



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Resolución RPC-SO-22-No.477-2020-CES

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

| |
|--|
| Título del proyecto: |
| DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN LA NORMA ISO 45001:2018 DE UN LABORATORIO CLINICO EN LA CIUDAD DE QUITO |
| Línea de Investigación: |
| Gestión Integrada de Organizaciones y Competitividad Sostenible. |
| Campo amplio de conocimiento: |
| Servicios |
| Autor/a: |
| GRACE NAVARRO |
| Tutor/a: |
| Mg. Fausto Germán Pazmiño Muñoz |

Quito – Ecuador

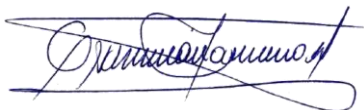
2024

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, FAUSTO GERMAN PAZMIÑO MUÑOZ con C.I: 1710051978 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN LA NORMA ISO 45001:2018 DE UNA LABORATORIO CLINICO EN LA CIUDAD DE QUITO. Elaborado por: GRACE PATRICIA NAVARRO SARASTI, de C.I.:1715280747, estudiante de la Maestría: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 1 de abril de 2024



DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Grace Patricia Navarro Sarasti con C.I: 1715280747, autor/a del proyecto de titulación denominado: DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN LA NORMA ISO 45001:2018 DE UNA LABORATORIO CLINICO. Previo a la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 1 de abril de 2024

Firma

Tabla de contenidos

| | |
|---|-------------------------------------|
| APROBACIÓN DEL TUTOR | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE | iii |
| INFORMACIÓN GENERAL | 1 |
| Contextualización del tema | 1 |
| Problema de investigación | 1 |
| Objetivo general | 1 |
| Objetivos específicos | 1 |
| Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos: | 1 |
| CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO | 2 |
| 1.1. Contextualización general del estado del arte | 2 |
| 1.2. Proceso investigativo metodológico | 2 |
| 1.3. Análisis de Resultados | Error! Marcador no definido. |
| CAPÍTULO II: PROPUESTA | 3 |
| 2.1. Fundamentos teóricos aplicados | 3 |
| 2.2. Descripción de la propuesta | 3 |
| 2.3. Validación de la propuesta | 3 |
| 2.4. Matriz de articulación de la propuesta | 4 |
| CONCLUSIONES | 5 |
| RECOMENDACIONES | 6 |
| BIBLIOGRAFÍA | 7 |
| ANEXOS | 8 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 CONTEXTO | 17 |
| Tabla 2 LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES..... | 19 |
| Tabla 3 PLANIFICACIÓN | 20 |
| Tabla 4 APOYO | 22 |
| Tabla 5 OPERACIÓN..... | 23 |
| Tabla 6 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO | 25 |
| Tabla 7 MEJORA | 26 |
| Tabla 8 ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4. | 29 |
| Tabla 9 ANÁLISIS DEL FODA..... | 29 |
| Tabla 10 NECESIDADES Y EXPECTATIVAS..... | 30 |
| Tabla 11 ESTRATEGIAS DE CUMPLIMIENTO DE LOS PUNTO 5.1 Y 5.4. | 31 |
| Tabla 12 ESTRATEGIAS DEL CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 5.4 | 32 |
| Tabla 13 ESTRATEGIAS DE CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 6.1 | 33 |
| Tabla 14 EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 6.1 | 33 |
| Tabla 15 APOYO | 34 |
| Tabla 16 OPERACIÓN..... | 34 |
| Tabla 17 ESTRATEGIAS DE CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 9.3 | 34 |
| Tabla 18 FORMATO DE CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 9.3 | 35 |
| Tabla 19 ESTRATEGIAS DE CUMPLIMIENTO DE MEJORA CONTINUA | 35 |
| Tabla 20 COMPILADO DE ESTRATEGIAS DE CUMPLIMIENTO DE NO CONFORMIDADES | 36 |
| Tabla 21 MATRIZ DE ARTICULACIÓN | 38 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Riesgos Profesionales | 7 |
| Figura 2. EVALUACIÓN GLOBAL ISO 45001:2018..... | 15 |
| Figura 3. PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN ISO 45001;2018..... | 15 |
| Figura 4. Cumplimiento del Sistema de Gestión..... | 16 |
| Figura 5. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN..... | 17 |
| Figura 6. LIDERAZGO Y PARTICIPACION..... | 18 |
| Figura 7. PLANIFICACIÓN..... | 20 |
| Figura 8. APOYO | 21 |
| Figura 9. OPERACIÓN | 23 |
| Figura 10. EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO | 24 |
| Figura 11. MEJORA | 26 |
| Figura 12. Fundamentos teóricos aplicados..... | 27 |
| Figura 13. Estructura general | 28 |
| Figura 14. FODA | 30 |

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

El presente trabajo se desarrolla con el diagnóstico del Sistema de Gestión (S.G.) de Seguridad y Salud en Trabajo (SST), basado en la norma ISO 45001:2018 de un laboratorio clínico en la ciudad de Quito.

Las organizaciones de hoy en día son responsables de la seguridad y salud de sus trabajadores y todas aquellas personas que trabajan bajo su control. La empresa debe propiciar un lugar de trabajo seguro y saludable, a fin de prevenir accidentes, lesiones relacionadas con el trabajo y la mala salud, así como mejorar continuamente el rendimiento de los riesgos laborales.

El principal objetivo de la norma ISO 45001:2018 es ayudar a las organizaciones a diseñar sistemas de prevención a fin de evitar accidentes y enfermedades ocupacionales, todos los requisitos del sistema pueden ser integrados con otros sistemas de gestión debido a la compatibilidad y su estructura.

En base al informe del Seguro de Riesgos del Trabajo del IESS (2013, párrafo 1), en el Ecuador se manejan cifras alarmantes de siniestralidad laboral por la falta de políticas de prevención y protección por parte de los empleadores, cuyo costo económico para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), alcanza 200 millones de dólares desde el 2007 hasta el 2015.

En la actualidad, la norma vigente como el Decreto Ejecutivo No. 2393 y la Resolución CD 513 del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), no cuentan con un procedimiento específico para el levantamiento de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto, es necesario que las organizaciones desarrollen su sistema de gestión, a fin de contar con un instrumento de análisis y estandarización que permita establecer prevención hacia sus colaboradores.

Según la revisión bibliográfica realizada se puede evidenciar que el diseño e implementación de sistemas de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el Ecuador es mínimo, las empresas únicamente generan cumplimientos legales específicos, por lo que se recomienda realizar un diagnóstico del S.G. en ISO 45001:2018 en un laboratorio clínico en la ciudad de Quito.

El diagnóstico del SG-SST de ISO 45001:2018 permitirá determinar un instrumento estandarizado para la organización, con el objetivo de tener un S.G. enfocado en una normativa internacional que en cualquier momento se pueda certificar y permitir cumplir con la prevención de los trabajadores en materia de SSO.

Problema de investigación

En un laboratorio clínico existen diferentes áreas y departamentos, donde el personal trabaja constantemente de manera que se puedan satisfacer las necesidades de los clientes.

Los empresarios tienen la obligación legal y moral de mantener condiciones adecuadas de trabajo, mientras que los colaboradores por su parte tienen la obligación de cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar condiciones de trabajo que no entrañen riesgos para su seguridad y salud.

En los últimos años ha observado un crecimiento de los empleos relacionados con el sector de la salud. Sin embargo, no existen estudios que hagan referencia al diagnóstico del (SG-SST) de un laboratorio clínico. Al igual que la normatividad en el Ecuador referente a la prevención de los colaboradores, no cuenta con procedimientos específicos para el sector de la salud, por lo que resulta poca la intervención ante accidentes y enfermedades ocupacionales.

La presente investigación aportará con herramientas que permitan adquirir conocimientos en prevención sobre el sistema de gestión y salud en el trabajo ISO 45001;2018, además aportará con la evaluación de la organización al gestionar su sistema preventivo en los trabajadores de un laboratorio clínico en la ciudad de Quito.

Objetivo general

Diagnosticar el Sistema de Gestión basado en la norma ISO 45001:2018 de un laboratorio clínico en la ciudad de Quito.

Objetivos Específicos

- Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el SG-SST basado en la ISO 45001:2018.
- Diagnosticar su cumplimiento de los requisitos solicitados por la ISO 45001:2018 en un laboratorio clínico de la ciudad de Quito.
- Desarrollar una propuesta preliminar del alcance determinado en el diagnóstico al sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo basado en la ISO 45001:2018.

- Validar el diagnóstico del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo por expertos en prevención de riesgos laborales.

SOCIEDAD

Las actividades de los laboratorios clínicos se encargan principalmente de brindar servicios de salud las 24 horas del día, por lo que se requiere contar con el personal adecuado para el desarrollo de estas actividades. Sobre todo, brindar a los colaboradores un lugar de trabajo con condiciones de seguridad.

En el sector de la Salud en área de laboratorio clínico constituye el eje principal de la atención y valoración médica de un paciente ya que desempeñan funciones que obedecen específicamente al bienestar de los usuarios, el diagnóstico del S.G. basado en la norma ISO 45001:2018 permitirá establecer un instrumento adecuado y estandarizado para los trabajadores del sector, a fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y poder cumplir con su objetivo principal que es la oportuna valoración médica de los pacientes.

Beneficiarios Directos. -

Como beneficiarios directos tenemos al personal y a su vez a las familias de estos, ya que si logramos reducir los índices de riesgos al mínimo los empleados no padecerán accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, con esto bajarán los permisos para acudir al IESS donde no siempre se encuentran los medicamentos y a los trabajadores les toca incurrir en gastos médicos y esto también perjudica al presupuesto de su hogar.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización general del estado del arte

Antecedentes

La empresa tiene la responsabilidad de la seguridad y la salud en el trabajo (SST), de sus colaboradores y de todas las partes interesadas que puedan verse afectadas por sus procesos, incluida la promoción y prevención de su salud física y mental. (ISO 45001:2018)

Implementar un S.G. de la SST permite a una empresa generar espacios adecuados a fin de prevenir incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, relacionados con el trabajo y mejorar su sistema de gestión. (ISO 45001:2018)

Objetivo de un sistema de gestión de la SST

Implementar un S.G. de la SST permite establecer un marco de referencia que permite a la empresa gestionar sus riesgos y oportunidades. El fin del S.G. es propiciar lugares adecuados de trabajo y prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales. Es de importancia crítica para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la SST tomando estrategias de prevención y protección adecuadas. (ISO 45001:2018)

Al aplicar estas estrategias a través del S.G. de la SST, mejora su desempeño de la SST. Un S.G. de la SST puede ser eficiente cuando genera estrategias previas a fin de abordar sus oportunidades de mejora del desempeño de la SST. (ISO 45001:2018)

Al desarrollar el S.G. de la SST conforme a lo que establece la norma permite a una empresa gestionar sus riesgos y mejorar su desempeño, además tiene la capacidad de cumplir sus requisitos legales y otros requisitos. (ISO 45001:2018)

FACTORES DE EXITO

Una decisión estratégica para una empresa sin duda es la implementación de su S.G. El liderazgo, el compromiso y la participación de la empresa, son factores claves de éxito en la implementación del S.G. (ISO 45001:2018)

La implementación del S.G. depende de varios factores estos son:

a) La rendición de cuentas, el liderazgo, el compromiso y las responsabilidades de la alta dirección

- b) Promover una cultura a partir de la alta dirección.
- c) Comunicación;
- d) Consulta y participación de los trabajadores,
- e) Asignación de recursos necesarios,
- f) Políticas de la SST, que sean compatibles con los objetivos y la dirección estratégicos generales de la organización;
- g) Procesos eficaces para identificar los peligros, controlar los riesgos para la SST y aprovechar las oportunidades para la SST;
- h) Evaluación continua del desempeño y el seguimiento del S.G. de la SST a fin de mejorar el desempeño de la SST;
- i) Integración del S.G. de la SST en los procesos de negocio de la organización;
- j) Objetivos de la SST que se alinean con la política de la SST y que tienen en cuenta los peligros, los riesgos para la SST y las oportunidades para la SST de la organización;
- k) El cumplimiento con sus requisitos legales y otros requisitos. (ISO 45001:2018)

Al implementar el S.G. de la SST de manera eficaz se puede establecer prevención en los colaboradores, sin embargo, al ser una norma de cumplimiento de requisitos, esto no asegura que la organización no tenga incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales producto de sus actividades.

Se pueden establecer varios factores de éxito en la implantación de la norma estos son:

- Contexto.
- Alcance.
- Actividades de la empresa y la manera para afrontar los riesgos de SST.

Planificar, hacer, verificar y actuar (Ciclo PHVA)

Este ciclo es un proceso interactivo basado en la mejora continua que permite aplicar al S.G. global o a cada elemento del S.G.

a) Planificar: identificar y evaluar los riesgos para la SST, las oportunidades para la SST y otros riesgos y otras oportunidades, establecer los objetivos de la SST y los procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de la SST de la organización;

b) Hacer: implementar los procesos según lo planificado;

c) Verificar: establecer el seguimiento y la medición de las actividades y los procesos respecto a la política y los objetivos de la SST, e informar sobre los resultados;

d) Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de la SST para alcanzar los resultados previstos. (ISO 45001:2018)

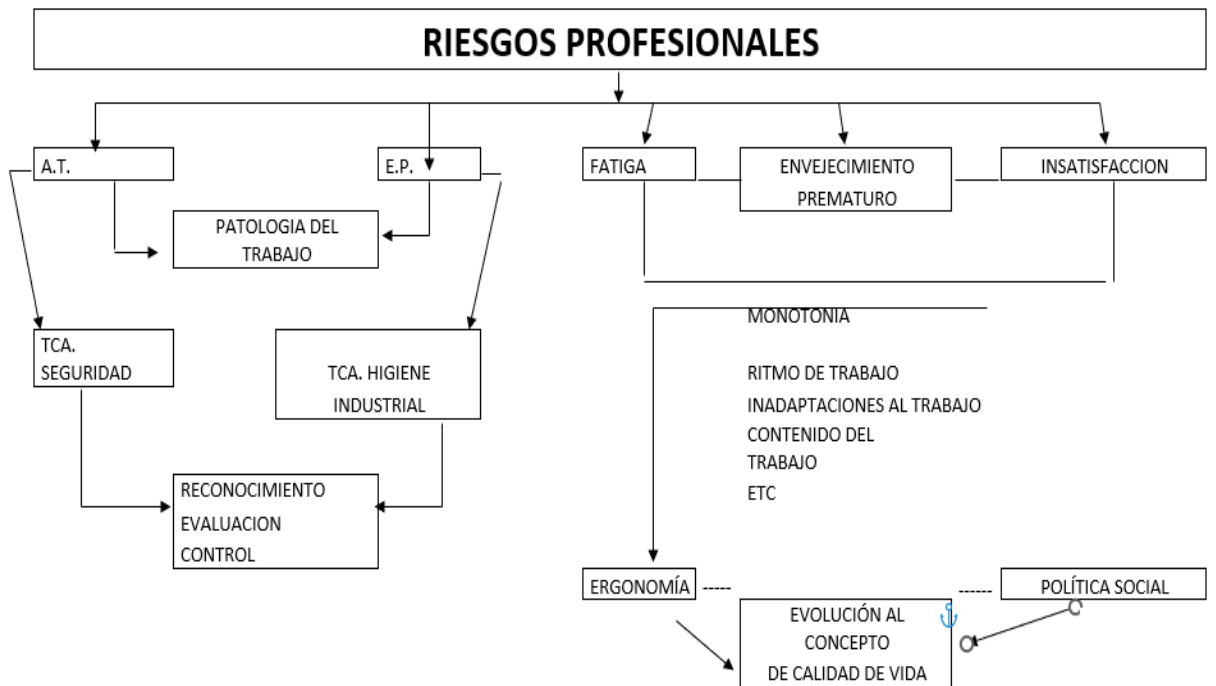
ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DE LA PREVENCION EN LA EMPRESA

Actualmente en la gran empresa comienzan a plantearse nuevas formas de organización de la prevención más acordes con sus necesidades, que indudablemente incluye en su seno la estructura formal, comenzando a proliferar los denominados Departamentos de Seguridad o Servicios de Prevención. (Cortez 3ra. Edición)

El modelo organizativo que ahora se plantea, conduce hacia una “seguridad integrada” en el proceso y en todos los niveles jerárquicos de la empresa, de forma que:

- a) La seguridad sea considerada de forma inseparable de los procedimientos y métodos de fabricación.
- b) Las funciones correspondientes a la seguridad se transfieran de forma directa al representante de la empresa que en definitiva es el responsable de la organización y el desarrollo del trabajo en la misma. (Cortez 3ra. Edición)

FIGURA 1. RIESGOS PROFESIONALES



Fuente: Cortez 3ra. Edición

- El responsable debe asumir de forma simultánea la seguridad en la planificación, el establecimiento de objetivos, generación de los procesos estructurados, ejecución, toma de decisiones y control y evaluación de los resultados. (Cortez 3ra. Edición)

De esta forma, al igual que la empresa se fija los objetivos de productividad a alcanzar, a los que recientemente se acaban de incorporar las metas de calidad, se incluye un tercer objetivo que comprenda la seguridad como factor determinante de la calidad y de la productividad empresarial. (Cortez 3ra. Edición)

ADMINISTRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

Como se sabe, a la empresa le corresponde la responsabilidad directa de la prevención, primeros auxilios y la planificación de las emergencias que pudieran plantearse, las cuales están definidas por:

- La normativa establecida por la administración en la prevención de los colaboradores.
- Los acuerdos establecidos con los trabajadores o sus representantes a través de la negociación colectiva.

- La política social establecida por iniciativa de la propia empresa.

Para poder asumir con eficacia sus responsabilidades en este campo la empresa precisa de la aplicación de los mismos conceptos de gestión utilizados en otras funciones de esta, lo que permitirá conocer los riesgos, controlarlos y establecer objetivos de mejora de las condiciones de trabajo. (Cortez 3ra. Edición)

Los modelos más extendidos de la administración de la prevención comprenden los elementos siguientes:

- Política de prevención
- Planificación y programación
- Organización de la prevención
- Seguimiento
- Revisión de las actuaciones (Cortez 3ra. Edición)

POLÍTICA

Comprende las intenciones generales, criterios y planes de la dirección, así como los principios en que se basan sus acciones y respuestas. (Cortez 3ra. Edición)

La prevención debe constituir el objetivo permanente y fundamental de la dirección de la empresa, al igual que, la producción de bienes y servicios con el adecuado nivel de calidad o la rentabilidad de su administración. (Cortez 3ra. Edición)

Lo anterior debe constituir el primer punto a desarrollar ante cualquier planificación de actuación en materia preventiva que se desee implantar. (Cortez 3ra. Edición)

Para que la seguridad sea asumida por todos, debe comenzar por la dirección, que debe realizar una declaración escrita de su política en la que se refleje claramente su actitud en relación con la necesidad de su implantación, especificando los objetivos a conseguir:

- Facilitar la imposición de prácticas y normas de seguridad.
- Facilitar su cumplimiento.
- Facilitar la asignación de tareas específicas a la línea de mando en materia preventiva.

- Facilitar a los mandos la puesta en práctica de sus funciones. (Cortez 3ra. Edición)

En la redacción de la política, se deberán expresar los criterios y principios en los que se basan sus acciones teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, tales como:

- Los accidentes y enfermedades ocupacionales en la medida de lo posible pueden evitarse.
- Los colaboradores constituyen el activo más importante de la empresa.
- La conservación de los recursos materiales y humanos constituye un componente fundamental para disminuir los costos.
- La SST constituyen responsabilidad de la dirección, con la misma importancia que la calidad y la producción.
- La organización es la responsable de la prevención de riesgos.
- La seguridad total se extenderá a las áreas de recursos humanos, compras y producción.
- La mayor parte de los accidentes tienen su origen en deficiencias de organización, y en la ausencia de sistemas de control de la administración. (Cortez 3ra. Edición)

Una vez definida la política deberá ser divulgada para conseguir que todos los trabajadores y mandos se familiaricen con ella y la asuman. En su difusión, la dirección deberá dar muestras evidentes de su interés participando activamente y dando ejemplo de que la actitud prevencionista debe prevalecer. (Cortez 3ra. Edición)

Paralelamente a la difusión de la política, la gerencia deberá dar muestras de su compromiso asignando un presupuesto específico anual para la prevención de riesgos, incluyendo temas de esta índole en las reuniones con los directivos, interesándose personalmente por los aspectos de valoración de riesgos e investigación de eventualidades, incluyendo estudios de seguridad con motivo de obras nuevas, ampliaciones o compra de equipos, etc. (Cortez 3ra. Edición)

PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN

La planificación comprende la descripción del desarrollo mediante el cual se instauran los objetivos y los métodos para valorar las acciones necesarias. (Cortez 3ra. Edición)

De acuerdo con lo expuesto, la planificación de la gestión de los riesgos profesionales debe responder a la política fijada y requiere de un plan de actuación. Éste debe comprender:

- Diagnóstico de la situación
- Definición de objetivos
- Asignación de medios
- Asignación de funciones y responsabilidades (Cortez 3ra. Edición)

Diagnóstico de la situación

Se puede recurrir a estadísticas de accidentabilidad, auditorias de gestión, descripción de peligros, valoración de riesgos, gestión de riesgos, mapas de riesgos, métodos de valoración de puestos de trabajo, etc. (Cortez 3ra. Edición)

Definición de los objetivos

Una vez conocida la situación de partida, utilizando los métodos de diagnóstico anteriormente indicados, se podrán fijar los objetivos, teniendo en cuenta que:

- Sean realistas y alcanzables
- Sean claramente definidos
- Pueda fijarse un plazo para su ejecución
- Pueda conocerse si fueron o no alcanzados (Cortez 3ra. Edición)

Características de un programa de prevención

Una vez definida la política de prevención y establecida la planificación adecuada, es preciso elaborar el correspondiente programa de prevención, el cual deberá pasar previamente por un proceso de discusión, formación y entrenamiento de todas las personas implicadas. (Cortez 3ra. Edición)

Sus características, si bien deben ajustarse a las peculiaridades de cada empresa deberán contemplar los siguientes aspectos:

- Elaboración de normas de procedimientos y control de riesgos
- Control, de compras de bienes y servicios
- Investigación, comunicación y registro de accidentes
- Programas de formación y entrenamiento
- Información y participación
- Evaluación y comunicación de riesgos

- Inspecciones de riesgos
- Manual de autoprotección
- Plan de emergencia interior (industrias químicas)
- Vigilancia médica (Cortez 3ra. Edición)

Estrategia de prevención

La documentación elaborada sobre valoración de riesgos y el plan de la acción preventiva deberán conservarse con el objetivo de ser verificado por los entes regulatorios de control. (Cortez 3ra. Edición)

La estrategia podrá contener los siguientes apartados:

- Plan de corrección de deficiencias técnicas observadas
- Plan de profundización en la valoración de los riesgos
- Estrategia general y específica
- Plan de información
- Planificación del control periódico
- Planificación de emergencias
- Vigilancia médica de la salud de los trabajadores
- Coordinación con otras empresas contratistas
- Protección de trabajadores especialmente sensibles
- Organización y gestión de la prevención
- Normativa interna de seguridad y uso de material de protección
- Control de adquisiciones y compras
- Normativa de investigación de accidentes (Cortez 3ra. Edición)

Organización

La organización de la prevención admite diferentes variantes dentro del mismo planeamiento de la seguridad integrada al que se ha hecho referencia, debiendo garantizar el control de la administración dentro de la organización, promover la cooperación entre los diferentes estamentos de la empresa, asegurar la comunicación de la información a través de toda la organización y actualizar los conocimientos mediante la formación continua. (Cortez 3ra. Edición)

Formas frecuentes de la organización

Organización en línea

Todas las funciones de la acción preventiva de la empresa, gestión, ejecución y responsabilidades, las realiza cada uno de los mandos de la empresa como una función más, al estar integradas en las actividades propias de su área de trabajo. Implica que todos los mandos, incluida la dirección, deben poseer conocimientos en materia de SST. (Cortez 3ra. Edición)

Organización staff

Las funciones de la acción preventiva de la empresa son realizadas por personas o equipos especializados en la prevención de los riesgos laborales que actúan como asesores de los diferentes estamentos de la empresa. Presenta el problema de la delimitación de funciones y responsabilidades, lo que constituye motivo de dilemas. Resulta ser la más aconsejable siempre que dependa directamente de la dirección de la empresa. Los problemas que presenta son solucionables delimitando funciones, asignando medios, estableciendo responsabilidades, etc. (Cortez 3ra. Edición)

Organización en grupos de trabajo

En este modelo, tanto el diseño y la planificación de la política preventiva como el desarrollo de las acciones específicas y su evaluación y control son llevados a cabo por grupos de trabajo (trabajadores y técnicos). Son sistemas que ya han sido experimentados en otros campos del proceso productivo (círculos de calidad, grupos autónomos de trabajo, etc.), y que como círculos de seguridad ya están aportando excelentes resultados. (Cortez 3ra. Edición)

Organización Mixta

Basada en los sistemas expuestos, cada empresa en particular, atendiendo a sus circunstancias, deberá buscar el tipo de organización que más se ajuste a sus necesidades, teniendo en cuenta que la efectividad de las acciones preventivas pasan necesariamente por la organización. (Cortez 3ra. Edición)

Seguimiento

El mantenimiento y la mejora de las actividades preventivas requieren de un adecuado seguimiento del programa de prevención, pudiendo recurrir tanto a sistemas activos de control

(inspecciones de seguridad, controles ambientales, auditorías, informes o estadísticas, etc.) como a sistemas reactivos de control basados en estadísticas de accidentes, incidentes o enfermedades profesionales. (Cortez 3ra. Edición).

El marco teórico referencial constituye uno de los pilares fundamentales para el diseño de la metodología del diagnóstico del S.G. de la SST, según el los expuesto en su trabajo Surisleidis Hidalgo “Diagnostico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la implementación de la NC ISO 45001:2018 en el centro de proyectos e ingeniería del níquel”. (Hidalgo, 2019).

De acuerdo a lo expuesto por Geissel Bustos en su trabajo “Diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ISO 45001 para el multicentro la Plazuela HP en la ciudad de Cartagena”, se puede identificar que dentro del diagnóstico los pilares fundamentales de la gestión en seguridad y salud en el trabajo se fundamentan en una adecuada identificación de peligros y riesgos, una evaluación de las necesidades de las actividades y los procesos que son necesarios intervenir y finalmente en el dominio de los factores de riesgo que pueden afectar a los trabajadores, todo esto con la intervención del área de seguridad industrial. (Bustos, 2020).

Según lo expuesto por Paul Pozo en su trabajo “Diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma NTE INEN ISO 45001: De la Empresa EMPAQPLAST”, el diagnóstico del S.G. de la SST evidencio un alto cumplimiento ya que al tener una certificación en NTE ISO 9001;2018, este levantamiento de gestión se realiza de manera más adecuada por la similitud de los requisitos y la estructura de la norma de alto nivel con su anexo SL. (Pozo, 2023).

1.2. Proceso investigativo metodológico

Enfoque de la investigación. - El enfoque de la investigación se desarrolla de una manera mixta, con evaluaciones cuantitativas como cualitativas en varias acciones. Estas acciones incluyen encuestas de puntos de verificación de la ISO 45001;2018, identificación de los factores de riesgos laborales (cualitativa), valoración de los factores de riesgo (cuantitativa) y generar los controles adecuados a los riesgos presentados. En este enfoque integrador cuantitativo y cualitativo se puede obtener un resultado más confiable según (Hernández, Méndez y Mendoza en 2014.)

Tipo de investigación. – Este trabajo es de tipo descriptivo, transversal y deductivo en la cual se toma como base los requerimientos especificados en la ISO 45001;2018 y el análisis del

estado de situación inicial del S.G. de la SST del Laboratorio Clínico, a fin de desarrollar las estrategias necesarias para el levantamiento del S.G. de la SST.

Población y muestra. – Generación de entrevistas con la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, compuesta por el Técnico en Seguridad y Salud, Médico Ocupacional y los miembros del Comité Paritario (presidente y secretario).

Métodos, técnicas e instrumentos. – Se aplico métodos, técnicas e instrumentos de investigación de tipo deductivo e inductivo, de acuerdo con la necesidad del Laboratorio Clínico según la ISO 45001;2018, se realizó actividades de registro como: análisis de documentos, estudio de historial de accidentes e incidentes y cumplimiento de la normativa técnica legal.

Para iniciar se realizó el planteamiento del proyecto, con la identificación del problema a resolver, los objetivos que se desean llegar a cumplir y la metodología para lograrlo.

Adicional se realizó un análisis bibliográfico que consiste en el tema en el cual se tomó en cuenta: normas, leyes, reglamentos internos y documentos científicos.

Se realiza el diseño de un listado de verificación que abarque los puntos solicitados por la norma ISO 45001;2018, la cual se aplica al laboratorio clínico mediante entrevistas a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

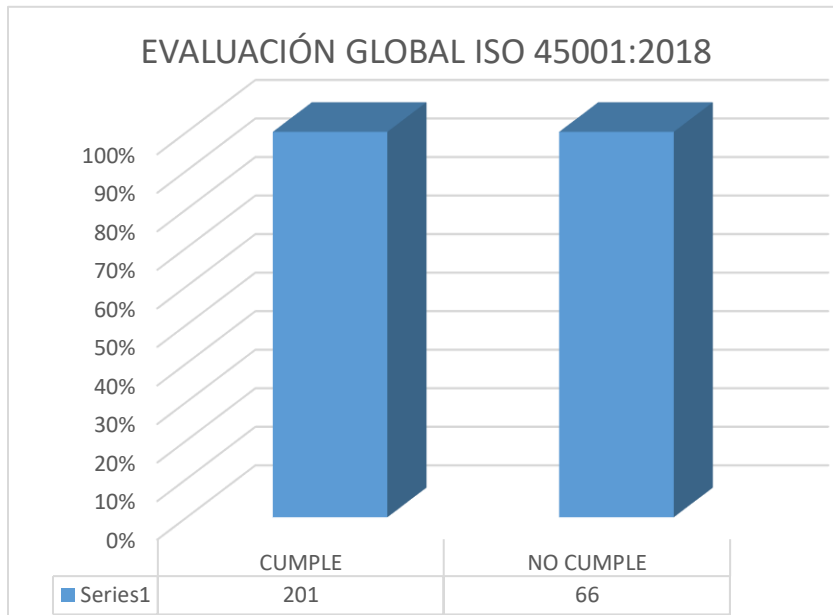
Se realizó la tabulación de los resultados obtenidos y se presentan estrategias de cumplimiento de los requisitos mencionados en la norma ISO 45001:2018.

1.3.- Análisis de resultados

De acuerdo con la revisión se diseñó la lista de verificación como lo muestra el anexo 1.

Finalizada la evaluación se pudo evidenciar un total de 267 requisitos de los cuales se observan 201 requisitos de cumplimiento y 66 requisitos de No Conformidad como se observa en la figura 2.

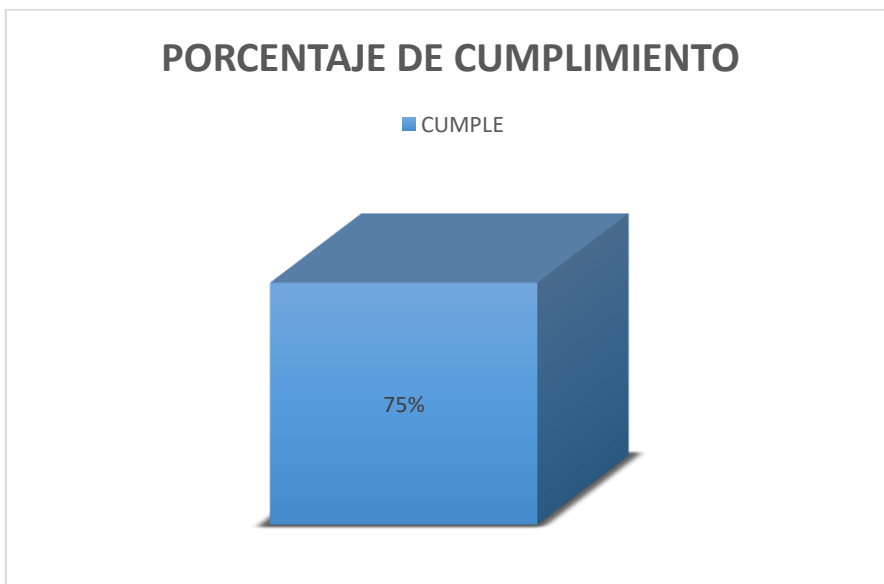
FIGURA 2. EVALUACIÓN GLOBAL ISO 45001:2018



Fuente: Grace Navarro

En base al diagnóstico del S.G. en SST se evidencia un cumplimiento del porcentaje del 75% como se observa en la figura 3

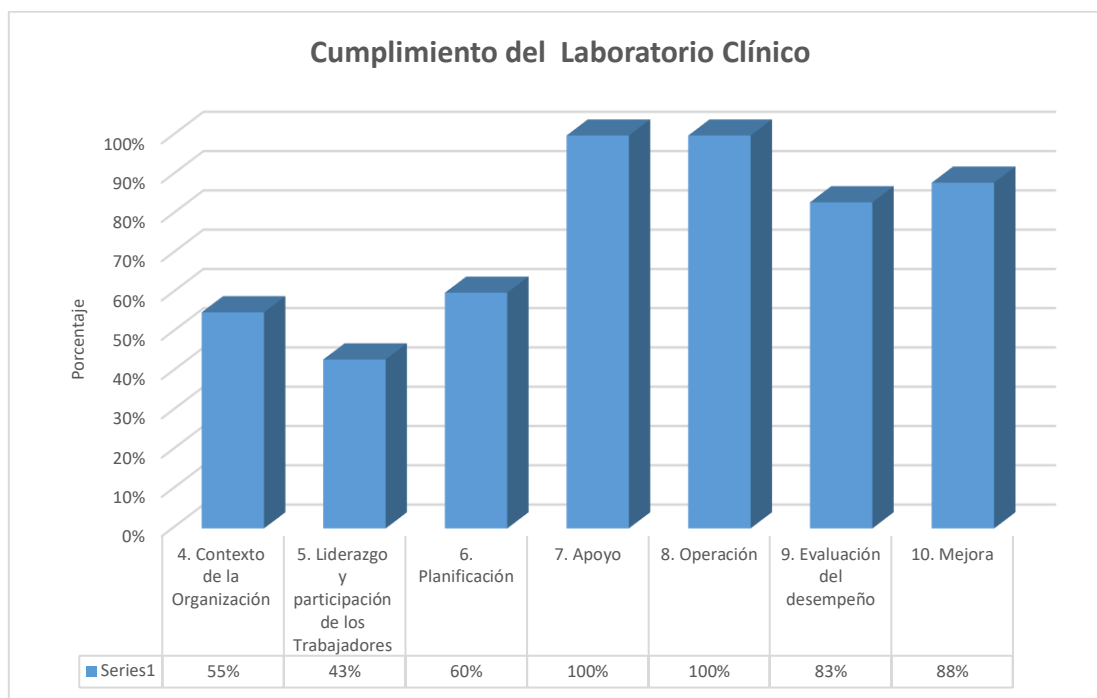
FIGURA 3. PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN ISO 45001;2018



Fuente: Grace Navarro

Se puede evidenciar a detalle los resultados obtenidos analizando cada punto de la norma en la evaluación a fin de tener una visión clara de los requisitos que se debe proponer estrategias de mejora como se observa en la figura 4.

FIGURA 4. CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN



Fuente: Grace Navarro

Cumpliendo con los estándares en el Laboratorio Clínico obtenemos los porcentajes de cumplimiento alto, cabe mencionar que el laboratorio clínico cumple con lo solicitado por la regulación nacional en requisitos técnicos solicitados por los entes de control regulatorios en SST y ha implementado con anterioridad la norma OHSAS 18001:2007.

La implementación de OHSAS 18001:2007, es un factor a consideración en el porcentaje alto que obtiene el Laboratorio Clínico, ya que conforma el levantamiento del S.G. en SST, y que migro a ISO 45001:2018.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos de los requisitos de evaluación en el laboratorio clínico, a fin de establecer las estrategias de intervención y generar propuestas de cumplimiento.

Análisis de resultados del punto 4.

Se puede evidenciar un porcentaje de cumplimiento del 55%, como observa.

FIGURA 5. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN



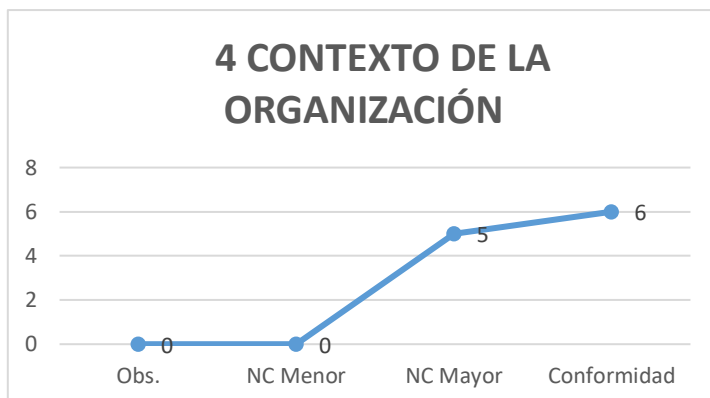
Fuente: Grace Navarro

Dentro de los requisitos del punto 4 correspondiente al contexto de la organización, no se evidencia cumplimiento de los puntos 4.1 y 4.2 como se puede evidenciar en la tabla 1.

TABLA 1 CONTEXTO

| 4 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN | Obs. | NC Menor | NC Mayor | Conformidad |
|--|----------|----------|----------|-------------|
| 4.1 COMPRENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y DE SU CONTEXTO | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 4.2 COMPRENSIÓN DE LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE TRABAJADORES Y OTRAS PARTES INTERESADAS | 0 | 0 | 3 | 0 |
| 4.3 DETERMINACION DEL ALCANCE DE SST | 0 | 0 | 1 | 5 |
| 4.4 SISTEMA DE GESTIÓN DE SST | 0 | 0 | 0 | 1 |
| TOTAL | 0 | 0 | 5 | 6 |

Fuente: Grace Navarro

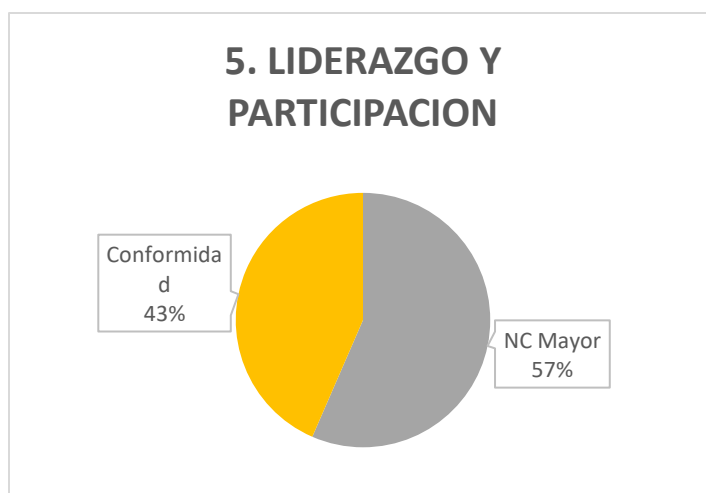


Fuente: Elaboración Propia

Análisis de resultados del punto 5.

En cuanto a liderazgo y participación de los trabajadores, como se puede apreciar en la figura 6 este requisito tiene un cumplimiento del 43%.

FIGURA 6. LIDERAZGO Y PARTICIPACION



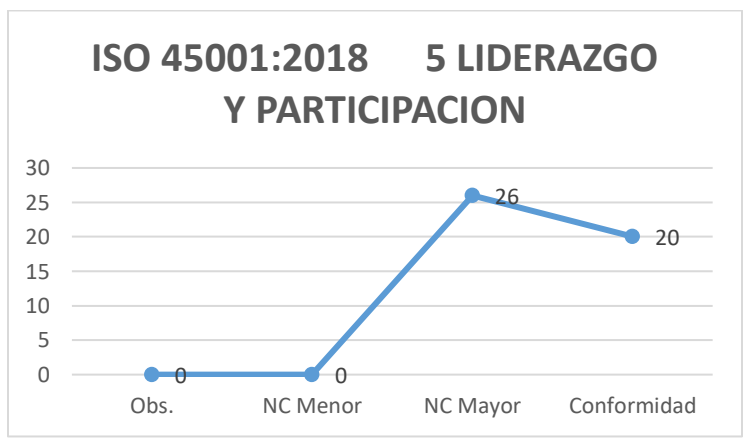
Fuente: Grace Navarro

El laboratorio clínico cuenta con evidencia como: política de seguridad y salud ocupacional, roles, responsabilidades, rendición de cuentas y autoridades en la organización, sin embargo, a pesar de tener un Comité de SST la consulta y participación de los trabajadores es baja como se puede evidenciar en la tabla 2.

TABLA 2 LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

| 5 LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES | Obs. | NC Menor | NC Mayor | Conformidad |
|---|----------|----------|-----------|-------------|
| 5.1 LIDERAZGO Y COMPROMISO | 0 | 0 | 5 | 8 |
| 5.2 POLÍTICA DE SST | 0 | 0 | 1 | 9 |
| 5.3 ROLES, RESPONSABILIDADES, RENDICIONES DE CUENTAS Y AUTORIDADES EN LA ORGANIZACIÓN | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 5.4 CONSULTA Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES | 0 | 0 | 20 | 0 |
| TOTAL | 0 | 0 | 26 | 20 |

Fuente: Grace Navarro

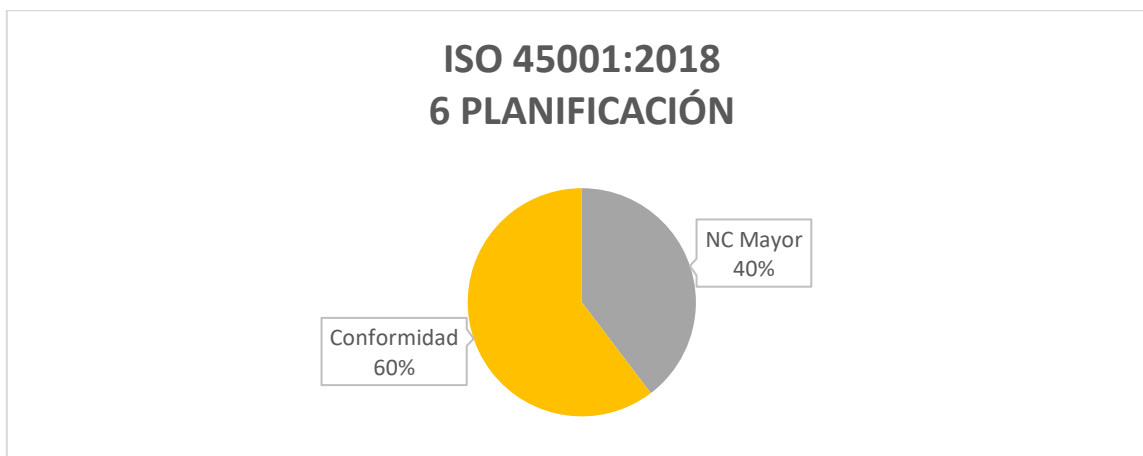


Fuente: Grace Navarro

Análisis de resultados del punto 6.

En cuanto a la planificación se puede evidenciar en la figura 7 un cumplimiento del 60%.

FIGURA 7. PLANIFICACIÓN



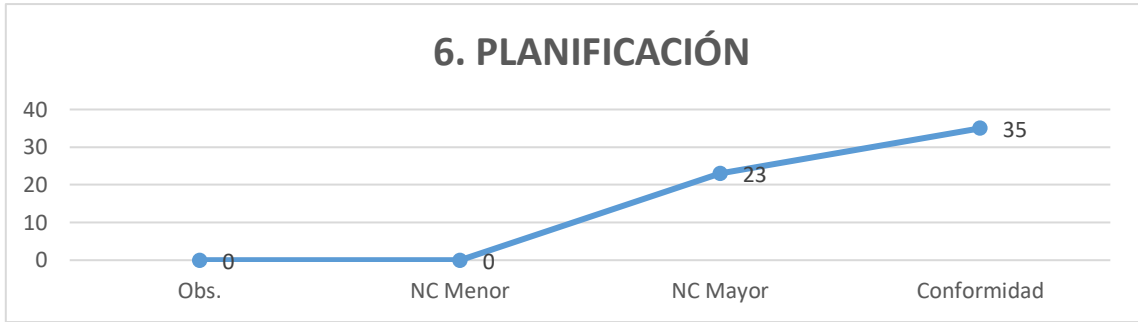
Fuente.- Grace Navarro

Se evidencia un déficit de gestión en el punto 6.1 como se evidencia en la tabla 3.

TABLA 3 PLANIFICACIÓN

| 6 PLANIFICACIÓN | Obs. | NC Menor | NC Mayor | Conformidad |
|---|----------|----------|-----------|-------------|
| 6.1 ACCIONES PARA ABORDAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES | 0 | 0 | 23 | 20 |
| 6.2 OBJETIVOS DE SST Y PLANIFICACIÓN PARA LOGRARLOS | 0 | 0 | 0 | 15 |
| TOTAL | 0 | 0 | 23 | 35 |

Fuente: Grace Navarro

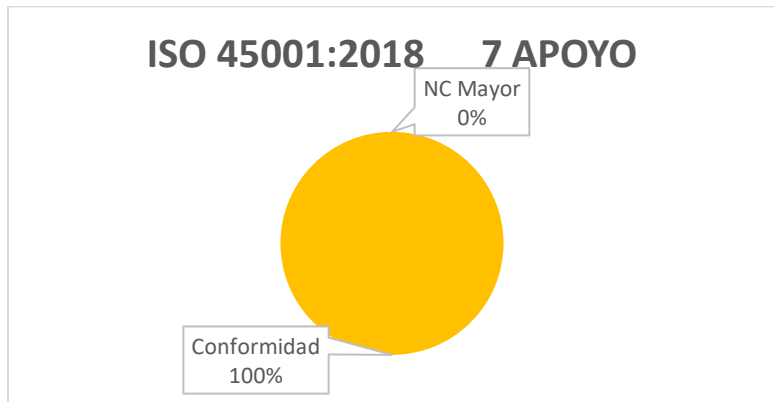


Fuente: Grace Navarro

Análisis de resultados del punto 7.

En cuanto al requisito de apoyo se puede evidenciar que este representa el porcentaje más alto que tiene el sistema de gestión con un 100% como se observa en la figura 8.

FIGURA 8. APOYO



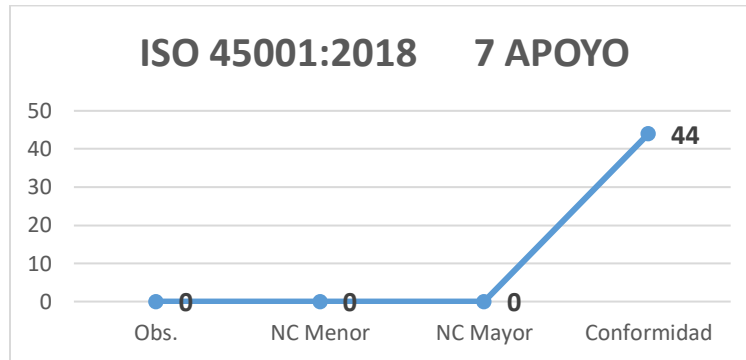
Fuente: Grace Navarro

Se evidencia cumplimiento a los puntos 7.1, 7.2, 7.3, 7.4 y 7.5 como se puede examinar en la tabla 4.

TABLA 4 APOYO

| 7 APOYO | Obs. | NC Menor | NC Mayor | Conformidad |
|-----------------------------|----------|----------|----------|-------------|
| 7.1 RECURSOS | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 7.2 COMPETENCIA | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 7.3 TOMA DE CONCIENCIA | 0 | 0 | 0 | 6 |
| 7.4 COMUNICACIÓN | 0 | 0 | 0 | 16 |
| 7.5 INFORMACIÓN DOCUMENTADA | 0 | 0 | 0 | 17 |
| TOTAL | 0 | 0 | 0 | 44 |

Fuente: Elaboración propia

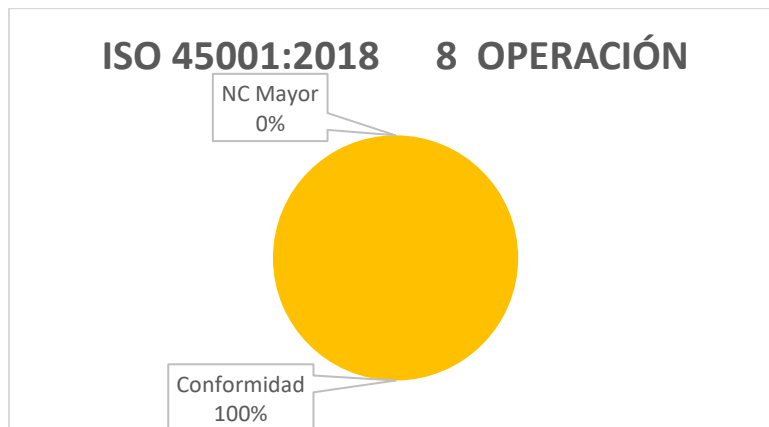


Fuente: Grace Navarro

Análisis de resultados del punto 8.

En cuanto al requisito de operación al igual que el de apoyo se puede evidenciar un porcentaje de cumplimiento del 100% como se observa en la figura 9.

FIGURA 9. OPERACIÓN



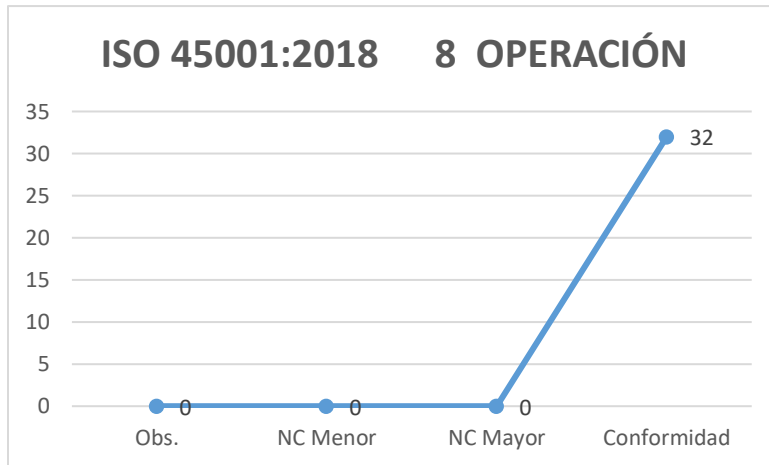
Fuente: Grace Navarro

Se evidencia gestión en la planificación y el control operacional, y la formación adecuada de reacción ante una emergencia como se observa en la tabla 5.

TABLA 5 OPERACIÓN

| 8 OPERACIÓN | Obs. | NC Menor | NC Mayor | Conformidad |
|---|----------|----------|----------|-------------|
| 8.1 PLANIFICACIÓN Y CONTROL OPERACIONAL | 0 | 0 | 0 | 24 |
| 8.2 PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS | 0 | 0 | 0 | 8 |
| TOTAL | 0 | 0 | 0 | 32 |

Fuente: Grace Navarro

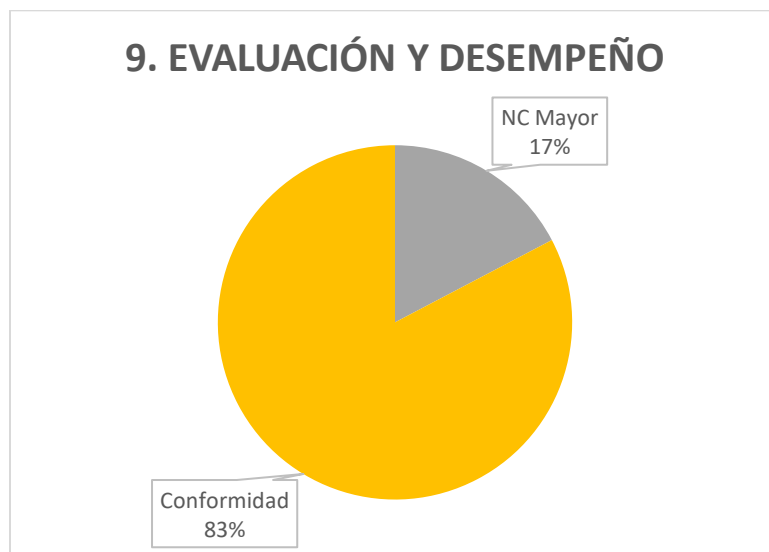


Fuente: Grace Navarro

Análisis de resultados del punto 9.

En la evaluación del desempeño se puede evidenciar un porcentaje de cumplimiento del 83% como se observa en la figura 10.

FIGURA 10. EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO



Fuente: Grace Navarro

Se evidencia déficit de gestión en la revisión por la dirección como se observa en la tabla 6

TABLA 6 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

| 9 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO | Obs. | NC Menor | NC Mayor | Conformidad |
|---|----------|----------|----------|-------------|
| 9.1 SEGUIMIENTO, MEDICIÓN ANÁLISIS Y EVALUACIÓN | 0 | 0 | 1 | 16 |
| 9.2 AUDITORÍA INTERNA | 0 | 0 | 0 | 10 |
| 9.3 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN | 0 | 0 | 8 | 17 |
| TOTAL | 0 | 0 | 9 | 43 |

Fuente: Elaboración propia

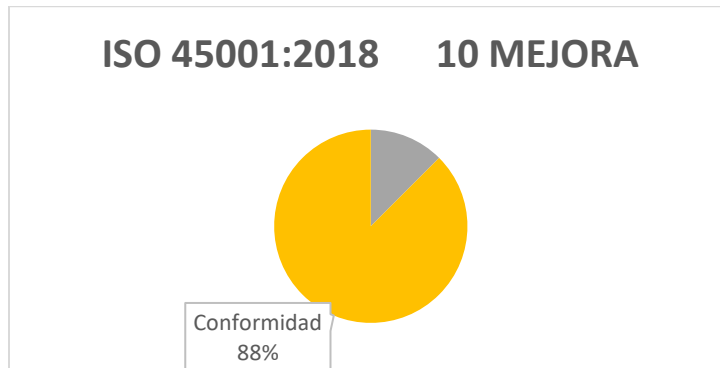


Fuente: Grace Navarro

Análisis de resultados del punto 10.

En cuanto al requisito de Mejora se puede evidenciar un porcentaje de cumplimiento del 88% como se observa en la figura 11.

FIGURA 11. MEJORA



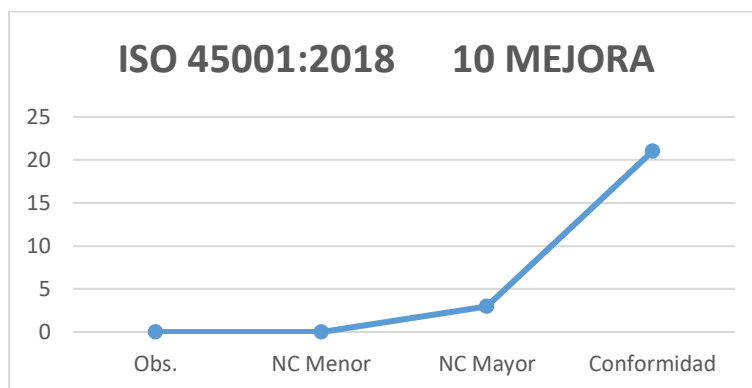
Fuente: Grace Navarro

Se puede evidenciar déficit en el requisito de mejora continua como se contempla en la tabla 7.

TABLA 7 MEJORA

| 10 MEJORA | Obs. | NC Menor | NC Mayor | Conformidad |
|---|----------|----------|----------|-------------|
| 10.1 GENERALIDADES | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 10.2 NO CONFORMIDADES Y ACCIÓN CORRECTIVA | 0 | 0 | 0 | 18 |
| 10.3 MEJORA CONTÍNUA | 0 | 0 | 3 | 2 |
| TOTAL | 0 | 0 | 3 | 21 |

Fuente: Grace Navarro



Fuente: Grace Navarro

CAPÍTULO II: PROPUESTA

1.1. Fundamentos teóricos aplicados

Para el presente estudio se ha utilizado como documento de base la norma ISO 45001:2018 (ISOTools, 2018) la cual abarca los puntos de gestión que se presentan en la figura 12.

FIGURA 12. FUNDAMENTOS TEÓRICOS APLICADOS



Fuente: "Norma NTE INEN ISO 45001:2018" (ISOTools, 2018)

Esta estructura nos permitirá evaluar los puntos de cumplimiento de la ISO 45001;2018 a fin de establecer el diagnóstico del S.G. del laboratorio clínico, mediante un proceso de verificación requisitos.

LISTA DE VERIFICACIÓN

Se ha establecido una evaluación del cumplimiento por cada punto de la norma a fin de evaluar el cumplimiento de requisitos y en base al número de evidencias obtenidas se generó un porcentaje de cumplimiento.

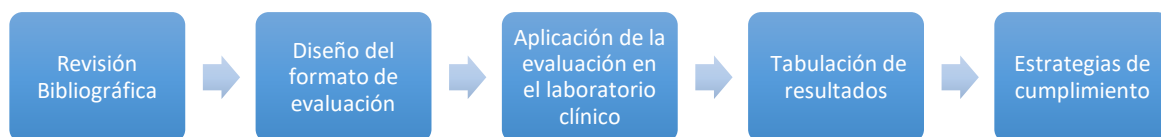
Para evaluación se procedió a auditar el sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en base a la norma ISO 45001: 2018 al área encargada en el laboratorio la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.2. Descripción de la propuesta

a. Estructura general

Se realizó una revisión bibliográfica del sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, seguido para la revisión del cumplimiento de requisitos de la norma ISO 45001:2018 y en base a esta norma se generan las estrategias de cumplimiento que permitirán establecer el levantamiento y posible certificación de esta como se evidencia en la figura 13.

FIGURA 13. ESTRUCTURA GENERAL



Fuente: Grace Navarro

b. Explicación del aporte

A manera general se establece una propuesta de cumplimiento de la norma ISO 45001:2018 en los requisitos que no se evidenció cumplimiento en la evaluación.

En el requisito de cumplimiento del punto 4 relacionado “las cuestiones internas y externas que pueden afectar a los sistemas de gestión”, dentro del diagnóstico se puede evidenciar en la tabla 8, un porcentaje de cumplimiento del 55%.

TABLA 8 ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.

| Punto de la Norma | Cumplimiento | Estrategias |
|---|--------------|---|
| 4. Contexto de la organización | 55% | |
| 4.1 Comprensión de la organización y su contexto | 0% | Considerar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del sistema de gestión mediante la metodología del Análisis del FODA |
| 4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas | 0% | Identificar a todas las partes interesadas externas e internas de la organización que pudieran tener requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional, así como sus necesidades y expectativas |

Fuente: Grace Navarro

El requisito de cumplimiento del punto 4.1 de la norma establece el entendimiento del contexto de la organización, la intención de esta cláusula es que la organización pueda obtener una valoración de las cuestiones internas o externas, ya sean, positivas y negativas y tomar dichas cuestiones en cuenta en el establecimiento del S.G. de la SST. La técnica recomendada para el cumplimiento de este requisito es el análisis del FODA como muestra la tabla 9.

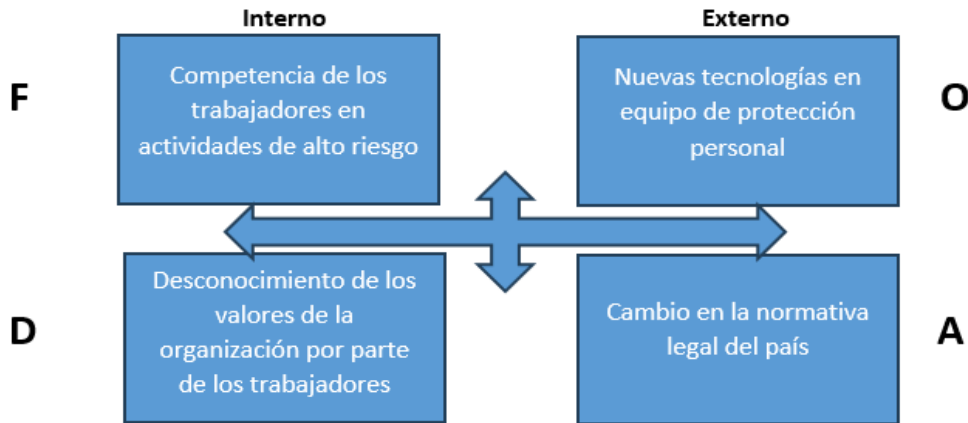
TABLA 9 ANÁLISIS DEL FODA

| | |
|------------------|------------------|
| Análisis FODA | |
| Asuntos internos | Asuntos Externos |
| Debilidades | Oportunidades |
| Fortalezas | Amenazas |

Fuente: Grace Navarro

Se puede establecer de base el análisis del contexto interno y externo del laboratorio clínico como se muestra en la figura 14.

FIGURA 14. FODA



Fuente: Grace Navarro

El requisito de cumplimiento de la norma 4.2 establece el entendimiento de las necesidades y expectativas de los colaboradores y de otras partes interesadas, la intención de esta cláusula es identificar las partes interesadas que afectan o pueden verse afectadas por el S.G. de la SST, así como sus necesidades y expectativas. La técnica recomendada para el cumplimiento es identificar a todas las partes interesadas externas e internas de la organización que pudieran tener requisitos de SST, así como sus necesidades y expectativas como se evidencia en la tabla 10.

TABLA 10 NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

| Necesidades y Expectativas Internas | | Necesidades y Expectativas Externas | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| Trabajadores | Cumplimiento de contrato de trabajo | Contratistas | Zonas seguras de trabajo |
| | | Vecinos | Ruido en horarios inadecuados |
| | | Gobierno | Cumplimiento de normativa técnica legal |

Fuente: Grace Navarro

En el requisito de cumplimiento del punto 5 relacionado “al liderazgo y participación de los trabajadores”, dentro del diagnóstico se puede evidenciar en la tabla 11.

TABLA 11 ESTRATEGIAS DE CUMPLIMIENTO DE LOS PUNTO 5.1 Y 5.4.

| Punto de la Norma | Cumplimiento | Estrategias |
|--|--------------|---|
| 5. Liderazgo y participación de los trabajadores | 45% | |
| 5.1 Liderazgo y compromiso de la organización | 0% | Integrar de manera activa a la alta dirección y a los mandos medios al sistema de gestión, en la toma de decisiones, convencerlos de que son el primer ejemplo para todas las partes interesadas. |
| 5.4 Consulta y participación de los trabajadores | 0% | Establecer diálogo y participación de los trabajadores: Consulta: Opinión de los trabajadores sobre los controles que deben adoptarse por parte de los contratistas expuestos a ciertos riesgos. (Entrevistas). Participación: Identificación de peligros y evaluación de riesgos con el trabajador expuesto. (Matriz de identificación de peligros y riesgos). |

Fuente: Grace Navarro

El requisito de cumplimiento del punto 5.1 establece el Liderazgo y compromiso de la organización, la alta dirección deberá elaborar, dirigir y promover una cultura de la organización que apoya el sistema de gestión de Seguridad y Salud y que aliente a los trabajadores a participar activamente en el sistema, este es un factor clave en el establecimiento y la aplicación efectiva de un S.G. de SST. La técnica recomendada para el cumplimiento es integrar de manera activa a la alta dirección y a los mandos medios al sistema de gestión, en la toma de decisiones, convencerlos de que son el primer ejemplo para todas las partes interesadas.

El requisito de cumplimiento del punto 5.4 establece la consulta y la participación de los trabajadores, la alta dirección de la organización deberá fomentar la participación y consulta de los trabajadores, en el desarrollo, acondicionamiento y mantenimiento del S.G. de SST. Esto deberá incluir la recepción de sugerencias para la mejora del sistema, que puede conducir a mejoras en el rendimiento de la organización. La técnica recomendada para el cumplimiento es:

Consulta: Opinión de los trabajadores sobre los controles que deben adoptarse por parte de los contratistas expuestos a ciertos riesgos. (Entrevistas).

Participación: Identificación y evaluación de peligros y riesgos con el trabajador expuesto. (Matriz de peligros y riesgos).

La consulta y participación de los trabajadores se puede establecer como se muestra en la tabla 12.

TABLA 12 ESTRATEGIAS DEL CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 5.4

| Participación | Consulta |
|---|--|
| Determinar los mecanismos de participación y consulta | La determinación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas |
| Identificación de peligros y evaluación de riesgos | Establecer la política |
| Acciones para controlar los peligros y riesgos | La asignación de roles, responsabilidades de organización, responsabilidades y autoridades |
| Identificación de las necesidades de competencia, formación y evaluación de la capacitación | Determinar cómo aplicar los requisitos legales y otros requisitos |
| Determinar la información que debe ser comunicada y cómo debe hacerse | Implantar objetivos |
| Estipular las medidas de control y su utilización efectiva | Determinar controles aplicables para la externalización, adquisiciones y contratistas |
| Investigar Incidentes y no conformidades y determinar las acciones correctivas | La determinación de lo que debe ser vigilado, medido y evaluado |
| | Planificar, establecer, implementar y mantener un programa(s) de auditoría |
| | Establecer un proceso de mejora continua |

Fuente: Grace Navarro

En el requisito de cumplimiento del punto 6 relacionado “planificación”, dentro del diagnóstico se puede evidenciar en la tabla 13.

TABLA 13 ESTRATEGIAS DE CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 6.1

| Punto de la Norma | Cumplimiento | Estrategias |
|---|--------------|--|
| 6. Planificación | 60% | |
| 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades | 0% | Identificar los riesgos y oportunidades utilizando metodologías establecidas en norma ISO 31000 y la ISO 31010 relativas a técnicas de riesgos como son AMEF, Delphi, Procesos, Listas de verificación, etc. |

Fuente: Grace Navarro

El requisito de cumplimiento 6.1 de la norma establece acciones para abordar riesgos y oportunidades, la organización además de identificar los peligros y los riesgos debe identificar otros riesgos y oportunidades asociadas al S.G. de SST. La técnica recomendada para el cumplimiento en la identificación de riesgos y oportunidades es utilizar las metodologías establecidas en norma ISO 31000 y la ISO 31010 relativas a técnicas de riesgos como son AMEF, Delphi, Procesos, Listas de verificación, etc. La estrategia de cumplimiento del punto 6.1 se puede observar en la tabla 14.

TABLA 14 EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 6.1

| Otros Posibles Riesgos | Otras Posibles Oportunidades |
|---|--|
| Análisis del contexto inapropiado; análisis obsoletos | Mejorar la responsabilidad de la alta dirección para apoyar el Sistema de gestión de S&SO |
| La falta de recursos para el sistema de gestión de S&SO, ya sean financieros, humanos | Mejora de los procesos de investigación de incidentes |
| Mala planificación de las funciones de sistema de gestión de S&SO | Mejora de los procesos de participación de los trabajadores |
| Pobre participación de la alta dirección en las actividades del sistema de gestión de S&SO | Benchmarking, incluida la consideración del rendimiento pasado de la propia organización y de otras organizaciones |
| La incapacidad de hacer frente a las necesidades y expectativas de las partes interesadas pertinentes | Colaborar en los foros que se centran en temas relacionados con la salud y la seguridad |
| El pobre rendimiento del S&SO conduce a riesgos de reputación | Determinar controles aplicables para la externalización, adquisiciones y contratistas |

Fuente: Grace Navarro

El requisito de cumplimiento del punto 7 de la norma se refiere al apoyo de la organización al S.G. de SST y abarca puntos importantes como recursos, toma de conciencia, comunicación, información documentada, etc. El cumplimiento general de este punto es del 100% como se puede evidenciar en la tabla 15.

TABLA 15 APOYO

| Punto de la Norma | Cumplimiento | Estrategias |
|-------------------|--------------|-------------|
| 7. Apoyo | 100% | |

Fuente: Grace Navarro

El requisito de cumplimiento del punto 8 de la norma se hace mención a los controles necesarios para un óptimo funcionamiento del S.G. de SST. El cumplimiento general de este punto es del 100% como se puede evidenciar en la tabla 16.

TABLA 16 OPERACIÓN

| Punto de la Norma | Cumplimiento | Estrategias |
|-------------------|--------------|-------------|
| 8. Operación | 100% | |

Fuente: Grace Navarro

El requisito de cumplimiento del punto 9 de la norma se refiere a la evaluación del desempeño, es decir el seguimiento a los procesos levantados en el sistema de gestión y los indicadores para evaluar este cumplimiento como auditorías internas y la revisión por la dirección. El cumplimiento general de este punto es del 83% como se puede evidenciar en la tabla 17.

TABLA 17 ESTRATEGIAS DE CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 9.3

| Punto de la Norma | Cumplimiento | Estrategias |
|-------------------------------|--------------|---|
| 9. Evaluación del desempeño | 83% | |
| 9.3 Revisión por la dirección | 0% | Gestionar un proceso de revisión por la dirección con evidencias del cumplimiento del mismo |

Fuente: Grace Navarro

El requisito de cumplimiento 9.3 de la norma en cuanto a la evaluación del desempeño establece revisar el sistema de gestión de la SST de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su idoneidad, adecuación y eficacia continuas. La técnica recomendada para el cumplimiento de este requisito es gestionar un proceso de revisión por la dirección con evidencias del cumplimiento de este como se verifica en la tabla 18.

TABLA 18 FORMATO DE CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 9.3

| | | | |
|---|--------|----------|-------|
| PERSONAL PRESENTE PARA LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN | NOMBRE | CARGO | FIRMA |
| PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES | NOMBRE | CARGO | FIRMA |
| REVISIÓN DOCUMENTAL | | ACUERDOS | |

Fuente: Grace Navarro

El requisito de cumplimiento del punto 10 de la norma se refiere a la mejora continua que debe ser evaluado el sistema de gestión, es decir las estrategias a desarrollarse una vez realizado el levantamiento de las No Conformidades. El cumplimiento general de este punto es del 88% como se puede evidenciar en la tabla 19.

TABLA 19 ESTRATEGIAS DE CUMPLIMIENTO DE MEJORA CONTINUA

| Punto de la Norma | Cumplimiento | Estrategias |
|----------------------|--------------|--|
| 10. Mejora | 88% | |
| 10.3 Mejora continua | 0% | Enviar comunicados relacionados a la mejora continua del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a los trabajadores, estos comunicados pueden basarse en la evolución de los indicadores. |

Fuente: Grace Navarro

El requisito de cumplimiento 10.3 de la norma en cuanto a la mejora continua establece que la organización debe mejorar continuamente la idoneidad, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST. La técnica recomendada para el cumplimiento de este requisito es enviar comunicados con relacionados a la mejora continua del S.G. de la SST, estos comunicados pueden basarse en la evolución de los indicadores.

c. Estrategias y/o técnicas

En la elaboración de las estrategias se generó la lista de verificación establecida para el diagnóstico del sistema de gestión, en cuanto a las No Conformidades evidenciadas se generó los planes de acción basados en los requisitos de la norma ISO 45001:2018, como se puede observar en la tabla 20.

TABLA 20 COMPILADO DE ESTRATEGIAS DE CUMPLIMIENTO DE NO CONFORMIDADES

| Punto de la Norma | Cumplimiento | Estrategias |
|-------------------|--------------|--|
| 4.1 | 0% | Análisis del FODA |
| 4.2 | 0% | Identificar a todas las partes interesadas externas e internas de la organización que pudieran tener requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional, así como sus necesidades y expectativas |
| 5.1 | 0% | Integrar de manera activa a la alta dirección y a los mandos medios al sistema de gestión, en la toma de decisiones, convencerlos de que son el primer ejemplo para todas las partes interesadas. |
| 5.4 | 0% | Consulta: Opinión de los trabajadores sobre los controles que deben adoptarse por parte de los contratistas expuestos a ciertos riesgos. (Entrevistas). Participación: Identificación de peligros y evaluación de riesgos con el trabajador expuesto. (Matriz de identificación de peligros y riesgos). |
| 6.1 | 0% | Identificar los riesgos y oportunidades utilizando metodologías establecidas en norma ISO 31000 y la ISO 31010 relativas a técnicas de riesgos como son AMEF, Delphi, Procesos, Listas de verificación, etc. |
| 9.3 | 0% | Gestionar un proceso de revisión por la dirección con evidencias del cumplimiento del mismo |
| 10.3 | 0% | Enviar comunicados con respecto a la mejora continua del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a los trabajadores, estos comunicados pueden basarse en la evolución de los indicadores de gestión del sistema. |

Fuente: Grace Navarro

1.3. Validación de la propuesta

El diagnóstico del S.G. de la SST de la ISO 45001:2018 se ha evaluado por expertos técnicos en la materia los mismos que demuestran experiencia y conocimiento en el sistema de gestión y actualmente son parte de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional del Laboratorio Clínico.

El porcentaje de aprobación diagnóstico del S.G. de SST es del 100%. Se han revisado todas las fases del diagnóstico, así como los requisitos solicitados por la norma ISO 45001:2018, y se extiende hacia

el Laboratorio Clínico como una auditoría de diagnóstico inicial a fin de cerrar las No Conformidades encontradas en el estudio. De igual manera se revisan las estrategias de cumplimiento para la implementación total del S.G. de la ISO 45001;2018 con el objetivo de una posible certificación del Laboratorio Clínico.

MATRIZ DE ARTICULACIÓN DE LA PROPUESTA

En la presente matriz se sintetiza la articulación del producto realizado con los sustentos teóricos, metodológicos, estratégicos-técnicos y tecnológicos empleados.

TABLA 21 MATRIZ DE ARTICULACIÓN

| EJES O PARTES PRINCIPALES | SUSTENTO TEÓRICO | SUSTENTO METODOLÓGICO | ESTRATEGIAS / TÉCNICAS | DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS | INSTRUMENTOS APLICADOS | ESTADO DEL ARTE | PROPUESTA |
|--|--|---|---|--|---|--|--|
| Diagnóstico del S.G. de SST de la ISO 45001:2018 para un Laboratorio Clínico | Norma ISO 45001:2018, estrategias del plan de acción para las No Conformidades | Revisión documental, lista de verificación, cumplimiento técnico legal. | <ul style="list-style-type: none"> Investigación bibliográfica y de campo in situ. Auditoria a la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional | El Laboratorio Clínico tiene un cumplimiento del 75% del S.G. de SST de ISO 45001:2018 | <ul style="list-style-type: none"> Lista de verificación de ISO 45001:2018. Utilitarios informáticos (Microsoft Office) | Revisión bibliográfica de la organización del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Estrategias de cumplimiento a las No Conformidades evidenciadas en el diagnóstico del S.G. de SST. |

Fuente: Grace Navarro

CONCLUSIONES

- La revisión bibliográfica nos presenta un ordenamiento de los sistemas de gestión en base a cumplimiento de requisitos, para el diagnóstico del S.G. de SST se toma de referencia la estructura de alto nivel de la ISO 45001:2018, esta genera un cumplimiento de 10 puntos, de los cuales 7 puntos evidencian requisitos a ser evaluados y se detalla en el estudio.
- El S.G. de SST de la ISO 45001:2018 tiene un cumplimiento del 75% evidenciada en la evaluación establecida en el Laboratorio Clínico.
- Se desarrollo una propuesta preliminar con estrategias de cumplimiento a las No Conformidades evaluadas en el diagnóstico.
- El diagnóstico del Laboratorio Clínico generó un cumplimiento alto de acuerdo con la evaluación de sus requisitos avalados por los expertos técnicos de la organización, es importante señalar que la organización había implementado un S.G. basado en la norma OHSAS 18001;2017 y sus incumplimientos se basan en la transición a la ISO 45001:2018.

RECOMENDACIONES

- Revisar el capítulo de la explicación del aporte del estudio donde se genera la propuesta preliminar para cada punto de la norma en base al cumplimiento del S.G. de SST de la ISO 45001:2018.
- En base al diagnóstico del sistema se evidencio un cumplimiento del 75%, se sugiere aplicar las estrategias cumplimiento de los requisitos evidenciados como No Conformes para mejorar el S.G de SST de la ISO 45001:2018.
- Se recomienda aplicar la propuesta preliminar con las estrategias de cumplimiento para las No Conformidades evidenciadas en el diagnóstico del S.G. de SST.
- Subsanaos los planes de acción de los requisitos de No Conformidad se recomienda la certificación del S.G. de SST de la ISO 45001;2018, esto a fin de demostrar que la organización vela por la seguridad y salud de sus trabajadores y ser parte de la Responsabilidad Social Corporativa.
- Se recomienda establecer un plan de auditoria con frecuencias determinadas para los 7 puntos de la ISO 45001:2018 que establece cumplimientos de requisitos a fin de mejorar continuamente el S.G. de SST.

BIBLIOGRAFÍA

Cortés. 3ra Edición. Seguridad e Higiene del Trabajo.

Bustos, F. (2020). Diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ISO 45001 para el multicentro la plazuela H.P. en la ciudad de Cartagena. Cartagena de Indias.

Contreras, S., & Cienfuegos, S. (2018). Guía para la aplicación de ISO 45001:2018. España: AENOR Ediciones.

Hidalgo. (2019). Diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la implementación de la NC ISO 45001:2018 en el centro de proyectos e ingeniería.

Guía práctica ISO 45001. ISO Tools.

Pozo, P. (2023) Diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la norma ISO 45001: De la Empresa EMPAQPLAST. Quito

ANEXOS

ANEXO 1

LISTA DE VERIFICACIÓN

| LISTA DE VERIFICACIÓN - REQUISITOS NORMA ISO 45001:2018 | | | | | |
|--|-----------|---------------|----------|----------|-------------|
| REQUISITOS DE LA NORMA | HALLAZGOS | CLASIFICACIÓN | | | |
| | | Obs. | NC Menor | NC Mayor | Conformidad |
| 4 Contexto de la organización | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 4.1 Comprensión de la organización y de su contexto | | | | | |
| La organización debe determinar las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y que afectan a su capacidad para lograr los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST. | | | | X | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas | | | | | |
| La organización debe determinar: | | | | | |
| a) las otras partes interesadas, además de sus trabajadores, que son pertinentes al sistema de gestión de la SST; | | | | X | |
| b) las necesidades y expectativas (es decir, los requisitos) pertinentes de los trabajadores y de otras partes interesadas; | | | | X | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|
| c) cuáles de estas necesidades y expectativas son o podrían convertirse en requisitos legales aplicables y otros requisitos. | | | | X | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 4.3 Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST | | | | | |
| La organización debe determinar los límites y la aplicabilidad del sistema de gestión de la SST para establecer su alcance. | | | | X | |
| Cuando se determina este alcance, la organización debe: | | | | | |
| a) considerar las cuestiones externas e internas indicadas en el apartado 4.1; | | | | | X |
| b) tener en cuenta los requisitos indicados en el apartado 4.2; | | | | | X |
| c) tener en cuenta las actividades relacionadas con el trabajo desempeñadas. | | | | | X |
| El sistema de gestión de la SST debe incluir las actividades, los productos y los servicios dentro del control o la influencia de la organización que pueden tener un impacto en el desempeño de la SST de la organización. | | | | | X |
| El alcance debe estar disponible como información documentada. | | | | | X |
| 45001:2018 | | | | | |
| 4.4 Sistema de gestión de la SST | | | | | |
| La organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la SST, | | | | | X |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los requisitos de este documento. | | | | | |
| 5 Liderazgo y participación de los trabajadores | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 5.1 Liderazgo y compromiso | | | | | |
| La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST: | | | | | |
| a) tomando la responsabilidad y la rendición de cuentas globales para la prevención de los daños y/o deterioro de la salud, así como de la provisión de lugares de trabajo y actividades seguros y saludables; | | | | X | |
| b) asegurándose de que se establezcan la política de SST y los objetivos de SST y que éstos sean compatibles con la dirección estratégica de la organización; | | | | | X |
| c) asegurándose de la integración de los procesos y los requisitos del sistema de gestión de la SST en los procesos de negocio de la organización; | | | | X | |
| d) asegurándose de que los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la SST estén disponibles; | | | | | X |
| e) comunicando la importancia de una gestión de la SST eficaz y conforme con los requisitos del sistema de gestión de la SST; | | | | X | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|
| f) asegurándose de que el sistema de gestión de la SST logre los resultados previstos; | | | | X | |
| g) dirigiendo y apoyando a las personas, para contribuir a la eficacia del sistema de gestión de la SST; | | | | | X |
| h) asegurando y promoviendo la mejora; | | | | | X |
| i) apoyando otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo aplicado a sus áreas de responsabilidad; | | | | | X |
| j) desarrollando, liderando y promoviendo una cultura en la organización que apoye los resultados previstos del sistema de gestión de la SST; | | | | X | |
| k) protegiendo a los trabajadores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y oportunidades; | | | | | X |
| l) asegurándose de que la organización establezca e implemente uno o varios procesos para la consulta y la participación de los trabajadores (véase 5.4); | | | | | X |
| m) considerando la necesidad de establecer comunidades de seguridad y salud junto con proporcionar apoyo para su funcionamiento. | | | | | X |
| NOTA En este documento se puede interpretar el término “negocio” en su sentido más amplio para referirse a aquellas actividades que son esenciales para la existencia de la organización. | | | | | |

45001:2018

| 5.2 Política de la SST | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| La alta dirección debe establecer, implementar y mantener una política de la que: | | | | | |
| a) incluya un compromiso de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de daños y/o deterioro de la salud relacionados con el trabajo que sea apropiado al propósito, el tamaño y el contexto de la organización y a la naturaleza específica de sus riesgos para la SST y sus oportunidades para la SST; | | | | | X |
| b) proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de SST; | | | | | X |
| c) incluya un compromiso de cumplir los requisitos legales y otros requisitos; | | | | | X |
| d) incluya un compromiso de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST (véase 8.1.2); | | | | | X |
| e) incluya un compromiso de mejora continua del sistema de gestión de la SST; | | | | | X |
| f) incluya un compromiso para la consulta y la participación de los trabajadores, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores. | | | | | X |
| La política de SST debe: | | | | | |
| – estar disponible como información documentada; | | | | | X |
| – comunicarse dentro de la organización; | | | | | X |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| – estar disponible para las partes interesadas, según corresponda; | | | X | |
| – ser pertinente y apropiada. | | | | X |
| 45001:2018 | | | | |
| 5.3 Roles, responsabilidades, rendiciones de cuentas y autoridades en la organización | | | | |
| La alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes dentro del sistema de gestión de la SST se asignen y comuniquen a todos los niveles dentro de la organización, y se mantengan como información documentada. Los trabajadores en cada nivel de la organización deben asumir la responsabilidad por aquellos aspectos del sistema de gestión de la SST sobre los que tengan control. | | | | X |
| NOTA Mientras que la responsabilidad y la autoridad se pueden asignar, en última instancia, la alta dirección sigue siendo responsable del funcionamiento del sistema de gestión de la SST. | | | | |
| La alta dirección debe asignar la responsabilidad y autoridad para: | | | | |
| a) asegurarse de que el sistema de gestión de la SST es conforme con los requisitos de este documento | | | | X |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| b) informar a la alta dirección sobre el desempeño del sistema de gestión de la SST. | | | | | X |
| 45001:2018 | | | | | |
| 5.4 Consulta y participación de los trabajadores | | | | | |
| La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procesos para la consulta y la participación de los trabajadores a todos los niveles y funciones aplicables, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores en el desarrollo, la planificación, la implementación, la evaluación del desempeño y las acciones para la mejora del sistema de gestión de la SST. | | | | X | |
| La organización debe: | | | | | |
| a) proporcionar los mecanismos, el tiempo, la formación y los recursos necesarios para la consulta y la participación; | | | | X | |
| NOTA 1 La representación de los trabajadores puede ser un mecanismo para la consulta y la participación. | | | | | |
| b) proporcionar el acceso oportuno a información clara, comprensible y pertinente sobre el sistema de gestión de la SST; | | | | X | |
| c) determinar y eliminar los obstáculos o barreras a la participación y minimizar aquellas que no puedan eliminarse; | | | | X | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| <p>NOTA 2 Los obstáculos y barreras pueden incluir fallar en la respuesta a los elementos de entrada o sugerencias de los trabajadores, a las barreras de idioma o de alfabetización, las represalias o amenazas de represalias y las políticas o prácticas que desalientan o penalizan la participación del trabajador.</p> | | | | | |
| d) enfatizar la consulta de los trabajadores no directivos en lo siguiente: | | | | | |
| 1) determinación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas (véase 4.2); | | | | X | |
| 2) establecimiento de la política de SST (véase 5.2); | | | | X | |
| 3) asignación de roles, responsabilidades y autoridades de la organización según sea aplicable | | | | X | |
| (véase 5.3); | | | | | |
| 4) determinación cómo cumplir los requisitos legales y otros requisitos (véase 6.1.3); | | | | X | |
| 5) establecimiento de los objetivos de la SST y planificación para lograrlos (véase 6.2); | | | | X | |
| 6) determinación de los controles aplicables para la contratación externa, las adquisiciones y los contratistas (véase 8.1.4, 8.1.5 y 8.1.6); | | | | X | |
| 7) determinación a qué se necesita realizar un seguimiento, medición y evaluación (véase 9.1.1); | | | | X | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| 8) planificación, establecimiento, implementación y mantenimiento de uno o varios programas de auditoría (véase 9.2.2); | | | | X | |
| 9) establecimiento de un proceso de mejora continua (véase 10.2.2). | | | | X | |
| e) enfatizar la participación de los trabajadores no directivos en lo siguiente: | | | | | |
| 1) determinación de los mecanismos para su consulta y participación; | | | | X | |
| 2) identificación de los peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades (véase 6.1.1 y 6.1.2); | | | | X | |
| 3) acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST (véase 6.1.4); | | | | X | |
| 4) identificación de los requisitos de competencias, las necesidades de formación, la formación y la evaluación de la formación (véase 7.2); | | | | X | |
| 5) determinación de la información que se necesita comunicar y cómo debe comunicarse (véase 7.4) | | | | X | |
| 6) determinación de medidas de control y su implementación y uso eficaces (véanse 8.1, 8.1.3 y 8.2) | | | | X | |
| 7) investigación de los incidentes y no conformidades y determinación de las acciones correctivas (véase 10.1). | | | | X | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|
| <p>NOTA 3 Esta referencia a enfatizar la consulta y la participación de los trabajadores no directivos pretende aplicarse a las personas que llevan a cabo actividades de trabajo, pero no pretende excluir, por ejemplo, a los directivos que sufren un impacto por actividades de trabajo o por otros factores de la organización.</p> | | | | | |
| <p>NOTA 4 Se reconoce que la provisión de formación sin coste para los trabajadores y la provisión de formación durante las horas de trabajo, cuando sea posible, puede eliminar barreras significativas para la participación de los trabajadores.</p> | | | | | |
| 6 Planificación | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades | | | | | |
| 6.1.1 Generalidades | | | | | |
| <p>Al planificar el sistema de gestión de la SST, la organización debe considerar las cuestiones referidas en el apartado 4.1 (contexto), los requisitos referidos en el apartado 4.2 (partes interesadas) y 4.3 (el alcance de su sistema de gestión de la SST) y determinar los riesgos y oportunidades que es necesario abordar con el fin de:</p> | | | | X | |
| <p>a) asegurar que el sistema de gestión de la SST pueda lograr sus resultados previstos;</p> | | | | X | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|
| b) prevenir o reducir efectos no deseados; | | | | X | |
| c) lograr la mejora continua. | | | | X | |
| Al abordar los “riesgos y oportunidades”, la organización debe tener en cuenta los riesgos para la SST, las oportunidades para la SST y otros riesgos y oportunidades del sistema de gestión de la SST. | | | | | |
| Al determinar los riesgos y oportunidades que es necesario abordar, la organización debe tener en cuenta: | | | | | |
| – los peligros, los riesgos y la oportunidades; | | | | X | |
| – los requisitos legales y otros requisitos (véase 6.1.3); | | | | X | |
| – los riesgos (véase 6.1.2.2) y oportunidades (véase 6.1.2.3) relacionados con la operación del sistema de gestión de la SST que puedan afectar al logro de los resultados previstos. | | | | X | |
| La organización, en sus procesos de planificación, debe evaluar los riesgos e identificar las oportunidades que son pertinentes para el resultado previsto del sistema de gestión de la SST asociados con los cambios en la organización, sus procesos, o el sistema de gestión de la SST. En el caso de cambios planificados, permanentes o temporales, esta evaluación debe emprenderse antes de que el cambio se implemente (véase 8.1.3). | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| La organización debe mantener información documentada de: sus riesgos para la SST y oportunidades para la SST; los procesos y acciones necesarios para identificar y abordar sus riesgos y oportunidades (véase desde 6.1.2 hasta 6.1.4), en la medida en que sea necesario para tener la confianza de que se llevan a cabo según lo planificado. | | | | | |
| 6.1.2 Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y las oportunidades | | | | | |
| 6.1.2.1 Identificación de peligros | | | | | |
| La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procesos para la identificación de los peligros que sea continua y proactiva. Los procesos deben tener en cuenta, pero no limitarse a ello: | | | | | |
| a) incidentes pasados pertinentes, internos o externos a la organización, incluyendo emergencias, y sus causas | | | | | X |
| b) cómo se organiza el trabajo, factores sociales (incluyendo la carga de trabajo, horas de trabajo, victimización, acoso e intimidación), liderazgo y la cultura de la organización; | | | | | X |
| c) las actividades rutinarias y no rutinarias y las situaciones, incluyendo la consideración de: | | | | | X |
| 1) la infraestructura, los equipos, los materiales, las sustancias y las condiciones físicas del lugar | | | | | X |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| de trabajo; | | | | | |
| 2) el diseño, investigación, desarrollo, pruebas, producción, montaje, construcción, prestación | | | | | X |
| del servicio, mantenimiento o disposición final del producto y del servicio; | | | | | |
| 3) los factores humanos; | | | | | X |
| 4) cómo se realiza el trabajo realmente; | | | | | X |
| d) las situaciones de emergencia; | | | | | X |
| e) las personas, incluyendo la consideración de: | | | | | |
| 1) aquellas con acceso al lugar de trabajo y sus actividades, incluyendo trabajadores, contratistas, visitantes y otras personas; | | | | | X |
| 2) aquellas en las inmediaciones del lugar de trabajo que pueden verse afectadas por las actividades de la organización; | | | | | X |
| 3) trabajadores en una ubicación que no está bajo el control directo de la organización; | | | | | X |
| f) otras cuestiones, incluyendo la consideración de: | | | | | |
| 1) el diseño de las áreas de trabajo, los procesos, las instalaciones, la maquinaria/equipo, los procedimientos operativos y la organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las necesidades y capacidades de los trabajadores involucrados; | | | | | X |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| 2) situaciones que ocurren en las inmediaciones del lugar de trabajo causadas por actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la organización; | | | | | X |
| 3) situaciones no controladas por la organización y que ocurren en las inmediaciones del lugar de trabajo que pueden causar daños y/o deterioro de la salud a personas en el lugar de trabajo; | | | | | X |
| g) cambios reales o propuestos en la organización, sus operaciones, procesos, actividades y su sistema de gestión de la SST (véase 8.1.3); | | | | | X |
| h) cambios en el conocimiento de los peligros, y en la información acerca de ellos. | | | | | X |
| 6.1.2.2 Evaluación de los riesgos para la SST y otros riesgos para el sistema de gestión de la SST | | | | | |
| La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procesos para: | | | | | |
| a) evaluar los riesgos para la SST a partir de los peligros identificados, teniendo en cuenta los requisitos legales y otros requisitos y la eficacia de los controles existentes; | | | | | X |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| b) identificar y evaluar los riesgos relacionados con el establecimiento, implementación, operación y mantenimiento del sistema de gestión de la SST que pueden ocurrir a partir de las cuestiones identificadas en el apartado 4.1 y de las necesidades y expectativas identificadas en el apartado 4.2. | | | | | X |
| Las metodologías y criterios de la organización para la evaluación de los riesgos para la SST deben definirse con respecto al alcance, naturaleza y momento en el tiempo, para asegurarse de que son más proactivas que reactivas y deben utilizarse de un modo sistemático. Estas metodologías y criterios deben mantenerse y conservarse como información documentada. | | | | | X |
| 6.1.2.3 Identificación de las oportunidades para la SST y otras oportunidades | | | | | |
| La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procesos para evaluar: | | | | X | |
| a) las oportunidades de mejorar el desempeño de la SST teniendo en cuenta: | | | | X | |
| 1) las oportunidades para adaptar el trabajo, la organización del trabajo y el ambiente de trabajo | | | | X | |
| a los trabajadores; | | | | | |
| 2) las oportunidades de eliminar o reducir los riesgos para la SST; | | | | X | |
| 3) los cambios planificados en la | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|
| organización, sus políticas, sus procesos o sus actividades; | | | | | |
| b) las oportunidades de mejora del sistema de gestión de la SST. | | | | X | |
| NOTA Los riesgos y las oportunidades para la SST pueden dar como resultado riesgos y oportunidades para la organización. | | | | | |
| 6.1.3 Determinación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos | | | | | |
| La organización debe establecer, implementar y mantener un o varios procesos para: | | | | | |
| a) determinar y tener acceso a los requisitos legales actualizados y otros requisitos que sean aplicables a sus peligros, sus riesgos para la SST y su sistema de gestión de la SST; | | | | X | |
| b) determinar cómo aplican esos requisitos legales y otros requisitos a la organización y qué es necesario comunicar; | | | | X | |
| c) tener en cuenta estos requisitos legales y otros requisitos al establecer, implementar, mantener y mejorar de manera continua su sistema de gestión de la SST. | | | | X | |
| La organización debe mantener y conservar información documentada sobre sus requisitos legales y otros requisitos y debe asegurarse de que se actualiza para reflejar cualquier cambio. | | | | X | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| NOTA Los requisitos legales y otros requisitos pueden dar como resultado riesgos y oportunidades para la organización. | | | | | |
| 6.1.4 Planificación de acciones | | | | | |
| La organización debe planificar: | | | | | |
| a) las acciones para: | | | | | |
| 1) abordar estos riesgos y oportunidades (véanse 6.1.2.2 y 6.1.2.3); | | | | X | |
| 2) abordar los requisitos legales y otros requisitos (véase 6.1.3); | | | | X | |
| 3) prepararse para las situaciones de emergencia, y responder a ellas (véase 8.2); | | | | X | |
| b) la manera de: | | | | | |
| 1) integrar e implementar las acciones en sus procesos del sistema de gestión de la SST o en otros procesos de negocio; | | | | X | |
| 2) evaluar la eficacia de estas acciones. | | | | X | |
| La organización debe tener en cuenta las prioridades de los controles (véase 8.1.2) y los resultados del sistema de gestión de la SST cuando planifique la toma de acciones. | | | | X | |
| Al planificar sus acciones la organización debe considerar las mejores prácticas, las opciones tecnológicas, financieras, operacionales y los requisitos del negocio. | | | | X | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 6.2 Objetivos de SST y planificación para lograrlos | | | | | |
| 6.2.1 Objetivos de SST | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| La organización debe establecer objetivos de SST para las funciones y niveles pertinentes para mantener y mejorar el sistema de gestión de la SST y para alcanzar la mejora continua del desempeño de la SST (véase 10.2). | | | | | |
| Los objetivos de SST deben: | | | | | |
| a) ser coherentes con la política de SST; | | | | | X |
| b) ser medibles (si es posible) o ser susceptible de evaluación del desempeño; | | | | | X |
| c) tener en cuenta los requisitos legales y otros requisitos; | | | | | X |
| d) tener en cuenta los resultados de la evaluación de los riesgos y las oportunidades (véanse 6.1.2.2 y 6.1.2.3 | | | | | X |
| e) tener en cuenta los resultados de la consulta con los trabajadores (véase 5.4), y cuando existan, con los representantes de los trabajadores; | | | | | X |
| f) ser objeto de seguimiento; | | | | | X |
| g) comunicarse; | | | | | X |
| h) actualizarse, según corresponda. | | | | | X |
| 6.2.2 Planificación para lograr los objetivos de SST | | | | | |
| Al planificar cómo lograr sus objetivos de SST, la organización debe determinar: | | | | | |
| a) qué se va a hacer; | | | | | X |
| b) qué recursos se requerirán; | | | | | X |
| c) quién será responsable; | | | | | X |
| d) cuándo se finalizará; | | | | | X |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| e) cómo se evaluarán los resultados, incluyendo los indicadores para el seguimiento del proceso en el logro de sus objetivos de SST medibles; | | | | | X |
| f) cómo se integrarán las acciones para lograr los objetivos de SST en los procesos de negocio de la organización; | | | | | X |
| La organización debe mantener y conservar información documentada sobre los objetivos de SST y los planes para lograrlos. | | | | | X |
| 7 Apoyo | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 7.1 Recursos | | | | | |
| La organización debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la SST. | | | | | X |
| 45001:2018 | | | | | |
| 7.2 Competencia | | | | | |
| La organización debe: | | | | | |
| a) determinar la competencia necesaria de los trabajadores que afecta o puede afectar a su desempeño de la SST; | | | | | X |
| b) asegurarse de que los trabajadores sean competentes (incluyendo la capacidad de identificar peligros), basándose en la educación, formación o experiencia apropiadas; | | | | | X |
| c) cuando sea aplicable, tomar acciones para adquirir y mantener la competencia necesaria y evaluar la | | | | | X |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| eficacia de las acciones tomadas; | | | | | |
| d) conservar la información documentada apropiada, como evidencia de la competencia. | | | | | X |
| NOTA Las acciones aplicables pueden incluir, por ejemplo, la formación, la tutoría o la reasignación de las personas empleadas actualmente; o la contratación de personas competentes | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 7.3 Toma de conciencia | | | | | |
| Los trabajadores deben tomar conciencia de: | | | | | |
| a) la política de la SST y los objetivos de SST; | | | | | X |
| b) su contribución a la eficacia del sistema de gestión de la SST, incluidos los beneficios de una mejora del desempeño de la SST; | | | | | X |
| c) las implicaciones y las posibles consecuencias de no cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST; | | | | | X |
| d) incidentes, y los resultados de su investigación, que sean pertinentes para ellos; | | | | | X |
| e) peligros, riesgos para la SST y las acciones determinadas, que sean pertinentes para ellos; | | | | | X |
| f) acuerdos que proporcionan a los trabajadores la capacidad de alejarse de situaciones de trabajo que crean que presentan un peligro inminente y serio para su vida o su salud, así como proteger- les de las | | | | | X |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| consecuencias indebidas de hacerlo. | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 7.4 Comunicación | | | | | |
| 7.4.1 Generalidades | | | | | |
| La organización debe establecer, implementar y mantener los procesos necesarios para las comunicaciones internas y externas pertinentes al sistema de gestión de la SST, incluyendo la determinación de: | | | | | |
| a) sobre qué comunicar; | | | | | X |
| b) cuándo comunicar; | | | | | X |
| c) a quién comunicar: | | | | | X |
| 1) internamente entre los diversos niveles y funciones de la organización; | | | | | X |
| 2) entre contratistas y visitantes al lugar de trabajo; | | | | | X |
| 3) entre otras partes interesadas; | | | | | X |
| d) cómo comunicar. | | | | | X |
| La organización debe tener en cuenta aspectos de diversidad (por ejemplo, género, idioma, cultura, alfabetización, discapacidad), al considerar sus necesidades de comunicación. | | | | | X |
| La organización debe asegurarse de que se consideran las opiniones de partes interesadas externas al establecer sus procesos de comunicación. | | | | | X |
| Al establecer sus procesos de comunicación, la organización debe: | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| – tener en cuenta sus requisitos legales y otros requisitos; | | | | | X |
| – asegurarse de que la información de SST a comunicar es coherente con la información generada dentro del sistema de gestión de la SST, y es creíble. | | | | | X |
| La organización debe responder a las comunicaciones pertinentes sobre su sistema de gestión de la SST. | | | | | X |
| La organización debe conservar la información documentada como evidencia de sus comunicaciones, según sea apropiado. | | | | | X |
| 7.4.2 Comunicación interna | | | | | |
| La organización debe: | | | | | |
| a) comunicar internamente la información pertinente para el sistema de gestión de la SST entre los diversos niveles y funciones de la organización, incluyendo los cambios en el sistema de gestión de la SST, según sea apropiado; | | | | | X |
| b) asegurarse de que sus procesos de comunicación permiten a los trabajadores contribuir a la mejora continua | | | | | X |
| 7.4.3 Comunicación externa | | | | | |
| La organización debe comunicar externamente la información pertinente para el sistema de gestión de la SST, según se establece en los procesos de comunicación de la organización y según | | | | | X |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| requieran sus requisitos legales y otros requisitos. | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 7.5 Información documentada | | | | | |
| 7.5.1 Generalidades | | | | | |
| El sistema de gestión de la SST de la organización debe incluir: | | | | | |
| a) la información documentada requerida por este documento; | | | | | X |
| b) la información documentada que la organización determina como necesaria para la eficacia del sistema de gestión de la SST; | | | | | X |
| c) la información documentada requerida por los requisitos legales y otros requisitos. | | | | | X |
| NOTA La extensión de la información documentada para un sistema de gestión de la SST puede variar de una organización a otra, debido a: | | | | | |
| – el tamaño de la organización y su tipo de actividades, procesos, productos y servicios; | | | | | X |
| – la necesidad de demostrar el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos; | | | | | X |
| – la complejidad de los procesos y sus interacciones; | | | | | X |
| – la competencia de los trabajadores. | | | | | X |
| 7.5.2 Creación y actualización | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| Al crear y actualizar la información documentada, la organización debe asegurarse de que lo siguiente sea apropiado: | | | | | |
| a) la identificación y descripción (por ejemplo, título, fecha, autor o número de referencia); | | | | | X |
| b) el formato (por ejemplo, idioma, versión del software, gráficos) y los medios de soporte (por ejemplo, papel, electrónico); | | | | | X |
| c) la revisión y aprobación con respecto a la idoneidad y adecuación. | | | | | X |
| 7.5.3 Control de la Información documentada | | | | | |
| La información documentada requerida por el sistema de gestión de la SST y por este documento se debe controlar para asegurarse de que: | | | | | |
| a) esté disponible y sea idónea para su uso, dónde y cuándo se necesite; | | | | | X |
| b) esté protegida adecuadamente (por ejemplo, contra pérdida de la confidencialidad, uso inadecuado, o pérdida de integridad). | | | | | X |
| Para el control de la información documentada, la organización debe abordar las siguientes actividades, según corresponda: | | | | | |
| – distribución, acceso, recuperación y uso; | | | | | X |
| – almacenamiento y preservación, incluida la preservación de la legibilidad; | | | | | X |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| – control de cambios (por ejemplo, control de versión); | | | | | X |
| – conservación y disposición final; | | | | | X |
| La información documentada de origen externo que la organización determina como necesaria para la planificación y operación del sistema de gestión de la SST se debe identificar, según sea apropiado y controlar. | | | | | X |
| NOTA 1 El acceso puede implicar una decisión en relación al permiso solamente para consultar la información documentada, o al permiso y a la autoridad para consultar y modificar la información documentada. | | | | | |
| NOTA 2 El acceso a la información documentada pertinente incluye el acceso por parte de los trabajadores, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores. | | | | | |
| 8 Operación | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 8.1 Planificación y control operacional | | | | | |
| 8.1.1 Generalidades | | | | | |
| La organización debe planificar, implementar, controlar y mantener los procesos necesarios para cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST y para implementar las acciones determinadas en el capítulo 6 mediante: | | | | | |
| a) el establecimiento de criterios para los procesos; | | | | | X |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| b) la implementación del control de los procesos de acuerdo con los criterios; | | | | | X |
| c) el mantenimiento y la conservación de información documentada en la medida necesaria para confiar en que los procesos se han llevado a cabo según lo planificado; | | | | | X |
| d) la adaptación del trabajo a los trabajadores. | | | | | X |
| En lugares de trabajo con múltiples empleadores, la organización debe coordinar las partes pertinentes del sistema de gestión de la SST con las otras organizaciones. | | | | | |
| 8.1.2 Eliminar peligros y reducir los riesgos para la SST | | | | | |
| La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST utilizando la siguiente jerarquía de los controles: | | | | | |
| a) eliminar el peligro; | | | | | X |
| b) sustituir con materiales, procesos, operaciones o equipos menos peligrosos; | | | | | X |
| c) utilizar controles de ingeniería y/o reorganización del trabajo; | | | | | X |
| d) utilizar controles administrativos, incluyendo la formación; | | | | | X |
| e) utilizar equipos de protección individual adecuados. | | | | | X |
| NOTA 1 En muchos países, los requisitos legales y otros requisitos incluyen el requisito de que los equipos | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| de protección individual se proporcionen sin coste para los trabajadores. | | | | | |
| 8.1.3 Gestión del cambio | | | | | |
| La organización debe establecer uno o varios procesos para la implementación y el control de los cambios planificados temporales y permanentes que tienen un impacto en el desempeño de la SST, incluyendo: | | | | | |
| a) los nuevos productos, servicios y procesos o los cambios en ellos, incluyendo: | | | | | |
| – las condiciones de trabajo; | | | | | X |
| – las ubicaciones de los lugares de trabajo y sus alrededores; | | | | | X |
| – los equipos; | | | | | X |
| – la organización del trabajo; | | | | | X |
| – la fuerza de trabajo; | | | | | X |
| b) cambios en los requisitos legales y otros requisitos; | | | | | X |
| c) cambios en los conocimientos o la información sobre peligros y riesgos para la SST relacionados; | | | | | X |
| d) desarrollos en conocimiento y tecnología. | | | | | X |
| La organización debe revisar las consecuencias de los cambios no previstos, tomando acciones para mitigar cualquier efecto adverso, cuando sea necesario. | | | | | X |
| NOTA Los cambios pueden dar como resultado | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| oportunidades potenciales para la SST. | | | | | |
| 8.1.4 Contratación externa | | | | | |
| La organización debe asegurarse de que los procesos contratados externamente estén controlados. El tipo y el grado de control a aplicar a estos procesos deben definirse dentro del sistema de gestión de la SST. | | | | | X |
| NOTA La consulta con proveedores externos puede ayudar a una organización a abordar cualquier impacto que la contratación externa tenga sobre su desempeño de la SST. | | | | | |
| 8.1.5 Compras | | | | | |
| La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procesos para controlar la compra de productos y servicios de forma que se asegure su conformidad con su sistema de gestión de la SST. | | | | | X |
| 8.1.6 Contratistas | | | | | |
| La organización debe establecer uno o varios procesos, en coordinación con sus contratistas, para identificar los peligros y para evaluar y controlar los riesgos para la SST, que surjan de: | | | | | |
| a) las actividades y operaciones de los contratistas que tienen un impacto en la organización; | | | | | X |
| b) las actividades y operaciones de la organización que tienen un | | | | | X |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| impacto en los trabajadores de los contratistas | | | | | |
| c) las actividades y operaciones de los contratistas que tienen un impacto en otras partes interesadas en el lugar de trabajo; | | | | | X |
| La organización debe establecer y mantener uno o varios procesos para asegurarse de que los contratistas y sus trabajadores cumplen los requisitos del sistema de gestión de la SST de la organización. Estos procesos deben definir y aplicar los criterios de la seguridad y salud en el trabajo para la selección de contratistas. | | | | | X |
| NOTA Puede ser útil incluir los criterios de la seguridad y salud en el trabajo para la selección de los contratistas en los documentos contractuales. | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 8.2 Preparación y respuesta ante emergencias | | | | | |
| La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procesos necesarios para prepararse y para responder ante situaciones de emergencia potenciales, según se identifica en el apartado 6.1.2.1, incluyendo: | | | | | |
| a) el establecimiento de una respuesta planificada a las situaciones de emergencia, incluyendo la | | | | | X |
| provisión de primeros auxilios; | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| b) las pruebas periódicas y el ejercicio de la capacidad de respuesta planificada; | | | | | X |
| c) la evaluación del desempeño y, cuando sea necesario, la revisión de la respuesta planificada, incluso después de las pruebas y en particular después de que ocurran situaciones de emergencia; | | | | | X |
| d) la comunicación y provisión de la información pertinente a todos los sobre sus deberes y responsabilidades | | | | | X |
| e) la provisión de formación para la respuesta planificada; | | | | | X |
| f) la comunicación de la información pertinente a los contratistas, visitantes, servicios de respuesta ante emergencias, autoridades gubernamentales, y, cuando sea apropiado, a la comunidad local; | | | | | X |
| g) teniendo en cuenta las necesidades y capacidades de todas las partes interesadas pertinentes y asegurándose de su implicación, según sea apropiado, en el desarrollo de la respuesta planificada. | | | | | X |
| La organización debe mantener y conservar información documentada sobre los procesos y sobre los planes para responder a situaciones de emergencia potenciales. | | | | | X |
| 9 Evaluación del desempeño | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|
| 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño | | | | | |
| 9.1.1 Generalidades | | | | | |
| La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procesos para el seguimiento, la medición y la evaluación del desempeño. | | | | | |
| La organización debe determinar: | | | | | |
| a) a qué es necesario hacer seguimiento y qué es necesario medir, incluyendo: | | | | | X |
| 1) la medida en que se cumplen los requisitos legales y otros requisitos; | | | | | X |
| 2) sus actividades y operaciones relacionadas con los peligros, los riesgos y las oportunidades identificados; | | | | X | |
| 3) el progreso en el logro de los objetivos los objetivos de SST de la organización; | | | | | X |
| 4) la eficacia de los controles operacionales y de otros controles; | | | | | X |
| b) los métodos para el seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño, según sea aplicable, para asegurar resultados válidos; | | | | | X |
| c) los criterios frente a los que la organización evaluará su desempeño de la SST; | | | | | X |
| d) cuándo se debe realizar el seguimiento y la medición; | | | | | X |
| e) cuándo se deben analizar, evaluar y comunicar los resultados del seguimiento y la medición. | | | | | X |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| La organización debe evaluar el desempeño de la SST, y determinar la eficacia del sistema de gestión de la SST. | | | | | X |
| La organización debe asegurarse, según sea aplicable, de que el equipo de seguimiento y medición se calibra o se verifica y se utiliza y mantiene según sea apropiado. | | | | | X |
| NOTA Puede haber requisitos legales u otros requisitos (por ejemplo, normas nacionales o internacionales) relativos a la calibración o verificación del equipo de seguimiento y medición. | | | | | |
| La organización debe conservar la información documentada adecuada: | | | | | |
| – como evidencia de los resultados del seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño | | | | | X |
| – sobre el mantenimiento, calibración o verificación de la medición del equipo. | | | | | X |
| 9.1.2 Evaluación del cumplimiento | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |
| La organización debe planificar, implementar y mantener uno o varios procesos para evaluar el cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos (véase 6.1.3). | | | | | |
| La organización debe: | | | | | |
| a) determinar la frecuencia y los métodos para la evaluación del cumplimiento; evaluar el cumplimiento; | | | | | X |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| b) tomar acciones si es necesario (véase 10.1); | | | | | X |
| c) mantener el conocimiento y la comprensión de su estado de cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos; | | | | | X |
| d) mantener la información documentada de los resultados de la evaluación del cumplimiento. | | | | | X |
| 9.2 Auditoría interna | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 9.2.1 Generalidades | | | | | |
| La organización debe llevar a cabo auditorías internas a intervalos planificados, para proporcionar información acerca de si el sistema de gestión de la SST: | | | | | X |
| a) es conforme con: | | | | | |
| 1) los requisitos propios de la organización para su sistema de gestión de la SST, incluyendo la política de la SST y los objetivos de la SST; | | | | | X |
| 2) los requisitos de este documento; | | | | | X |
| b) se implementa y mantiene eficazmente. | | | | | X |
| 9.2.2 Programa de auditoría interna | | | | | |
| La organización debe: | | | | | |
| a) planificar, establecer, implementar y mantener uno o varios programas de auditoría que incluyan la frecuencia, los métodos, las responsabilidades, la consulta, los requisitos de planificación, y la elaboración de informes, que deben tener en consideración la importancia de los procesos | | | | | X |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| involucrados y los resultados de las auditorías previas; | | | | | |
| b) definir los criterios de la auditoría y el alcance para cada auditoría; | | | | | X |
| c) seleccionar auditores competentes y llevar a cabo auditorías para asegurarse de la objetividad y la imparcialidad del proceso de auditoría; | | | | | X |
| d) asegurarse de que los resultados de las auditorías se informan a la dirección pertinente; asegurarse de se informa de los hallazgos de la auditoría pertinentes a los trabajadores, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores, y a otras partes interesadas pertinentes; | | | | | X |
| e) tomar acciones para tratar las no conformidades y mejorar de manera continua su desempeño de la SST (véase el capítulo 10); | | | | | X |
| f) conservar información documentada como evidencia de la implementación del programa de auditoría y de los resultados de las auditorías. | | | | | X |
| NOTA Para más información sobre auditorías, consultar la Norma ISO 19011 Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión | | | | | |
| 9.3 Revisión por la dirección | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| La alta dirección debe revisar el sistema de gestión de la SST de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su idoneidad, adecuación y eficacia continuas. | | | | | |
| La revisión por la dirección debe considerar: | | | | | |
| a) el estado de las acciones de las revisiones por la dirección previas; | | | | X | |
| b) los cambios en las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión de la SST, incluyendo: | | | | X | |
| 1) las necesidades y expectativas de las partes interesadas; | | | | X | |
| 2) requisitos legales aplicables y otros requisitos; | | | | X | |
| 3) los riesgos y las oportunidades de la organización; | | | | X | |
| c) la medida en que se han cumplido la política de la SST y los objetivos de la SST; | | | | | X |
| d) la información sobre el desempeño de la SST, incluidas las tendencias relativas a: | | | | | X |
| 1) incidentes, no conformidades, acciones correctivas y mejora continua; | | | | | X |
| 2) seguimiento y resultados de las mediciones; | | | | | X |
| 3) resultados de la evaluación del cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos; | | | | | X |
| 4) resultados de la auditoría; | | | | | X |
| 5) consulta y participación de los trabajadores; | | | | X | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| 6) riesgos y oportunidades; | | | | X | |
| e) la adecuación de los recursos para mantener un sistema de gestión de la SST eficaz; | | | | | X |
| f) las comunicaciones pertinentes con las partes interesadas; | | | | | X |
| g) las oportunidades de mejora continua. | | | | | X |
| Las salidas de la revisión por la dirección deben incluir las decisiones relacionadas con: | | | | | |
| – la idoneidad, adecuación y eficacia continuas del sistema de gestión de la SST en el logro de sus resultados previstos; | | | | | X |
| – las oportunidades de mejora continua; | | | | | X |
| – cualquier necesidad de cambio en el sistema de gestión de la SST; | | | | | X |
| – los recursos necesarios; | | | | | X |
| – las acciones, si son necesarias; | | | | | X |
| – las oportunidades de mejorar la integración del sistema de gestión de la SST con otros procesos de negocio | | | | | X |
| – cualquier implicación para la dirección estratégica de la organización. | | | | | X |
| La alta dirección debe comunicar los resultados pertinentes de las revisiones por la dirección a sus trabajadores, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores (véase 7.4). | | | | X | |
| La organización debe conservar información documentada como evidencia de los resultados | | | | | X |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| de las revisiones por la dirección. | | | | | |
| 10 Mejora | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 10.1 Generalidades | | | | | |
| La organización debe determinar las oportunidades de mejora (véanse 9.1, 9.2 y 9.3) e implementar las acciones necesarias para lograr los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST. | | | | | X |
| 45001:2018 | | | | | |
| 10.2 Incidentes, no conformidades y acciones correctivas | | | | | |
| La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procesos que incluyan la elaboración de informes, la investigación y la toma de decisiones para determinar y gestionar los incidentes y las no conformidades. | | | | | X |
| Cuando ocurra un incidente o una no conformidad, la organización debe: | | | | | |
| a) reaccionar de manera oportuna ante el incidente o la no conformidad, y según sea aplicable: | | | | | X |
| 1) tomar acciones para controlarlo y corregirlo; | | | | | X |
| 2) hacer frente a las consecuencias; | | | | | X |
| b) evaluar, con la participación de los trabajadores (véase 5.4) y la implicación de otras partes interesadas pertinentes, la necesidad de acciones correctivas para eliminar las | | | | | X |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| causas raíz del incidente o la no conformidad, con el fin de que no vuelva a ocurrir ni ocurra en otra parte, mediante: | | | | | |
| 1) la investigación del incidente o la revisión de la no conformidad; | | | | | X |
| 2) la determinación de las causas del incidente o la no conformidad; | | | | | X |
| 3) la determinación si han ocurrido incidentes similares, si existen no conformidades, o si alguno podría ocurrir potencialmente; | | | | | X |
| c) revisar las evaluaciones existentes de los riesgos para la SST y otros riesgos, cuando sea apropiado (véase 6.1); | | | | | X |
| d) determinar e implementar cualquier acción necesaria, incluyendo acciones correctivas, de acuerdo con la jerarquía de los controles (véase 8.1.2) y la gestión del cambio (véase 8.1.3); | | | | | X |
| e) evaluar los riesgos para la SST antes de tomar acciones que puedan tener como resultado nuevos peligros o peligros cambiados (véase 8.1.3); | | | | | X |
| f) revisar la eficacia de cualquier acción correctiva tomada, incluyendo las acciones correctivas; | | | | | X |
| g) si es necesario, hacer cambios al sistema de gestión de la SST | | | | | X |
| Las acciones correctivas deben ser adecuadas a los efectos o los efectos potenciales de los incidentes | | | | | X |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| o las no conformidades encontradas. | | | | | |
| La organización debe conservar información documentada, como evidencia de: | | | | | X |
| – la naturaleza de los incidentes o las no conformidades y cualquier acción tomada posteriormente; | | | | | X |
| – los resultados de cualquier acción correctiva, incluyendo su eficacia. | | | | | X |
| La organización debe comunicar esta información documentada a los trabajadores pertinentes, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores, y las partes interesadas pertinentes. | | | | | X |
| NOTA La elaboración de informes y la investigación de los incidentes sin demora puede ayudar a la eliminación de peligros y a minimizar los riesgos para la SST asociados tan pronto como sea posible. | | | | | |
| 45001:2018 | | | | | |
| 10.3 Mejora continua | | | | | |
| La organización debe mejorar continuamente la idoneidad, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para: | | | | | |
| a) aumentar el desempeño de la SST; | | | | X | |
| b) promocionar una cultura que apoye al sistema de gestión de la SST; | | | | | X |
| c) promocionar la participación de los trabajadores en la | | | | X | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|
| implementación de acciones para la mejora continua del sistema de gestión de la SST; | | | | | |
| d) comunicar los resultados pertinentes de la mejora continua a sus trabajadores, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores; | | | | X | |
| e) mantener y conservar información documentada como evidencia de los resultados de la mejora continua | | | | | X |

ANEXO 2

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diagnóstico del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional basado en la norma ISO 45001:2018 de un Laboratorio Clínico en la ciudad de Quito

Autor del Trabajo/Artículo: Grace Patricia Navarro Sarasti

Fecha: 05-03-2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. Objetivo General: Diagnosticar el Sistema de Gestión basado en la norma ISO 45001:2018 de un laboratorio clínico en la ciudad de Quito.
2. Objetivo específico 1: Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en trabajo basado en la norma ISO 45001:2018.
3. Objetivo específico 2: Diagnosticar el cumplimiento de los requisitos solicitados por la norma ISO 45001:2018 en un laboratorio clínico de la ciudad de Quito.
4. Objetivo específico 3: Desarrollar una propuesta preliminar del alcance determinado en el diagnóstico al sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018.
5. Objetivo específico 4: Validar el diagnóstico del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo por expertos en prevención de riesgos laborales.

Datos del experto:

| Nombre y Apellido | No. Cédula | Título académico de mayor nivel | Tiempo de experiencia |
|------------------------------|------------|---|-----------------------|
| KATHERINE MELISA JÁTIYA VEGA | 1725078802 | MAGÍSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | 6 AÑOS |


Criterios de evaluación:

| Criterio | Descripción |
|-----------------|---|
| Impacto | Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y la representatividad en la generación de valor público. |
| Aplicabilidad | La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables. |
| Consistencia | La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada. |
| Actualidad | Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos. |
| Calidad Técnica | Mide los atributos cualitativos del contenido de la propuesta. |
| Factibilidad | Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Ciudad. |
| Permanencia | Los contenidos son conducentes, concisos y convenientes para solucionar el problema planteado. |

Evaluación:

| Criterio | En total desacuerdo | En Desacuerdo | De acuerdo | Totalmente De acuerdo |
|-----------------|---------------------|---------------|------------|-----------------------|
| Impacto | | | | X |
| Aplicabilidad | | | | X |
| Consistencia | | | | X |
| Actualidad | | | | X |
| Calidad Técnica | | | | X |
| Factibilidad | | | | X |
| Permanencia | | | | X |

Resultado de la Validación:

| | | | | | |
|----------|---|-------------|--|-------------------|---|
| VALIDADO | X | NO VALIDADO | | FIRMA DEL EXPERTO |  Firmado digitalmente por: KATHERINE MELISA JÁTIYA VEGA |
|----------|---|-------------|--|-------------------|---|

ANEXO 3

VALIDACIÓN POR EXPERTOS

Título del Trabajo/Artículo: Diagnóstico del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional basado en la norma ISO 45001:2018 de un Laboratorio Clínico en la ciudad de Quito

Autor del Trabajo/Artículo: Grace Patricia Navarro Sarasti

Fecha: 05-03-2024

Objetivos del Trabajo/Artículo:

1. Objetivo General: Diagnosticar el Sistema de Gestión basado en la norma ISO 45001:2018 de un laboratorio clínico en la ciudad de Quito.
2. Objetivo específico 1: Contextualizar los fundamentos teóricos sobre el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en trabajo basado en la norma ISO 45001:2018.
3. Objetivo específico 2: Diagnosticar el cumplimiento de los requisitos solicitados por la norma ISO 45001:2018 en un laboratorio clínico de la ciudad de Quito.
4. Objetivo específico 3: Desarrollar una propuesta preliminar del alcance determinado en el diagnóstico al sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018.
5. Objetivo específico 4: Validar el diagnóstico del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo por expertos en prevención de riesgos laborales.

Datos del experto:

| Nombre y Apellido | No. Cédula | Título académico de mayor nivel | Tiempo de experiencia |
|-----------------------------|------------|---|-----------------------|
| VÍCTOR PAÚL NAVARRO SARASTI | 1713026324 | MAGISTER EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO | 13 AÑOS |

Criterios de evaluación:

| Criterios | Descripción |
|-------------------|---|
| Impacto | Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público. |
| Aplicabilidad | La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables. |
| Conceptualización | La propuesta tiene como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada. |
| Actualidad | Los contenidos consideran procedimientos actuales y cambios científicos y tecnológicos. |
| Calidad Técnica | Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta. |
| Facilidad | Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad. |
| Pertinencia | Los contenidos son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado. |

Evaluación:

| Criterios | En total desacuerdo | En Desacuerdo | De acuerdo | Totalmente De acuerdo |
|-------------------|---------------------|---------------|------------|-----------------------|
| Impacto | | | | X |
| Aplicabilidad | | | | X |
| Conceptualización | | | | X |
| Actualidad | | | | X |
| Calidad Técnica | | | | X |
| Facilidad | | | | X |
| Pertinencia | | | | X |

Resultado de la Validación:

| | | | | | |
|----------|---|-------------|-------------------|-----|--|
| VALIDADO | X | NO VALIDADO | FIRMA DEL EXPERTO | DEL |  Víctor PAÚL Navarro SARASTI |
|----------|---|-------------|-------------------|-----|--|