



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

**Facultad de Ingeniería en Mecánica y Ciencias de la
Producción**

**“Propuesta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en
el Trabajo fundamentado en la norma ISO 45001: 2018 para una
ONG sin fines de lucro que trabaja por los derechos
fundamentales de las mujeres”**

PROYECTO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Presentada por:

**Estela Isabel Zamora Aguilar
Gema Maritza Chele Chiquito**

GUAYAQUIL – ECUADOR

Año: 2025

AGRADECIMIENTO

A Dios, a nuestro director de proyecto, el PhD. Cristian Arias, a las personas que colaboraron de una u otra forma para la realización de este trabajo, y especialmente a nuestras familias, por su amor incondicional y su constante aliento.

DEDICATORIA

Este trabajo realizado con esfuerzo por varios meses está dedicado a nuestros padres, abuelos, familiares y amigos por su amor, apoyo incondicional y por siempre estar a nuestro lado en cada paso de este viaje.

EVALUADORES

Dr. Kleber Barcia V. Ph. D.

Profesor de Materia

Cristian Arias U., Ph.D.

Tutor de proyecto

Declaración Expresa

Nosotras Estela Isabel Zamora Aguilar y Gema Maritza Chele Chiquito acordamos y reconocemos que: La titularidad de los derechos patrimoniales de autor (derechos de autor) del proyecto de graduación corresponderá a Estela Isabel Zamora Aguilar y Gema Maritza Chele Chiquito, sin perjuicio de lo cual la ESPOL recibe en este acto una licencia gratuita de plazo indefinido para el uso no comercial y comercial de la obra con facultad de sublicenciar, incluyendo la autorización para su divulgación, así como para la creación y uso de obras derivadas. En el caso de usos comerciales se respetará el porcentaje de participación en beneficios que corresponda a favor de las autoras. Las estudiantes deberán procurar en cualquier caso de cesión de sus derechos patrimoniales incluir una cláusula en la cesión que proteja la vigencia de la licencia aquí concedida a la ESPOL.

La titularidad total y exclusiva sobre los derechos patrimoniales de patente de invención, modelo de utilidad, diseño industrial, secreto industrial, secreto empresarial, derechos patrimoniales de autor sobre software o información no divulgada que corresponda o pueda corresponder respecto de cualquier investigación, desarrollo tecnológico o invención realizada por nosotras durante el desarrollo del proyecto de graduación, pertenecerán de forma total, exclusiva e indivisible a la ESPOL, sin perjuicio del porcentaje que nos corresponda de los beneficios económicos que la ESPOL reciba por la explotación de nuestra innovación, de ser el caso.

En los casos donde la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI) de la ESPOL comunique a Estela Isabel Zamora Aguilar y Gema Maritza Chele Chiquito que existe una innovación potencialmente patentable sobre los resultados del proyecto de graduación, no se realizará publicación o divulgación alguna, sin la autorización expresa y previa de la ESPOL.

Guayaquil, marzo del 2025.

Estela Isabel Zamora Aguilar

Gema Maritza Chele Chiquito

RESUMEN

El presente proyecto consistió en realizar una propuesta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo fundamentado en la norma ISO 45001: 2018 para una ONG sin fines de lucro que trabaja por los derechos fundamentales de las mujeres.

La empresa objeto de estudio es el Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer (CEPAM), una ONG sin fines de lucro, la cual ha trabajado por los derechos fundamentales de las mujeres; se dedica a actividades que han abarcado desde la atención directa a mujeres víctimas de violencia, capacitación a personal de salud, hasta la participación activa en instancias de presión ciudadana para la inclusión de las cuestiones de género y la protección de los derechos de las mujeres en la Constitución del Ecuador.

El objetivo general del proyecto es desarrollar una propuesta de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018, adaptada a las necesidades específicas de una ONG sin fines de lucro que trabaja por la igualdad de género.

Para la realización del proyecto se llevó a cabo un estudio descriptivo y correlacional, donde se recopiló datos necesarios para describir la situación actual de la ONG y de modo que también se determinó la relación que existe entre las condiciones actuales de SST de la ONG y el contexto de la organización. Con respecto a la ejecución del proyecto se revisaron los documentos sobre SST con los que actualmente cuenta la ONG, así mismo se realizaron entrevistas al personal y visitas a las instalaciones, aplicando el Autodiagnóstico Gerencial de la ISO 45001 y la metodología NTP-330.

Se obtuvo como resultado el diseño de la propuesta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo alineado a la norma ISO 45001: 2018 para la ONG objeto de estudio. La aplicación de esta propuesta es brindar un marco de referencia para gestionar los peligros, riesgos y oportunidades para la SST en la organización, además de proteger la integridad del personal y beneficiarias, garantizando así la sostenibilidad de la organización.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	I
ÍNDICE GENERAL	II
ÍNDICE DE FIGURAS	V
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI

CAPÍTULO 1

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción del problema	1
1.2 Formulación del problema	1
1.3 Pregunta de investigación.....	1
1.4 Objetivos	2
1.4.1 Objetivo general	2
1.4.2 Objetivos específicos.....	2
1.5 Justificación de la investigación.....	2
1.6 Estructura del proyecto	2

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO.....	3
2.1 Generalidades de la seguridad y salud en las organizaciones.....	3
2.2 Contexto de las ONG que promueven derechos de las mujeres	3
2.2.1 Definición de ONG.....	3
2.2.2 Funciones de las ONG	3
2.3 Contexto actual de las condiciones laborales en ONG que trabajan por los derechos de las mujeres.....	4
2.3.1 Desafíos financieros	4
2.3.2 Condiciones laborales	4
2.3.3 Seguridad y salud laboral.....	5
2.3.4 Compromiso y motivación del personal	5
2.3.5 Entorno político y legal	5
2.3.6 Innovación y adaptación.....	5
2.4 Importancia de un SG-SST en organizaciones sin fines de lucro	5
2.4.1 Protección de datos personales.....	6
2.4.2 Cumplimiento legal y normativo	6
2.4.3 Aumento de la eficiencia operativa	6
2.4.4 Fortalecimiento de la reputación y confianza	6
2.4.5 Promoción de una cultura de seguridad	6
2.5 Impacto esperado de la implementación del SG-SST	6
2.6 Impacto esperado en la sostenibilidad de la organización	7
2.7 Conceptualización de las variables	7
2.7.1 Definición de SST.....	7
2.7.2 Sistema de gestión de SST.....	7
2.7.3 Derechos fundamentales de las mujeres.....	7
2.8 Relación con la misión de la ONG.....	8
2.9 Marcos legales internacionales y nacionales relevantes	8
2.10 Ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA) de ISO 45001:2018	9
2.11 Teorías sobre Bienestar Laboral	10
2.12 Vinculación entre la implementación de sistemas de gestión y el compromiso ético de las ONG.....	11
2.13 Investigaciones previas sobre la implementación de la norma ISO 45001:2018	11
2.14 Impacto global.....	12

2.15 Contexto nacional e internacional. - políticas públicas y normativas en SST para ONG	12
2.15.1 Contexto nacional: normativas y políticas públicas	13
2.15.2 Contexto internacional: normativas y convenios aplicables a ONG	13
2.15.3 Retos en la aplicación en ONG	14

CAPÍTULO 3

3. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Enfoque, tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Población y muestra	15
3.3 Las técnicas e instrumentos	15
3.4 Procedimiento	16
3.5 Análisis de datos	17

CAPÍTULO 4

4. RESULTADOS	18
4.1 Evaluación de las condiciones actuales de SST.....	18
4.1.1 Deficiencias encontradas en el Autodiagnóstico Gerencial de la ISO 45001	19
4.1.2 Consecuencias de un Bajo Nivel de Cumplimiento	19
4.1.3 Evaluación del estado físico de las instalaciones	19
4.1.3.1 Condiciones generales.....	19
4.1.3.2 Seguridad estructural	20
4.1.3.3 Accesibilidad	20
4.1.3.4 Equipamiento de seguridad	20
4.1.3.5 Condiciones ambientales	20
4.2 Identificación de peligros, riesgos y áreas de mejora	20
4.3 Información documentada para el diseño del sistema de gestión	22
4.4 Diseño del sistema de evaluación y revisión continua.....	24

CAPÍTULO 5

5. PROPUESTA.....	26
5.1 Propuesta de diseño del SG-SST	26
5.1.1 Ubicación de la empresa	27
5.1.2 Actividad de la empresa	27
5.1.3 Números de trabajadores.....	27
5.1.4 Mapa de procesos de SG-SST	28
5.1.5 Organigrama.....	28
5.1.5.1 Roles y responsabilidades en el SGSST.....	29
5.1.6 Alcance del SG-SST.....	31
5.1.7 Política de SST de la ONG.....	31
5.1.8 Sistema de gestión en SST.....	32
5.1.8.1 Identificación de peligros, evaluación de riesgos laborales	32
5.1.8.2 Participación y consulta de los trabajadores	32
5.1.8.3 Programa de objetivos del sistema.....	32
5.1.8.4 Planificación de acciones.....	32
5.1.8.5 Recursos, competencias y toma de conciencia	34
5.1.8.6 Comunicación interna y externa	34
5.1.8.7 Información documentada.....	35
5.1.8.8 Control operacional	35
5.1.8.9 Preparación y respuesta a emergencias	36
5.1.8.10 Evaluación y cumplimiento, auditoría interna y revisión por la dirección.....	36

5.1.8.11 Tratamiento de no conformidades, incidentes y acciones correctivas para la mejora continua	38
5.1.9 Aprobaciones y firmas de responsabilidad	39

CAPÍTULO 6

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
6.1 Conclusiones	40
6.2 Recomendaciones	40

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 Jerarquía de la normativa según la Constitución de la República.....	9
Figura 2.2 Ciclo PHVA.....	10
Figura 4.1 Resultados de cumplimiento de requisitos	18
Figura 4.2 Cumplimiento general de los requisitos	19
Figura 5.1 Mapa de Procesos de SG-SST	28
Figura 5.2 Organigrama de la institución	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cronograma de actividades	16
Tabla 2 Matriz IPER GTC 45.....	21
Tabla 3 Información documentada obligatoria.....	22
Tabla 4 Información documentada adicional	23
Tabla 5 Planificación de evaluación.....	24
Tabla 6 Metodología de evaluación	24
Tabla 7 Número de trabajadores Cepam.....	27
Tabla 8 Plan de Acciones.....	33
Tabla 9 Documento de aprobación y firmas de responsabilidad	39

CAPÍTULO 1

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Dentro de las organizaciones no gubernamentales entre las funciones principales están gestionar y coordinar diversas actividades administrativas y operativas para todas las dependencias. Se hace necesario llevar un control y gestión de los riesgos potenciales que pueden dar paso a incidentes, accidentes y enfermedades a sus colaboradores, partes interesadas pertinentes y su estructura. El diseño de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la norma ISO 45001:2018, y garantizar su actualización y efectividad a través de la mejora continua (Peñañiel, 2021).

Por más de 30 años, la organización no gubernamental sin fines de lucro, ha trabajado por los derechos fundamentales de las mujeres, en particular el derecho a una vida libre de violencia. Las actividades realizadas han abarcado desde la atención directa a mujeres víctimas de violencia, la capacitación a personal de salud, comunidad educativa, de la policía, de jueces, fiscales y administradores de justicia contravencional; la formación de líderes y de facilitadoras de prevención de violencia intrafamiliar y la participación activa en instancias de presión ciudadana para la inclusión de las cuestiones de género y la protección de los derechos de las mujeres en la Constitución y en la legislación complementaria del Ecuador.

La ONG se encuentra en la encrucijada de garantizar la seguridad y salud de su personal y beneficiarios, al tiempo que cumple con su misión de promover un entorno libre de violencia. El desarrollo e implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud basado en la norma ISO 45001:2018 emerge como una solución integral para abordar estos desafíos y garantizar un entorno seguro y saludable para todos los involucrados.

1.2 Formulación del problema

La ONG sin fines de lucro tiene más de 30 años de funcionamiento, en este transcurso no ha llevado a cabo la identificación, evaluación y gestión adecuada de condiciones de trabajo subestándar y posibles riesgos que podrían comprometer el bienestar físico y psicológico de su personal.

La ausencia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo puede generar el incumplimiento legal del artículo 11 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, puede crear consecuencias adversas para la ONG.

1.3 Pregunta de investigación

Con base a los antecedentes el problema a resolver sería: ¿Cómo puede la ONG desarrollar un sistema de gestión de seguridad y salud eficaz, basado en la norma ISO 45001:2018, que garantice un entorno seguro y saludable para su personal y partes interesadas, mientras continúa trabajando en un entorno libre de violencia y cumpliendo con su misión de defender los derechos fundamentales de las mujeres?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Desarrollar una propuesta de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018, adaptada a las necesidades específicas de una ONG sin fines de lucro que trabaja por los derechos fundamentales de las mujeres.

1.4.2 Objetivos específicos

- Evaluar las condiciones actuales de seguridad y salud en el trabajo en la ONG, identificando peligros, evaluando riesgos y áreas de mejora para alinearlas con los requerimientos de la norma ISO 45001:2018.
- Determinar la información documentada necesaria para el diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo fundamentado en la norma ISO 45001:2018.
- Plantear un sistema de evaluación y revisión continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, asegurando que las prácticas y políticas estén actualizadas y sean eficaces.

1.5 Justificación de la investigación

La creciente preocupación por la seguridad y salud en el trabajo (SST) ha llevado a muchas organizaciones a considerar la implementación de sistemas de gestión efectivos. En el contexto de las ONG que operan en defensa de los derechos de las mujeres, estos sistemas son especialmente críticos. Las trabajadoras y trabajadores en este sector a menudo se enfrentan a situaciones emocionalmente exigentes y potencialmente peligrosas debido a la naturaleza del trabajo, que puede implicar la atención a víctimas de violencia de género, además de la presión emocional inherente a la defensa de los derechos humanos.

1.6 Estructura del proyecto

El capítulo 1, describe el planteamiento del problema, en el cual se plantea el diseño del proyecto, basándose en la formulación del problema y pregunta del problema, de la misma manera que de los objetivos, tanto como el general y los específicos, terminando con la justificación de la investigación.

El capítulo 2, puntualiza el marco teórico donde se describe el marco conceptual, marco legal y el estado del arte de las variables de la investigación.

El capítulo 3, determina la metodología aplicada en la investigación, definiendo el enfoque, tipo y diseño de la investigación, delimitando la población y muestra, también las técnicas e instrumentos, posteriormente el procedimiento y el análisis de datos.

El capítulo 4, detalla los resultados de la investigación, con base a la evaluación de las condiciones actuales de seguridad y salud en el trabajo, identificación de peligros, riesgos y áreas de mejora, información documentada para el diseño del sistema de gestión y el diseño del sistema de evaluación y revisión continua.

El capítulo 5, presenta la propuesta de diseño del SG-SST.

El último capítulo 6, determina las conclusiones en relación con los objetivos generales y específicos, también a la alineación con la pregunta de investigación y recomendaciones que implica propuestas para la sostenibilidad del sistema de gestión y las implicaciones para otras ONG similares.

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Generalidades de la seguridad y salud en las organizaciones

La SST se refiere al conjunto de políticas, procedimientos y prácticas que buscan prevenir accidentes, enfermedades y otros riesgos en el entorno laboral. Su objetivo es proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, así como fomentar un ambiente de trabajo seguro y productivo.

La implementación de un sistema de gestión de SST es trascendental para las organizaciones, ya que contribuye a:

- Reducir la tasa de accidentes y enfermedades laborales.
- Mejorar la moral y la satisfacción del personal.
- Aumentar la productividad y la calidad del trabajo.
- Cumplir con la legislación y normativas laborales.
- Proteger la reputación de la organización.

Dentro del marco normativo, las organizaciones deben cumplir con ordenanzas nacionales e internacionales que regulan la SST. En muchos países, existen leyes específicas y organismos encargados de supervisar el cumplimiento de estas normativas. La norma ISO 45001:2018 es un estándar internacional que proporciona un marco para la implementación de sistemas de gestión de SST.

Un componente fundamental de la SST es la identificación de peligros en el lugar de trabajo y la evaluación de los riesgos asociados. Esto implica realizar inspecciones regulares y análisis de tareas para determinar los factores de riesgo y establecer medidas de control adecuadas.

2.2 Contexto de las ONG que promueven derechos de las mujeres

2.2.1 Definición de ONG

Las organizaciones no gubernamentales (ONG) son entidades sin fines de lucro que operan de manera independiente del gobierno. Su principal objetivo es abordar problemas sociales, económicos, culturales y ambientales, promoviendo el cambio y el desarrollo sostenible en diversas comunidades. Estas suelen estar compuestas por voluntarios y profesionales que trabajan en diversas áreas, incluyendo derechos humanos, medio ambiente, salud, educación y desarrollo comunitario.

2.2.2 Funciones de las ONG

La promoción y defensa de derecho juegan un papel importante en los derechos humanos, apoyando a grupos vulnerables y abogando por políticas que garanticen la justicia social.

La Educación y sensibilización desarrollan programas en estas dos áreas para informar a la población sobre temas críticos y fomentar la participación comunitaria en la solución de problemas.

La provisión de servicios directos a las comunidades, como atención médica, educación, capacitación laboral y asistencia legal. Esto es especialmente en áreas donde el acceso a estos servicios es limitado.

Investigación y abogacía; las ONG realizan investigaciones para entender mejor los problemas sociales y económicos, utilizando estos hallazgos para abogar por cambios en las políticas públicas y en la legislación.

Red de colaboración, a menudo estas entidades trabajan en colaboración con otras organizaciones, gobiernos y organismos internacionales para abordar desafíos complejos y promover el desarrollo sostenible.

Las ONG que trabajan por los derechos de las mujeres enfrentan desafíos particulares, como la exposición a:

- ✓ Violencia y amenazas externas.
- ✓ Riesgos psicosociales derivados de trabajo emocional y carga laboral.
- ✓ Condiciones laborales inadecuadas por limitaciones presupuestarias.

Las ONG que se centran en los derechos de las mujeres desempeñan un papel trascendental en la defensa de los derechos humanos. Estas organizaciones abogan por la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y la eliminación de la violencia de género. Su labor incluye la promoción de políticas que garanticen los derechos de las mujeres a nivel local, nacional e internacional (Anheier, Helmut K. & Themundo, Nuno S., 2005).

Las ONG desempeñan un rol vital en la sociedad al abordar desafíos sociales y económicos, promover la justicia y la equidad, y servir como defensores de los derechos humanos. Su capacidad para movilizar recursos, educar a la población y abogar por políticas efectivas las convierte en actores clave en la búsqueda de un desarrollo sostenible y una sociedad más justa.

2.3 Contexto actual de las condiciones laborales en ONG que trabajan por los derechos de las mujeres

El contexto actual de las condiciones laborales en las ONG que operan en defensa de los derechos de las mujeres está marcado por una serie de desafíos descritos a continuación:

2.3.1 Desafíos financieros

Las ONG que se dedican a la defensa de los derechos de las mujeres a menudo enfrentan desafíos financieros significativos. La dependencia de donaciones y subvenciones puede llevar a una inestabilidad que afecta su capacidad para ofrecer salarios competitivos y beneficios adecuados a su personal (Meyer, 2020). Esta situación se ha visto exacerbada por la pandemia de COVID-19, que ha reducido las fuentes de financiamiento disponibles (Fowler, 2021).

2.3.2 Condiciones laborales

Las condiciones laborales en estas organizaciones a menudo no son óptimas. Muchos empleados reportan salarios bajos en comparación con el sector privado y una carga de trabajo excesiva. Esto puede resultar en agotamiento y estrés, lo que afecta la salud mental y física del personal (Davis, 2019). Las ONG, especialmente aquellas que operan

en contextos de crisis, pueden requerir que sus empleados trabajen horas extras sin la compensación adecuada (Díaz, L., & Martínez, S., 2021).

2.3.3 Seguridad y salud laboral

El trabajo en el ámbito de derechos de las mujeres puede implicar riesgos psicosociales significativos. Los empleados a menudo se enfrentan a situaciones traumáticas, lo que puede generar un desgaste emocional considerable (Kumar, R. y Singh, P., 2021). Las ONG deben implementar políticas de salud y seguridad que aborden estos riesgos y proporcionen apoyo psicológico a sus trabajadores (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2020).

2.3.4 Compromiso y motivación del personal

A pesar de los desafíos, muchos empleados están profundamente comprometidos con la misión de la organización. Este compromiso puede ser un factor motivador que compense las bajas condiciones salariales y la carga de trabajo. La formación y el desarrollo profesional también son aspectos importantes que pueden mejorar la satisfacción laboral (Smith, R. & Johnson, T., 2020).

2.3.5 Entorno político y legal

El entorno político en el que operan estas ONG puede influir significativamente en sus condiciones laborales. En algunos contextos, las restricciones legales y políticas pueden limitar la capacidad de las ONG para operar y afectar la seguridad de su personal (Internacional, 2020). Aumento de la violencia de género durante la pandemia ha incrementado la demanda de servicios de las ONG, lo que también ha afectado la carga laboral de sus empleados (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2021).

2.3.6 Innovación y adaptación

Las ONG han comenzado a adoptar nuevas tecnologías para mejorar su eficacia y alcance. Esto incluye el uso de plataformas digitales para la sensibilización y la capacitación, lo que puede ofrecer nuevas oportunidades para mejorar las condiciones laborales y la formación del personal (Bennett, 2021). Además, la colaboración entre ONG puede facilitar la compartición de recursos y experiencias, fortaleciendo su capacidad de respuesta (Fowler, 2021).

Es fundamental que estas organizaciones aborden las condiciones laborales de sus empleados, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y sostenible, que no solo beneficie a los trabajadores, sino que también fortalezca su capacidad para cumplir su misión. La inversión en el bienestar del personal puede traducirse en un impacto más significativo en la defensa de los derechos de las mujeres y en la promoción de la igualdad de género.

2.4 Importancia de un SG-SST en organizaciones sin fines de lucro

Las ONG, como organizaciones que trabajan en contextos sociales complejos, requieren un SG-SST debido a:

- Riesgos laborales específicos (violencia externa, estrés emocional, riesgos de campo).
- Necesidad de proteger al personal y voluntarios que ejecutan actividades clave.

- Cumplimiento legal y responsabilidad social.

La implementación de un sistema de gestión de SST en una organización no gubernamental (ONG) es crucial por las siguientes razones:

2.4.1 Protección de datos personales

Las ONG a menudo trabajan en entornos complejos y, a veces, peligrosos, ya sea en zonas de conflicto, áreas afectadas por desastres naturales o comunidades vulnerables. Proteger la salud y la seguridad de los empleados es fundamental para garantizar su bienestar y capacidad para llevar a cabo su misión (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2018). Un sistema de gestión de SST puede ayudar a identificar y mitigar riesgos, lo que reduce la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales.

2.4.2 Cumplimiento legal y normativo

Las ONG están sujetas a regulaciones de SST que varían según el país y la región. Implementar un sistema de gestión de SST asegura que la organización cumpla con las normativas legales, evitando sanciones y responsabilidades legales que puedan afectar su operatividad (López, M., & Córdova, A, 2020). Esto es especialmente importante para organizaciones que dependen de financiamiento externo, ya que el incumplimiento puede poner en riesgo sus proyectos.

2.4.3 Aumento de la eficiencia operativa

Un entorno laboral seguro y saludable contribuye al aumento de la moral y la productividad del personal. Los empleados que se sienten seguros y saludables tienden a estar más comprometidos y son más eficaces en su trabajo (Bakker, AB, & Demerouti, E., 2017). Esto es esencial para las ONG, que a menudo operan con recursos limitados y necesitan maximizar su impacto.

2.4.4 Fortalecimiento de la reputación y confianza

La implementación de un sistema de gestión de SST puede mejorar la reputación de una ONG ante donantes, beneficiarios y la comunidad en general. Un compromiso visible con la seguridad y el bienestar del personal puede atraer financiamiento adicional y fomentar relaciones de confianza con las partes interesadas (Kines, P., Johansen, K., Skogstad, A. y Einarsen, S., 2018). Además, una buena reputación en SST puede ser una clave diferenciadora en un entorno competitivo.

2.4.5 Promoción de una cultura de seguridad

La implementación de un sistema de gestión de SST fomenta una cultura organizacional centrada en la seguridad. Esto implica no solo cumplir con los requisitos legales, sino también promover la concienciación y la capacitación continua en temas de SST entre todos los miembros de la organización (Schein, 2010). Una cultura de seguridad bien establecida puede llevar a una mayor participación del personal en la identificación y mitigación de riesgos.

2.5 Impacto esperado de la implementación del SG-SST

La mejora en la salud y seguridad del personal; se espera que la implementación del sistema reduzca los incidentes laborales y mejore el bienestar general del personal.

El aumento de la productividad; un entorno laboral seguro y saludable puede resultar en un incremento de la motivación y productividad del personal.

El fortalecimiento de la cultura organizacional; a través de la promoción de una conciencia de seguridad y salud puede reforzar el compromiso del personal hacia la organización y su misión.

Los beneficios para las beneficiarias de seguridad y bienestar del personal; Cepam podrá ofrecer un mejor servicio a las mujeres a las que apoya, creando un ambiente más seguro y de confianza para ellas.

2.6 Impacto esperado en la sostenibilidad de la organización

La reducción de costos operativos con la implementación de un sistema de gestión de SST puede llevar a una reducción significativa de costos asociados a accidentes laborales y enfermedades, como gastos médicos y pérdidas de productividad. La prevención de incidentes se traduce en ahorro financiero, lo que permite a la organización reinvertir en sus programas y proyectos (Kines, P., Johansen, K., Skogstad, A. y Einarsen, S., 2018).

La mejora de la reputación institucional en una ONG demuestra un compromiso sólido con la SST ya que puede mejorar su imagen pública y reputación. Esto puede resultar en un aumento de la confianza entre donantes y beneficiarios, facilitando el acceso a financiamiento y apoyo. La reputación de una organización es un activo valioso que puede contribuir a su sostenibilidad a largo plazo (López, M., & Córdova, A, 2020).

El fomento de una cultura organizacional positiva en la implementación de un sistema de gestión de SST ayuda a construir una cultura organizacional que valora la seguridad y el bienestar. Esta cultura no solo beneficia a los empleados, sino que también atrae a nuevos talentos y promueve un entorno de trabajo colaborativo y proactivo (Rundmo, 2019). Una cultura positiva puede ser un factor determinante en la sostenibilidad y el éxito de la organización.

2.7 Conceptualización de las variables

2.7.1 Definición de SST

La SST abarca todos los aspectos relacionados con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, y presta especial atención a la prevención primaria de riesgos. Su objetivo es prevenir que las personas sufran accidentes y lesiones derivados de las actividades relacionadas con el trabajo (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2018).

2.7.2 Sistema de gestión de SST

Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos (45001 ISO, 2018).

2.7.3 Derechos fundamentales de las mujeres

Los derechos fundamentales de las mujeres son aquellos derechos inherentes a la dignidad humana, que garantizan la igualdad, la no discriminación y el pleno acceso a oportunidades en todas las esferas de la vida. Incluyen el derecho a la educación, la

salud, la seguridad, el trabajo digno, la participación política y la protección contra todas las formas de violencia y discriminación (ONU, 2020).

Estos derechos están reconocidos en tratados internacionales como la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)* de las Naciones Unidas, que establece compromisos claros para la eliminación de desigualdades estructurales y culturales que afectan a las mujeres. Además, se sustentan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente el Objetivo 5, que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (CEDAW, 2019).

2.8 Relación con la misión de la ONG

La misión de la ONG puede estar orientada a promover los derechos de las mujeres mediante la implementación de programas de empoderamiento, educación y acceso a recursos esenciales. Este enfoque no solo mejora la calidad de vida de las mujeres beneficiarias, sino que también contribuye a un desarrollo sustentable y equitativo en la sociedad. La defensa de estos derechos está alineada con el compromiso de la ONG de garantizar que las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos en condiciones de igualdad y dignidad.

2.9 Marcos legales internacionales y nacionales relevantes

En el ámbito internacional, destacan:

- La CEDAW (1979), que constituye un marco esencial para garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), que aborda áreas críticas para el avance de las mujeres.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030); especialmente el ODS 5, que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas para 2030.

A nivel nacional, en Ecuador, el SG-SST está respaldado por un conjunto de leyes y regulaciones que son de obligatorio cumplimiento y se las detalla de acuerdo a la pirámide de Kelsen; siendo este un modelo que representa la jerarquía normativa dentro de un sistema legal.

Para el contexto ecuatoriano y aplicando este modelo a la normativa de SST, se pueden ubicar las normas como se presenta en la siguiente figura 2.1. En la cima de la pirámide esta la Constitución de la República del Ecuador; es la norma suprema y establece los derechos fundamentales, incluyendo el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable. En el segundo nivel van los tratados y convenios internacionales ratificados en el cual se incluye los convenios de la OIT y otros tratados internacionales que Ecuador ha ratificado, que tienen un rango superior a la legislación nacional. En el tercer nivel las leyes orgánicas y código del trabajo, aquí se encuentran las leyes que regulan las relaciones laborales y la SST, como el código del trabajo y la ley orgánica de prevención, atención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres. En el cuarto nivel se presenta la normativa técnica del ministerio de trabajo y normas técnicas ecuatorianas, las cuales proporcionan directrices y requisitos específicos para la implementación de un SG-SST, alineándose con las leyes nacionales; además de las resoluciones emitidas por el SUT que regulan aspectos específicos de la SST, puesto que son normativas que deben seguirse en el ámbito laboral. Finalmente, en la base de la pirámide están los reglamentos internos de trabajo en los cuales cada organización

debe establecer su reglamento interno, inclusive deben estar alineados con la legislación superior y las políticas y procedimientos específicos aplicables a su contexto.

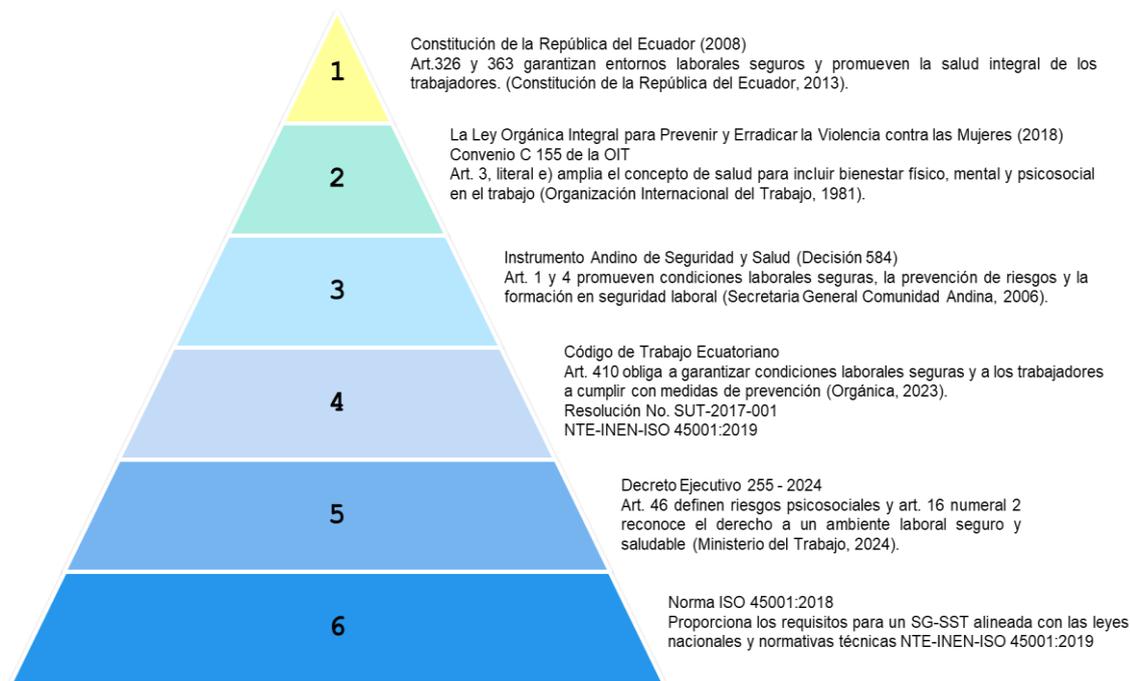


Figura 2.1 Jerarquía de la normativa según la Constitución de la República

Fuente: Autor

Modelo del SG-SST según ISO 45001:2018

Describe el Sistema de Gestión de SST de la organización y su desempeño general, así como las funciones y responsabilidades de cada uno de los puestos de la organización y las actividades que afectan a la seguridad y salud (45001 ISO, 2018).

2.10 Ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA) de ISO 45001:2018

El ciclo PHVA es un proceso iterativo utilizado por las organizaciones para lograr la mejora continua de los procesos para la gestión de la SST. Este ciclo consta de cuatro etapas, las cuales se detallan a continuación:

Planificar: determina el contexto de la organización definir las partes interesadas pertinentes, evalúa los riesgos para el SGSST y determina los controles, establece los objetivos de la SST y los procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de SST definida (45001 ISO, 2018).

Hacer: ejecuta las actividades planificadas para implementar y mantener adecuadamente el SGSST (45001 ISO, 2018).

Verificar: revisa las actividades y procesos a los objetivos establecidos, mediante programas de auditorías y revisión por la dirección.

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

En la figura 2.2, se presenta de manera gráfica el ciclo PHVA y su interacción con cada uno de los requisitos de la norma detallados en el párrafo anterior.



Figura 2.2 Ciclo PHVA

Fuente: (45001 ISO, 2018).

2.11 Teorías sobre Bienestar Laboral

El bienestar de los trabajadores en una ONG no solo es crucial para su satisfacción personal, sino que también está íntimamente relacionado con el desempeño organizacional. Las teorías a mencionar subrayan la importancia de satisfacer las necesidades psicológicas, mantener un equilibrio entre demandas y control, y asegurar la percepción de equidad para fomentar un ambiente de trabajo productivo y motivador.

Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 2000)

En el contexto de una ONG, la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de los empleados puede influir significativamente en su compromiso y desempeño. El bienestar laboral, derivado de la autonomía y el sentido de pertenencia, puede llevar a una mayor motivación intrínseca, lo que se traduce en un mejor desempeño organizacional (Deci, EL, & Ryan, RM, 2000).

Teoría del Bienestar Subjetivo (Diener, 1984)

el bienestar subjetivo de los empleados en una ONG puede impactar su satisfacción laboral y, por ende, su desempeño. La percepción positiva del entorno laboral y de la misión de la ONG puede generar un sentido de propósito, lo cual es esencial para la motivación y la productividad (Diener, 1984).

Teoría del Equilibrio (Adams, 1965)

La percepción de equidad en el trabajo, especialmente en ONG donde la misión social puede intensificar las expectativas, es fundamental. Si los empleados sienten que sus

aportes no son valorados o recompensados equitativamente, su bienestar se verá afectado, lo que puede llevar a un bajo rendimiento organizacional (Adams, 1965).

Teoría de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

La RSC se refiere a la responsabilidad que tienen las organizaciones de contribuir al desarrollo sostenible al mismo tiempo que generan valor para sus accionistas. En el contexto de las ONG, la RSC implica un compromiso no solo con sus beneficiarios, sino también con la comunidad y el medio ambiente. Las ONG, al estar orientadas a fines sociales, tienen la oportunidad de integrar prácticas éticas en su funcionamiento que pueden mejorar su reputación y efectividad (Carroll, 1999).

2.12 Vinculación entre la implementación de sistemas de gestión y el compromiso ético de las ONG

Los sistemas de gestión y eficiencia organizacional en la implementación de sistemas de gestión, como ISO 26000, permite a las ONG establecer un marco para la RSC, mejorando la eficiencia de sus operaciones y asegurando que sus actividades estén alineadas con sus valores éticos. Esto no solo ayuda a cumplir con estándares internacionales, sino que también promueve la transparencia y la rendición de cuentas (Benn, S., Dunphy, D., & Griffiths, A., 2014).

El compromiso ético sólido, apoyado por sistemas de gestión robustos, puede fortalecer la confianza de los stakeholders en la ONG. Las organizaciones que priorizan la ética en su gestión son más propensas a atraer y retener talento, aumentar la satisfacción de los empleados y mejorar su imagen pública (Maignan, I., & Ferrell, OC, 2004).

El impacto en la comunidad y la integración de la RSC en los sistemas de gestión permite a las ONG medir y comunicar su impacto social de manera más efectiva. Esto no solo beneficia a la organización, sino también a las comunidades a las que sirven, creando un ciclo positivo de retroalimentación donde el bienestar social y organizacional se refuerzan mutuamente (Elkington, 1997).

2.13 Investigaciones previas sobre la implementación de la norma ISO 45001:2018

a) De acuerdo a investigaciones anteriores tomadas del Informe presentado en el Congreso Internacional de Seguridad y Salud (2022), se desarrolló el caso en una ONG dedicada a la asistencia humanitaria; en la cual se indagó sobre la "Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en una ONG de asistencia internacional" obteniéndose los siguientes resultados:

- ✓ Reducción de incidentes relacionados con estrés laboral y enfermedades tropicales entre los trabajadores de campo.
- ✓ Fortalecimiento de la confianza de los donantes debido al cumplimiento de estándares internacionales.

A pesar de presentar los siguientes desafíos:

- Limitación de recursos económicos para implementar auditorías periódicas.
- Falta de personal especializado en SST dentro de la estructura organizativa.

b) En el caso de una institución educativa donde se trató sobre "Adaptación de ISO 45001:2018 en universidades: un enfoque hacia la seguridad de estudiantes y personal" Revista Latinoamericana de Gestión Educativa (2020), se obtuvo como resultados:

- ✓ Reducción significativa en accidentes dentro de laboratorios y talleres.
- ✓ Creación de un comité de seguridad participativo entre estudiantes y profesores.

A pesar de presentar los siguientes desafíos:

- Dificultad para sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de la normativa.
- Escasos recursos asignados por el gobierno para implementar medidas de SST.

Resultados comunes identificados

1. Mejora de la cultura organizacional en torno a la seguridad y salud ocupacional.
2. Reducción de accidentes y enfermedades laborales.
3. Cumplimiento con requisitos legales y mejora de la reputación corporativa.
4. Incremento de la satisfacción y motivación de los empleados.

Desafíos comunes

1. En cuestión de recursos financieros muchas organizaciones, especialmente las ONG, enfrentan dificultades para financiar la implementación y el mantenimiento del sistema.
2. La resistencia al cambio del personal, en ocasiones, percibe la norma como un proceso burocrático o innecesario.
3. Cuando la capacitación es limitada existe falta de conocimiento técnico sobre la norma ISO 45001:2018, lo cual puede ralentizar el proceso de implementación.
4. El contexto operativo de las organizaciones en contextos de emergencia (como las ONG humanitarias) se encuentran en desafíos adicionales debido a las condiciones extremas en las que operan.

Los sistemas de gestión, como ISO 45001:2018, pueden transformar las condiciones laborales y la seguridad en las ONG cuando se implementan adecuadamente. Sin embargo, el éxito depende de factores como la sostenibilidad financiera, el liderazgo comprometido y una cultura organizacional alineada con los objetivos de seguridad. Las experiencias fallidas muestran la importancia de planificar cuidadosamente y adaptar el sistema a las particularidades de cada organización.

2.14 Impacto global

Los sistemas de SST, al alinearse con marcos legales internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la OIT, garantizan el respeto y la promoción de derechos fundamentales en diversas industrias y organizaciones, incluidas las ONG. Estos estudios muestran que, además de prevenir accidentes, la SST es un mecanismo clave para construir una cultura de respeto y dignidad en el trabajo.

2.15 Contexto nacional e internacional. - políticas públicas y normativas en SST para ONG

La implementación de políticas públicas y normativas en materia de SST garantiza la protección de los derechos de los trabajadores, incluyendo aquellos en ONG. A

continuación, se analizan los marcos normativos relevantes a nivel nacional e internacional aplicables a las ONG.

2.15.1 Contexto nacional: normativas y políticas públicas

Ecuador cuenta con una base legal sólida para regular la SST, aplicable tanto a empresas privadas como a ONG.

Marco Jurídico Nacional

1. Constitución de la República del Ecuador (2008)

- Artículo 33: garantiza el derecho a un trabajo digno en condiciones de seguridad y salud.
- Artículo 326: establece la obligación del empleador de proporcionar un ambiente laboral seguro.

2. Código del Trabajo

- El Capítulo V detalla las condiciones mínimas de seguridad e higiene que los empleadores deben garantizar e incluye la obligatoriedad de implementar programas de prevención de riesgos laborales.

3. Acuerdo Ministerial 0341-2019

- Aprueba la guía para la aplicación de la Historia Clínica Ocupacional, asegurando la protección de datos sensibles y la evaluación periódica de la salud de los trabajadores.

4. Reglamento de SST

- Define la obligación de las organizaciones de adoptar medidas preventivas contra riesgos laborales.

Políticas Públicas Nacionales

- El Plan Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional diseñado para fomentar una cultura preventiva en todos los sectores, incluidas las ONG.
- La Estrategia Nacional de SST que promueve la capacitación de trabajadores y la vigilancia de la salud ocupacional.

2.15.2 Contexto internacional: normativas y convenios aplicables a ONG

A nivel internacional, las ONG están sujetas a estándares y marcos normativos que promueven la SST, especialmente en contextos de operaciones humanitarias o de alto riesgo.

Normas y convenios internacionales

1. Convenios de la OIT

- Convenio No 155 (SST), el cual promueve la adopción de políticas nacionales de SST y su implementación en todos los sectores laborales, incluidas las ONG.

- Convenio No 187 (Marco Promocional para la SST), enfatiza la mejora continua de las condiciones laborales mediante sistemas de gestión.

2. **ISO 45001:2018**

- Norma internacional para sistemas de gestión de SST, utilizada por ONG para garantizar la seguridad de sus colaboradores en contextos diversos.
- Es aplicable a operaciones humanitarias, proyectos de desarrollo y trabajo de campo en zonas de riesgo.

3. **Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU (2011)**

- Establecen la responsabilidad de todas las organizaciones, incluidas las ONG, de respetar los derechos humanos en sus operaciones.

2.15.3 Retos en la aplicación en ONG

- La mayoría de las ONG enfrenta limitaciones presupuestarias para implementar sistemas de gestión de SST.
- La capacitación insuficiente es la dificultad para formar a los trabajadores en materia de SST.
- Las ONG humanitarias y ambientales suelen operar en contextos de emergencia o alto riesgo.

CAPÍTULO 3

3. METODOLOGÍA

En toda investigación se requiere de un diseño metodológico adecuado que permita responder de forma práctica y concreta a las preguntas planteadas y alcanzar los objetivos establecidos. Además, la aplicación de métodos y técnicas asegura resultados eficaces, optimizando recursos, guiando el desarrollo de la investigación y garantizando la obtención de los resultados esperados.

3.1 Enfoque, tipo y diseño de la investigación

Se seleccionó el enfoque cualitativo ya que se analizó y evaluó las condiciones en las que los trabajadores se desempeñan y el comportamiento de éstos en dichas condiciones para posteriormente ponderar e interpretar la información recolectada que sirvió para la propuesta del SG-SST. Las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir), va de lo particular a lo general (Hernández Sampieri et al., 2014).

El estudio se ha desarrollado con un alcance descriptivo-correlacional. Puesto que se describió la situación actual de la ONG en el que se midió y recopiló datos que fueron necesarios para garantizar un entorno seguro y saludable para todos los involucrados. Así también, se determinó la relación entre las variables, las condiciones actuales de SST de la ONG y el contexto de la organización, para el desarrollo de una propuesta de sistema de gestión de SST basado en la norma ISO 45001:2018 (Hernández Sampieri et al., 2014).

Se empleó investigación aplicada la cual tiene como propósito resolver problemas en un contexto, esto es, busca la utilización de conocimientos desde áreas especializadas, con el objetivo de aplicarlos de manera práctica para satisfacer necesidades específicas, brindando solución a problemas del sector social o productivo (Hernández Sampieri et al., 2014). Por tanto, se utilizó este tipo de investigación en el presente proyecto para dar solución al problema de la ausencia de gestión de SST en la organización no gubernamental “Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer” (CEPAM) con el propósito de disminuir o eliminar los riesgos y peligros a los que se exponen los trabajadores y fomentar una cultura preventiva en la organización.

3.2 Población y muestra

Se tomó el total de la población, la cual comprende a los 10 colaboradores con los que cuenta actualmente la organización no gubernamental “Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer” (CEPAM), quienes pertenecen a las áreas administrativas y operativas de la organización.

3.3 Las técnicas e instrumentos

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en el proyecto son: el análisis documental para la revisión de la documentación que actualmente tiene la ONG con respecto a la gestión de SST, lo cual permitió abordar de manera profunda los objetivos planteados en la investigación (Martínez et al., 2023). Para determinar la información documental se utilizó el Autodiagnóstico Gerencial de la ISO 45001, que sirvió de base para el modelo del SG-SST. El sistema integrado más conocido relativo a la SST corresponde a la Norma ISO 45001:2018, pero no es el único (Excelencia, 2018). “La estructura de alto nivel de las normas ISO se ha convertido en una herramienta muy útil para facilitar la implementación de las normas” (Excelencia, 2018). Por lo cual, se utilizó la Norma

ISO 45001:2018 como estándar para desarrollar la propuesta de sistema de gestión de SST.

Posteriormente, mediante la observación de campo conocer la cultura organizacional, actividades laborales del personal y así mismo las condiciones de trabajo subestándar y sus posibles riesgos. La observación consiste en utilizar como método sistemático el registro visual y verificable para entender de la manera más objetiva posible, los hechos que ocurren en el entorno que nos rodea, sea este mediante descripción, el análisis o la explicación basada desde una perspectiva científica (Campos & Lule , 2012).

De modo que, para la realización del proyecto de titulación se aplicó entrevistas a los trabajadores, por lo cual, se estableció como metodología la NTP 330: Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente y mediante la herramienta técnica se utilizó la matriz IPER para la identificación de peligros y evaluación de riesgos (NTP 330, 1993).

3.4 Procedimiento

Para el análisis documental se procedió con la revisión de los documentos existentes sobre SST, con la que actualmente cuenta la ONG, como procedimientos de emergencia, políticas de prevención y registros de capacitación. También se verificó su nivel de actualización.

Para evaluar las condiciones actuales de SST, se realizaron visitas en la ONG y se aplicaron entrevistas al personal con el fin de identificar riesgos y percepciones sobre el ambiente laboral. Posteriormente con los datos recopilados, se identificaron los principales riesgos en el entorno laboral, clasificándolos en los siguientes factores de riesgo: riesgo mecánico, riesgo físico, riesgo químico, riesgo biológico, riesgo ergonómico y factores psicosociales. Por lo tanto, se estableció un cronograma de actividades, el cual se presenta a continuación en la tabla 1.

Tabla 1
Cronograma de actividades

2024-2025						
N.	Actividades	Responsable	NOV	DIC	ENE	FEB
1	- Diagnóstico inicial de la organización/observación de campo -Elaboración de la matriz IPER de seguridad y salud en el trabajo. - Realización de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	Gema e Isabel	x			
2	- Revisión y comprensión de los requisitos de la norma ISO 45001:2018. - Autodiagnóstico de los requisitos de la norma ISO 45001:2018 -Evaluación del cumplimiento de requisitos de los requisitos de la norma ISO 45001:2018: 4. Contexto de la organización 5. Liderazgo y participación de los trabajadores 6. Planificación 7. Apoyo 8. Operación 9. Evaluación de desempeño 10. Mejora	Gema e Isabel		x	x	

3	-Determinar acciones correctivas y preventivas según sea necesario. -Elaboración de la propuesta final del SG-SST para presentación a la dirección de la ONG.	Gema e Isabel Tutor				X
4	Establecer las conclusiones y recomendaciones.	Gema e Isabel				X

Fuente: Autor

3.5 Análisis de datos

Para visualizar esta información, se generaron gráficos circulares y de barras en Microsoft Excel, lo que permitió representar de manera clara la distribución de los riesgos y las áreas que requieren mayor atención. Luego con los datos estructurados, se realizaron cálculos y gráficos estadísticos en Microsoft Excel, lo que permitió analizar tendencias, niveles de cumplimiento normativo y principales factores de riesgo. Por tanto, el control de estas revisiones se llevó a cabo en Microsoft Excel, donde se registraron los avances y se evaluaron las medidas implementadas.

CAPÍTULO 4

4. RESULTADOS

4.1 Evaluación de las condiciones actuales de SST

Para evaluar el grado de cumplimiento de los requisitos establecidos en la norma ISO 45001:2018, se utilizó el Autodiagnóstico Gerencial de la ISO 45001, con el propósito de determinar el nivel de conformidad de la organización con los estándares de SST. Para ello, se empleó una lista de verificación estructurada, la cual permitió analizar cada criterio de la norma y asignar el porcentaje en función del grado de cumplimiento.

El sistema de evaluación utilizado en el autodiagnóstico otorga un porcentaje específico en cada requisito evaluado; es decir si la organización cumple por completo con el requisito, se le asigna el 100%; en caso de que se encuentre en proceso con cumplimiento parcial, se le asigna 50% y si no cuenta con ningún requisito, no le asigna porcentaje. Este instrumento permite establecer un índice cuantificable del nivel de adherencia a la norma. En el anexo A encontraremos el Autodiagnóstico Gerencial de la ISO 45001 de la ONG.

Tras completar el autodiagnóstico y aplicar la metodología de evaluación mencionada, se concluye que la organización presenta un nivel de cumplimiento del 12% con respecto a los requisitos de la norma ISO 45001:2018. Este resultado indica que la organización presenta un grado de conformidad muy bajo con los estándares de SST, lo que sugiere la necesidad de implementar mejoras sustanciales para alinear su sistema de gestión con la normativa. A continuación, se presentan los resultados del autodiagnóstico, en la figura 4.1 encontraremos los resultados de cumplimiento de requisitos y en la figura 4.2 el cumplimiento general de los requisitos.

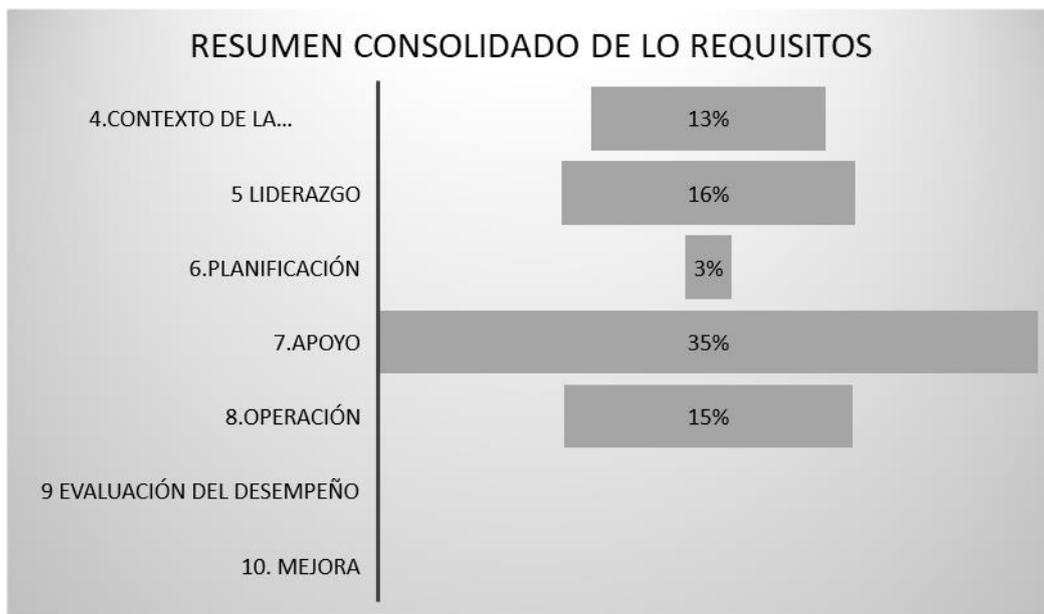


Figura 4.1 Resultados de cumplimiento de requisitos

Fuente: Autor



Figura 4.2 Cumplimiento general de los requisitos

Fuente: Autor

4.1.1 Deficiencias encontradas en el Autodiagnóstico Gerencial de la ISO 45001

Ausencia de un SG-SST en la organización.

Falta de documentación adecuada y debilidades en los procedimientos operativos relacionados con la SST.

Falta de identificación de riesgos y peligros laborales dentro de la empresa.

No cumplimiento de requisitos legales y normativos en materia de seguridad laboral.

Bajo nivel de compromiso tanto de la alta dirección como de los empleados en la adopción y cumplimiento de medidas de seguridad.

4.1.2 Consecuencias de un bajo nivel de cumplimiento

Riesgo a los trabajadores para su seguridad y salud, lo cual aumenta la posibilidad de accidentes y enfermedades laborales.

El incumplimiento legal, puede derivar en sanciones, multas o incluso la suspensión de actividades.

La baja credibilidad y reputación empresarial, puede afectar la confianza de clientes, proveedores y otras partes interesadas de la organización.

Al no contar con la certificación ISO 45001, puede limitar oportunidades de crecimiento y mejora en la organización.

Para alcanzar una mejora sustancial y reducir riesgos legales, operativos y de seguridad, es imprescindible que la organización desarrolle un plan de acción estructurado que incluya la identificación de desviaciones, la asignación de responsabilidades y la implementación de estrategias correctivas alineadas con la norma.

4.1.3 Evaluación del estado físico de las instalaciones

4.1.3.1 Condiciones generales

En general, las instalaciones presentan un estado aceptable, pero se observaron áreas que requieren atención. La limpieza es adecuada, aunque algunas áreas comunes y de alta concurrencia necesitan un mantenimiento más regular.

4.1.3.2 Seguridad estructural

En lo que concierne a paredes y techos, se identificaron grietas menores en algunas paredes y desprendimientos de pintura en áreas de alto tráfico. No se observaron problemas estructurales graves, pero se recomienda un monitoreo continuo, debido a que las instalaciones son bastante antiguas.

El suelo en algunos pasillos presenta irregularidades que podrían causar tropiezos, ya que hay lugares con parquet levantado. Se recomienda nivelar y reparar estas áreas.

4.1.3.3 Accesibilidad

Las rutas de acceso son generalmente adecuadas, pero hay algunas obstrucciones menores (cajas y equipos) que deben ser removidas para garantizar la accesibilidad.

Los baños son accesibles, pero se sugiere mantenimiento y mejorar la señalización para facilitar su localización.

4.1.3.4 Equipamiento de seguridad

Los extintores están presentes, pero algunos no están claramente visibles o señalizados. Se recomienda mejorar la señalización y asegurarse de que todos los extintores estén en su fecha de mantenimiento.

Las salidas de emergencia están identificadas, pero algunas necesitan una mejor iluminación para ser visibles en situaciones de emergencia.

4.1.3.5 Condiciones ambientales

La ventilación no es adecuada en la mayoría de las áreas, para lo que se recomienda revisar el sistema de aire y calefacción en oficinas donde se reporta frío excesivo.

La iluminación no es buena, algunas áreas de trabajo presentan puntos muy oscuros, lo que podría estar afectando la visibilidad.

El estado físico de las instalaciones de Cepam es generalmente aceptable, pero hay áreas críticas que requieren atención inmediata para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados. La implementación de las recomendaciones propuestas contribuirá a mejorar las condiciones de trabajo y a fomentar un ambiente laboral más seguro.

4.2 Identificación de peligros, riesgos y áreas de mejora

El objetivo de esta evaluación es identificar los peligros presentes en el entorno laboral de Cepam, evaluar los riesgos asociados y proponer medidas de control para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

A continuación, se presenta en la tabla 2 una matriz Iper con normativa GTC 45 en un panorama general de la organización; el cual detalla la descripción del peligro, el nivel de riesgo y su interpretación; así como también las medidas de control propuestas para los mismos; siendo esta un resumen de la matriz NTP 330 presentada en el ANEXO B.

Tabla 2
Matriz IPER GTC 45

Peligro	Descripción	N D	N E	NP= (ND*NE)	N C	Nivel e Interpretación de Riesgo (NR)	Aceptabilidad del Riesgo	Medidas de Control Propuestas
Caídas	Superficies resbaladizas o irregulares en áreas de trabajo.	2	1	2	10	20 IV	Aceptable	Mejorar la iluminación, mantenimiento de suelos, señalización de áreas peligrosas.
Estrés Laboral	Sobrecarga de trabajo y falta de apoyo emocional.	6	3	18	25	450 II	No Aceptable	Implementar programas de bienestar, capacitación en manejo del estrés, y fomentar la comunicación abierta.
Exposición a Productos Químicos	Manejo de productos de limpieza.	2	2	4	10	40 III	Aceptable	Proveer EPP adecuado, capacitación en manejo seguro de productos, y etiquetado claro.
Ergonomía	Posturas inadecuadas durante el trabajo en escritorio.	6	3	18	25	450 II	No Aceptable	Evaluar y ajustar estaciones de trabajo, proporcionar mobiliario ergonómico.
Incendios	Falta de señalización y mantenimiento de extintores.	6	1	6	10	60 III	Aceptable	Inspecciones regulares de equipos de seguridad, capacitación en manejo de emergencias.
Violencia Psicosocial	Carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control.	6	3	18	25	450 II	No Aceptable	Capacitación en respeto y diversidad, establecimiento de canales de denuncia.

Fuente: Autor

Se han identificado diversos peligros que afectan la seguridad y salud de los trabajadores en Cepam, incluyendo caídas, estrés laboral, exposición a productos químicos, problemas ergonómicos, riesgo de incendios y violencia psicosocial.

La evaluación muestra que los niveles de riesgo de estrés laboral, ergonomía y violencia psicosocial son particularmente preocupantes, con un nivel de riesgo no aceptable. Esto indica que requieren atención inmediata.

La evaluación de las condiciones actuales de seguridad y salud en el trabajo en Cepam, utilizando la matriz IPER GTC 45, ha permitido identificar peligros significativos y proponer medidas de control adecuadas. La implementación de estas medidas es fundamental para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que a su vez contribuirá a mejorar el bienestar y la productividad de los empleados.

La SST deben ser una prioridad constante para Cepam, y es esencial que todos los empleados estén comprometidos con la identificación y gestión de riesgos. La creación de una cultura de seguridad, donde cada miembro del personal se sienta responsable de su propia seguridad y la de sus compañeros, es clave para el éxito del SG-SST.

4.3 Información documentada para el diseño del sistema de gestión

La información documentada es un elemento clave para el diseño e implementación de un SG-SST. En el caso de Cepam, una ONG que defiende los derechos fundamentales de las mujeres, no posee este tipo de administración de documentos, por lo cual se debe establecer y mantener información documentada que soporte la operación eficaz del SG-SST y asegure su cumplimiento con la norma ISO 45001:2018. Esta información documentada se evidencia en la tabla 3 y puede presentarse en forma de políticas, procedimientos, registros, manuales, listas de verificación y cualquier otra documentación que sea relevante para la gestión de la SST.

Según la ISO 45001:2018, hay información que es obligatoria para cumplir con la norma. En la tabla 3 se presenta esta información documentada, la cual debe ser creada, controlada y actualizada de forma continua para garantizar su relevancia y precisión. A continuación, se describen los requisitos principales que Cepam debe cumplir en este aspecto.

Tabla 3
Información documentada obligatoria

Requisito	Descripción	Propósito
Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Documento que establece el compromiso de CEPAM con la seguridad, salud y el bienestar de sus trabajadores.	Asegurar el compromiso de la alta dirección con la prevención de riesgos y mejora continua.
Identificación de peligros y evaluación de riesgos	Matriz que detalla los peligros identificados, los riesgos asociados y las medidas de control.	Proporcionar una base para la gestión de riesgos en CEPAM.
Objetivos de SST y planes para lograrlos	Metas específicas relacionadas con la mejora del desempeño en SST, junto con los recursos y tiempos necesarios.	Alinear las actividades de CEPAM con sus objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
Roles, responsabilidades y autoridades	Documento que asigna roles específicos a los empleados en la	Asegurar que todos los involucrados entiendan sus

	implementación y mantenimiento del SG-SST.	responsabilidades dentro del sistema.
Procedimientos operativos	Descripciones específicas de cómo deben realizarse actividades relacionadas con SST (manejo de emergencias, manipulación de productos químicos).	Asegurar que las actividades críticas se realicen de manera segura y conforme a estándares.
Plan de emergencias y respuesta	Documento que detalla las acciones a seguir en caso de emergencias (incendios, terremotos, etc.).	Garantizar que CEPAM esté preparada para responder eficazmente ante situaciones de emergencia.
Auditorías internas y externas	Informes que documentan los resultados de las auditorías realizadas al SG-SST.	Identificar no conformidades y áreas de mejora en el sistema de gestión.

Fuente: Autor

Para facilitar la gestión de la información documentada, se recomienda implementar un sistema de gestión documental digital. En el mercado existen opciones gratuitas que Cepam puede considerar para el tratamiento y manejo de la documentación; esta información no solo respalda el cumplimiento legal y normativo, sino que también fortalece su compromiso ético y social con el bienestar de sus trabajadores y beneficiarias. La implementación de herramientas digitales y procesos claros asegurará que esta información esté disponible, controlada y protegida, fomentando un ambiente que permitirá reducir riesgos, optimizar recursos y consolidar una cultura organizacional basada en la seguridad y salud de la organización.

Cepam, debido a su naturaleza como una ONG, necesita información documentada adicional para abordar sus riesgos y particularidades operativas; tales como las que se presentan en la tabla 4, ya que no solo representan un requisito normativo, sino una necesidad estratégica para proteger a sus trabajadoras y voluntarias, garantizar el manejo seguro y confidencial de la información, adaptar el sistema a los riesgos específicos de su labor y demostrar cumplimiento legal y buenas prácticas en SST.

Tabla 4
Información documentada adicional

Documento Adicional	Descripción
Registro de capacitaciones en SST	Detalla las sesiones de formación y sensibilización impartidas al personal.
Evaluaciones médicas ocupacionales	Registra los resultados de los exámenes médicos periódicos realizados al personal.
Registros de incidentes y accidentes	Base de datos con información sobre incidentes ocurridos, sus causas y medidas correctivas.
Protocolos de atención segura	Documentos que establecen cómo deben interactuar los empleados con las víctimas atendidas.

Fuente: Autor

4.4 Diseño del sistema de evaluación y revisión continua

El diseño de un sistema de evaluación y revisión continua del SG-SST basado en la ISO 45001:2018 incluye los pasos clave que se puede observar en la tabla 5 y sirven para evaluar y revisar el sistema de manera efectiva; por lo que en primera instancia la ONG debe considerar los objetivos que tiene este sistema, los cuales se detallan a continuación.

- Verificar el cumplimiento de los objetivos SST
- Garantizar la mejora continua del SG-SST
- Identificar no conformidades y oportunidades de mejora
- Asegurar la participación activa de todas las partes interesadas

El diseño del sistema comprende una planificación de evaluación, considerado en la tabla 5.

Tabla 5
Planificación de evaluación

PLANIFICACIÓN DE EVALUACIÓN		
Frecuencia de Evaluación	Indicadores de Desempeño	Métodos de Evaluación
Realizar evaluaciones trimestrales.	Tasa de incidentes y accidentes laborales.	Auditorías internas basadas en listas de verificación alineadas con la ISO 45001.
Realizar auditorías internas anuales.	Cumplimiento de capacitaciones planificadas.	Encuestas a trabajadores sobre percepción de riesgos y condiciones laborales.
Llevar a cabo revisiones por la dirección una vez al año.	Tasa de participación de los trabajadores en actividades preventivas.	Inspecciones regulares de las áreas de trabajo.

Fuente: Autor

El sistema está compuesto por los siguientes elementos, detallados de forma metodológica en la tabla 6, los cuales son herramientas esenciales que permiten identificar, analizar y controlar los riesgos laborales a los que están expuestas las trabajadoras, voluntarias y demás personal de la organización asegurando que su SG-SST sea funcional, eficiente y adaptado a sus necesidades.

Tabla 6
Metodología de evaluación

Etapa	Acción
1. Definición de indicadores	Establecer indicadores clave de desempeño (KPI) alineados con los objetivos de Cepam. Ejemplos: tasa de accidentes laborales, porcentaje de cumplimiento legal.
2. Monitoreo y recopilación de datos	Realizar mediciones periódicas en base a los indicadores definidos y registrar la información.

3. Análisis de datos	Identificar tendencias, patrones y áreas de mejora a través del análisis de la información recopilada.
4. Auditorías internas	Programar auditorías regulares para evaluar el cumplimiento de los procesos del SG-SST, según un cronograma anual.
5. Revisión por la alta dirección	Presentar los resultados del seguimiento y auditorías a la alta dirección, identificando logros, brechas y posibles acciones de mejora.
6. Implementación de mejoras	Diseñar e implementar planes de acción basados en los hallazgos del sistema de evaluación y revisión.
7. Seguimiento de mejoras	Evaluar continuamente los resultados.

Fuente: Autor

	PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: Cepam-SST-001	
		Fecha: 08/03/2025	
	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL	Versión:01	Página

CAPÍTULO 5

5. PROPUESTA

5.1 Propuesta de diseño del SG-SST

El diseño de este SG-SST proporciona a Cepam una herramienta integral para gestionar de manera proactiva los riesgos laborales y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. Su implementación refuerza el compromiso ético y social de la organización, alineándose con los estándares internacionales de gestión y potenciando su impacto positivo en la sociedad; a continuación, se detalla la propuesta a través del siguiente índice.

ÍNDICE

1. Ubicación de la empresa	27
2. Actividad de la empresa	27
3. Números de trabajadores	27
4. Mapa de procesos del SGSST	28
5. Organigrama	28
5.1. Roles y responsabilidades en el SG-SST	29
6. Alcance del SG-SST	31
7. Política de SST de la organización	31
8. SG-SST	32
8.1. Identificación de peligros, evaluación de riesgos laborales	32
8.2. Participación y consulta de los trabajadores	32
8.3. Programa de objetivos del sistema	32
8.4. Planificación de acciones	32
8.5. Recursos, competencias y toma de conciencia	34
8.6. Comunicación Interna y externa	34
8.7. Información documentada	35
8.8. Control operacional	35
8.9. Preparación y respuesta a emergencias	36
8.10. Evaluación y cumplimiento, auditoría interna y revisión por la dirección	36
8.11. Tratamiento de no conformidades, incidentes y acciones correctivas para la mejora continua	38
9. Aprobaciones y firmas de responsabilidad	39

	PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: Cepam-SST-001	
		Fecha: 08/03/2025	
	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL	Versión:01	Página

27

5.1.1 Ubicación de la empresa

La institución es una organización no gubernamental cuyas oficinas centrales se encuentran ubicadas en la ciudad de Quito, así como los centros de trabajo que dependen de ella.

5.1.2 Actividad de la empresa

La organización no gubernamental sin fines de lucro es una institución privada benéfica que ha trabajado por los derechos fundamentales de las mujeres, en particular el derecho a una vida libre de violencia. Las actividades realizadas han abarcado desde la atención directa a mujeres víctimas de violencia, la capacitación a personal de salud, comunidad educativa, de la policía, de jueces, fiscales y administradores de justicia contravencional; la formación de líderes y de facilitadoras de prevención de violencia intrafamiliar y la participación activa en instancias de presión ciudadana para la inclusión de las cuestiones de género y la protección de los derechos de las mujeres.

5.1.3 Números de trabajadores

El número de trabajadores de las oficinas se detallan en la tabla 7.

Tabla 7
Número de trabajadores Cepam

Área	Cantidad
Directorio	2
Coordinación	1
Contabilidad	1
Equipo Técnico	6
TOTAL	10

Fuente: Autor

	PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: Cepam-SST-001	
		Fecha: 08/03/2025	
	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL	Versión:01	Página

5.1.4 Mapa de procesos de SG-SST

El mapa de procesos presentado en la figura 5.1 es fundamental en Cepam debido a que permite visualizar cómo se organizan y estructuran sus actividades para garantizar un funcionamiento eficiente y alineado con su SG-SST basado en la ISO 45001:2018.



Figura 5.1 Mapa de Procesos de SG-SST

Fuente: Autor

5.1.5 Organigrama

En la figura 5.2 se presenta la estructura jerárquica y funcional de la organización, facilitando la gestión eficiente del trabajo, la comunicación interna y el cumplimiento SG-SST basado en la ISO 45001:2018.

Un organigrama bien estructurado permite asignar responsables para situaciones de emergencia o crisis, definir protocolos de seguridad en caso de amenazas externas además de establecer equipos de respuesta ante incidentes laborales, de tal forma que garantice la eficiencia de sus operaciones.

	PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: Cepam-SST-001	
		Fecha: 08/03/2025	
	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL	Versión:01	Página

29

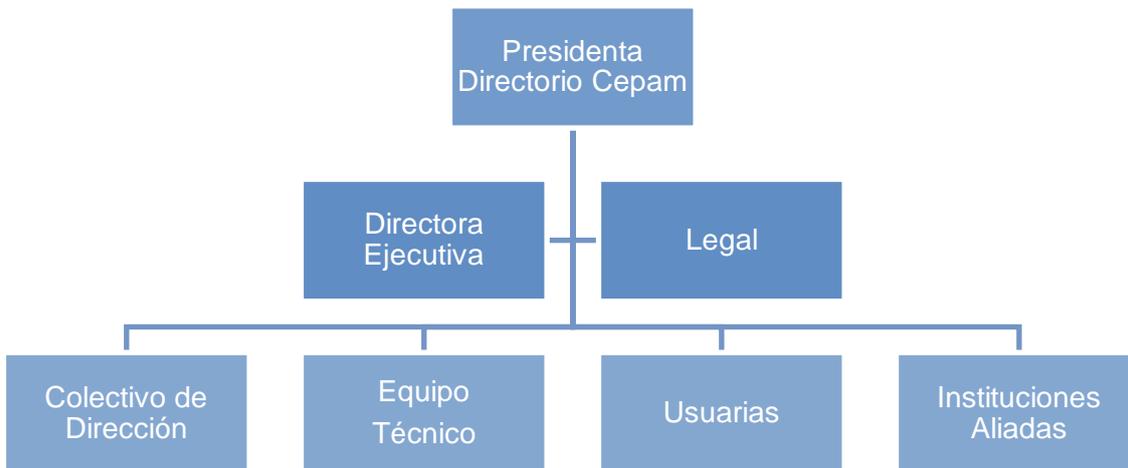


Figura 5.2 Organigrama de la institución

Fuente: Autor

5.1.5.1 Roles y responsabilidades en el SGSST

Alta dirección

1. Incorporar la prevención de riesgos laborales como una prioridad dentro de las políticas internas de Cepam.
2. Establecer espacios para la sensibilización y capacitación continua sobre la importancia de la seguridad y la salud laboral, enfocados en las necesidades específicas de las mujeres, y fomentando la participación activa de todas las colaboradoras.
3. Definir con los representantes del SGSST, las estrategias necesarias para el diseño, implementación, comunicación y mejoramiento del SG-SST.
4. Asegurar los recursos para implementar mejoras en las condiciones laborales, como ergonomía, seguridad en el lugar de trabajo, y manejo adecuado del estrés y la salud mental.
5. Crear un entorno en el que se promueva la denuncia de cualquier tipo de acoso o violencia laboral, con protocolos claros y accesibles para las trabajadoras.
6. Evaluar periódicamente el desempeño y el cumplimiento de las Políticas, objetivos y planes para la implementación y mejoramiento continuo del SG-SST.
7. Aprobar el programa de auditorías internas del SG-SST.
8. Revisar y analizar los informes de auditorías tanto internas como externas del SG-SST.
9. Definir y aprobar las estrategias de mejoramiento continuo del SG-SST.

Representantes del SG-SST

1. Administrar el SG-SST.
2. Recopilar información relacionada con el desempeño del sistema para presentarla a la alta gerencia.

	PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: Cepam-SST-001	
		Fecha: 08/03/2025	
	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL	Versión:01	Página

30

3. Implementar y monitorear políticas para prevenir y gestionar situaciones de acoso laboral, violencia de género y discriminación dentro de la organización, asegurando un entorno de trabajo respetuoso y seguro para las mujeres.
4. Adaptar las normativas de seguridad y salud laboral a las leyes nacionales e internacionales sobre los derechos de las mujeres y su protección en el ámbito laboral.
5. Identificar los riesgos laborales que podrían afectar de manera particular a las mujeres, especialmente aquellas que podrían haber sido víctimas de violencia de género o situaciones traumáticas. Implementar estrategias que favorezcan su recuperación, empoderamiento y bienestar laboral.
6. Fomentar la creación de una red de apoyo dentro de la organización que permita a las trabajadoras expresar sus preocupaciones, emociones y necesidades en cuanto a su salud y seguridad laboral.
7. Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de género y no discriminación en todas las acciones del SG-SST.
8. Establecer procedimientos de actuación en caso de ocurrencia de emergencias, conformar las brigadas y definir sus funciones en caso de ocurrencia de alguna.
9. Asegurarse de que todos los espacios de trabajo, tanto físicos como virtuales, sean accesibles, seguros y cómodos para las trabajadoras, considerando factores como la ergonomía y la accesibilidad, especialmente en el caso de las trabajadoras con condiciones especiales o discapacidades.
10. Incluir un enfoque particular en los riesgos psicosociales derivados de la carga emocional que implica el trabajo en la defensa de los derechos de las mujeres, promoviendo actividades para reducir el estrés, la ansiedad y otros factores relacionados con el bienestar mental.

Colaboradores de la ONG

1. Cumplir todas las directrices y procedimientos establecidos en el SGSST para garantizar su propia seguridad y salud laboral, así como la de sus compañeras. Esto incluye el uso adecuado de equipos de protección personal (EPP), la participación en capacitaciones y la aplicación de buenas prácticas de seguridad en su jornada laboral.
2. Reportar inmediatamente cualquier situación que represente un riesgo para su seguridad o salud, incluyendo condiciones inseguras en el ambiente de trabajo, situaciones de acoso laboral o violencia de género.
3. Involucrarse en las actividades de evaluación y mejora del sistema de gestión de SST.
4. Los trabajadores deben cuidar su bienestar físico y emocional, adoptando hábitos saludables y buscando apoyo cuando enfrentan estrés, ansiedad o cualquier otra dificultad emocional, especialmente debido a las situaciones complejas que pueden tratar en su trabajo (como la violencia de género o situaciones traumáticas de las personas con las que trabajan).
5. Fomentar entre los compañeros un ambiente de trabajo donde la seguridad y la protección de la salud sean prioritarias, ayudando a crear un clima laboral en el que todos se sientan responsables del bienestar colectivo.

	PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: Cepam-SST-001	
		Fecha: 08/03/2025	
	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL	Versión:01	Página

31

6. Promover la participación activa de todo el equipo en las actividades de SST, incluyendo la asistencia a capacitaciones, la participación en evaluaciones de riesgos y el aporte de sugerencias para la mejora continua del sistema.
7. Mantener la confidencialidad de la información sensible relacionada con las personas atendidas por la ONG, siguiendo los protocolos establecidos para el manejo de datos personales y situaciones de vulnerabilidad.

5.1.6 Alcance del SG-SST

El alcance del SG-SST de Cepam incluye todas las actividades y procesos laborales relacionados con la prestación de servicios en favor de los derechos fundamentales de las mujeres en situación de vulnerabilidad, con especial atención a la protección de la salud y seguridad de las trabajadoras de la organización.

5.1.7 Política de SST de la ONG

En Cepam, comprometidos con la protección de los derechos fundamentales de las mujeres, conscientes que la seguridad y la salud de las trabajadoras es esencial para garantizar un ambiente de trabajo seguro, saludable y respetuoso. La organización reconoce que la protección de la salud y seguridad del personal no solo impacta directamente en su bienestar, sino también en la efectividad de la misión institucional.

Por tanto, la Política de SST de Cepam está dirigida a proporcionar un entorno de trabajo que promueva el bienestar físico, emocional y psicológico de todas sus trabajadoras, previniendo los riesgos laborales y promoviendo la participación activa en la mejora continua del sistema de gestión. Para lograrlo la ONG se compromete a:

1. Cumplir con toda la legislación y normativa vigente relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, incluidos los requisitos nacionales e internacionales aplicables, como la ISO 45001:2018.
2. Promover el bienestar físico, emocional y psicológico de todas nuestras trabajadoras, a través de programas de apoyo y acompañamiento psicológico, y el fomento de una cultura organizacional que valore la salud mental y el autocuidado.
3. Ofrecer capacitación continua en seguridad y salud en el trabajo, incluyendo el manejo de riesgos psicosociales, la gestión del estrés laboral y la prevención de accidentes. Todas nuestras trabajadoras participarán en programas formativos que fortalezcan sus competencias en materia de SST.
4. Establecer procesos de evaluación, seguimiento y revisión de la política de SST y de las actividades realizadas en el marco del SGSST, para asegurar la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos establecidos.
5. Promover una cultura de comunicación abierta y fluida, en la que las trabajadoras puedan expresar sus preocupaciones sobre la SST sin temor a represalias, y en la que se escuche y valore su opinión en los procesos de toma de decisiones.

Esta política será documentada, revisada periódicamente, y actualizada para asegurar su eficacia y relevancia, tomando en cuenta las evaluaciones de riesgos, los cambios en la legislación y las necesidades del personal de Cepam.

	PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: Cepam-SST-001	
		Fecha: 08/03/2025	
	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL	Versión:01	Página

32

5.1.8 Sistema de gestión en SST

5.1.8.1 Identificación de peligros, evaluación de riesgos laborales

El SG-SST basado en la norma ISO 45001:2018 realiza de forma continua, sistemática y proactiva la identificación de peligros derivados de sus actividades productivas, evaluación de riesgos para la SST y otros riesgos del SGSST a través de metodologías reconocidas y adecuadas. El documento establecido para este proceso es la MATRIZ NTP 330 y la MATRIZ IPER GTC 45; además de utilizar herramientas como encuestas de bienestar, inspecciones regulares en todas las áreas de trabajo, entrevistas con trabajadores, y consultas sobre situaciones de riesgo y grupos focales.

5.1.8.2 Participación y consulta de los trabajadores

La participación y consulta de los trabajadores acerca de la política, objetivos, metas, normativas, procedimientos y derechos de los trabajadores con respecto al SG-SST se realizarán a través del organismo de representación de los trabajadores con respecto a SST, la Unidad de SST.

5.1.8.3 Programa de objetivos del sistema

Este programa de objetivos para el SGSST está diseñado para garantizar que la organización no solo cumpla con los requisitos legales y normativos, sino que también promueva un entorno de trabajo saludable y seguro que favorezca el bienestar de todos los trabajadores, voluntarios y de las mujeres atendidas por la ONG.

El programa de objetivos para el control de cumplimiento de los mismos se encuentra estructurado con el detalle o nombre del objetivo, la cuantificación o medición del mismo a través de un indicador, el establecimiento de la meta la cual debe ser alcanzable en el tiempo determinando la fecha del cumplimiento, los recursos y el responsable del seguimiento de ejecución de actividades para su cumplimiento.

Dentro del programa de objetivos se debe llevar a cabo revisiones trimestrales para evaluar el progreso en la implementación de los objetivos, identificando posibles desviaciones y tomando acciones correctivas.

Se debe promover la participación activa de todos los trabajadores en la definición y evaluación de los objetivos, mediante encuestas y reuniones periódicas.

A través de boletines, reuniones de equipo y capacitaciones, mantener informadas a los trabajadores sobre el estado de los objetivos y el progreso del programa de SG-SST.

5.1.8.4 Planificación de acciones

La planificación de acciones es un componente crucial para cumplir con los objetivos estratégicos del SG-SST de Cepam, alineado con la norma ISO 45001:2018. Este plan debe abordar los riesgos, oportunidades, objetivos y requisitos legales que afectan las operaciones de la organización; lo cual se presenta en la tabla 8 y va a permitir

	PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Código: Cepam-SST-001	
			Fecha: 08/03/2025	
	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL		Versión:01	Página

33

organizar, priorizar y ejecutar las estrategias necesarias para mejorar la SST, optimizar la gestión organizacional y cumplir con los requisitos de la norma.

**Tabla 8
Plan de Acciones**

Acción	Objetivo	Plazo	Responsable	Indicadores	Recursos Necesarios
Implementar un programa de identificación y evaluación de riesgos laborales.	Identificar y evaluar los riesgos en todas las áreas de trabajo y actividades de campo.	3 meses	Coordinador/a del SGSST	Porcentaje de áreas evaluadas. Informe de riesgos elaborado.	Consultores externos (si es necesario). Formatos y herramientas de evaluación.
Diseñar e implementar un programa de formación en seguridad y salud.	Capacitar al 100% de las trabajadoras sobre riesgos laborales y medidas de control.	6 meses	Responsable de Formación y Capacitación	Número de capacitaciones realizadas. Porcentaje de personal capacitado.	Material educativo. Espacios físicos o plataformas virtuales.
Actualizar protocolos de seguridad en actividades de campo.	Garantizar la seguridad de los trabajadores en desplazamientos y visitas comunitarias.	4 meses	Coordinador/a de Campo	Número de protocolos actualizados. Accidentes reportados en actividades de campo.	Transporte seguro. Equipos de protección personal (EPP).
Establecer un programa de bienestar emocional.	Reducir riesgos psicosociales y mejorar la calidad de vida laboral.	6 meses	Psicólogo/a organizacional	Encuestas de bienestar aplicadas. Participación en actividades de bienestar.	Contratación de profesionales externos (si aplica). Espacios para talleres y actividades.
Implementar un sistema de reporte de incidentes y riesgos.	Facilitar la identificación y resolución temprana de riesgos laborales.	3 meses	Representante del SGSST	Número de incidentes reportados. Tiempo promedio de resolución de incidentes.	Sistema de gestión digital o físico. Capacitación en uso del sistema.
Revisar y garantizar el cumplimiento legal en SST.	Asegurar que Cepam cumpla con la normativa vigente en Ecuador y las exigencias de la ISO 45001.	12 meses	Asesor/a legal y Coordinador/a del SGSST	Auditorías internas realizadas. Porcentaje de cumplimiento en revisiones.	Herramientas para auditorías. Asesoría legal externa (si es necesario).
Promover la equidad y prevenir la violencia de género en el trabajo.	Crear un entorno laboral seguro y libre de violencia.	6 meses	Comité de Igualdad y Diversidad	Número de denuncias gestionadas. Resultados de encuestas de clima laboral.	Talleres de sensibilización. Herramientas para seguimiento de casos.

	PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: Cepam-SST-001	
		Fecha: 08/03/2025	
	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL	Versión:01	Página

34

Realizar simulacros de emergencias periódicos.	Preparar al personal para responder a situaciones de emergencia.	12 meses (1 simulacro cada 3 meses)	Comité de Emergencias	Número de simulacros realizados. Evaluación de respuesta del personal.	Equipos de seguridad (extintores, alarmas). Planos y señalización.
---	--	-------------------------------------	-----------------------	--	--

Fuente: Autor

5.1.8.5 Recursos, competencias y toma de conciencia

Para el diseño de un SG-SST basado en ISO 45001:2018, la alta dirección de la organización determina y proporciona los recursos necesarios para implementar, mantener y mejorar continuamente el desempeño del sistema, así como satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas, mediante la aplicación de recursos humanos, tecnológicos, financieros y físicos.

Dentro de los recursos humanos debe haber personal capacitado en SST (Coordinador de SST o especialista externo si no se cuenta con un interno); considerar líderes en cada área para supervisar las actividades de SST. Además de involucrar al equipo psicológico, legal y social en la identificación de riesgos específicos relacionados con su trabajo.

Los recursos tecnológicos hacen referencia a un software de gestión de riesgos o bases de datos para registrar incidentes, capacitaciones y auditorías y equipos de comunicación para garantizar alertas y notificaciones en tiempo real.

Los recursos financieros corresponden al presupuesto específico para capacitaciones, equipos de protección personal (EPP), y mantenimiento de instalaciones seguras; como también al financiamiento para contrataciones específicas (auditorías o capacitadores externos).

Los recursos físicos tienen que ver con espacios seguros para reuniones y actividades del personal, equipos y mobiliario ergonómicos; además de sistemas de primeros auxilios (botiquines, desfibriladores).

Evaluar las competencias del personal para realizar actividades relacionadas con SST con base en formación, habilidades, experiencia y conocimientos.

Asegurar que todos los trabajadores comprendan su papel en el SG-SST y las consecuencias de no cumplir con los requisitos.

5.1.8.6 Comunicación interna y externa

La organización debe establecer un programa a través de canales de comunicación como reuniones periódicas, boletines internos y correos electrónicos para informar procedimientos, capacitaciones o cambios en el SG-SST; lo cual permite cumplir con el objetivo de la comunicación interna, el cual es involucrar a los trabajadores y asegurarse de que entiendan su función en el SG-SST, promoviendo una cultura de seguridad y salud.

La comunicación externa se refiere a la publicación y difusión de las políticas de SST, avances, buenas prácticas y logros del sistema asegurándose que las partes

	PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: Cepam-SST-001	
		Fecha: 08/03/2025	
	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL	Versión:01	Página

35

interesadas (beneficiarias, comunidades, proveedores, autoridades gubernamentales o donantes) estén informadas sobre el desempeño, compromiso y acciones tomadas por la organización en el ámbito de la SST.

5.1.8.7 Información documentada

La Información documentada en el contexto del SG-SST basado en ISO 45001:2018 para Cepam es un componente trascendental, ya que garantiza la organización, trazabilidad y control de toda la información necesaria para el funcionamiento del sistema, siendo los necesarios para asegurar la eficacia y eficiencia de su gestión. Aquí detallo la documentación a incluir:

1. Política, Objetivos y Manual de SST.
2. Procedimientos y métodos para identificación de peligros y evaluación de riesgos documentados en los procesos del SG-SST, los cuales se registrarán en una bitácora de documentos la cual se denominará lista maestra de documentos.
3. Los instructivos que desarrollan tareas o actividades puntuales, tales como los protocolos de emergencia que necesiten ser detalladas para algún propósito del SG-SST.
4. Registros de auditorías realizadas para evaluar la conformidad y eficacia del SG-SST utilizados en el desarrollo de los procedimientos e instructivos documentados, los cuales se encuentran registrados en la lista maestra de documentos.
5. Documentación de no conformidades, investigaciones de incidentes y medidas correctivas implementadas.
6. Minutas y decisiones tomadas durante las revisiones del sistema por la alta dirección.
7. Evaluaciones específicas considerando la naturaleza del trabajo en Cepam, que puede implicar alto estrés o contacto con situaciones traumáticas.
8. Informe de indicadores significativos para medir la eficacia del sistema, como incidentes reportados, capacitaciones realizadas, etc.
9. Procedimientos para asegurarse de que los proveedores y contratistas cumplan con los estándares de SST.

5.1.8.8 Control operacional

El control operacional establece la necesidad de planificar, implementar y mantener procesos para gestionar los riesgos y oportunidades relacionados con la SST. En el caso de Cepam, donde se trabaja en contextos de derechos de las mujeres y con actividades específicas (psicológicas, legales y sociales), es fundamental adaptar este control a las particularidades de su entorno.

1. Instructivo de análisis de riesgo en la tarea INS-SST-001.
2. Procedimiento de inspecciones de SST PRD-SST-009.
3. Implementar sesiones regulares de apoyo psicológico para el personal a través del cuestionario de evaluación psicosocial del Ministerio del Trabajo.
4. Crear un protocolo de manejo de crisis para casos sensibles.
5. Limitar las horas de atención por día para prevenir el agotamiento.
6. Procedimiento para la correcta utilización de los EPP PRD-SST-007.
7. Establecer rutas y horarios seguros para desplazamientos.

	PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: Cepam-SST-001	
		Fecha: 08/03/2025	
	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL	Versión:01	Página

36

8. Programa para capacitar al personal en manejo de situaciones de riesgo.
9. Implementar políticas de seguridad informática (contraseñas, cifrado de datos).
10. Prohibir el uso de dispositivos personales para gestionar información de beneficiarias.
11. Realizar auditorías periódicas para garantizar el cumplimiento.

5.1.8.9 Preparación y respuesta a emergencias

Este plan debe asegurar la seguridad del personal, las beneficiarias y la continuidad de las operaciones en caso de emergencias. Cepam debe documentar procedimientos específicos para cada tipo de emergencia. En este plan de emergencias se conforman las brigadas de emergencia las cuales se detallan a continuación:

Procedimiento en caso de incendio

1. Activar la alarma de incendio.
2. Detener todas las actividades y evacuar las instalaciones según las rutas señaladas.
3. Reunirse en el punto de encuentro designado.
4. Reportar a los servicios de emergencia.
5. Realizar el conteo de personas y asegurar que nadie quede dentro.

Procedimiento en caso de emergencia médica

1. Proveer primeros auxilios inmediatos si es seguro hacerlo.
2. Llamar a los servicios médicos de emergencia (911 o el contacto local).
3. Notificar al coordinador de emergencias.
4. Registrar los hechos para análisis posterior.

Capacitación del personal

1. Uso de extintores y manejo de incendios.
2. Primeros auxilios básicos.
3. Procedimientos de evacuación y puntos de encuentro.
4. Manejo de situaciones de violencia o agresión.

Registro y evaluación

1. Incidentes y emergencias ocurridas.
2. Simulacros realizados (fechas, escenarios, participantes, resultados).
3. Capacitación del personal.
4. Adicionalmente, los planes deben ser revisados y actualizados periódicamente, considerando cambios en las actividades o el entorno de la organización.

5.1.8.10 Evaluación y cumplimiento, auditoría interna y revisión por la dirección

La evaluación y cumplimiento en el SG-SST de Cepam están orientados a garantizar que la organización cumpla con los requisitos legales, reglamentarios y otros compromisos adquiridos en materia de SST. Esto se llevará a cabo mediante un enfoque sistemático que incluya:

	PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: Cepam-SST-001	
		Fecha: 08/03/2025	
	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL	Versión:01	Página

37

1. Mantener un registro actualizado de las normativas nacionales e internacionales aplicables al sector y al tipo de actividades que realiza, como la Ley de SST, el Código del Trabajo, y regulaciones sobre igualdad de género y protección de derechos laborales.
2. Designar un responsable dentro del Comité de SST para monitorear cambios normativos y garantizar su difusión dentro de la organización.
3. Realizar inspecciones internas trimestrales y revisiones documentales semestrales para verificar el cumplimiento legal y contractual.
4. Utilizar listas de verificación específicas para identificar brechas y establecer acciones correctivas.
5. Diseñar planes de acción con responsables y plazos definidos para subsanar cualquier incumplimiento y monitorear el avance de las acciones implementadas y documentar los resultados.
6. Crear indicadores de cumplimiento, como el porcentaje de normas aplicadas, nivel de capacitación del personal en SST, y reporte de no conformidades legales.

La auditoría interna permite evaluar de manera objetiva la eficacia del SG-SST de Cepam y su conformidad con los requisitos de la norma ISO 45001:2018. El proceso de auditoría se estructurará de la siguiente manera:

1. Elaborar un programa anual de auditorías internas, definiendo criterios, objetivos y alcance.
2. Priorizar procesos críticos para Cepam, como la atención a mujeres en situación de violencia, para garantizar que las condiciones laborales del personal sean óptimas.
3. Los auditores internos serán seleccionados entre el personal capacitado para garantizar imparcialidad. En caso de necesidad, se podrá contratar auditores externos certificados.
4. Revisar documentos, registros y procedimientos relevantes.
5. Realizar entrevistas con trabajadores y observaciones en el lugar de trabajo para identificar no conformidades y oportunidades de mejora.
6. Documentar los hallazgos, clasificarlos según su nivel de gravedad (mayor, menor u observaciones), y emitir recomendaciones.
7. Socializar los resultados con el Comité de SST y los responsables de las áreas auditadas.
8. Garantizar la implementación de las acciones correctivas y preventivas derivadas de las auditorías y verificar su eficacia en auditorías de seguimiento.

La revisión por la dirección es una actividad estratégica que permite evaluar el desempeño del SG-SST, garantizar su mejora continua y reafirmar el compromiso de los altos mandos con la SST en la ONG, para lo cual se debe considerar:

1. Realizar la revisión al menos una vez al año.
2. Involucrar a la alta dirección, al Comité de SST, y a representantes de los trabajadores.
3. En las entradas para la revisión se tomará en cuenta los resultados de las auditorías internas y externas, el cumplimiento de objetivos e indicadores de SST, la evaluación

	PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: Cepam-SST-001	
		Fecha: 08/03/2025	
	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL	Versión:01	Página

38

de incidentes, enfermedades ocupacionales y acciones correctivas/preventivas y los cambios en factores internos y externos que puedan afectar el SG-SST (nuevas leyes, tecnologías, etc.).

4. Para las salidas de la revisión es importante las decisiones y planes para la mejora continua del sistema, la revisión y actualización de la política de SST y sus objetivos y la asignación de recursos para implementar las acciones acordadas.
5. Para documentar es necesario elaborar un informe de revisión firmado por la alta dirección que incluya las decisiones tomadas, los planes de mejora y las responsabilidades asignadas.

5.1.8.11 Tratamiento de no conformidades, incidentes y acciones correctivas para la mejora continua

Se basa en establecer procedimientos claros para identificar, analizar y resolver situaciones que no cumplen con los requisitos SST. Esto está alineado con la cláusula 10.2 de la norma ISO 45001:2018, que exige que las organizaciones gestionen las no conformidades e implementen acciones correctivas para prevenir su recurrencia. El esquema sugerido para la organización se detalla a continuación:

El sistema considerará todas las áreas de trabajo, priorizando aquellas con mayor exposición a riesgos, en donde debe establecer un proceso estructurado para identificar las no conformidades; estas se refieren a cualquier incumplimiento con los requisitos del SG-SST, políticas internas, normativas legales o estándares aplicables; y a su vez reconocer los incidentes; los cuales están relacionados con los eventos no planificados que resulten o puedan resultar en lesiones, enfermedades, daños a la propiedad o impactos negativos al ambiente laboral.

Cepam puede implementar herramientas de análisis como el Diagrama de Ishikawa o los 5 Porqués para determinar las causas raíz y registrar todo incidente o no conformidad mediante un formulario estándar, que contenga:

1. Fecha y hora del evento.
2. Descripción detallada.
3. Análisis preliminar de causas.
4. Personas o procesos afectados.

Para cada no conformidad o incidente identificado se evaluará el nivel de riesgo asociado, se definirán acciones correctivas específicas para eliminar las causas identificadas y cuando sea posible, se establecerán acciones preventivas para evitar la recurrencia. El equipo de SST de Cepam será responsable de liderar estas acciones en colaboración con los departamentos involucrados.

Cepam se asegurará que todas las acciones correctivas implementadas sean verificadas para evaluar su eficacia. Esto contempla realizar inspecciones in situ, entrevistas al personal y monitoreo de indicadores clave de desempeño (KPI).

El equipo de SST garantizará la comunicación de las lecciones aprendidas mediante reuniones periódicas con el personal, capacitaciones enfocadas en la prevención de

	PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: Cepam-SST-001	
		Fecha: 08/03/2025	
	ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL	Versión:01	Página

39

incidentes similares y publicaciones internas sobre buenas prácticas y logros en mejora continua.

Los resultados del tratamiento de no conformidades e incidentes serán utilizados como insumos para la revisión y actualización del sistema de gestión, lo cual comprende en evaluar tendencias a partir de los registros históricos, ajustar políticas y procedimientos según los hallazgos e incorporar recomendaciones en el plan anual de seguridad y salud ocupacional.

5.1.9 Aprobaciones y firmas de responsabilidad

El documento es elaborado o actualizado por el responsable del SG-SST o el área correspondiente, quien verifica el cumplimiento de los requisitos legales, normativos y organizacionales, enseguida es revisado por los responsables de cada área involucrada, quienes pueden sugerir correcciones, y el director/a general aprueba el documento mediante su firma, asegurando el compromiso institucional como se refleja en el ejemplo de la tabla 9.

Una vez firmado, el documento se registra y distribuye a las partes interesadas mediante los canales establecidos.

Tabla 9
Documento de aprobación y firmas de responsabilidad

Responsable	Nombre	Fecha	Firma
Elaborado		08/03/2025	
Revisado		08/03/2025	
Aprobado		08/03/2025	

Fuente: Autor

CAPÍTULO 6

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. El 12% de cumplimiento de los requisitos que se identificó en el autodiagnóstico evidencia que la ONG aún no ha desarrollado un Sistema de SG-SST sólido, la evaluación de las condiciones actuales de seguridad y salud ocupacional ha permitido identificar diversos riesgos potenciales y áreas de mejora lo que implica la necesidad de una planificación estratégica a través de la propuesta de SG-SST, la cual se encuentra alineada a la norma ISO 45001:2018.

2. El desarrollo de la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos (IPER) ha sido crucial para comprender el contexto de la organización y las partes interesadas. En la cual, se identificaron peligros en el entorno laboral, principalmente en estrés laboral, ergonomía y violencia psicosocial, los cuales presentan un nivel de riesgo no aceptable, por tanto, se requiere tomar acciones inmediatas para proteger la salud y bienestar de los trabajadores.

3. La falta de información documentada y de procedimientos claros impide una gestión eficiente de la SST, por lo cual se requiere la elaboración de políticas, registros y planes de acción, además de una capacitación constante para todos los empleados.

4. El plantear un sistema de evaluación y revisión continua del SG-SST garantiza que las prácticas y políticas se mantengan actualizadas y efectivas. Este enfoque proactivo permite la identificación y corrección de desviaciones en tiempo real, asegurando la mejora continua del sistema, por lo tanto, el implementar un SG-SST con la norma ISO 45001:2018 no solo permitirá mejorar el cumplimiento normativo, sino que también garantizará un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados de Cepam.

5. La implementación de un SG-SST eficaz requiere un compromiso a largo plazo y una colaboración activa entre todos los miembros de la organización, por lo que, la alta dirección de la ONG debe demostrar un compromiso claro con la SST, estableciendo objetivos que se fundamenten en la norma ISO 45001:2018, y así mismo desarrollar políticas y procedimientos claros, para el SG-SST, incluyendo protocolos para la prevención y respuesta a incidentes, proporcionando capacitación y concienciación a su personal sobre la importancia de la seguridad y salud, como también lo concerniente a protocolos y procedimientos establecidos.

6.2 Recomendaciones

1. Establecer un equipo para el SG-SST, definiendo roles y responsabilidades claras para cada miembro del equipo y crear un sistema de clasificación y almacenamiento de documentos, asegurando la accesibilidad y confidencialidad de los documentos.

2. Implementar un sistema de monitoreo y evaluación, definiendo indicadores de desempeño claros para medir la eficacia del sistema, realizando auditorías y evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora.

3. Fomentar la participación y compromiso de los empleados, formando un programa de reconocimiento y recompensa para los empleados que contribuyen al SG-SST y promover la comunicación abierta y transparente sobre el SG-SST.

4. Establecer alianzas y colaboraciones con otras organizaciones que compartan objetivos y valores similares, posteriormente formar acuerdos de colaboración para compartir recursos y conocimientos.
5. Desarrollar un plan de contingencia para situaciones de emergencia, que permita identificar posibles riesgos y amenazas.
6. Realizar evaluaciones y auditorías periódicas, mediante un programa que facilite determinar los ambientes de evaluación, para identificar áreas de mejora e implementar acciones correctivas.
7. La implementación de un SG-SST en una ONG, sirve como modelo para otras organizaciones que trabajan en el mismo campo, fomentando la colaboración y la coordinación entre ellas.
8. Mejora la SST de otras ONG, reduciendo el riesgo de accidentes y enfermedades laborales.
9. Podría servir como referencia para otras ONG, contribuyendo a la optimización de la gestión de sus recursos y actividades, así como al fortalecimiento de su eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos, la mejora de sus procesos operativos y la generación de un impacto positivo en la comunidad a la que atiende, promoviendo el desarrollo sostenible, la transparencia en su gestión y el cumplimiento de estándares de calidad en sus intervenciones.

BIBLIOGRAFÍA

- 45001 ISO, I. (10 de 1 de 2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *ISO 45001:2018*. Organización Internacional de Normalización: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
- Adams, J. (1965). Inequidad en el intercambio social. *Avances en psicología social experimental*, 267-299.
- Anheier, Helmut K. & Themundo, Nuno S. (2005). *El sector no lucrativo Un manual de investigación*. Connecticut, EE. UU: Yale University Press.
- Bakker, AB, & Demerouti, E. (2017). El modelo de demandas laborales y recursos; estado del arte. *Revista de Psicología Gerencial*, 32-35.
- Benn, S., Dunphy, D., & Griffiths, A. (2014). *Cambio organizacional para la sostenibilidad corporativa*. Nueva York: Routledge.
- Bennett, R. (2021). Transformación digital en las ONG; Adaptación a una nueva era. *Revista Internacional de Gestión de Organizaciones sin Fines de Lucro*, 45-60.
- Bestratén Belloví, M., & Pareja Malagón, F. (1993). NTP 330. *Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente*. España. https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_330.pdf/e0ba3d17-b43d-4521-905d-863fc7cb800b
- Campos, G., & Lule, N. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Revista Xihmai*, 7(13), 45-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Carroll, A. (1999). Responsabilidad social corporativa; evolución de un concepto definitorio. *Business & Society*, 268-295.
- CEDAW. (10 de 1 de 2019). *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. Recomendaciones generales sobre la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer: <https://www.oacdh.rg.es/trea-organismos/cedaw/general>
- Davis, K. (2019). Workplace stress in non-profit organizations: Causes and solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 520-536.
- Deci, EL, & Ryan, RM. (2000). Las necesidades humanas y la autodeterminación del comportamiento. *Investigación psicológica*, 227-268.
- Díaz, L., & Martínez, S. (2021). Desafíos laborales en ONG de derechos humanos; Un análisis crítico. *Revista de Estudios de Género*, 75-90.
- Diener, E. (1984). Bienestar subjetivo. *Boletín Psicológico*, 542-575.
- Elkington, J. (1997). *Los Caníbales con tenedores; el triple resultado de los negocios del siglo XXI*. Oxford, Reino Unido: Capstone.
- Excelencia, E. E. (2018). *Blog Especializado en Gestión de Calidad*. <https://blogdelacalidad.com/>

- Fowler, G. (2021). Impacto de la pandemia de COVID-19 en la sostenibilidad financiera de las ONG. *Revista Internacional de Gestión y Desarrollo*, 20-25.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA.
https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Internacional, A. (10 de 1 de 2020). *Amnistía Internacional*. Informe sobre los desafíos políticos en la defensa de los derechos humanos por parte de las ONG: <https://www.amnesty.org/en>
- Kines, P., Johansen, K., Skogstad, A. y Einarsen, S. (2018). Impacto de la gestión de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo en la reputación organizacional. *Psicología de la Salud Laboral*, 318-325.
- Kumar, R. y Singh, P. (2021). Riesgos psicosociales en el trabajo por los derechos de las mujeres; Impacto y estrategias de afrontamiento. *Revista Internacional de Psicología Laboral*, 215-218.
- López, M., & Córdova, A. (2020). Implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el cumplimiento normativo. *Revista de Gestión y Seguridad*, 125.
- Maignan, I., & Ferrell, OC. (2004). Responsabilidad social corporativa y marketing: un marco integrador. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 3-19.
file:///C:/Users/ISABEL%20ZAMORA/Downloads/Dialnet-ResponsabilidadSocialCorporativa-6432332.pdf
- Martínez, J., Palacios, G., y Oliva, D. (2023). Guía para la Revisión y el Análisis Documental: Propuesta desde el Enfoque Investigativo. *Article in Ra Ximhai*, 19(1), 67-83. <https://www.researchgate.net/publication/369385707>
- Meyer, J. (2020). Desafíos financieros de las ONG en la defensa de los derechos de las mujeres. *Revista de Ciencias Sociales*, 15-18.
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/58685.pdf>
- OIT. (10 de 1 de 2018). *Organización Internacional del Trabajo*. Directrices sobre la protección de la salud y seguridad en el trabajo; Ginebra: https://www.ilo.org/search?search_api_fulltext=Directrices+sobre+la+protecci%C3%B3n+de+la+salud+y+seguridad+en+el+trabajo+.+Ginebra&sort_by=search_api_relevance&f%5B0%5D=language%3Aen
- OIT. (10 de 01 de 2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Directrices sobre salud y seguridad en el trabajo para organizaciones no gubernamentales: <https://www.ilo.org>
- OIT. (10 de 1 de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Impacto de la pandemia de COVID-19 en los servicios de las ONG dedicadas a la violencia de género. Ginebra: <https://www.ilo.org>
- ONU. (10 de 1 de 2020). *Naciones Unidas*. El papel de la sociedad civil en el desarrollo sostenible: <https://www.un.org/desarrollo/desa/civilso>
- Peñafiel, R. L. (2021). *"Propuesta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Saludo en el Trabajo basado en la norma ISO 45001:2018"*. Escuela Superior Politécnica del Litoral. ESPOL. FIMCP.
<http://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/52344>

- Rundmo, T. (2019). Cultura organizacional y seguridad en el trabajo; Estrategias para un entorno laboral positivo . *Revista de comportamiento organizacional*, 185-202.
- Schein, E. (2010). *La cultura organizacional y el liderazgo*. Argentina: Paidós.
- Smith, R. & Johnson, T. (2020). Compromiso y satisfacción laboral en organizaciones no gubernamentales; Retos y oportunidades . *Revista de Gestión y Desarrollo Organizacional* , 15.

ANEXOS

Anexo A AUTODIAGNÓSTICO GERENCIAL DE LA ISO 45001

4.CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	NO APLICA	COMPLETO	PARCIAL	NINGUNO
4.1. Comprensión de la organización y de su contexto		50%		
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.			X	
		0	1	0
4.2. Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas		0%		
La organización debe determinar:				
a) las otras partes interesadas, además de los trabajadores, que son pertinentes al sistema de gestión de la SST;				X
b) las necesidades y expectativas pertinentes (es decir, los requisitos) de los trabajadores y de otras partes interesadas;				X
c) cuáles de estas necesidades y expectativas son, o podrían convertirse, en requisitos legales y otros requisitos.				X
		0	0	3
4.3 Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST		0%		
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, planificadas o realizadas.				X
∅ La organización debe determinar los límites y la aplicabilidad del sistema de gestión de la SST para establecer su alcance.				X
∅ 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.				X
∅ El alcance debe estar disponible como información documentada.				X
		0	0	6
4.4 Sistema de gestión de la SST		0%		
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.				X
		0	0	1

5 LIDERAZGO	NO APLICA	COMPLETO	PARCIAL	NINGUNO
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;			X	
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;				X
c) asegurándose de la integración de 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 alcance 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 continua;			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 procesos para la consulta y la participación de los trabajadores (véase 5.4);			X	
m) apoyando el establecimiento y funcionamiento de comités de seguridad y salud [véase 5.4 e) 1)].				X
		0	3	9
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;			X	
b) proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de la SST;				X
c) incluya un compromiso para cumplir los requisitos legales y otros requisitos;			X	
d) incluya un compromiso para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST (véase 8.1.2);			X	
e) incluya un compromiso para la 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	
Ø 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.				X
		0	5	2
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.				X
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.				X
La alta dirección debe asignar la responsabilidad y autoridad para asegurarse de que el sistema de gestión de la SST es conforme con los requisitos de este documento; informar a la alta dirección sobre el desempeño del sistema de gestión de la SST.				X
		0	0	3
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.				X
La organización debe:				X
a) proporcionar los mecanismos, el tiempo, la formación y los recursos necesarios para la consulta y la participación;			X	
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	
d) enfatizar la consulta de los trabajadores no directivos sobre la determinación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas (véase 4.2); el establecimiento de la política de la SST (véase 5.2); la asignación de roles, responsabilidades y autoridades de la organización, según sea aplicable (véase 5.3); la determinación de cómo cumplir los requisitos legales y otros requisitos (véase 6.1.3); el establecimiento de los objetivos de la SST y la planificación para lograrlos (véase 6.2); la determinación de los controles aplicables para la contratación externa, las compras y los contratistas (véase 8.1.4); la determinación de qué necesita seguimiento, medición y evaluación (véase 9.1); la planificación, el establecimiento, la implementación y el mantenimiento de programas de auditoría (véase 9.2.2); el aseguramiento de la mejora continua (véase 10.3);				X
e) enfatizar la participación de los trabajadores no directivos sobre la determinación de los mecanismos para su consulta y participación; la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos y oportunidades (véanse 6.1.1 y 6.1.2); la determinación de acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST (véase 6.1.4); la determinación de los requisitos de competencia, las necesidades de formación, la formación y la evaluación de la formación (véase 7.2); la determinación de qué información se necesita comunicar y cómo hacerlo (véase 7.4); la determinación de medidas de control y su implementación y uso eficaces (véanse 8.1, 8.1.3 y 8.2); la investigación de los incidentes y no conformidades y la determinación de las acciones correctivas (véase 10.2).				X
		0	2	5

6. PLANIFICACIÓN	NO APLICA	COMPLETO	PARCIAL	NINGUNO
6.1 Acciones para tratar riesgos y oportunidades				
6.1.1 Generalidades			10%	
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 los apartados 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 asegurar que el sistema de gestión de la SST pueda alcanzar sus resultados previstos; prevenir o reducir efectos no deseados; lograr la mejora continua.				X
Al determinar los riesgos y oportunidades para el sistema de gestión de la 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 riesgos (véase 6.1.2.2); las oportunidades para la SST y otras oportunidades (véase 6.1.2.3); los requisitos legales y otros requisitos (véase 6.1.3).				X
La organización, en sus procesos de planificación, debe determinar y evaluar los riesgos y 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
En el caso de cambios planificados, permanentes o temporales, esta evaluación debe llevarse a cabo antes de que se implemente el cambio (véase 8.1.3).			X	
La organización debe mantener información documentada sobre los riesgos y oportunidades; los procesos y acciones necesarios para determinar y abordar sus riesgos y oportunidades (véase desde 6.1.2 hasta 6.1.4), en la medida necesaria para tener la confianza de que se llevan a cabo según lo planificado.				X
		0	1	4
6.1.2 Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades	NO APLICA	COMPLETO	PARCIAL	NINGUNO
6.1.2.1 Identificación de peligros			6%	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos de identificación continua y proactiva de los peligros. Los procesos deben tener en cuenta, pero no limitarse a:				
a) cómo se organiza el trabajo, los factores sociales [incluyendo la carga de trabajo, horas de trabajo, victimización y acoso (bullying) e intimidación], el liderazgo y la cultura de la organización;			X	
b) las actividades y las situaciones rutinarias y no rutinarias, incluyendo los peligros que surjan de la infraestructura, los equipos, los materiales, las sustancias y las condiciones físicas del lugar de trabajo; el diseño de productos y servicios, la investigación, el desarrollo, los ensayos, la producción, el montaje, la construcción, la prestación de servicios, el mantenimiento y la disposición; los factores humanos; cómo se realiza el trabajo;				X
c) los incidentes pasados pertinentes internos o externos a la organización, incluyendo emergencias, y sus causas;				X
d) las situaciones de emergencia potenciales;			X	
e) las personas, incluyendo la consideración de aquéllas con acceso al lugar de trabajo y sus actividades, incluyendo trabajadores, contratistas, visitantes y otras personas; aquéllas en las inmediaciones del lugar de trabajo que pueden verse afectadas por las actividades de la organización; los trabajadores en una ubicación que no está bajo el control directo de la organización;			X	
f) otras cuestiones, incluyendo la consideración de el diseño de las áreas de trabajo, los procesos, las instalaciones, la maquinaria/equipos, los procedimientos operativos y la organización del trabajo, incluyendo su adaptación a las necesidades y capacidades de los trabajadores involucrados; las situaciones que ocurren en las inmediaciones del lugar de trabajo causadas por actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la organización; las 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	
g) los cambios reales o propuestos en la organización, operaciones, procesos, actividades y el sistema de gestión de la SST (véase 8.1.3);			X	
h) los cambios en el conocimiento y la información sobre los peligros.			X	
		0	1	2
6.1.2.2 Evaluación de los riesgos para la SST y otros riesgos para el sistema de gestión de la SST			0%	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para:				
a) evaluar los riesgos para la SST a partir de los peligros identificados, teniendo en cuenta la eficacia de los controles existentes;				X
b) determinar y evaluar los otros riesgos relacionados con el establecimiento, implementación, operación y mantenimiento del sistema de gestión de la SST.				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 que se utilicen de un modo sistemático. Estas metodologías y criterios deben mantenerse y conservarse como información documentada.				X
		0	0	3
6.1.2.3 Evaluación de las oportunidades para la SST y otras oportunidades para el sistema de gestión de la SST			25%	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para evaluar:				
a) las oportunidades para la SST que permitan mejorar el desempeño de la SST, teniendo en cuenta los cambios planificados en la organización, sus políticas, sus procesos o sus actividades, y: las oportunidades para adaptar el trabajo, la organización del trabajo y el ambiente de trabajo a los trabajadores; las oportunidades de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST;				X
b) otras oportunidades para mejorar el sistema de gestión de la SST.			X	
		0	1	1
6.1.3 Determinación de los requisitos legales y otros requisitos			0%	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para:				
a) determinar y tener acceso a los requisitos legales y otros requisitos actualizados que sean aplicables a sus peligros, sus riesgos para la SST y su sistema de gestión de la SST;				X
b) determinar cómo estos requisitos legales y otros requisitos aplican a la organización y qué necesita comunicarse;				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
		0	0	4
6.1.4 Planificación de acciones			0%	
La organización debe planificar:				
a) las acciones para abordar estos riesgos y oportunidades (véanse 6.1.2.2 y 6.1.2.3); abordar los requisitos legales y otros requisitos (véase 6.1.3); prepararse y responder ante situaciones de emergencia (véase 8.2);				X
b) la manera de integrar e implementar las acciones en sus procesos del sistema de gestión de la SST o en otros procesos de negocio; evaluar la eficacia de estas acciones.				X
La organización debe tener en cuenta la jerarquía de los controles (véase 8.1.2) y las salidas 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 y los requisitos financieros, operacionales y de negocio				X
		0	0	4
6.2 Objetivos de la SST y planificación para lograrlos	NO APLICA	COMPLETO	PARCIAL	NINGUNO
6.2.1 Objetivos de la SST			0%	
La organización debe establecer objetivos de la SST para las funciones y niveles pertinentes para mantener y mejorar continuamente el sistema de gestión de la SST y el desempeño de la SST (véase 10.3).				X
Los objetivos de la SST deben:				
a) ser coherentes con la política de la SST;				X
b) ser medibles (si es posible) o evaluables en términos de desempeño;				X
c) tener en cuenta los requisitos aplicables; los resultados de la evaluación de los riesgos y oportunidades (véanse 6.1.2.2 y 6.1.2.3); los resultados de la consulta con los trabajadores (véase 5.4) y, cuando existan, con los representantes de los trabajadores;				X
d) ser objeto de seguimiento;				X
e) comunicarse;				X
f) actualizarse, según sea apropiado.				X
		0	0	3
6.2.2 Planificación para lograr los objetivos de la SST			0%	
Al planificar cómo lograr sus objetivos de la 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 de seguimiento;				X
f) cómo se integrarán las acciones para lograr los objetivos de la SST en los procesos de negocio de la organización.				X
La organización debe mantener y conservar información documentada sobre los objetivos de la SST y los planes para lograrlos				X
		0	0	6

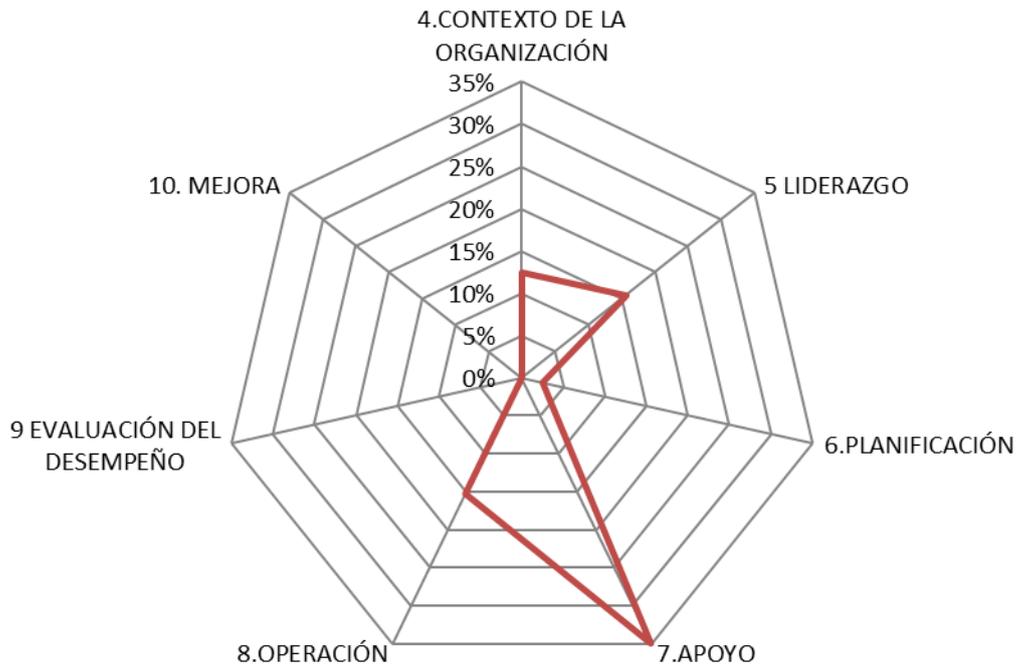
7. APOYO	NO APLICA	COMPLETO	PARCIAL	NINGUNO
7.1 Recursos		50%		
La organización debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la SST.			X	
		0	1	0
7.2 Competencia		13%		
La organización debe:				
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 los 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 eficacia de las acciones tomadas;				X
d) conservar la información documentada apropiada, como evidencia de la competencia.				X
		0	1	3
7.3 Toma de conciencia		33%		
Los trabajadores deben ser sensibilizados sobre y tomar conciencia de:				
a) La política de SST y los objetivos de la 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 consecuencias potenciales de no cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST				X
d) los incidentes, y los resultados de investigaciones, que sean pertinentes para ellos;				X
e) los peligros, los riesgos para la SST y las acciones determinadas, que sean pertinentes para ellos;			X	
f) la capacidad de alejarse de situaciones de trabajo que consideren que presentan un peligro inminente y serio para su vida o su salud, así como las disposiciones para protegerles de las consecuencias indebidas de hacerlo.			X	
		0	4	2
7.4 Comunicación		40%		
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:			X	
a) qué comunicar;			X	
b) cuándo comunicar;			X	
c) a quién comunicar internamente entre los diversos niveles y funciones de la organización; entre contratistas y visitantes al lugar de trabajo; 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 los puntos de vista 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; asegurarse de que la información de la SST a comunicar es coherente con la información generada dentro del sistema de gestión de la SST, y es fiable				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	
		0	8	2
7.4.2 Comunicación interna		50%		
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 permitan a los trabajadores contribuir a la mejora continua.			X	
		0	2	0
7.4.3 Comunicación externa		50%		
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 teniendo en cuenta sus requisitos legales y otros requisitos.			X	
		0	1	0
7.5 Información documentada	NO APLICA	COMPLETO	PARCIAL	NINGUNO
7.5.1 Generalidades		25%		
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	
		0	1	1
7.5.2 Creación y actualización		33%		
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 conveniencia y adecuación				X
		0	2	1
7.5.3 Control de la información documentada		38%		
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 sea aplicable distribución, acceso, recuperación y uso; almacenamiento y preservación, incluida la preservación de la legibilidad; control de cambios (por ejemplo control de versión); conservación y disposición.			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
		0	3	1

8. OPERACIÓN	NO APLICA	COMPLETO	PARCIAL	NINGUNO
8.1. Planificación y control operacional				
8.1.1 Generalidades			20%	
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.				X
		0	2	3
8.1.2 Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST			0%	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST utilizando la siguiente jerarquía de los controles:				X
a) eliminar el peligro;				X
b) sustituir con procesos, operaciones, materiales o equipos menos peligrosos;				X
c) utilizar controles de ingeniería y reorganización del trabajo;				X
d) utilizar controles administrativos, incluyendo la formación;				X
e) utilizar equipos de protección personal adecuados.				X
		0	0	6
8.1.3 Gestión del cambio			40%	
La organización debe establecer procesos para la implementación y el control de los cambios planificados temporales y permanentes que impactan en el desempeño de la SST, incluyendo:				
a) los nuevos productos, servicios y procesos o los cambios de productos, servicios y procesos existentes, incluyendo las ubicaciones de los lugares de trabajo y sus alrededores; la organización del trabajo; las condiciones de trabajo; los equipos; la fuerza de trabajo;			X	
b) cambios en los requisitos legales y otros requisitos;			X	
c) cambios en el conocimiento o la información sobre los peligros y riesgos para la SST;				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, según sea necesario.			X	
		0	4	1
8.1.4 Compras				
8.1.4.1 Generalidades			100%	
La organización debe establecer, implementar y mantener 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		
		1	0	0
8.1.4.2 Contratistas			13%	
La organización debe coordinar sus procesos de compras 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 impactan en la organización;				X
b) las actividades y operaciones de la organización que impactan en los trabajadores de los contratistas;			X	
c) las actividades y operaciones de los contratistas que impactan en otras partes interesadas en el lugar de trabajo.				X
La organización debe asegurarse de que los requisitos de su sistema de gestión de la SST se cumplen por los contratistas y sus trabajadores. Los procesos de compra de la organización deben definir y aplicar los criterios de la seguridad y salud en el trabajo para la selección de contratistas.				X
		0	1	3
8.1.4.3 Contratación externa			0%	
La organización debe asegurarse de que las funciones y los procesos contratados externamente estén controlados. La organización debe asegurarse de que sus acuerdos en materia de contratación externa son coherentes con los requisitos legales y otros requisitos y con alcanzar los resultados previstos del sistema de gestión de la SST. El tipo y el grado de control a aplicar a estas funciones y procesos deben definirse dentro del sistema de gestión de la SST.				X
		0	0	1
8.2. Preparación y respuesta ante emergencias			6%	
La organización debe establecer, implementar y mantener 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 prestación de primeros auxilios;			X	
b) la provisión de formación para la respuesta planificada;				X
c) las pruebas periódicas y el ejercicio de la capacidad de respuesta planificada;				X
d) 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
e) la comunicación y provisión de la información pertinente a todos los trabajadores sobre sus deberes y responsabilidades;				X
f) la comunicación de la información pertinente a los contratistas, visitantes, servicios de respuesta ante emergencias, autoridades gubernamentales y, según sea apropiado, a la comunidad local;				X
g) tener en cuenta las necesidades y capacidades de todas las partes interesadas pertinentes y asegurándose que se involucran, 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 de respuesta ante situaciones de emergencia potenciales.				X
		0	1	7

9 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	NO APLICA	COMPLETO	PARCIAL	NINGUNO
9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación				
9.1.1 Generalidades		0%		
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para el seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño. La organización debe determinar:				
a) qué necesita seguimiento y medición, incluyendo el grado en que se cumplen los requisitos legales y otros requisitos; sus actividades y operaciones relacionadas con los peligros, los riesgos y oportunidades identificados; el progreso en el logro de los objetivos de la SST de la organización; la eficacia de los controles operacionales y de otros controles;				X
b) los métodos de 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 de que el equipo de seguimiento y medición se calibra o se verifica según sea aplicable, y se utiliza y mantiene según sea apropiado.				X
La organización debe conservar la información documentada adecuada: — como evidencia de los resultados del seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño; — sobre el mantenimiento, calibración o verificación de los equipos de medición.				X
		0	0	8
9.1.2 Evaluación del cumplimiento		0%		
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para evaluar el cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos (véase 6.1.3).				X
La organización debe:				
a) determinar la frecuencia y los métodos para la evaluación del cumplimiento;				X
b) evaluar el cumplimiento y tomar acciones si es necesario (véase 10.2);				X
c) mantener el conocimiento y la comprensión de su estado de cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos;				X
d) conservar la información documentada de los resultados de la evaluación del cumplimiento.				X
		0	0	5
9.2 Auditoría interna	NO APLICA	COMPLETO	PARCIAL	NINGUNO
9.2.1 Generalidades		0%		
La organización debe llevar a cabo auditorías internas a intervalos planificados, para proporcionar información acerca de si el sistema de gestión de la SST:				
a) es conforme con 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; los requisitos de este documento;				X
b) se implementa y mantiene eficazmente.				X
		0	0	2
9.2.2 Programa de auditoría interna		0%		
La organización debe:				
a) planificar, establecer, implementar y mantener 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 involucrados y los resultados de las auditorías previas;				X
b) definir los criterios de la auditoría y el alcance para cada auditoría;				X
c) seleccionar auditores 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 los directivos pertinentes; asegurarse de que 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 abordar las no conformidades y mejorar continuamente 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
		0	0	6
9.3 Revisión por la dirección		0%		
La alta dirección debe revisar el sistema de gestión de la SST de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas.				X
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 las necesidades y expectativas de las partes interesadas; los requisitos legales y otros requisitos; los riesgos y oportunidades;				X
c) el grado en el 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 los incidentes, no conformidades, acciones correctivas y mejora continua; los resultados de seguimiento y medición; los resultados de la evaluación del cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos; los resultados de la auditoría; la consulta y la participación de los trabajadores; los 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 conveniencia, adecuación y eficacia continuas del sistema de gestión de la SST en alcanzar sus resultados previstos;				
— las oportunidades de mejora continua;				
— cualquier necesidad de cambio en el sistema de gestión de la SST;				X
— los recursos necesarios;				
— las acciones, si son necesarias;				
— las oportunidades de mejorar la integración del sistema de gestión de la SST con otros procesos de negocio;				
— cualquier implicación para la dirección estratégica de la organización.				
La alta dirección debe comunicar los resultados pertinentes de las revisiones por la dirección a los 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 de las revisiones por la dirección				X
		0	0	11

10. MEJORA	NO APLICA	COMPLETO	PARCIAL	NINGUNO
10.1 Generalidades		0%		
La organización debe determinar las oportunidades de mejora (véase el Capítulo 9) e implementar las acciones necesarias para alcanzar los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST.				X
		0	0	1
10.2 No conformidad y acción correctiva		0%		
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos, incluyendo informar, investigar y tomar acciones para determinar y gestionar los incidentes y las no conformidades.				
Cuando ocurra un incidente o una no conformidad, la organización debe:				X
a) reaccionar de manera oportuna ante el incidente o la no conformidad y, según sea aplicable tomar acciones para controlar y corregir el incidente o la no conformidad; hacer frente a las consecuencias;				X
b) evaluar, con la participación de los trabajadores (véase 5.4) e involucrando a otras partes interesadas pertinentes, la necesidad de acciones correctivas para eliminar las causas raíz del incidente o la no conformidad, con el fin de que no vuelva a ocurrir ni ocurra en otra parte, mediante la investigación del incidente o la revisión de la no conformidad; la determinación de las causas del incidente o la no conformidad; la determinación de si han ocurrido incidentes similares, si existen no conformidades, o si potencialmente podrían ocurrir;				X
c) revisar las evaluaciones existentes de los riesgos para la SST y otros riesgos, según 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 de la SST que se relacionan con los peligros nuevos o modificados, antes de tomar acciones;				X
f) revisar la eficacia de cualquier acción tomada, incluyendo las acciones correctivas;				X
g) si fuera necesario, hacer cambios al sistema de gestión de la SST.				X
Las acciones correctivas deben ser apropiadas a los efectos o los efectos potenciales de los incidentes o las no conformidades encontradas.				X
La organización debe conservar información documentada, como evidencia de: — la naturaleza de los incidentes o las no conformidades y cualquier acción tomada posteriormente; — los resultados de cualquier acción y 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 a otras partes interesadas pertinentes.				X
		0	0	11
10.3 Mejora continua		0%		
La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para:				
a) mejorar el desempeño de la SST;				X
b) promover una cultura que apoye al sistema de gestión de la SST;				X
c) promover la participación de los trabajadores en la implementación de acciones para la mejora continua del sistema de gestión de la SST;				X
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 la mejora continua.				X
		0	0	5

RESUMEN ISO 45001:2018



4.CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	13%
5.LIDERAZGO	16%
6.PLANIFICACIÓN	3%
7.APOYO	35%
8.OPERACIÓN	15%
9.EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	0%
10.MEJORA	0%

CUMPLIMIENTO TOTAL DE LOS REQUISITOS

12%

