DIPLOMA DE ESPECIALIZACIÓN

SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

MODULO IV

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
ISO 45001:2018

Sesión 13

Objetivo de un sistema de gestión de la SST

El objetivo y los resultados previstos del sistema de gestión de la SST son prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo a los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; en consecuencia

Este documento contiene requisitos que pueden utilizarse por una organización para implementar un sistema de gestión de la SST y para evaluar la conformidad.

Este documento es aplicable a cualquier organización sin importar su tamaño, tipo y actividades.

Este documento permite a una organización, mediante su sistema de gestión de la SST, integrar otros aspectos de la seguridad y salud, tales como el bienestar del trabajador.

Cuestiones internas y externas (4.1)
Contexto de la organización (4)
Necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas (4.2)
Alcance del sistema de gestión de la SST (4.3/4.4)
P
Planificación (6)
A
Mejora (10)
Liderazgo y participación de los trabajadores (5)
Apoyo (7) y Operación (8)
H
Evaluación del desempeño (9)
V
Resultados previstos del sistema de gestión de la SST

3. Términos y Definiciones

3.2 parte interesada
persona u organización (3.1) que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad

3.3 trabajador
persona que realiza trabajo o actividades relacionadas con el trabajo que están bajo el control de la organización

Nota 1: Personas que realizan trabajo o actividades relacionadas con el trabajo bajo diversos acuerdos, pagados o no pagados, tales como de manera regular o temporal, intermitente o estacional, esporádica o a tiempo parcial.

Nota 2 : Los trabajadores incluyen la alta dirección (3.12), personas directivas y no directivas.

Nota 3: El trabajo o las actividades relacionadas con el trabajo realizadas bajo el control de la organización puede ser realizado por trabajadores empleados por la organización, trabajadores de proveedores externos, contratistas, independientes, trabajadores proporcionados por otra organización, y por otras personas en la medida en que la organización comparta el control sobre su trabajo o actividades relacionadas con el trabajo, de acuerdo con el contexto de la organización

3.4 participación
acción y efecto de involucrar en la toma de decisiones

Nota 1 a la entrada: La participación incluye el comprometer a los comités de seguridad y salud y a los representantes de los trabajadores, cuando existan.

3. Términos y Definiciones

3.5 consulta
búsqueda de opiniones antes de tomar una decisión
Nota 1: La consulta incluye el comprometer a los comités de seguridad y salud y a los representantes de los trabajadores, cuando existan.

3.6 lugar de trabajo
lugar bajo el control de la organización (3.1) donde una persona necesita estar o ir por razones de trabajo
Nota 1: Las responsabilidades de la organización bajo el sistema de gestión de la SST (3.11) para el lugar de trabajo dependen del grado de control sobre el lugar de trabajo.

3.7 contratista
organización (3.1) externa que proporciona servicios a la organización de acuerdo con las especificaciones, términos y condiciones acordados
Nota 1 a la entrada: Los servicios pueden incluir actividades de construcción, entre otros.

3.18 lesión y deterioro de la salud
efecto adverso en la condición física, mental o cognitiva de una persona
Nota 1: Estos efectos adversos incluyen enfermedad profesional, enfermedad común y muerte.
Nota 2: El término "lesión y deterioro de la salud" implica la presencia de lesiones o de deterioro de la salud, solos o en combinación

3.19 peligro
fuente con un potencial para causar lesiones y deterioro de la salud (3.18)
Nota 1: Los peligros pueden incluir fuentes con el potencial de causar daños o situaciones peligrosas, o circunstancias con el potencial de exposición que conduzca a lesiones y deterioro de la salud

3. Términos y Definiciones

3.20 riesgo

efecto de la incertidumbre

Nota 1: Un efecto es una desviación de lo esperado — positiva o negativa.

Nota 2: Incertidumbre es el estado, incluso parcial, de deficiencia de información relacionada con la comprensión o conocimiento de un evento, su consecuencia o su probabilidad.

Nota 3: Con frecuencia el riesgo se caracteriza por referencia a "eventos" potenciales (según se define en la Guía ISO 73:2009, 3.5.1.3), y "consecuencias" (según se define en la Guía ISO 73:2009, 3.6.1.3), o una combinación de éstos.

Nota 4: Con frecuencia el riesgo se expresa en términos de una combinación de las consecuencias de un evento (incluidos cambios en las circunstancias) y la "probabilidad" (según se define en la Guía ISO 73:2009, 3.6.1.1) asociada de que ocurra.

Nota 5: En este documento, cuando se utiliza el término "riesgos y oportunidades" significa riesgos para la SST (3.21), oportunidades para la SST (3.22) y otros riesgos y otras oportunidades para el sistema de gestión.

3.21 riesgo para la seguridad y salud en el trabajo riesgo para la SST

combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosos relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud (3.18) que pueden causar los eventos o exposiciones

3.22 oportunidad para la seguridad y salud en el trabajo oportunidad para la SST

circunstancia o conjunto de circunstancias que pueden conducir a la mejora del desempeño de la SST (3.28)

3. Términos y Definiciones

3.24 información documentada

información que una organización (3.1) tiene que controlar y mantener, y el medio que la contiene

Nota 1: La información documentada puede estar en cualquier formato y medio, y puede provenir de cualquier fuente.

Nota 2: La información documentada puede hacer referencia a:

a) el sistema de gestión (3.10), incluidos los procesos (3.25) relacionados;

b) la información generada para que la organización opere (documentación);

c) la evidencia de los resultados alcanzados (registros).

3.27 desempeño

resultado medible

Nota 1: El desempeño se puede relacionar con hallazgos cuantitativos o cualitativos. Los resultados pueden determinarse y evaluarse por métodos cualitativos o cuantitativos.

Nota 2: El desempeño se puede relacionar con la gestión de actividades, procesos (3.25), productos (incluidos servicios), sistemas u organizaciones (3.1).

3.28 desempeño de la seguridad y salud en el trabajo

desempeño de la SST desempeño (3.27) relacionado con la eficacia (3.13) de la prevención de lesiones y deterioro de la salud (3.18) para los trabajadores (3.3) y de la provisión de lugares de trabajo (3.6) seguros y saludables

3. Términos y Definiciones

3.35 incidente

suceso que surge del trabajo o en el transcurso del trabajo que podría tener o tiene como resultado lesiones y deterioro de la salud (3.18)

Nota 1 a la entrada: En ocasiones se denomina "accidente" a un incidente donde se han producido lesiones y deterioro de la salud.

Nota 2 a la entrada: Un incidente donde no se han producido lesiones y deterioro de la salud, pero tiene el potencial para causarlos, puede denominarse un "cuasi-accidente".

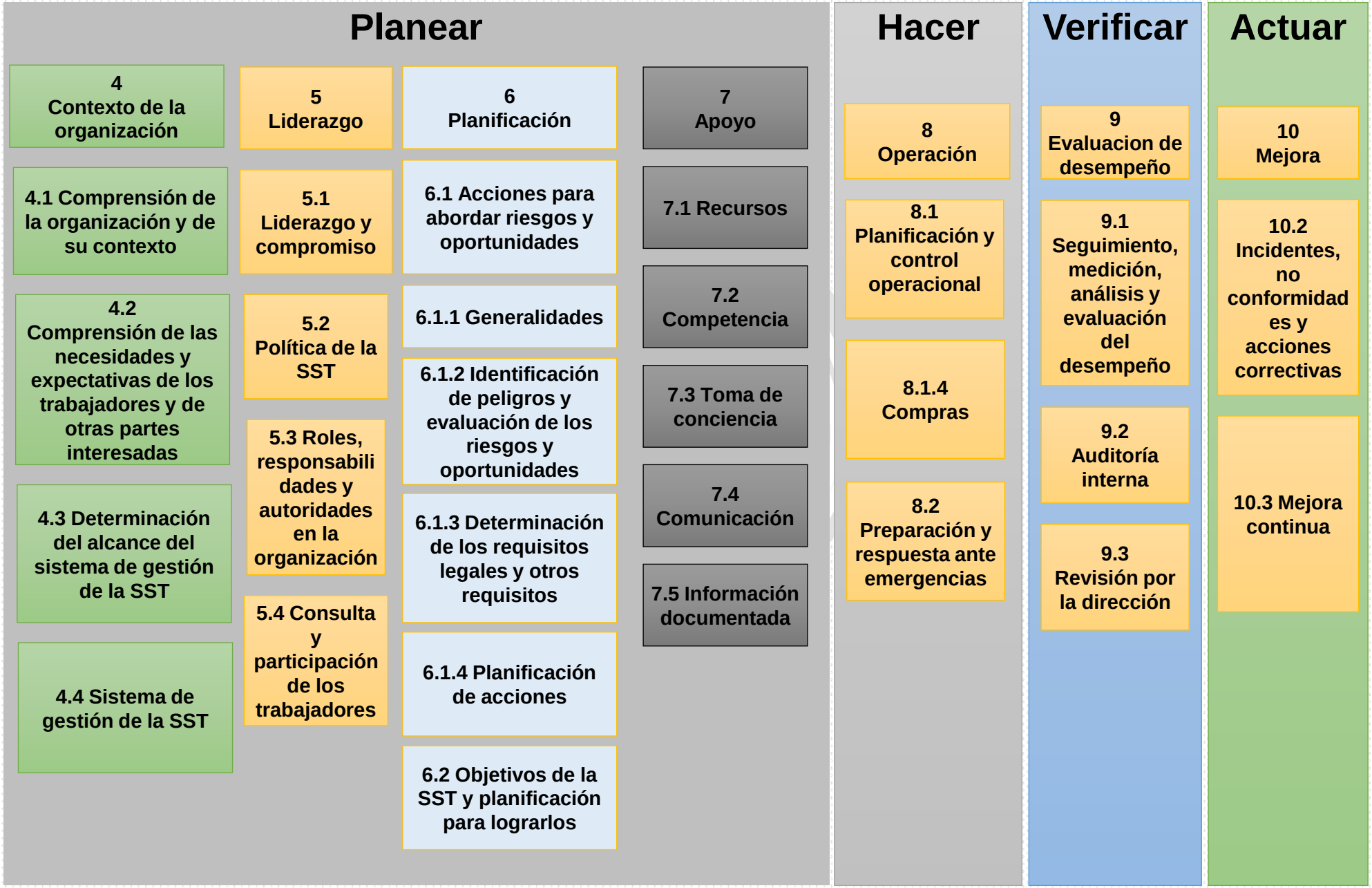
Nota 3 a la entrada: Aunque puede haber una o más no conformidades (3.34) relacionadas con un incidente, un incidente también puede producirse aunque no haya ninguna no conformidad

3. Términos y Definiciones

La ISO 45001 establece requisitos para implantar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo fin es ayudar a prevenir riesgos laborales y aquellos relacionados con la salud en el seno de las organizaciones, el enfoque es hacia la mejora continua

3. Términos y Definiciones

ISO 45001


Planear
4
Contexto de la organización
4.1 Comprensión de la organización y de su contexto
4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas
4.3 Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST
4.4 Sistema de gestión de la SST
5
Liderazgo
5.1 Liderazgo y compromiso
5.2 Política de la SST
5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización
5.4 Consulta y participación de los trabajadores
6
Planificación
6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades
6.1.1 Generalidades
6.1.2 Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades
6.1.3 Determinación de los requisitos legales y otros requisitos
6.1.4 Planificación de acciones
6.2 Objetivos de la SST y planificación para lograrlos
7
Apoyo
7.1 Recursos
7.2 Competencia
7.3 Toma de conciencia
7.4 Comunicación
7.5 Información documentada
Hacer
8
Operación
8.1 Planificación y control operacional
8.1.4 Compras
8.2 Preparación y respuesta ante emergencias
Verificar
9
Evaluacion de desempeño
9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño
9.2 Auditoría interna
9.3 Revisión por la dirección
Actuar
10
Mejora
10.2 Incidentes, no conformidades y acciones correctivas
10.3 Mejora continua

4 Contexto de la organización

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 alcanzar los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST.

NOTA 1 Las cuestiones pueden incluir factores positivos y negativos o condiciones para su consideración.
NOTA 2 La comprensión del contexto externo puede verse facilitada al considerar cuestiones que surgen de los entornos legal, tecnológico, competitivo, de mercado, cultural, social y económico, ya sea internacional, nacional, regional o local.

CONTEXTO EXTERNO

CONTEXTO INTERNO

4.1 Comprensión de la organización y de su contexto

Legal

EXTERNO

Valores

Cultural

INTERNO

Social

EXTERNO

Competitivo

EXTERNO

Económico

EXTERNO

EXTERNO

Conocimiento

Desempeño

Cultural

EXTERNO

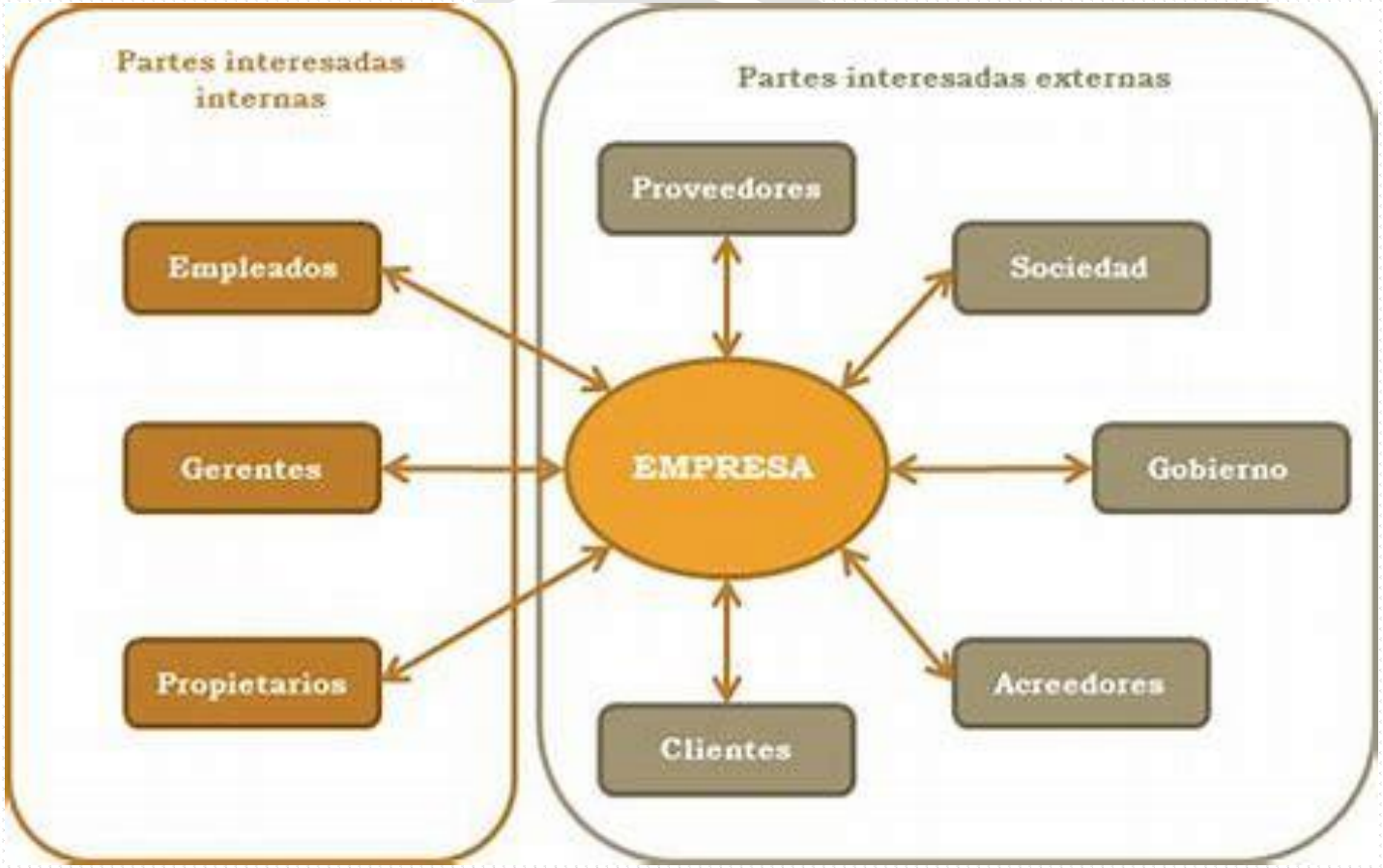
Mercado

Tecnológico

EXTERNO

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 los trabajadores, que son pertinentes al sistema de gestión de la SST;
b) las necesidades y expectativas pertinentes (es decir, los requisitos) de los trabajadores y de otras partes interesadas;
c) cuáles de estas necesidades y expectativas son, o podrían convertirse, en requisitos legales y otros requisitos.



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.

Cuando se determina este alcance, la organización DEBE:

a) considerar las cuestiones externas e internas indicadas en el apartado 4.1;
b) tener en cuenta los requisitos indicados en el apartado 4.2;
c) tener en cuenta las actividades relacionadas con el trabajo, planificadas o realizadas.

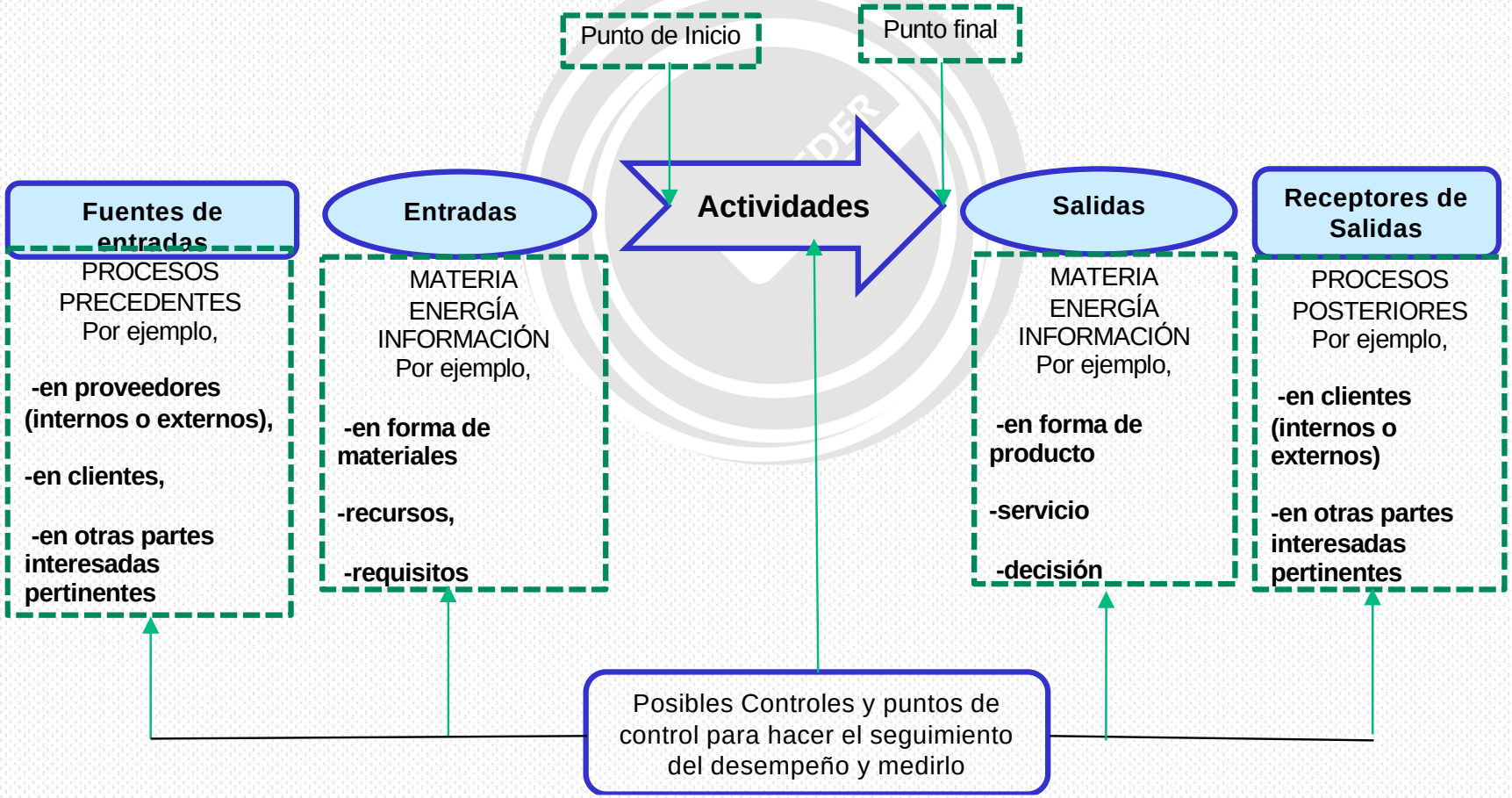
El sistema de gestión de la SST DEBE incluir las actividades, los productos y los servicios bajo el control o la influencia de la organización que pueden tener un impacto en el desempeño de la SST de la organización.

El alcance DEBE estar disponible como información documentada.

4.4 Sistema de gestión de la SST

La organización DEBE establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la SST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los requisitos de este documento.

Los elementos de un proceso, ISO 9001:2015



5. Liderazgo

5.1 Liderazgo y compromiso

La alta dirección DEBE demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la SST:

a) asumiendo la total responsabilidad y rendición de cuentas para la prevención de las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como la provisión de actividades y lugares de trabajo seguros y saludables;
b) asegurándose de que se establezcan la política de la SST y los objetivos relacionados de la SST y sean compatibles con la dirección estratégica de la organización;
c) asegurándose de la integración de los requisitos del sistema de gestión de la SST en los procesos de negocio de la organización;
d) asegurándose de que los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la SST estén disponibles;
e) comunicando la importancia de una gestión de la SST eficaz y conforme con los requisitos del sistema de gestión de la SST;
f) asegurándose de que el sistema de gestión de la SST alcance los resultados previstos;
g) dirigiendo y apoyando a las personas, para contribuir a la eficacia del sistema de gestión de la SST;
h) asegurando y promoviendo la mejora continua;
i) apoyando otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo aplicado a sus áreas de responsabilidad;
j) desarrollando, liderando y promoviendo una cultura en la organización que apoye los resultados previstos del sistema de gestión de la SST;
k) protegiendo a los trabajadores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y oportunidades;
l) asegurándose de que la organización establezca e implemente procesos para la consulta y la participación de los trabajadores (véase 5.4);
m) apoyando el establecimiento y funcionamiento de comités de seguridad y salud [véase 5.4 e) 1)].

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

5.2 Política de la SST

La alta dirección DEBE establecer, implementar y mantener una política de la SST que:

a) incluya un compromiso para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo y que sea apropiada al propósito, tamaño y contexto de la organización y a la naturaleza específica de sus riesgos para la SST y sus oportunidades para la SST;
b) proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de la SST;
c) incluya un compromiso para cumplir los requisitos legales y otros requisitos;
d) incluya un compromiso para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST (véase 8.1.2);
e) incluya un compromiso para la mejora continua del sistema de gestión de la SST;

f) incluya un compromiso para la consulta y la participación de los trabajadores, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores.

La política de la SST DEBE:

— estar disponible como información documentada;
— comunicarse dentro de la organización;
— estar disponible para las partes interesadas, según sea apropiado;
— ser pertinente y apropiada.

5.3 Roles, responsabilidades 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 de aquellos aspectos del sistema de gestión de la SST sobre los que tengan control.

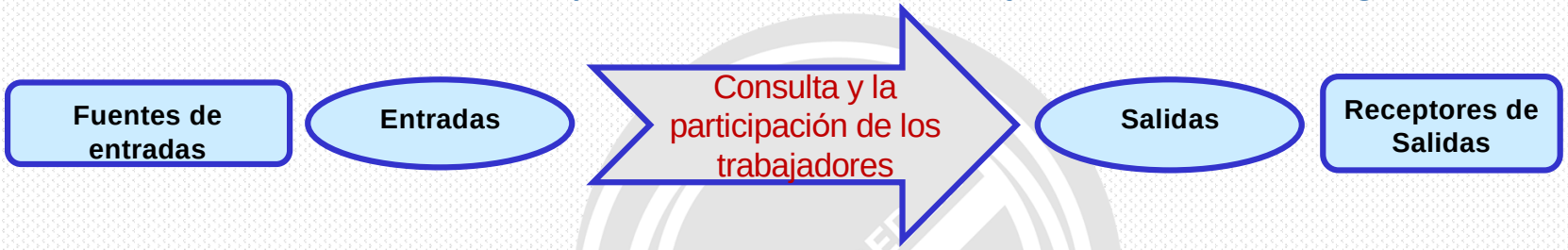
NOTA Mientras que la responsabilidad y la autoridad se pueden asignar, finalmente, la alta dirección es la que rinde cuentas del funcionamiento del sistema de gestión de la SST.

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;
b) informar a la alta dirección sobre el desempeño del sistema de gestión de la SST

5.4 Consulta y participación de los trabajadores

La organización DEBE establecer, implementar y mantener 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.



La organización DEBE:

a) proporcionar los mecanismos, el tiempo, la formación y los recursos necesarios para la consulta y la participación;
   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;
c) determinar y eliminar los obstáculos o barreras a la participación y minimizar aquellas que no puedan eliminarse;
   NOTA 2 Los obstáculos y barreras pueden incluir la falta de respuesta a los aportes o sugerencias de los trabajadores, barreras de idioma o de alfabetización, represalias o amenazas de represalias y políticas o prácticas que desalientan o penalizan la participación del trabajador.
d) enfatizar la consulta de los trabajadores no directivos sobre lo siguiente:
e) la determinación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas (véase 4.2);
f) el establecimiento de la política de la SST (véase 5.2);
g) la asignación de roles, responsabilidades y autoridades de la organización, según sea aplicable (véase 5.3);
h) la determinación de cómo cumplir los requisitos legales y otros requisitos (véase 6.1.3);
i) el establecimiento de los objetivos de la SST y la planificación para lograrlos (véase 6.2);

5.4 Consulta y participación de los trabajadores

e) enfatizar la participación de los trabajadores no directivos sobre lo siguiente:

1) la determinación de los mecanismos para su consulta y participación;
2) la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos y oportunidades (véanse 6.1.1 y 6.1.2);
3) la determinación de acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST (véase 6.1.4);
4) la determinación de los requisitos de competencia, las necesidades de formación, la formación y la evaluación de la formación (véase 7.2);
5) la determinación de qué información se necesita comunicar y cómo hacerlo (véase 7.4);
6) la determinación de medidas de control y su implementación y uso eficaces (véanse 8.1, 8.1.3 y 8.2);
7) la investigación de los incidentes y no conformidades y la determinación de las acciones correctivas (véase 10.2).

NOTA 3 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.

NOTA 4 Se reconoce que la provisión de formación sin costo 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.