

NTC ISO 45001:2018 Dx PLANEAR							
CAPÍTULO - NUMERAL	REQUISITO	PESO %	PUNTAJE POSIBLE MARCAR CON UNA X			CALIFICACIÓN	EVIDENCIA
			CUMPLE TOTAL/	NO CUMPLE	NO APLICA		
4. CONTEXTO	4.1 COMPRENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y DE SU CONTEXTO	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	0,2%	x		0,2%	ANÁLISIS DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO. DORA. La organización tiene definido un análisis de contexto para seguridad y salud en el trabajo.
	4.2 COMPRENSIÓN DE LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS TRABAJADORES Y DE OTRAS PARTES INTERESADAS	Determinar las otras partes interesadas, además de sus trabajadores, que son pertinentes	0,6%	x		0,2%	MATRIZ NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS La organización dentro de su análisis de contexto identifica las necesidades y expectativas de las partes interesadas desde la perspectiva en la que puedan generar riesgos y oportunidades para el SGSST.
		Determinar necesidades y expectativas (requisitos) pertinentes de los trabajadores y de otras partes interesadas		x		0,2%	
		determinar cuales de esas necesidades y expectativas son o podrían convertirse en requisitos legales aplicables y otros requisitos		x		0,2%	
	4.3 DETERMINACIÓN DEL ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST	considerar las cuestiones externas e internas en la determinación de los límites y aplicabilidad del SGSST	1,0%	x		0,2%	ALCANCE DEL SG-SST Se tiene definido el alcance del SGSST.
		tener en cuenta necesidades y expectativas (requisitos) de los trabajadores y partes interesadas pertinentes en la determinación de los límites y aplicabilidad del SGSST		x		0,2%	
		Tener en cuenta las actividades planificadas o desempeñadas relacionadas con el trabajo desempeñadas en la determinación de los límites y aplicabilidad del SGSST		x		0,2%	
		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		0,2%	
		El alcance esta disponible y se mantiene como información documentada		x		0,2%	
	4.4 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un SGSST, incluidos los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los requisitos	0,2%	x		0,2%	Se tiene identificado los requisitos del SGSST y su interrelación con otros procesos debido a la implementación del SGC que se esta logrando y por el cumplimiento legal.
5. ZGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	5.1 LIDERAZGO Y COMPROMISO Demostrar liderazgo y compromiso con SGSST	Asumiendo la total responsabilidad y rendición de cuentas para la prevención de los lesiones y deterioro de la salud, así como la provisión de lugares de trabajo y actividades seguros y saludables	2,7%	x		0,2%	RENDICIÓN DE CUENTAS. La alta dirección tiene clara la responsabilidad frente a la prevención de lesiones y la salud en el trabajo.
		Asegurándose de que se establezca la política y los objetivos del SST, y que sean compatibles con la Dirección estratégica de la organización.		x		0,2%	POLÍTICA Y OBJETIVOS DEL SST. Tienen definida la política y los objetivos del SGSST, documentados y debidamente socializados a los trabajadores.
		Asegurándose de la integración de los procesos y requisitos del SGSST en los procesos de negocio		x		0,2%	Se hace una reunión donde queda un acta que registra el compromiso de la alta dirección con el SGSST.
		Asegurándose de que los recursos para establecer, implementar, mantener y mejorar el SGSST estén disponibles		x		0,2%	RECURSOS / PRESUPUESTO. La alta dirección destina los recursos necesarios para el SST. Dentro del presupuesto de recurso humanos se encuentran detallados.
		Comunicando la importancia de una gestión de la SST eficaz y conforme con los requisitos del SGSST		x		0,2%	PROMOVER TOMA DE CONCIENCIA. Se realiza sensibilización y se comunica la importancia del SGSST a todos los niveles de la organización.
		Asegurándose que el SGSST logre los resultados previstos		x		0,2%	
		Dirigiendo y apoyando a las personas, para contribuir a la eficacia del sistema de gestión de la SST		x		0,2%	
		Asegurando y promoviendo la mejora;		x		0,2%	
		Apoyando otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo aplicado a sus áreas de responsabilidad.		x		0,2%	PROGRAMAS DE PREVENCIÓN, CAPACITACIÓN. Se realizan capacitaciones donde se aclaran conceptos y se explica la importancia de la comunicación oportuna de estos reportes.
		Desarrollando, liderando y promoviendo una cultura en la organización que apoye los resultados previstos del SGSST		x		0,2%	
		Protegiendo a los trabajadores de represalias al informar incidentes, peligros, riesgos y oportunidades		x		0,2%	CONFORMACIÓN DE COMITÉS. La alta dirección apoya la conformación de los comités y promueve la participación de los trabajadores.
		Asegurándose de que la organización establezca e implemente uno o varios procesos para la consulta y la participación de los trabajadores		x		0,2%	
		Apoyando el establecimiento y funcionamiento de comités de seguridad y salud		x		0,2%	
	5.2 POLÍTICA DEL SGSST	establecer, implementar, mantener una política	2,3%	x		0,2%	POLÍTICA DEL SST CON LOS COMPROMISOS, SOCIALIZADA Y DISPONIBLE VISIBILMENTE EN LA ORGANIZACIÓN. Tienen definida la política del SGSST, documentada y debidamente socializada a los trabajadores.
		Incluya compromiso de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo que sea apropiado 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		x		0,2%	
		proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de SST		x		0,2%	
		incluya un compromiso para cumplir los requisitos legales y otros aplicables		x		0,2%	
		incluya un compromiso de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST		x		0,2%	
		incluya un compromiso de mejora continua del SGSST		x		0,2%	
		incluya un compromiso para la consulta y la participación de los trabajadores y cuando existan de los representantes de los trabajadores		x		0,2%	
		Estar disponible como información documentada		x		0,2%	
		Comunicarse dentro de la organización		x		0,2%	
		estar disponible para las partes interesadas, cuando sea apropiado		x		0,2%	
		Ser pertinente y apropiada		x		0,2%	
	5.3 ROLES, RESPONSABILIDADES, RENDICIÓN DE CUENTAS Y	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.	0,2%	x		0,2%	ACTAS: ASIGNACIÓN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES.
		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		0,2%	INDUCCIONES CON DERECHOS Y DEBERES DE LOS COLABORADORES.

5. LIDERA	AUTORIDADES EN LA ORGANIZACIÓN	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			0,2%	MANUAL DE FUNCIONES SOCIALIZADOS A CADA CARGO.
		La alta dirección debe asignar la responsabilidad y autoridad para: b) informar a la alta dirección sobre el desempeño del sistema de gestión de la SST.		x			0,2%	INFORME REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN. Se reúnen periódicamente para evaluar el avance del SGSST.
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			0,2%	PLAN DE CAPACITACIONES. La organización tiene definido procesos para la consulta y participación, donde proporciona los mecanismos necesarios para la formación, teniendo un cronograma donde planifica las capacitaciones.
		proporcionar los mecanismos, el tiempo, la formación y los recursos necesarios para la consulta y la participación;		x			0,2%	
		proporcionar el acceso oportuno a información clara, comprensible y pertinente sobre el sistema de gestión de la SST;		x			0,2%	La información documentada se encuentra controlada por un software que permite el acceso oportuno.
		determinar y eliminar los obstáculos o barreras a la participación y minimizar aquellas que no puedan eliminarse		x			0,2%	SOCIALIZACIÓN TANTO A COLABORADORES INTERNOS, CONTRATISTAS, PROVEEDORES, ETC.
		enfatar la consulta de los trabajadores no directivos en la determinación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas		x			0,2%	
		enfatar la consulta de los trabajadores no directivo en el establecimiento de la política de SST		x			0,2%	
		enfatar la consulta de los trabajadores no directivo en la asignación de roles, responsabilidades y autoridades de la organización según sea aplicable		x			0,2%	PERFILES DE CARGO. En inducción se socializa perfiles de cargo y manuales de funciones.
		enfatar la consulta de los trabajadores no directivo en la determinación cómo cumplir los requisitos legales y otros requisitos		x			0,2%	MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES. Se socializa cumplimiento legal.
		enfatar la consulta de los trabajadores no directivo en el establecimiento de los objetivos de la SST y planificación para lograrlos		x			0,2%	Se socializan objetivos y planes para lograrlos a todos los niveles de la organización.
		enfatar la consulta de los trabajadores no directivo en la determinación de los controles aplicables para la contratación externa, las adquisiciones y los contratistas		x			0,2%	Se comunican políticas internas a todos los contratistas.
		enfatar la consulta de los trabajadores no directivo en la determinación a qué se necesita realizar un seguimiento, medición y evaluación		x			0,2%	Se define y socializa.
		enfatar la consulta de los trabajadores no directivo en la determinación a qué necesita seguimiento, medición y evaluación. Planificación, establecimiento, implementación y mantenimiento de uno o varios programas de auditoría (véase 9.2.2);		x			0,2%	Se planifica y socializa.
		enfatar la consulta de los trabajadores no directivo en el aseguramiento de mejora continua		x			0,2%	Se establece y se socializa su importancia.
		enfatar la participación de los trabajadores no directivos en la determinación de los mecanismos para su consulta y participación		x			0,2%	
		enfatar la participación de los trabajadores no directivos en la identificación de los peligros y evaluación de los riesgos y las oportunidades		x			0,2%	MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS Y APLICAR CONTROLES. Socialización a todos lo niveles.
		enfatar la participación de los trabajadores no directivos en la determinación de las acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST		x			0,2%	Se socializa su importancia.
		enfatar la participación de los trabajadores no directivos en la identificación de los requisitos de competencias, las necesidades de formación, la formación y la evaluación de la formación		x			0,2%	
		enfatar la participación de los trabajadores no directivos en la determinación de la información que se necesita comunicar y la manera de comunicarse		x			0,2%	
		enfatar la participación de los trabajadores no directivos en la determinación de medidas de control y su implementación y uso eficaces		x			0,2%	
		enfatar la participación de los trabajadores no directivos en la investigación de los incidentes y no conformidades y determinación de las acciones correctivas		x			0,2%	
	6.1.1 Generalidades	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 las oportunidades	con el fin de asegurar que el sistema de gestión de la SST pueda lograr sus resultados previstos	x			0,2%	Al planificar el SGSST, la organización tiene en cuenta el análisis de contexto interno y externo, y las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
				x			0,2%	
				x			0,2%	
				x			0,2%	
		Al determinar los riesgos y las oportunidades para el sistema de gestión de SST y sus resultados previstos que es necesario abordar, la organización debe tener en cuenta: los peligros (véase 6.1.2.1), los riesgos para la SST y otros requisitos (véase 6.1.2.2);			x		0,0%	
					x		0,0%	
					x		0,0%	
					x		0,0%	
		La organización, en sus procesos de planificación, debe determinar y evaluar los riesgos y las oportunidades que son pertinentes para los resultados previstos del sistema de gestión de la SST asociados con los cambios en la organización, sus procesos, o el sistema de gestión de la SST.			x		0,0%	
					x		0,0%	
					x		0,0%	
					x		0,0%	
		La organización debe mantener información documentada de: - los riesgos y oportunidades - 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.			x		0,0%	
					x		0,0%	
					x		0,0%	
					x		0,0%	
		La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la identificación de los peligros que sea continua y proactiva, pero no limitarse a ello: a. 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 b. las actividades rutinarias y no rutinarias y las situaciones, incluyendo los peligros que surjan de: 1) la infraestructura, los equipos, los materiales, las sustancias y las condiciones físicas del lugar de trabajo; 2) el diseño de productos y servicios, la investigación, el desarrollo, los ensayos, la producción, el montaje, la construcción, la prestación del servicio, el mantenimiento y la disposición 3) factores humanos 4) cómo se realiza el trabajo			x		0,0%	
					x		0,0%	
					x		0,0%	
					x		0,0%	

6. PLANIFICACION

6.1 ACCIONES PARA ABORDAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES

6.1 ACCIONES PARA ABORDAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES	6.1.2.1 Identificación de Peligros	c. los incidentes pasados pertinentes, internos o externos a la organización, incluyendo emergencias, y sus causas;		x		0,0%	MATRIZ RIESGOS Y OPORTUNIDADES. EVALUAR RIESGOS. CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES. EVALUACIÓN DE RIESGOS A PARTIR DE LOS PELIGROS Y VERIFICAR LA EFICACIA DE LOS CONTROLES APLICADOS. PROCEDIMIENTOS. FORMATOS. ACTUALIZAR PELIGROS Y RIESGOS MÍNIMO ANUALMENTE O CUANDO SE MATERIALICE. PROFESIOGRAMA.
		d. las situaciones de emergencia potenciales		x		0,0%	
		e) las personas, incluyendo la consideración de:		x		0,0%	
		1) aquellas con acceso al lugar de trabajo y sus actividades, incluyendo trabajadores, contratistas, visitantes y otras personas;		x		0,0%	
		2) aquellas en las inmediaciones del lugar de trabajo que pueden verse afectadas por las actividades de la organización;		x		0,0%	
		3) los trabajadores en una ubicación que no está bajo el control directo de la organización;		x		0,0%	
		f. otras cuestiones, incluyendo la consideración de:	9,6%	x		0,0%	
		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		0,0%	
		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		0,0%	
		3) situaciones no controladas por la organización y que ocurren en las inmediaciones del lugar de trabajo que pueden causar lesiones y deterioro de la salud a personas en el lugar de trabajo;		x		0,0%	
	6.1.2.2 Evaluación de los riesgos para la SST y otros riesgos para el sistema de gestión de la SST	g) los cambios reales o propuestos en la organización, operaciones, procesos, actividades y su sistema de gestión de la SST		x		0,0%	La organización tiene matriz de requisitos legales y se han comunicado.
		h) cambios en el conocimiento de los peligros, y en la información acerca de ellos.		x		0,0%	
		La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procesos para:		x		0,0%	
		a) evaluar los riesgos para la SST a partir de los peligros identificados, teniendo en cuenta la eficacia de los controles existentes		x		0,0%	
	6.1.2.3 Evaluación de las oportunidades para la SST y otras oportunidades unidas al sistema de gestión de la SST	b) determinar y evaluar los otros riesgos relacionados con el establecimiento, implementación, operación y mantenimiento del sistema de gestión de la SST		x		0,0%	
		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		0,0%	
		La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para evaluar:		x		0,0%	
		a) las oportunidades de mejorar el desempeño de la SST teniendo en cuenta los cambios planificados en la organización, sus políticas, sus procesos y sus actividades, y:		x		0,0%	
		1) las oportunidades para adaptar el trabajo, la organización del trabajo y el ambiente de trabajo a los trabajadores;		x		0,0%	
		2) las oportunidades de eliminar los riesgos para la SST;		x		0,0%	
	6.1.3 Determinación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos	las oportunidades reducir los riesgos para la SST;		x		0,0%	
		b) otras oportunidades de mejora del sistema de gestión de la SST.		x		0,0%	
		La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para:		x		0,2%	
		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		0,2%	
	6.1.4 Planificación de acciones	b) determinar cómo estos requisitos legales y otros requisitos aplican a la organización y que necesita comunicarse		x		0,2%	La organización debe planificar las acciones para abordar riesgos y oportunidades e integrarlo con la matriz legal y otros requisitos.
		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		0,2%	
		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		0,2%	
		La organización debe planificar:		x		0,0%	
		a) las acciones para:		x		0,0%	
		1) abordar estos riesgos y oportunidades		x		0,0%	
		2) abordar los requisitos legales y otros requisitos		x		0,0%	
		3) prepararse para las situaciones de emergencia, y responder a ellas		x		0,0%	
		La organización debe planificar:		x		0,0%	
		b) la manera de:		x		0,0%	
	6.2 OBJETIVOS DE SST Y PLANIFICACIÓN PARA LOGRARLOS	1) integrar e implementar las acciones en sus procesos del sistema de gestión de la SST o en otros procesos de negocio;		x		0,0%	La organización tiene definido los objetivos del SGST y cumplen con los requisitos de este numeral.
		2) evaluar la eficacia de estas acciones.		x		0,0%	
		La organización debe tener en cuenta la jerarquía de los controles (véase 8.1.2) y los resultados del sistema de gestión de la SST cuando planifique la toma de acciones.		x		0,0%	
		Al planificar sus acciones la organización debe considerar las mejores prácticas, las soluciones tecnológicas y los requisitos, financieros, operacionales y de negocio.		x		0,0%	
		La organización debe establecer objetivos de SST para las funciones y niveles pertinentes para mantener y mejorar de forma continua el sistema de gestión de la SST y el desempeño de la SST	3,5%	x		0,2%	
		Los objetivos de SST deben:		x		0,2%	
		a) ser coherentes con la política de SST		x		0,2%	
		b) ser medibles (si es posible) o ser susceptible de evaluación del desempeño;		x		0,2%	
		c) tener en cuenta los requisitos aplicables		x		0,2%	
		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		0,2%	
		tener en cuenta los resultados de la consulta con los trabajadores (véase 5.4), y cuando existan, con los representantes de los trabajadores;		x		0,2%	
		d) ser objeto de seguimiento;		x		0,2%	
		e) comunicarse;		x		0,2%	

			f) actualizarse, cuando sea apropiado.		x			0,2%	FICHA TÉCNICA DE OBJETIVOS E INDICADORES. La organización planifica para lograr los objetivos y lo comunica a todos los niveles para la contribución al logro de los mismos.
	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			0,2%		
		b) qué recursos se requerirán;		x			0,2%		
		c) quién será responsable;		x			0,2%		
		d) cuándo se finalizará;		x			0,2%		
		e) cómo se evaluarán los resultados, incluyendo los indicadores de		x			0,2%		
		f) cómo se integrarán las acciones para lograr los objetivos de SST en los procesos de negocio de la organización;		x			0,2%		
		La organización debe mantener y conservar información documentada sobre los objetivos de SST y los planes para lograrlos.		x			0,2%		
CALIFICACIÓN ESPERADA				25%	CALIFICACIÓN REAL		17%		