



Plan Nacional de Educación **Multimodal** en SST 2026

Talentos que **hacen país**

Comunidad Nacional de Conocimiento en

Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Talentos que **hacen país**

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

SESIÓN 4:

COMPRENSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y SU CONTEXTO ANTE LA SST



Hilda Janice Velasco Alarcón

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN SISTEMAS DE
GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



consultoriarucsgi@gmail.com



WSP: 3158875972

Perfil profesional:

Abogada. Especialista en Derecho Constitucional y Laboral
Magister en Responsabilidad Social y Sostenibilidad. Univ.
Externado de Colombia
Compliance officer
Comunicadora Social con énfasis en Organizacional



Ruta del conocimiento



01

SESIÓN 1:
ACTUALIZACIÓN LEGAL Y
FUNDAMENTOS TÉCNICOS
DEL SG-SST CON ENFOQUE
PREVENTIVO Y DE
GESTIÓN DEL RIESGO



02

SESIÓN 2:
HERRAMIENTA PARA EL
DIAGNÓSTICO DEL SG-SST
CON RELACIÓN AL CICLO DE
MEJORA CONTINUA



03

SESIÓN 3:
ALINEACIÓN DEL DECRETO
1072 DEL 2015 CON RELACIÓN
AL CÓDIGO SUSTANTIVO DE
TRABAJO



04

SESIÓN 4:
COMPRENSIÓN DE LA
ORGANIZACIÓN Y SU
CONTEXTO ANTE LA SST



Ruta del conocimiento



05

SESIÓN 5:
DETERMINACIÓN DEL
ALCANCE DEL SISTEMA DE
GESTIÓN DE SST Y SU
CONTRIBUCIÓN ANTE
OTROS SISTEMAS



06

SESIÓN 6:
DISEÑO ESTRATÉGICO DE
LAS POLÍTICAS
CORPORATIVAS DEL SG-SST



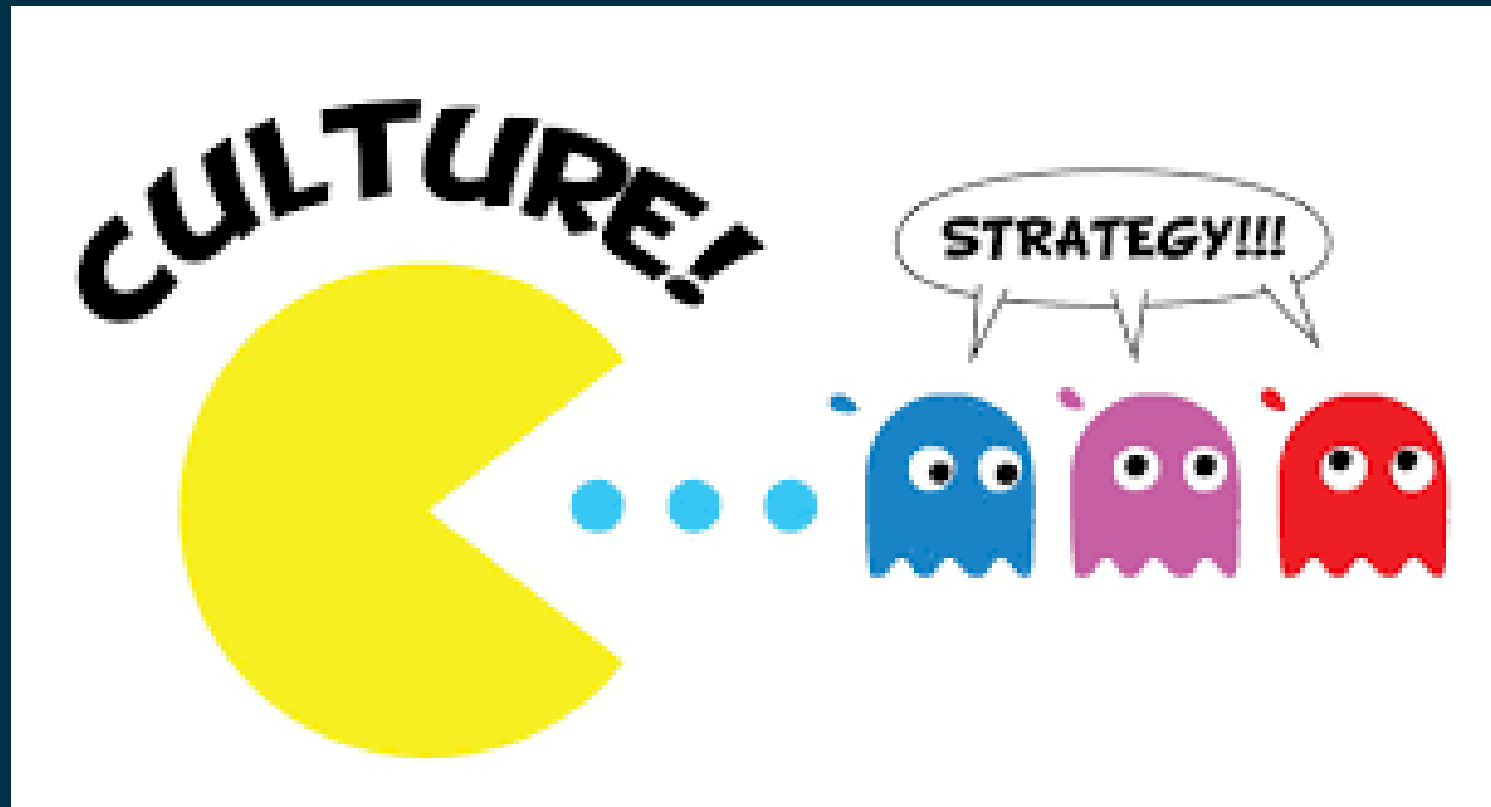
07

SESIÓN 7:
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA E
INDICADORES TÉCNICOS Y
OPERATIVOS DEL SG-SST



08

SESIÓN 8:
HERRAMIENTAS
GERENCIALES ANTE LA
GESTIÓN DE LA SST



<https://www.linkedin.com/pulse/la-cultura-se-come-estrategia-en-el-desayuno-jose-luis-mendoza-/?originalSubdomain=es>

"La cultura
se come a la estrategia
en el desayuno..."

Peter Drucker
(1909 – 2005)

Contenido

- 01. Explicación del ISO 45001:18 Amd 1:2024 cláusula 4.1 "Comprensión de la Organización y de su contexto"
- 02. ¿Cómo realizar el análisis del contexto externo en SST?
- 03. ¿Cómo realizar el análisis del contexto interno?
- 04. ¿Quiénes son las Partes Interesadas según la norma ISO 45001 cláusula 4.2?
- 05. ¿Cómo podemos integrar el contexto y la naturaleza de la Organización dentro del SG-SST con relación al Dec. 1072 de 2015?
- 06. Respondo tus preguntas.
- 07. Cierre del espacio



01.

Analizar la importancia de la comprensión del contexto interno y externo de la organización como base para la implementación del SG-SST, conforme a los lineamientos de la ISO 45001:2018/Amd 1:2024 y el Decreto 1072 de 2015.

02.

Identificar los **factores internos y externos** que influyen en la gestión de la SST, incluyendo riesgos, oportunidades y condiciones organizacionales relevantes.

03.

Interpretar el rol de las **partes interesadas** y sus necesidades en la construcción de un SG-SST eficaz, alineado con normatividad legal vigente.

Objetivo

¿Puede una empresa gestionar riesgos reales y potenciales sin entender su entorno?



Figura 1. Norma ISO 45011:18. Punto 0.4

NORMA
INTERNACIONAL

ISO
45001

Traducción oficial
Official translation
Traduction officielle

Primera edición
2018-03

Sistemas de gestión de la seguridad y
salud en el trabajo — Requisitos con
orientación para su uso

ISO 45001:18
Amd 1:2024

**Formas
verbales**



suma 5.0



4 Contexto de la organización

4.1 Comprensión de la organización y de su contexto

La organización debe determinar las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y que afectan a su capacidad para alcanzar los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST.

a) **“DEBE”** indica un **REQUISITO**

b) **“DEBERÍA”** indica un **RECOMENDACIÓN**

c) **“PUEDE”** indica un **PERMISO, una POSIBILIDAD o CAPACIDAD**

NORMA
INTERNACIONAL

ISO
45001

Traducción oficial
Official translation
Traduction officielle

Primera edición
2018-03

Sistemas de gestión de la seguridad y
salud en el trabajo — Requisitos con
orientación para su uso

ISO 45001:18
Amd 1:2024



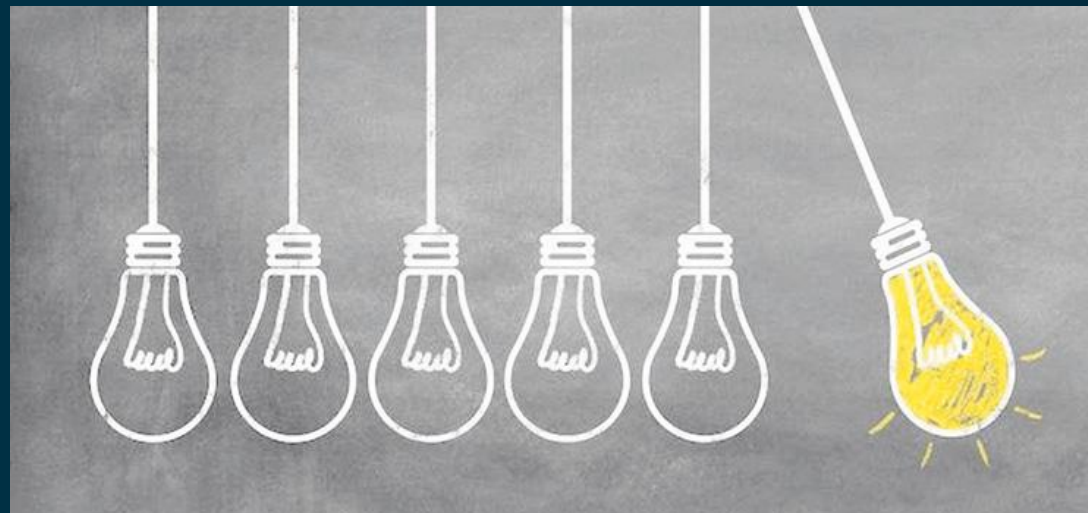
suma 5.0



4 Contexto de la organización

4.1 Comprensión de la organización y de su contexto

La organización debe determinar las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y que afectan a su capacidad para alcanzar los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST.



- ✓ Cuestiones externas
- ✓ Cuestiones internas
- ✓ Pertinencia
- ✓ Propósito – Misionalidad
- ✓ Capacidad

4.2. Comprensión de las **NECESIDADES** y **EXPECTATIVAS** de los **TRABAJADORES** y de otras **PARTES INTERESADAS**

TRABAJADOR

Persona que realiza trabajo o actividades relacionadas con el trabajo que están **bajo el control de la organización (3.1)**

NECESIDADES

Son requerimientos obligatorios o condiciones **objetivas** (básicas) que deben cumplirse. Muchas de estas se convierten en requisitos legales (ej. normas de trabajo en alturas o entrega de EPP´s).

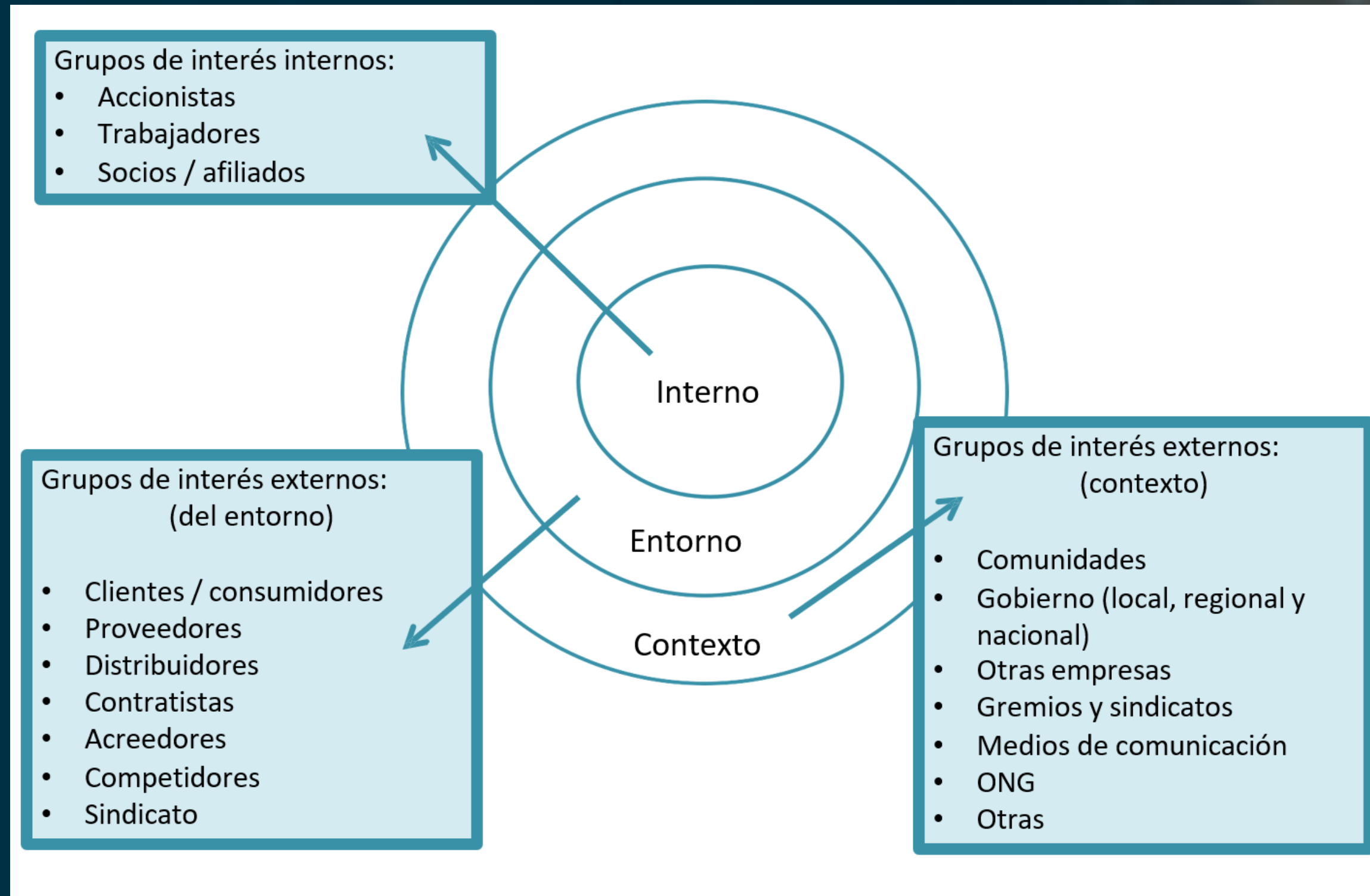
PARTE INTERESADA

Persona u organización (3.1) que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad

EXPECTATIVAS

Son subjetivas y voluntarias. Incluyen deseos como una mejor puesto de trabajo, planes de bienestar, espacios recreativos, culturales etc.

Partes interesadas; Stakeholders o grupos de interés cláusula 4.2



CONTEXTO DE LA ORGANIZACIONAL

**Entorno
Interno** →

Cultura organizacional; las necesidades y expectativas de sus trabajadores, recursos; infraestructura



**Se espera que avancemos
hacia la CULTURA
GENERATIVA...**

Veamos

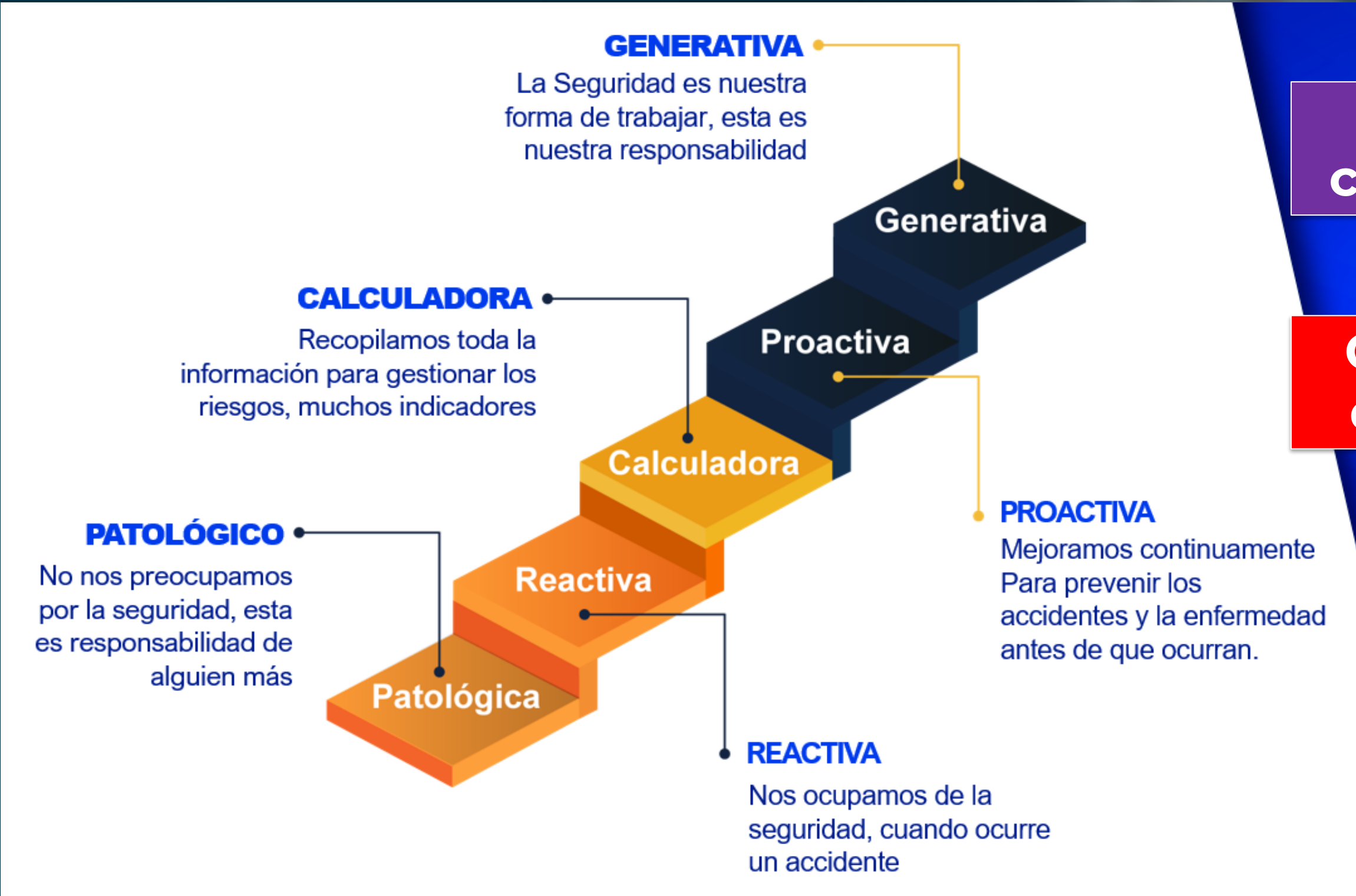
ESCALERA DE PARKER CULTURA ORGANIZACIONAL DE ORDEN GENERATIVA

Comunicación
Consciente

Disciplina
Operacional

Trabajo
colaborativo

Consciencia
del cuidado



ESCALERA DE PARKER CULTURA ORGANIZACIONAL DE ORDEN GENERATIVA

Disciplina Operacional

- ✎ **DISCIPLINA OPERACIONAL:** Establecer los estándares e instrumentos procedimentales con ayuda directa del personal, buscando su comprensión y apropiación para que los mismos sean aplicados para el desarrollo de las tareas, de manera proactiva y correcta en todo momento.
- ✎ **TRABAJO COLABORATIVO:** Impulsar la consolidación de equipos de alto desempeño, basados en relaciones del "SER INTEGRO", la solidaridad y cooperación, enfocados en la eficiencia, las habilidades y fortalezas del personal.
- ✎ **COMUNICACIÓN CONSCIENTE:** Sostener e impulsar una comunicación clara, directa, incluyente y transparente, para consolidar una cultura informada y segura.
- ✎ **CONSCIENCIA DEL CUIDADO:** Promover comportamientos ejemplares en la protección de la vida y los activos de la empresa estimulando un sentido de solidaridad, confianza, y respeto.

Trabajo
colaborativo

Comunicación
Consciente

Consciencia
del cuidado

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIONAL

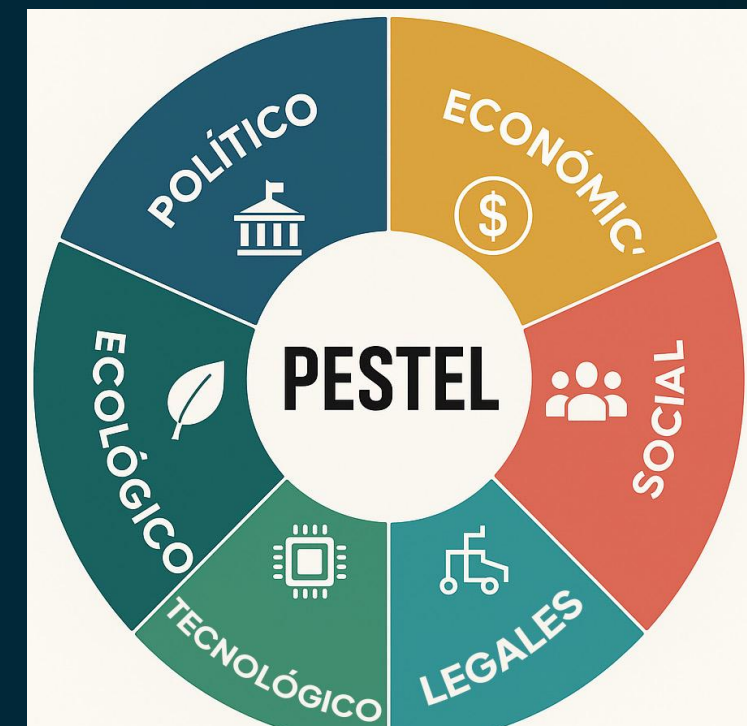
Entorno
Externo



Examinar el mercado, la competencia, la tecnología, los cambios regulatorios y económicos para comprender cómo pueden afectar el desempeño de la organización.



P olítico
E conómico
S ociocultural
T ecnológico
E cológico
L egal



¿Tu Empresa cuenta con más de 100 trabajadores directos?

¿SI?

Aplica Art. 15 numeral 17 Ley 24666/25. Contratación de personas en condición de discapacidad...

**¿Tu Empresa está certificada en la ISO 45001?
¿Ya conoces la enmienda 1? (publicada el 2024-02 y corregida 2024-08)**

¿SI?

**Aplica los cambios: Nuevo requisito (Apartado 4.1)
TE EXPLICO...**

CAMBIOS EXTERNOS QUE AFECTAN A LA ORGANIZACIÓN A PARTIR DE LA ENMIENDA No. 1 - ISO 45001

Apartado 4.1: "Las organizaciones **deben** evaluar si el cambio climático es un factor externo pertinente que afecta el propósito, dirección estratégica y capacidad del Sistema de Gestión

Partes interesadas (Apartado 4.2): Se **debe** determinar si las **partes interesadas** tienen requisitos específicos relacionados con el cambio climático y el entorno laboral

Enfoque preventivo: Los riesgos del cambio climático (Ej. estrés por calor extremo, eventos meteorológicos severos o exposición a contaminantes) deben **identificarse** e **integrarse** en la gestión de riesgos laborales para proteger la integridad y salud de los trabajadores.



ALGUNOS RIESGOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO A CONSIDERAR CONFORME ENMIENDA

No. 1 - ISO 45001
(Cambios externos)

1. Riesgos Físicos: Destrucción de infraestructura, interrupción del transporte y daños a instalaciones por huracanes, inundaciones o incendios; daños a cultivos por sequías

2. Regulatorios y legales: Nuevos impuestos al carbono, normativas de eficiencia energética más estrictas y posibles sanciones por incumplimiento ambiental

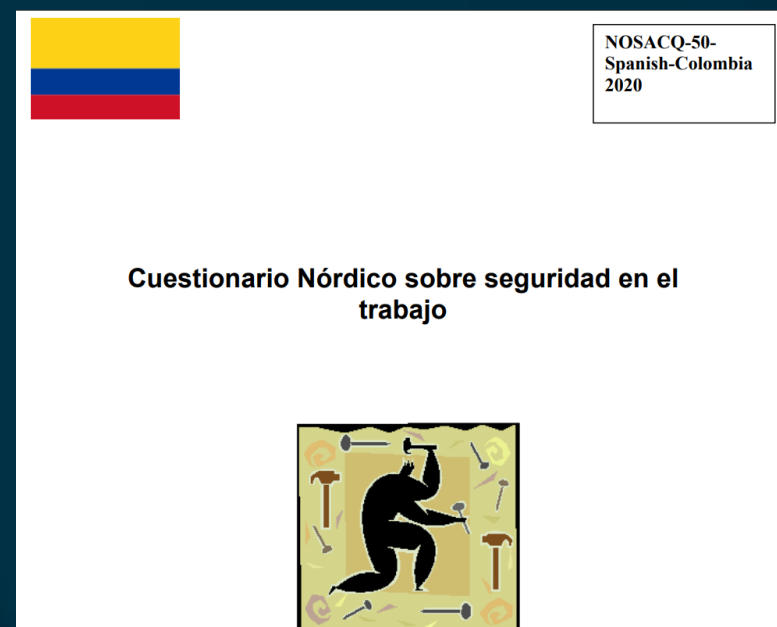
3. Tecnológicos: La obsolescencia de equipos o procesos tradicionales frente a alternativas más sostenibles y competitivas

4. De mercado: Cambios en los hábitos de consumo, donde los clientes priorizan cada vez más a las empresas con prácticas ecológicas transparentes

¿CÓMO PODEMOS INTEGRAR EL CONTEXTO Y LA NATURALEZA DE LA ORGANIZACIÓN DENTRO DEL SG-SST CON RELACIÓN AL DEC. 1072 DE 2015?

Te comparto una **METODOLOGÍA** que te puede ser **ÚTIL** en el contexto de la SST...

El “**Cuestionario nórdico de cultura de seguridad NOSACQ-50** (Kines, 2011), ”, es una herramienta diseñada que permite evaluar el **CLIMA DE SEGURIDAD** a partir de las percepciones que comparten los miembros de un mismo equipo de trabajo acerca de las políticas, procedimientos y prácticas de gestión de seguridad que adelantan tanto la dirección de una organización, como sus trabajadores. (Grillo, 1990)



Son 50 preguntas enfocadas en 7 dimensiones del liderazgo en seguridad a saber:

- i) Prioridad, compromiso y competencia de la gestión de seguridad**
- ii) Empoderamiento de la seguridad de la gestión**
- iii) Justicia de seguridad gerencial**
- iv) Compromiso de seguridad de los trabajadores**
- v) Prioridad de seguridad de los trabajadores y no aceptación del riesgo**
- vi) Comunicación de seguridad, aprendizaje y confianza en la competencia de seguridad de los compañeros de trabajo**
- vii) Confianza de los trabajadores en la eficacia de los sistemas de seguridad**

Te comparto 2 Herramientas adicionales para comprender la Organización desde la SST y el componente nacional e internacional



HERAMIENTA No. 1. D.O.F.A o F.O.D.A.



| | CUESTIONES INTERNAS | | CUESTIONES EXTERNAS | |
|-----------|--|--|---|---|
| | FORTALEZAS | DEBILIDADES | OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
| GERENCIAL | F1 Capacidad económica y financiera | D1 Falta de claridad en organigrama y cargos, por cambios recientes. | O1 Construcción del corredor vial de la Ciudad de Cali, Regiotrans, ALO, Construcción línea 1 Metro, Ampliación Aeropuerto en Bogotá y Cartagena, plan de desarrollo zona Torca, APP malla vial del Valle, Puertos. | A1 Alta Competencia en el sector y dificultad de competir con precio. |
| GERENCIAL | F2 Empresa certificada en ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018 | D2 Falta de conciencia, cultura del ahorro y cuidado de los activos de la empresa. | O2 Implementación de nuevas tecnologías con maquinaria especializada. | A2 Cambios inesperados de los requisitos legales (ambiental, seguridad y salud en el trabajo, operación, reforma laboral, entre otros). |
| GERENCIAL | F3 Infraestructura, maquinaria, equipos y herramientas propias suficientes para atender proyectos simultáneos, con máquinas y herramientas de reserva en caso de daños, garantizando así el cumplimiento en las Obras. | D3 No existe plan de sucesión o relevo en cargos estratégicos | | A3 Inflación/devaluación de la moneda local. |
| GERENCIAL | F4 Alta calidad en los procesos y en los productos finales de las obras. | D4 Falta de estrategia para reducción de gastos, en caso de disminución de proyectos, para garantizar la viabilidad de la empresa. | | A4 Bancos están restringiendo prestamos. |
| GERENCIAL | F5 Organización flexible para desplazarse a cualquier zona del país. | | | A5 Posibilidad de que las empresas contratantes entren en un proceso de restructuración financiera o liquidación. |
| GERENCIAL | F6 Buenas Relaciones con las partes interesadas para futuros proyectos. | | | A6 Paros Nacionales (Protestas/Manifestaciones/Marchas) por cambios en reformas de carácter tributario, de salud, laboral y educativo. |
| GERENCIAL | F7 Reconocimiento en el mercado frente a la competencia con una imagen corporativa favorable. | | | A7 La no contratación de nuevos procesos de exploración de hidrocarburos |
| GERENCIAL | F8 Alianzas estratégicas con el sector telecomunicaciones. | | | A8 Desconfianza de los mercados financieros en las políticas económicas del nuevo gobierno |
| GERENCIAL | | | | A9 Incremento de tasas de interés. |
| GERENCIAL | | | | A10 Eliminación o disminución de Los incentivos del Gobierno para la compra de vivienda, disminución de ventas de vivienda. |

Veamos un ejemplo

HERAMIENTA No.2.

IDENTIFICACIÓN CUESTIONES INTERNAS Y EXTERNAS

| REFERENCIA GRI | NOMBRE DEL INDICADOR | REQUERIMIENTOS PARA PRESENTAR LA INFORMACIÓN | CONTENIDO |
|----------------|--|--|-----------|
| 102-1 | Nombre de la organización | a. Nombre de la organización. | |
| 102-2 | Actividades, marcas, productos y servicios | a. Descripción de las actividades de la organización. b. Las marcas, productos y servicios principales, incluida una explicación de cualquier producto o servicio que esté prohibido en ciertos mercados. | |
| 102-3 | Ubicación de la sede | a. Ubicación de la sede de la organización. | |
| 102-4 | Ubicación de la operación | a. El número de países en los que opera la organización y los nombres de los países en los que lleva a cabo las operaciones más significativas o relevantes para los temas tratados en el informe. | |
| 102-5 | Propiedad y forma jurídica | a. Naturaleza de la propiedad y forma jurídica. | |
| 102-6 | Mercados servidos | a. Mercados servidos, e incluir: i. Las ubicaciones geográficas en las que se ofrecen los productos y servicios. ii. los sectores servidos. iii. Los tipos de clientes y beneficiarios. | |
| 102-7 | Tamaño de la organización | a. Tamaño de la organización, e incluir: i. El número total de empleados. ii. El número total de operaciones. iii. Las ventas netas (para organizaciones del sector privado) o los ingresos netos (para organizaciones del sector público). iv. La capitalización total (para organizaciones del sector privado) desglosada en términos de deuda y capital. v. La cantidad de productos o servicios proporcionados o prestados. | |
| | | a. El número total de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por sexo. b. El número total de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por región. c. El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo. | |

1A. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRES

1B. IDENTIFICACIÓN SECTOR

1C. CALIFICACIÓN DESEMPEÑO

4B. CALIFIC IMPORT PARA G.I.

5A. IDENTIFICAC ESTRATEG CORP.

{ ... }

Veamos un ejemplo

Consideraciones especiales a tener en cuenta...

1.-Evaluar todos los factores internos y externos que afectan o pueden afectar a la Organización en cuanto a su propósito, dirección estratégica y capacidad para lograr sus objetivos.

2.-Recuerda TRASCENDER tu SGSST desde lo legal hacia lo SOSTENIBLE...

3.-Entender la ORGANIZACIÓN y el SGSST como un SISTEMA VIVO que RESPIRA, CAMBIA, APRENDE, se ADAPTA y Responde al entorno

4.- Inicia reconociendo las FORTALEZAS de lo ya construido y a partir de ahí, avanza hacia la MEJORA...

Bibliografía

- República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No. 49.523. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). (2020). Cuestionario nórdico de clima de seguridad NOSACQ-50 (versión español Colombia). <https://nfa.dk/media/hq2j4dwe/nosacq-50-spanish-colombia2020.pdf>
- Organización Internacional de Normalización. (2024). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso (ISO 45001:2018/Amd.1:2024). ISO. <https://www.iso.org>
- Análisis propio

Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

<https://www.posipedia.com.co/>



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVA's



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

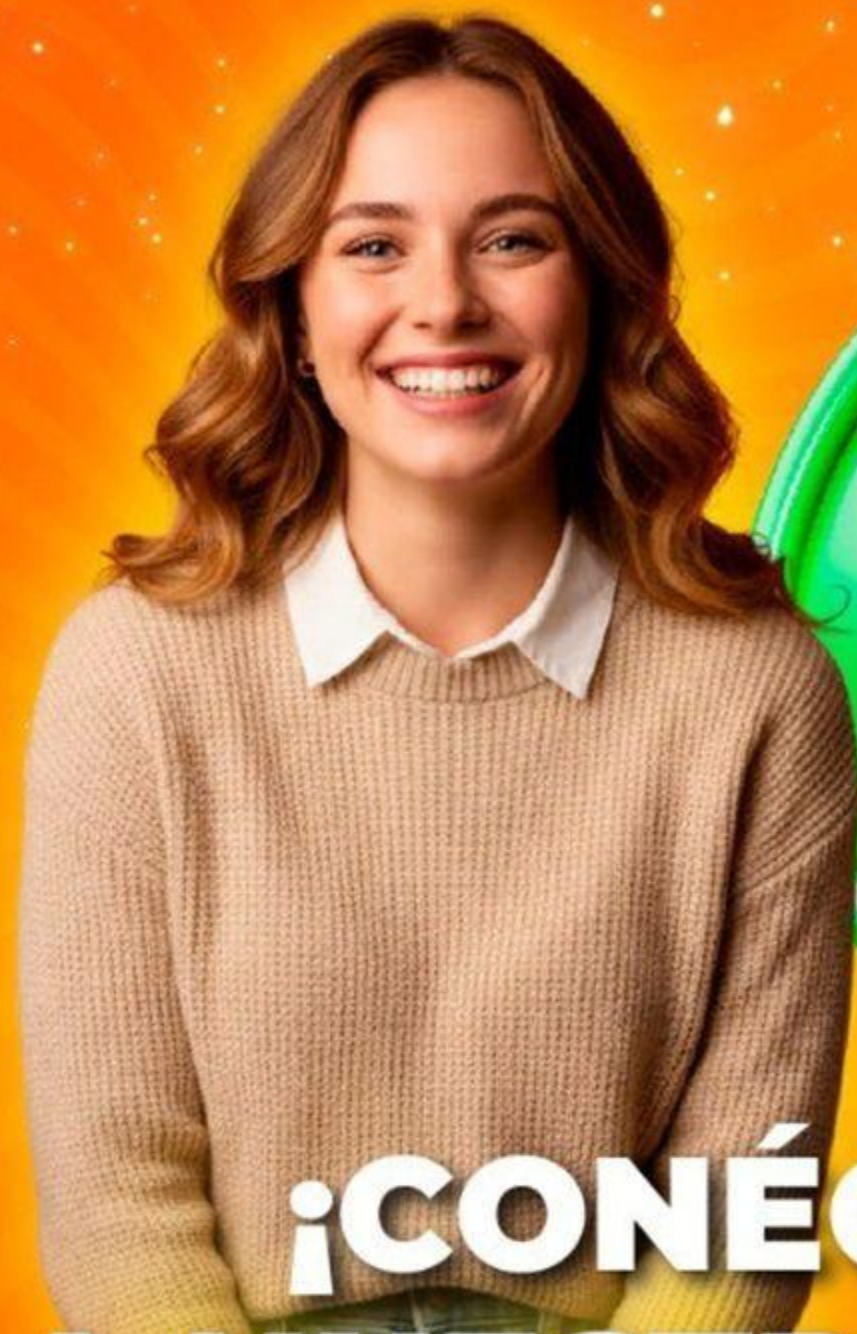
Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!





¡CONÉCTATE A NUESTRO CANAL de WhatsApp!

POSITIVA PREVENCIÓN



Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la
comunidad de Positiva!**

¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp