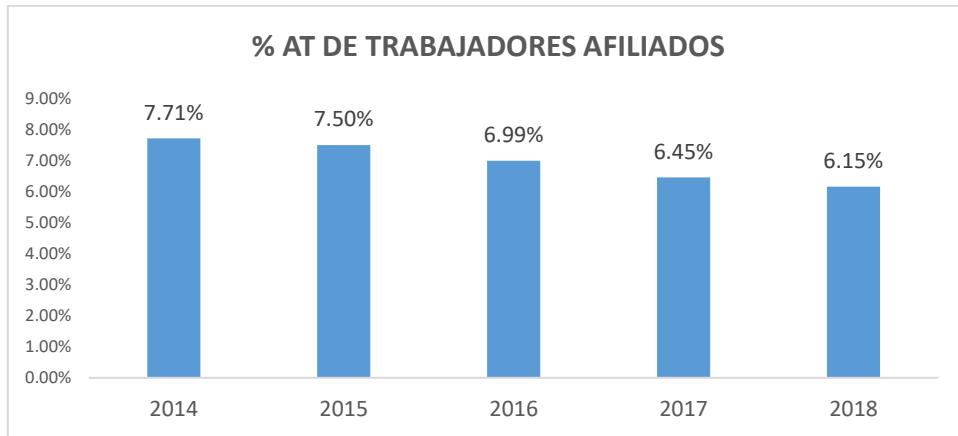


Figura 5 Porcentaje de AT de Trabajadores Afiliados

De acuerdo con RL Datos de Fasecolda en el año 2018 de 10'487.602 trabajadores afiliados, 645.119 sufrieron accidentes de trabajo y se reportaron 567 muertes por AT Calificados, es decir, que mueren 1,5 personas por AT Calificados y se reportan aproximadamente 74 accidentes de trabajo por hora y 29 enfermedades laborales.

Desde 2015 se reportan crecimiento en las Muertes por AT calificados y disminución de AT calificados, datos que se podrían interpretar como que los accidentes cada vez son más severos ocasionan la muerte o que las Administradoras de Riesgos Laborales- ARL tienen controles más estrictos para la calificación del AT.

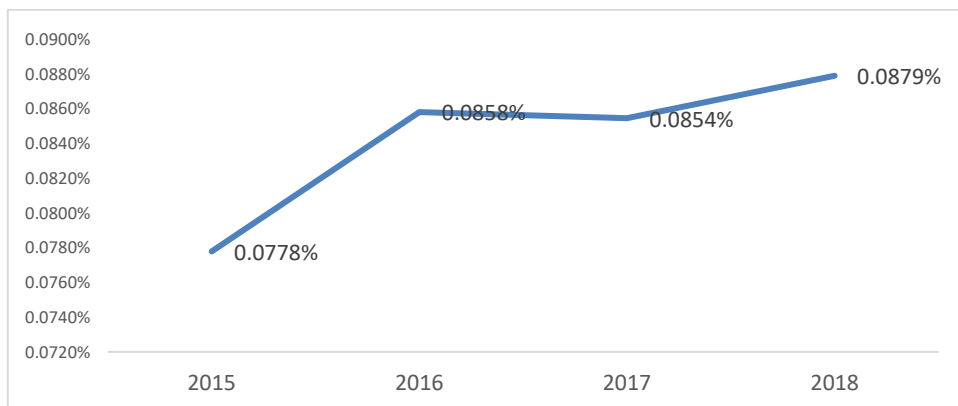


Figura 6 Porcentaje de muertes por AT Calificados de Trabajadores Afiliados

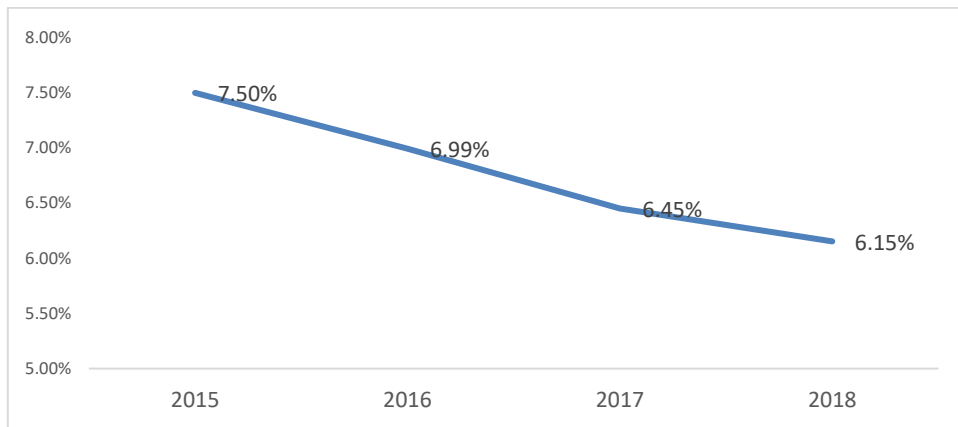


Figura 7 Porcentaje de AT Calificados de trabajadores afiliados

En material de indemnizaciones pagadas la tendencia es decreciente, y creciente las pensiones pagadas a empleados afiliados.

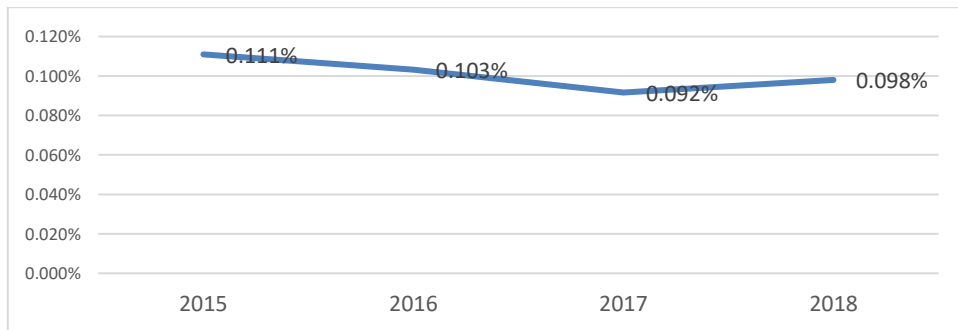


Figura 8 Porcentaje de indemnizaciones pagadas por AT a empleados calificados

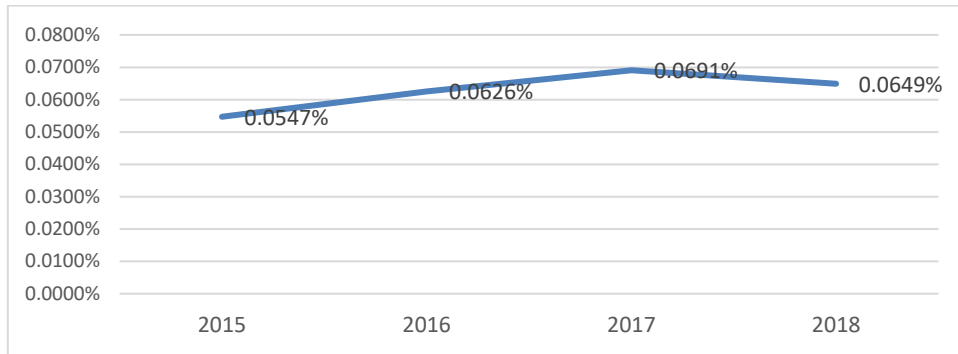


Figura 9 Porcentaje de pensiones por invalidez por AT pagadas a empleado

Los sectores con mayor accidentalidad n los años 2018 y 2019 fueron:

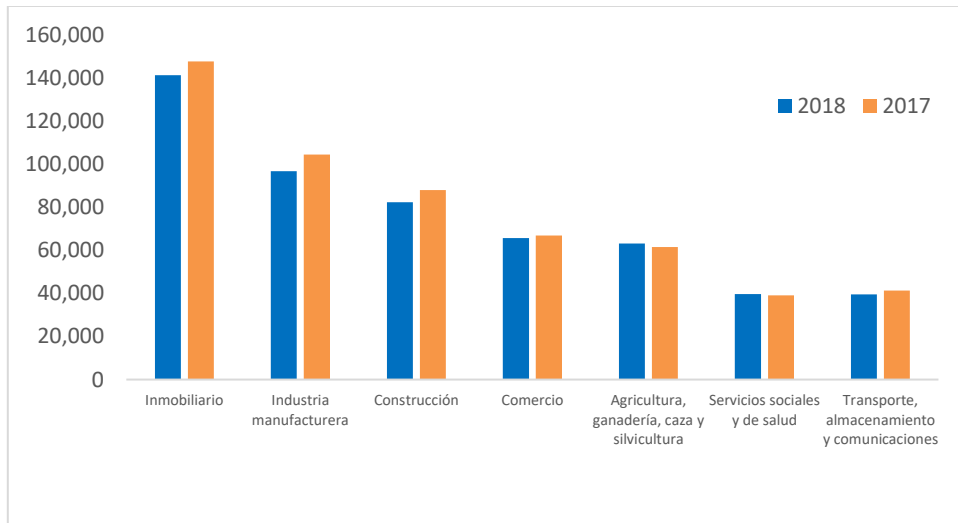


Figura 10 Comparativo de número de AT Calificados por Sector

Los sectores económicos que reportaron mayor enfermedad laboral, fueron los siguientes:

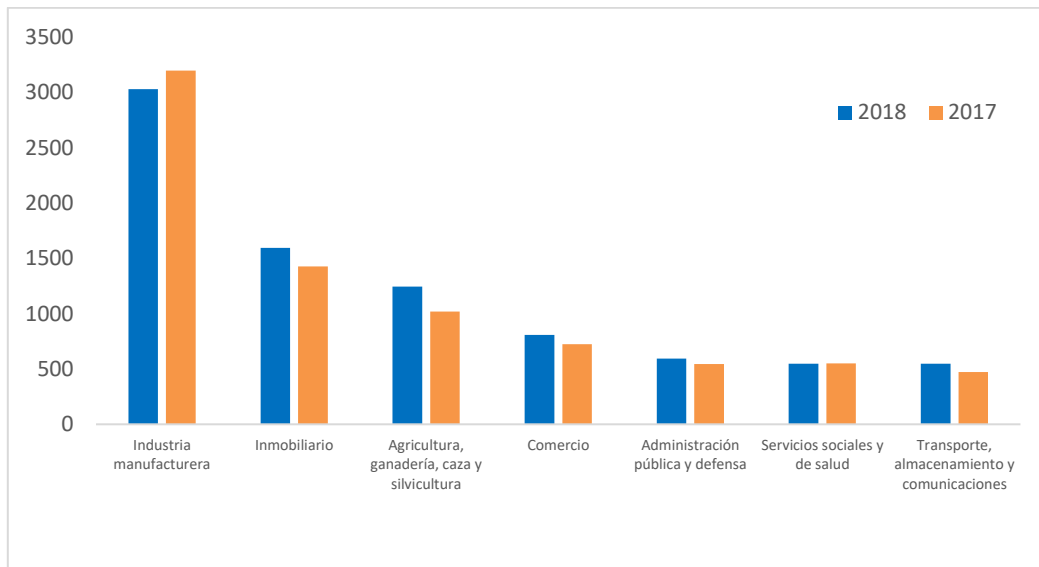


Figura 11 Comparativo de número de Enfermedades laborales calificadas

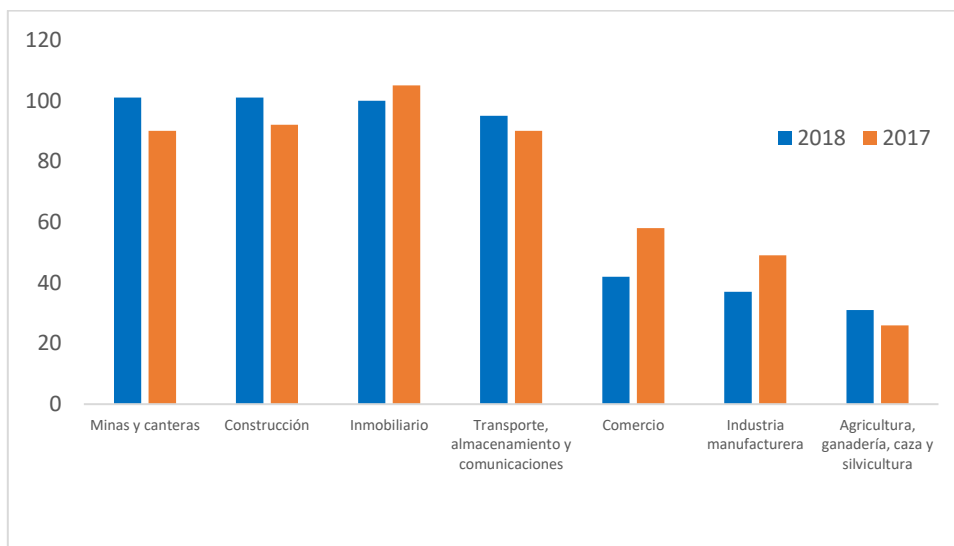


Figura 12 Comparativo de muertes calificadas por AT

Actualmente el 83.3% de las pensiones de invalidez reconocidas y el 65% de las indemnizaciones por incapacidad permanente parcial pagadas son por accidentes de trabajo, lo que demuestra que hay un campo importante para trabajar en la disminución de las mismas.

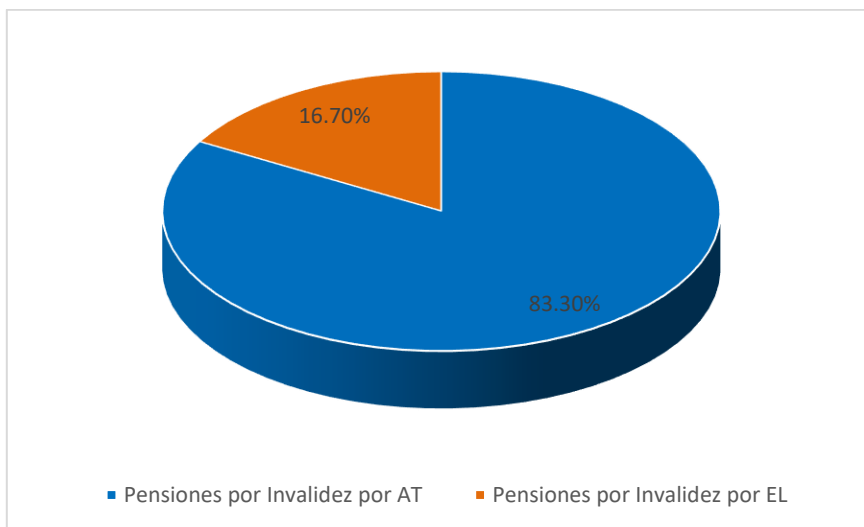


Figura 13 Proporción de pensiones por invalidez reconocidas

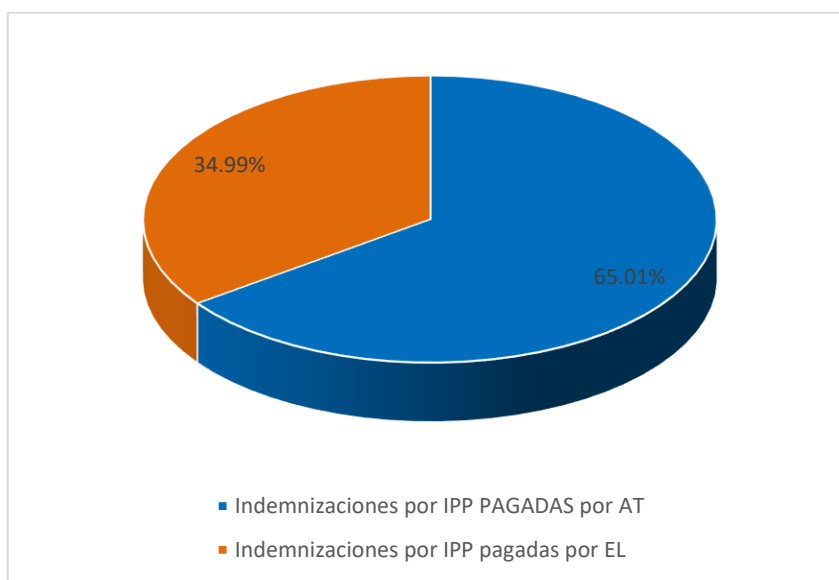


Figura 14 Proporción de indemnizaciones por incapacidad permanente parcial pagadas

De acuerdo con la clasificación de los riesgos laborales el 29,42% de las pensiones por invalidez reconocidas y el 20,79% de indemnizaciones por incapacidad permanente son de clase V, es decir actividades de alto riesgo que tienen un enfoque especial en materia de legislación.

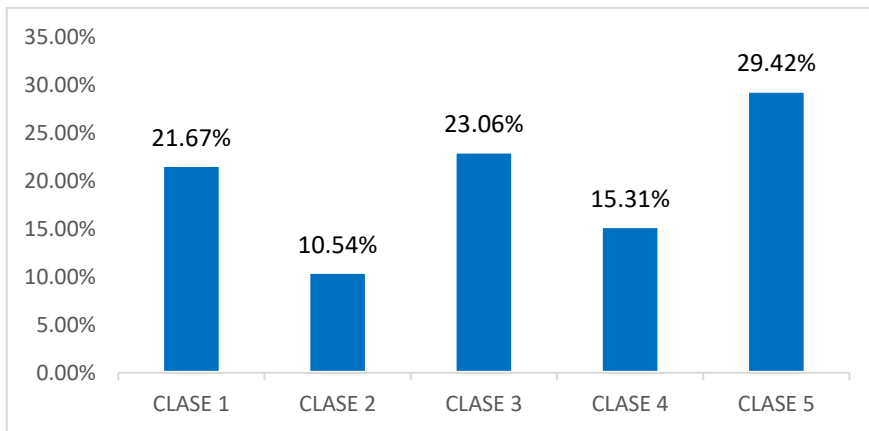


Figura 15 Porcentaje de pensiones por invalidez por nivel de riesgo

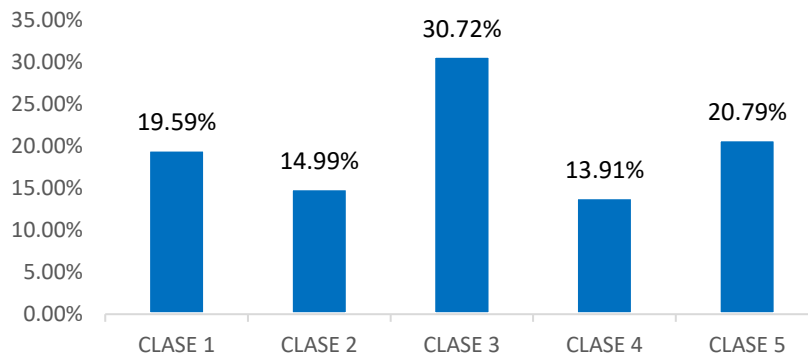


Figura 16 Porcentaje de indemnizaciones por incapacidad parcial permanente pagadas

De acuerdo con las siguientes graficas el 19% de las pensiones por invalidez reconocidas y el 19% de las indemnizaciones por incapacidad permanente parcial corresponden al Valle del Cauca:

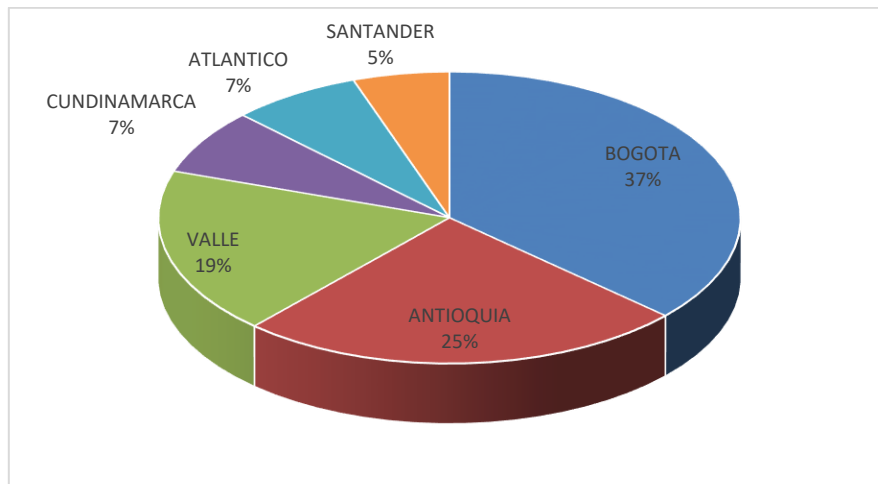


Figura 17 Proporción de pensiones por invalidez reconocidas por ciudad

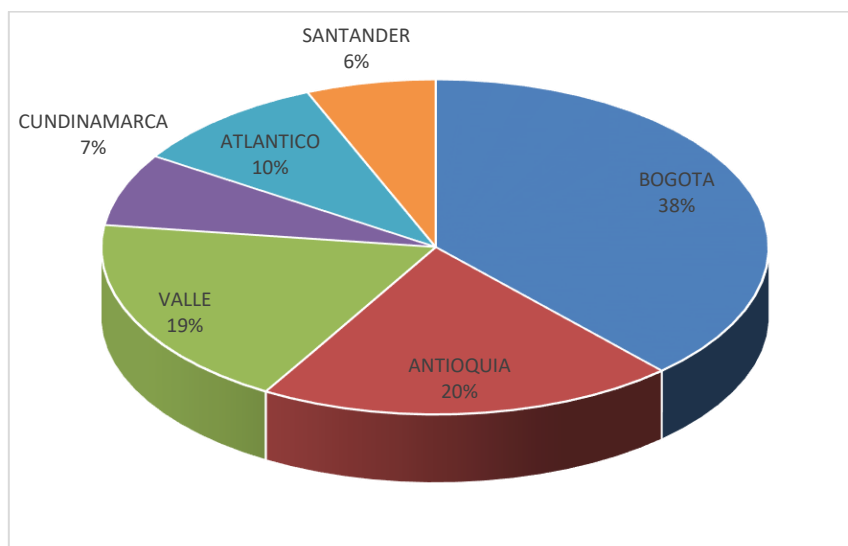


Figura 18 Proporción de indemnizaciones por incapacidad parcial permanente pagadas

En 2018, 72.706 empresas aportaron al Sistema General de Riesgos laborales con 1'140.203 trabajadores afiliados que reportaron 74.210 accidentes laborales calificados y 51 muertes por enfermedad laboral durante 2018. Fueron reconocidas 69 pensiones de invalidez y 2.295 indemnizaciones por incapacidad permanente parcial fueron pagadas.

2.3 MARCO NORMATIVO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En Colombia desde 1979 se han establecido normas legales relativas a la salud ocupacional y seguridad industrial(13), pero hasta 2012 con la Ley 1562 se empezó a hablar del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST, y en el 2014 el Decreto 1443 especifico el contenido del SG SST, las anteriores normas fueron la base del Decreto Único 1072 de 2015, que compila las normas del Sector Trabajo y la Resolución 1111 de 2018 que establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en 2019 la Resolución 0312 establece requisitos mínimos de acuerdo con el tamaño de la organización y su nivel de riesgo. Las organizaciones obtengan “aceptable” en la calificación de los estándares mínimos serán acreditadas por el ministerio de trabajo por su aporte positivo a la salud y bienestar de los trabajadores, estudiantes y contratistas.

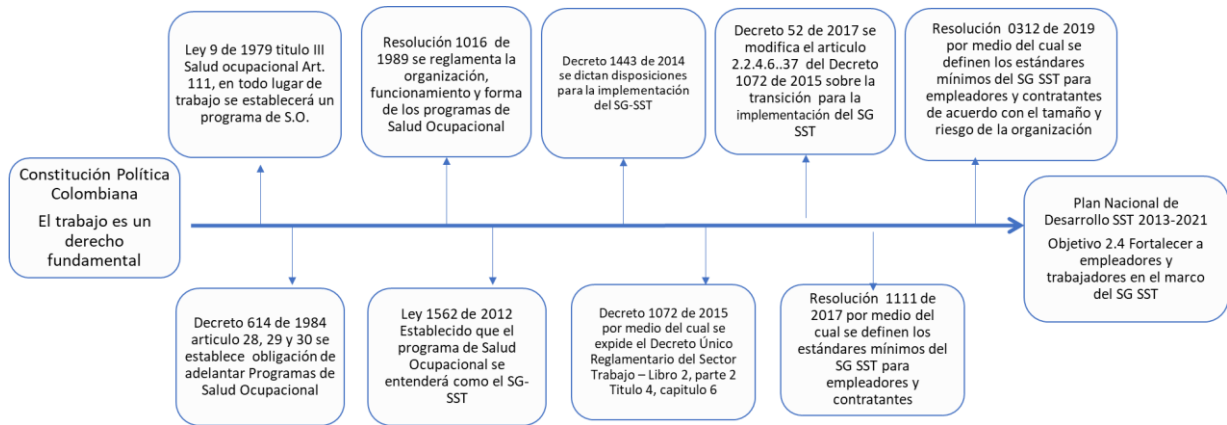


Figura 19 evolución de la Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia

La Resolución 0312 de 2019 “Definición de Estándares Mínimos” trae implícito el cumplimiento de un conjunto de normas, requisitos y procedimientos, los cuales son de obligatorio cumplimiento para las organizaciones empleadoras y contratantes en el Sistema General de Riesgos Profesionales

3. DISEÑO DE LA GUÍA DE MIGRACIÓN

3.1 METODOLOGÍA

Para realizar el diseño de la guía de migración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para las organizaciones objetivo, se tuvieron en cuenta las siguientes etapas:

1. Revisión del contenido del Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017 y Resolución 0312 de 2019 con el fin de conocer los lineamientos del Gobierno para el establecimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Comparar los requisitos de la norma NTC ISO 45001 con la legislación vigente con el fin de establecer los aspectos comunes y no comunes.
3. Se establecieron los requisitos de cumplimiento total, parcial y no cumplimiento, y se determinó analizando los contenidos de las normas que debe implementar para dar cumplimiento a la norma NTC ISO 45001:2018.
4. Finalmente, se procedió a establecer la Guía para la migración de la resolución 0312:2019 a la norma NTC ISO 45001:2018, estableciendo el paso a paso a seguir para el diseño del Sistema de Gestión.

3.2 ANÁLISIS COMPARATIVO

A continuación, se presenta la comparación entre la norma NTC ISO 45001:2018 y la Resolución 0312:2019:

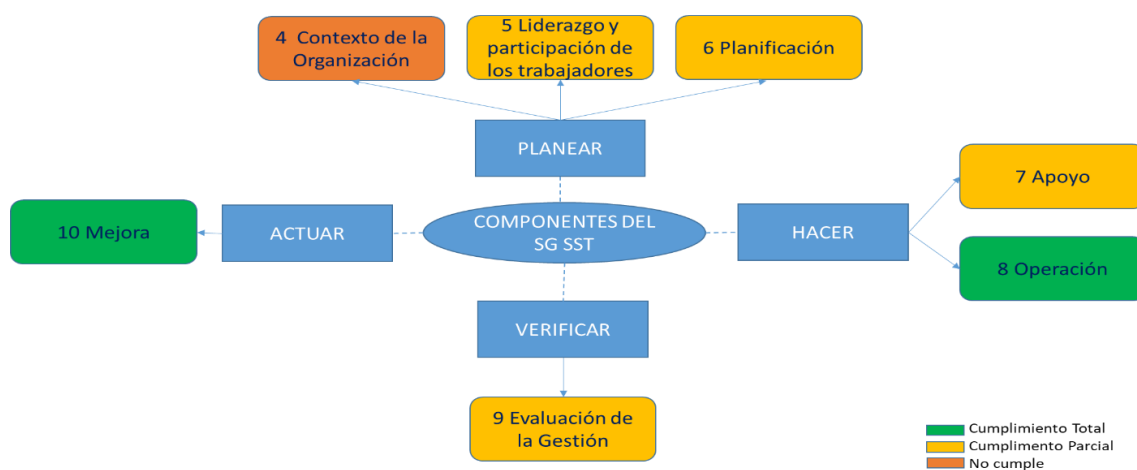


Figura 20 Cumplimiento de resolución 0312 de 2019 vrs NTC ISO 45001 2018

Los requerimientos con el 100% de cumplimiento entre la resolución 0312 de 2019 y la norma NTC ISO 45001 son el capítulo 8 Operación y 10 Mejora. Los capítulos 5 Liderazgo y participación de los trabajadores, 6 Planificación 7 Apoyo y 9 Evaluación de la Gestión tiene cumplimiento parcial y el capítulo 4 no está establecido en la Resolución 0312 de 2019.

En la siguiente Figura se muestra la comparación requisito por requisito de la norma NTC ISO 45001 vrs. La Resolución 0312 de 2019:

COMPARACIÓN ENTRE LA NORMA NTC ISO 45001:2018 VRS RES 0312:2019					
Num	REQUISITO NTC ISO 45001:2018	EQUIVALENTE			REQUISITO RESOLUCIÓN 0312:2019
		SI	Parcial	NO	
1	Objeto y campo de aplicación	x			Art. 1 Objeto / Art. 2 Campo de aplicación
2	Referencias normativas	x			Sección considerando
3	terminos y definiciones	x			Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones Dec. 1072
4	CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN				
4.1	Comprensión de la organización y su contexto			x	Requisito no equivalente
4.2	Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas			x	Requisito no equivalente
4.3	Determinación del alcance del sistema de Gestión de la SST			x	Requisito no equivalente
4.4	Sistema de Gestión de la SST			x	Requisito no equivalente
5	LIDERAGO Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES				
5.1	LIDERAGO Y COMPROMISO	x			Asignación del Responsable de SST Asignación de recursos Rendición de cuentas Conformación y funcionamiento del Copasst y Comité de Convivencia Art. 21 cumplimiento de los estandares minimos del SG SST Art. 23 Obligaciones del empleador o contratante Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores Dec. 1072
5.2	Política de la SST		x		Política de la SST
5.3	Roles, Responsabilidades y Autoridades en la Organización	x			Asignación de responsabilidades del SSst
5.4	Consulta y participación de los trabajadores	X			Conformación y funcionamiento del Copasst y Comité de Convivencia Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores Dec. 1072

COMPARACIÓN ENTRE LA NORMA NTC ISO 45001:2018 VRS RES 0312:2019					
Num	REQUISITO NTC ISO 45001:2018	EQUIVALENTE			REQUISITO RESOLUCIÓN 0312:2019
		SI	Parcial	NO	
6	PLANIFICACION				
6.1	Acciones para abordar riesgos y oportunidades				
6.1.1	Generalidades			x	Requisito no equivalente
6.1.2	Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades				
6.1.2.1	Identificación de peligros	x			Metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
6.1.2.2	Evaluación de los riesgos para la SST y otros riesgos del SG SST	x			
6.1.2.3	Evaluación de las oportunidades para la SST y otras oportunidades para el SG SST			x	Requisito no equivalente
6.1.3	Determinación de los requisitos legales y otros requisitos	x			Matriz legal
6.1.4	Planificación de Acciones			x	Requisito no equivalente
6.2	OBJETIVOS DEL SST Y PLANIFICACION PARA LOGRARLOS				
6.2.1	Objetivos de la SST		x		Objetivos de SST Definición de indicadores de SG SST
6.2.2	Planificación para lograr los objetivos SST	x			Plan anual de trabajo

COMPARACIÓN ENTRE LA NORMA NTC ISO 45001:2018 VRS RES 0312:2019					
Num	REQUISITO NTC ISO 45001:2018	EQUIVALENTE			REQUISITO RESOLUCIÓN 0312:2019
		SI	Parcial	NO	
7	APOYO				
7.1	Recursos	x			Asignación del recursos para el SG SST
7.2	Competencia		x		Programa de capacitacion anual Inducción, reinducción
7.3	Toma de Conciencia			x	
7.4	Comunicación		x		Mecanismos de comunicación Artículo 2.2.4.6.14. Comunicación Dec. 1072
7.5	INFORMACION DOCUMENTADA				
7.5.1	Generalidades	x			Artículo 2.2.4.6.12. Documentación
7.5.2	Creación y actualización	x			Procedimientos e instructivos internos de SST
7.5.3	Control de la información documentada	x			Archivo y retención documental del SG SST Artículo 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos Dec. 1072
8	OPERACIÓN				
8.1	Planificación y control operacional				
8.1.1	Generalidades	x			Mantenimiento periodico de instalaciones, maquinas, equipos y herramientas Entrega de EPP y capacitación en uso adecuado
8.1.2	Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST	x			Medidas de prevención y control frente a peligros y riesgos identificados
8.1.3	Gestión del Cambio	x			Gestión del cambio

COMPARACIÓN ENTRE LA NORMA NTC ISO 45001:2018 VRS RES 0312:2019					
Num	REQUISITO NTC ISO 45001:2018	EQUIVALENTE			REQUISITO RESOLUCIÓN 0312:2019
		SI	Parcial	NO	
8.1.4	COMPRAS				
8.1.4.1	Generalidades	x			Art 19 selección y evaluación de proveedores y contratistas
8.1.4.2	Contratistas	x			Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios
8.1.4.3	Contratación externa	x			Evaluación y selección de proveedores y contratistas
8.2	Preparación y respuesta ante emergencias	x			Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
9	Evaluación de Desempeño				
9.1	Seguimiento, medición y evaluación del desempeño				
9.1.1	Generalidades	x			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 enfermedad laboral Incidencia de la enfermedad laboral Ausentismo por causa medica Inspección a instalaciones, maquinas o equipos Art. 30 indicadores minimos de SST
9.1.2	Evaluación del cumplimiento		x		Evaluaciones medicas ocupacionales Mediciones ambientales

COMPARACIÓN ENTRE LA NORMA NTC ISO 45001:2018 VRS RES 0312:2019					
Num	REQUISITO NTC ISO 45001:2018	EQUIVALENTE			REQUISITO RESOLUCIÓN 0312:2019
		SI	Parcial	NO	
9.2	Auditoria Interna				
9.2.1	Generalidades	x			Auditoria anual Alcance auditorias
9.2.2	Programa de auditoria interna		x		Planificación de auditorias
9.3	Revisión por la Dirección	x			Revisión por la alta dirección
10	MEJORA				
10.1	Generalidades	x			Acciones de mejora conforme a la revisión por la dirección Acciones de mejora con base en la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
10.2	Incidentes, no conformidades y acciones correctivas	x			Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores Investigación de incidentes, accidentes de trabajo, y enfermedades cuando sean diagnósticadas como laborales Acciones preventiva y/o correctivas
10.3	Mejora continua	x			Plan de mejora

De la anterior comparación se determinó un 66% de cumplimiento con respecto a los requisitos de la norma NTC ISO 45001:2018, por lo cual una organización que voluntariamente decida implementar este estándar, debe hacer énfasis en los siguientes requisitos para lograr la certificación en dicha norma:

COMPARACIÓN ENTRE LA NORMA NTC ISO 45001:2018 VRS RES 0312:2019		
Num	REQUISITO NTC ISO 45001:2018	EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO
4	CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	
4.1	Comprensión de la organización y su contexto	Realizar análisis DOFA
4.2	Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas	Identificar partes interesadas
4.3	Determinación del alcance del sistema de Gestión de la SST	Determinar el alcance del Sistema de Gestión teniendo en cuenta los productos, servicios, sitios donde la organización realiza sus actividades
4.4	Sistema de Gestión de la SST	Identificar los procesos de la organización
5	LIDERAGO Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES	
5.2	Política de la SST	Incluir un compromiso para eliminar los peligros y reducir los riesgos para SST
6	PLANIFICACION	
6.1	Acciones para abordar riesgos y oportunidades	
6.1.1	Generalidades	Identificar riesgos y oportunidades de la organización relacionados con la SST
6.1.2	Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades	
6.1.2.3	Evaluación de las oportunidades para la SST y otras oportunidades para el SG SST	Evaluar los riesgos y oportunidades identificados
6.1.4	Planificación de Acciones	Determinar acciones para abordar los riesgos y oportunidades evaluados

COMPARACIÓN ENTRE LA NORMA NTC ISO 45001:2018 VRS RES 0312:2019		
Num	REQUISITO NTC ISO 45001:2018	EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO
6.2	OBJETIVOS DEL SST Y PLANIFICACION PARA LOGRARLOS	
6.2.1	Objetivos de la SST	Incluir los resultados de la evaluación de los riesgos y oportunidades y los resultados de la consulta con los trabajadores.
7	APOYO	
7.2	Competencia	Desarrollar las competencias de los trabajadores con base en educación, formación o experiencia y tomar acciones para lograr la competencia de acuerdo con el rol desempeñado.
7.3	Toma de Conciencia	Establecer mecanismos que permitan crear cultura de la SST en la organización
7.4	Comunicación	Incluir las partes interesadas y aspectos a tener en cuenta al momento de comunicar la información del SG SST como la diversidad de género, cultura, alfabetización y/o discapacidad para tener en cuenta en el momento de comunicar. También incluye la coherencia y fiabilidad de la información a comunicar a sus partes interesadas
9	Evaluación de Desempeño	
9.1	Seguimiento, medición y evaluación del desempeño	
9.1.2	Evaluación del cumplimiento	Incluir la evaluación de cumplimiento de los requisitos legales
9.2.2	Programa de auditoría interna	Forme su equipo Auditor

3.3 GUÍA DE MIGRACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 0312 de 2019 A LA NORMA NTC ISO 45001:2019

1. Identificación de las cuestiones internas y externas.
2. Identificar las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
3. Definir el alcance del Sistema de Gestión.
4. Identificar los procesos de la Organización.
5. Ajustar la Política del Sistema de Gestión de SST
6. Identificar los riesgos y oportunidades asociados a las cuestiones internas y externas del Contexto de la Organización.
7. Evaluar los riesgos y oportunidades identificados
8. Establecer las acciones para abordar los riesgos y oportunidades identificados y evaluados.
9. Paralelamente consolidar la competencia y la toma de conciencia de los trabajadores en la organización.
10. Incluir en los mecanismos de comunicación las partes interesadas teniendo en cuenta la cultura de la región donde está situada la organización y la de los trabajadores.
11. Evaluar el cumplimiento legal.
12. Forme su equipo auditor en los requisitos de NTC ISO 45001:2018 y en la Guía GTC 19011 Directrices para auditar sistemas de gestión y evalúe el Sistema de Gestión.

3.4 DESCRIPCIÓN DE LA GUÍA DE MIGRACIÓN

Lo primero que se debe hacer es identificar las cuestiones internas y externas pertinentes para el propósito de la organización y que afectan su capacidad para alcanzar los resultados esperados del SG SST, se podría aplicar la metodología DOFA, que consiste en identificar los Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas por medio de preguntas, como se muestra en la siguiente gráfica:

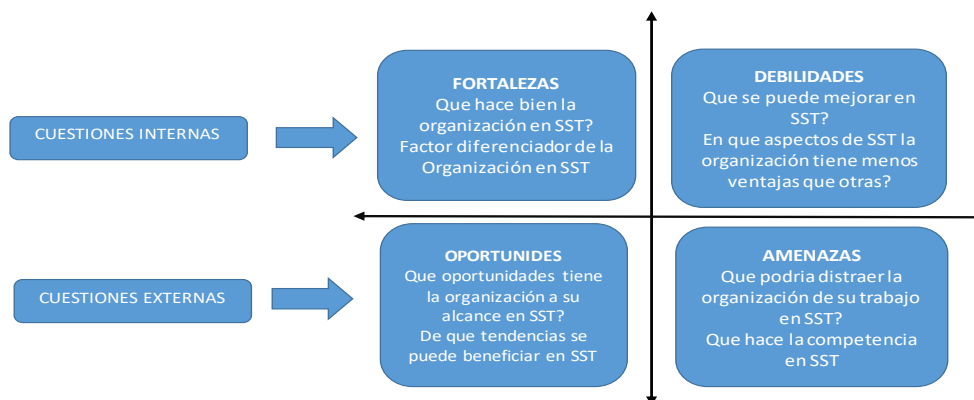


Figura 21 Metodología DOFA

También se identifican las necesidades y expectativas de las partes interesadas en la organización, tomando como base el siguiente cuadro:

		IDENTIFICACIÓN PARTES INTERESADAS
GRUPO		DESCRIPCION
1.	Personal	Personas que desarrollan su trabajo en la organización con un contrato, laboral o profesional, y una retribución dineraria y/o en especie
2.	Clientes	Grupo social hacia el que se orienta la explotación del negocio Proveedores ,personas y organizaciones que aportan trabajos, productos y servicios
3.	Competidores	Empresas del mismo sector que ofrecen productos y servicios similares a los producidos por otra empresa, a los potencialmente mismos clientes o consumidores.
4.	Propietarios	Personas y entidades que poseen participaciones en la propiedad de una empresa.
5.	Comunidad Local	Conjunto de entidades de iniciativa pública o privada del entorno local circundante a la actividad desarrollada por la empresa, con el que se interactúa estrechamente (asociaciones vecinales y de otros tipos, fundaciones, partidos políticos, ONGs, etc.)
6.	Organismos de Control	Organismos que regulan y controlan el cumplimiento de la legislación, normatividad yy/o directrices a nivel nacioal o internacional

Figura 22 Identificación de partes interesadas

Defina el alcance del sistema de gestión SST preguntarse qué actividades de su empresa se encuentran presentes dentro del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**. Las actividades definen el alcance de su **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**, junto a la definición de su ubicación y de todos los requisitos legales que se pueden aplicar en la empresa.

Identifique los procesos que la organización lleva a cabo a todo nivel para cumplir con la actividad productiva o prestar el servicio. Teniendo en cuenta que de acuerdo con la NTC ISO 9000 Vocabulario, un proceso es un conjunto de actividades mutuamente relacionadas que transforman entradas en un resultado:

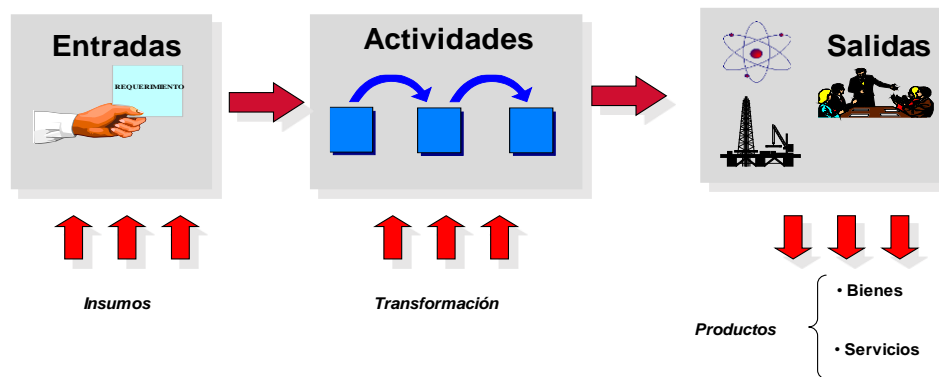


Figura 23 Definición de Proceso

De acuerdo con la guía de Enfoque basado en proceso del comité técnico 176(14), existen 4 tipos de procesos típicos que se pueden identificar en las organizaciones:

1. **Procesos para la gestión de una organización:** Incluyen los relativos a la planeación estratégica, establecimiento de políticas, definición de objetivos, etc.
2. **Procesos para la gestión de recursos:** Incluyen aquellos procesos para la provisión de los recursos requeridos por los diferentes procesos de una organización: gestión, realización, medición etc.
3. **Procesos de realización del producto/servicio:** Incluyen los procesos relacionados con la salida intencionada de la organización.
4. **Procesos de medición, análisis y mejora:** Estos incluyen los procesos necesarios para medir y recopilar datos para el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia y la eficiencia. Se incluyen los procesos de monitoreo, medición y auditoría y las acciones correctivas y preventivas, y son una parte integral de los procesos de gestión de recursos y de realización del producto.

El enfoque de procesos introduce la gestión horizontal, cruzando las barreras entre las diferentes áreas funcionales, unificando los principales objetivos de la organización y la mejora de la gestión de las interfaces de proceso, como se muestra en la siguiente gráfica(14):

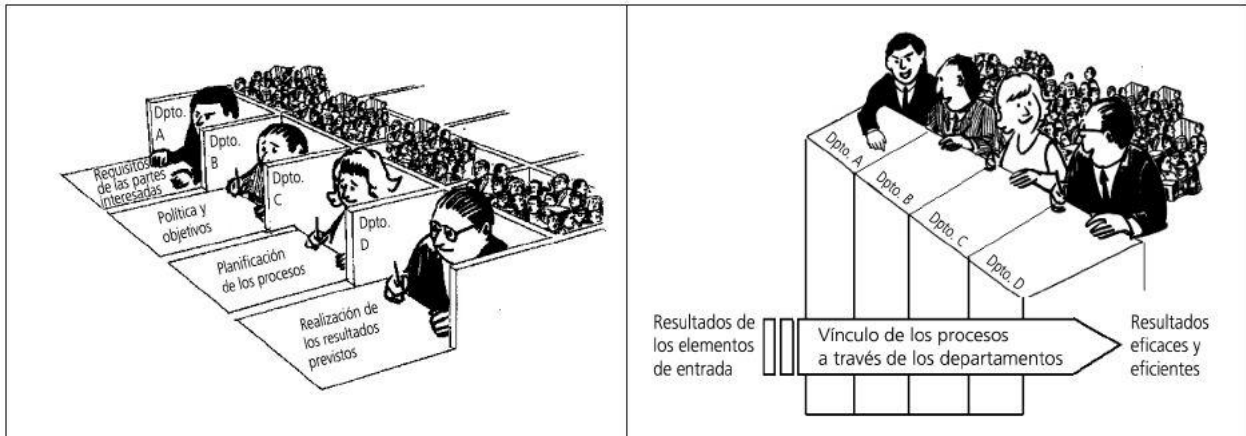


Figura 24 Enfoque basado en procesos

Luego se identifica la secuencia de los procesos identificados y para cada uno se determinan el cliente, los elementos de entrada, resultados y responsable. Igualmente se determinan las actividades que se deben llevar a cabo para que el proceso logre el resultado esperado.

Así mismo para cada cuestiones internas y externas se identifican los riesgos oportunidades, con el fin de establecer acciones que minimicen la materialización de los riesgos y potencialicen alcanzar la oportunidad, de acuerdo con la norma NTC ISO 31000(15). Se debe establece si dichos riesgos y oportunidades afectan positiva o negativamente la salud o la seguridad, y aplicar una valoración para facilitar la priorización de las acciones para abordar dichos, como se muestra a continuación:

		DAÑO		VALORACIÓN		NIVEL DE RIESGO	TRATAMIENTO	RESPONSABLE	FECHA
		SALUD	SEGURIDAD	PROBABILIDAD	IMPACTO				
CUESTION INTERNA	RIESGOS								
	OPORTUNIDAD								
CUESTION EXTERNA	RIESGOS								
	OPORTUNIDAD								
NECESIDADES	RIESGOS								
	OPORTUNIDAD								
EXPECTATIVAS	RIESGOS								
	OPORTUNIDAD								
ALCANCE	RIESGOS								
	OPORTUNIDAD								

Figura 25 Identificación, evaluación de Riesgos y Oportunidades y Plan de Acción

Paralelamente se debe asegurar la competencia de los trabajadores y asegurarse que se tomen acciones para mantener dicha competencia, con el fin de lograr sensibilizarlos para que modifique

sus comportamientos en pro de tener una cultura de seguridad y salud en sus puestos de trabajo, reconociendo las consecuencias de no cumplir las normas de SST establecidas y contribuyendo activamente con la anticipación a posibles fallas que pudiesen desencadenar un incidente, accidente o enfermedad laboral, para lo cual la alta gerencia debe estar preparada para escuchar objetivamente a los trabajadores y crear un ambiente de confianza donde con respeto se evalúen y valoren lo identificado por los trabajadores y de ameritar se tomen las acciones pertinentes que garanticen la salud y seguridad de los trabajadores.

Incluya en los mecanismos la coherencia y fiabilidad de la información a comunicar a las partes interesadas teniendo en cuenta la región donde está situada la organización y la de los trabajadores, tales como como la diversidad de género, cultura, alfabetización y/o discapacidad para tener en cuenta en el momento de comunicar. También incluye a sus partes interesadas.

En NTC ISO 45001 debe evaluar el cumplimiento legal para lo cual es importante la identificación no solo de la normatividad legal aplicable, sino ir más allá identificando el artículo exacto que aplica a la organización, establecer el responsable del cumplimiento y hacer seguimiento al cumplimiento periódicamente.

Forme su equipo auditor en los requisitos de NTC ISO 45001:2018 y en la Guía GTC 19011 Directrices para auditar sistemas de gestión y evalúe el Sistema de Gestión por medio de auditorías internas realizadas con el equipo auditor formado con trabajadores de la organización, también puede conseguir un equipo auditor competente externamente de una o más personas que tengan la formación y evalúen el Sistema de Gestión. Recuerde siempre corregir las causas de los hallazgos encontrados e incluirlos en el Informe de Revisión por la Dirección.

Con las anteriores actividades desarrolladas puede contactar un ente certificador para que evalúe a la organización bajo los requisitos de la norma NTC ISO 4500 versión 2018.

Aplicando la guía de migración las organizaciones de diferentes sectores económicos contarán con los siguientes beneficios:

- Se mantiene el enfoque de alto nivel de la Norma ISO 45001 lo cual permite una implementación más estratégica.
- Se establece un modelo en donde los parámetros permiten la integración de los requisitos para el diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

- Es una herramienta estratégica que permite en la implementación tener un cumplimiento legal.
- Es una herramienta que contiene lineamientos normativos de la ISO 45001 que al momento del diseño y la implementación permitirá a la organización estar un paso adelante, y ser más competitivas.

4. CONCLUSIONES

1. Se identificó que entre la norma ISO 45001 y la Resolución 0312 existe un 66% de cumplimiento, lo cual permitió la integración y el diseño de la herramienta. El éxito, depende del liderazgo, el compromiso y la participación desde todos los niveles y funciones de la organización
2. Establecer el Contexto de la Organización (capítulo 4) e identificar, valorar y gestionar los riesgos y oportunidades (capítulo 6) son requisitos que la Resolución 0312 no contiene, como es el caso de:
 - La Política SST se debe incluir el compromiso para eliminar los peligros y reducir los riesgos.
 - El capítulo 7 debe incluir el desarrollo de competencia, toma de conciencia y tener en cuenta condiciones culturales e idiosincrasia para realizar una comunicación efectivas del SG SST.
 - En el capítulo 9 se debe incluir la evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y realizar auditorías de acuerdo con la norma NTC 19011 Directrices para realizar Auditorías Internas.
3. Las evidencias que se podrán implementar para dar cumplimiento a la NTC ISO 45001 son:
 - Análisis DOFA
 - Identificación de las partes interesadas
 - Definición del Alcance del SG SST
 - Definición de los procesos de la Organización
 - Identificación, valoración de riesgos y oportunidades y definición de plan de acción para gestionarlos.

5. RECOMENDACIONES

Con base en las conclusiones mencionadas anteriormente se recomienda:

- Tener en cuenta los cambios que se generen en la Norma ISO 45001 en próximas actualizaciones.
- Tener en cuenta las modificaciones y/o actualizaciones que se presenten en las disposiciones legales, en cuanto al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019
- Es importante tener en cuenta que las empresas que vayan a hacer uso de la guía metodológica, al momento de hacer la implementación, realicen un respectivo análisis de aplicabilidad dentro de ella.
- Continuar con el seguimiento y validación de la guía metodológica en empresas de diferentes actividades económicas, con el fin de generar mayor retroalimentación y mejoras.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. DECRETO 1607 DE 2002 - Tabla de Clasificación de Actividades Económicas [Internet]. Available from: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal1.jsp?i=5536>
2. Henao Robledo F. Salud ocupacional : conceptos básicos: Discovery Service para UNAD. Bogota : Ecoe ediciones. 2010.
3. <http://www.ilo.org>. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo ILO-OSH 2001 [Internet]. PRIMERA ED. OIT, editor. GINEBRA; Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223116341_es.pdf
4. OMC. GUÍA PARA LOS SERVICIOS DE INFORMACIÓN OTC-OMC [Internet]. OMC, editor. OMC. 2018. Available from: https://www.wto.org/spanish/tratop_s/tbt_s/tbt_enquiry_point_guide_s.pdf
5. GATT. Obstáculos Técnicos al Comercio [Internet]. 1994. Available from: https://www.wto.org/spanish/thewto_s/20y_s/tbt_brochure2015_s.pdf
6. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo. Segunda edición. 2012.
7. ICONTEC. ISO 45001 [Internet]. Available from: http://e-normas.icontec.org.bdigital.sena.edu.co/icontec_enormas_mobile/visor/HTML5.asp
8. Occupational Safety and Health Administration. Recommended Practices for Safety and Health Programs [Internet]. 2016. 36 p. Available from: www.osha.gov/shpguidelinesOSHA3885
9. OHSAS Project group. Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional – Requisitos. OHSAS Proj Gr. 2007;1–35.
10. International Standards Organisation. Benefits of standards: the ISO materials [Internet]. ISO Central Secretariat, editor. Iso. Switzerland; 2017. 65 p. Available from: http://www.iso.org/iso/home/standards/benefitsofstandards/benefits_of_standards.htm
11. ISO - International Organization for Standardization. ISO 45001 - Occupational health and safety. Off Website. 2017;
12. Assurance B. Viewpoint report. 2015;(June).
13. Cifuentes Olarte A. Normas legales en seguridad y salud en el trabajo. 2da. Edici. Cifuentes Olarte A, Cifuentes Giraldo O, editors. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U; 2017. 548 p.
14. ISO/TC S del. Orientación sobre el concepto y uso del “ Enfoque basado en procesos ” para los sistemas de gestión. 2008;1–11. Available from: http://www.inlac.org/Doc/Doc_ISO-TS-176_04_11/N544R3_Orientacion_sobre_el_Concepto_Enfoque_basado_procesos.pdf
15. ISO. ISO 31000 - Risk management. ISO. 2018.