NORMA TECNICA COLOMBIANA NTC ISO 14001

NOMBRES: MARLYN FAISURY LATIN

NASLY

INSTRUCTOR: FERNANDO PAZ

SENA-CORINTO CAUCA

AMBIENTAL

CORINTO CAUCA

24-NOVIEMBRE-2020

NORMA TECNICA COLOMBIANA NTC ISO 14001

OBJETIVO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL: El propósito de esta Norma Internacional es proporcionar a las organizaciones un marco de referencia para proteger el medio ambiente y responder a las condiciones ambientales cambiantes, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas. Esta norma específica requisitos que permitan que una organización logre los resultados previstos que ha establecido para su sistema de gestión ambiental.

Un enfoque sistemático a la gestión ambiental puede proporcionar información a la alta dirección para generar éxito a largo plazo y crear opciones para contribuir al desarrollo sostenible mediante:

La protección del medio ambiente, mediante la prevención o mitigación de impactos ambientales adverso

La mitigación de efectos potencialmente adversos de las condiciones ambientales sobre la organización

El apoyo a la organización en el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos

La mejora del desempeño ambiental

FACTORES DE ÉXITO: El éxito de un sistema de gestión ambiental depende del compromiso de todas las funciones y niveles de la organización, bajo el liderazgo de la alta dirección. Las organizaciones pueden aprovechar las oportunidades de prevenir o mitigar impactos ambientales adversos e incrementar los impactos ambientales beneficiosos, particularmente los que tienen consecuencias estratégicas y de competitividad. La alta dirección puede abordar eficazmente sus riesgos y oportunidades mediante la integración de la gestión ambiental a sus procesos de negocio, dirección estratégica y toma de decisiones, alineándolos con otras prioridades de negocio, e incorporando la gobernanza ambiental a su sistema de gestión global. La demostración de la implementación exitosa de esta Norma Internacional se puede usar para asegurar a las partes interesadas que se ha puesto en marcha un sistema de gestión ambiental eficaz

MODELO PLANIFICAR - HACER - VERIFICAR – ACTUAR: La base para el enfoque que subyace a un sistema de gestión ambiental se fundamenta en el concepto de Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA). El modelo PHVA proporciona un proceso iterativo usado por las organizaciones para lograr la mejora continua. Se puede aplicar a un sistema de gestión ambiental y a cada uno de sus elementos individuales, y se puede describir brevemente así

Planificar: establecer los objetivos ambientales y los procesos necesarios para generar y proporcionar resultados de acuerdo con la política ambiental de la organización.

Hacer: implementar los procesos según lo planificado.

OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN: Esta Norma Internacional especifica los requisitos para un sistema de gestión ambiental que una organización puede usar para mejorar su desempeño ambiental. La presente norma internacional está prevista para uso por una organización que busque gestionar sus responsabilidades ambientales de una forma sistemática que contribuya al pilar ambiental de la sostenibilidad.

Esta Norma Internacional ayuda a una organización a lograr los resultados previstos de su sistema de gestión ambiental, con lo que aporta valor al medio ambiente, a la propia organización y a sus partes interesadas. En coherencia con la política ambiental de la organización, los resultados previstos de un sistema de gestión ambiental incluyen

La mejora del desempeño ambiental

El cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos

El logro de los objetivos ambientales.

TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CON LA MEJORA Auditoría proceso Sistemático, independiente y documentado para obtener las evidencias de auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en el que se cumplen los criterios de auditoría

Auditoria interna se debe llevar acabo auditorías internas planificadas para proporcionar información acerca del sistema de gestión ambiental es conforme con los requisitos propios de la organización, para su sistema de gestión ambiental, se implementa y mantiene eficazmente

Programa de auditoria interna la organización debe establecer implementar y mantener uno o varios programas de auditoria interna que incluyan las frecuencias los métodos y las responsabilidades

REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN: La alta dirección debe revisar el sistema de gestión ambiental de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas.

La revisión por la dirección debe incluir consideraciones sobre

a) el estado de las acciones de las revisiones por la dirección previas

b) Los cambios en:

1) las cuestiones externas e internas que sean pertinentes al sistema de gestión ambiental

2) las necesidades y expectativas de las partes interesadas, incluidos los requisitos legales y otros requisitos

Política ambiental: Una política ambiental es un conjunto de principios establecidos como compromisos, en los cuales la alta dirección establece las intenciones de la organización para apoyar y mejorar su desempeño ambiental. La política ambiental posibilita que la organización establezca sus objetivos ambientales, lleve a cabo acciones para lograr los resultados previstos del sistema de gestión ambiental, y permita la mejora continua

Aspectos ambientales: Una organización determina sus aspectos ambientales y los impactos ambientales asociados, y determina los que son significativos y que por lo tanto necesitan abordarse en su sistema de gestión ambiental.

Los cambios en el medio ambiente, ya sean adversos o beneficiosos, que son el resultado total o parcial de los aspectos ambientales, se denominan impactos ambientales. Los impactos ambientales pueden ocurrir a escala local, regional y global, y también pueden ser de naturaleza directa, indirecta o acumulativa. La relación entre los aspectos ambientales y los impactos ambientales es una relación de causa y efecto

APOYO RECURSOS: La organización debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continúa del sistema de gestión ambiental

MEJORA

GENERALIDADES La organización debe determinar las oportunidades de mejora implementar las acciones necesarias para lograr los resultados previstos en su sistema de gestión ambiental **MEJORA CONTINUA** La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión ambiental para mejorar el desempeño ambiental

SUSTENTACIÓN DE NORMA 14001

Presentado por:

NATHALIA RUÍZ
MARLEN LILIANA MUÑOS LÓPEZ
LAURA VALENTINA RUIZ PÁEZ
JUAN JOSE RENGIFO CAICEDO

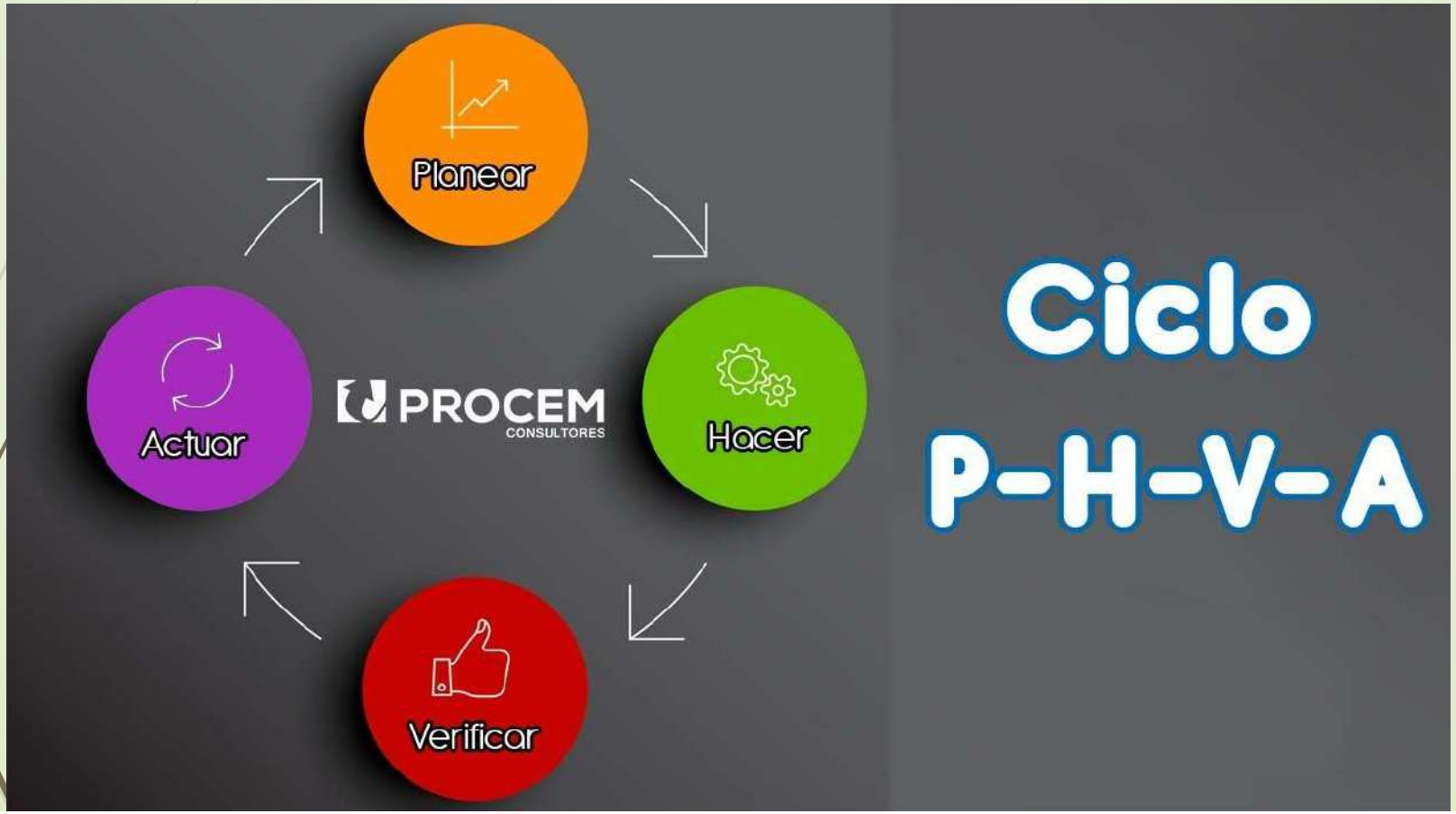


Presentado a: FERNANDO PAZ

¿QUÉ ES LA NORMA ISO 14001?



MODELO PLANIFICAR - HACER - VERIFICAR - ACTUAR



COMPROMISO MEDIO AMBIENTAL



MEJORA DE LA PERFORMANCE



GESTIÓN DE LA REPUTACIÓN DE SU EMPRESA



PASOS PARA IMPLEMENTAR LA NORMA 14001



VENTAJAS





ISO 14001 2015

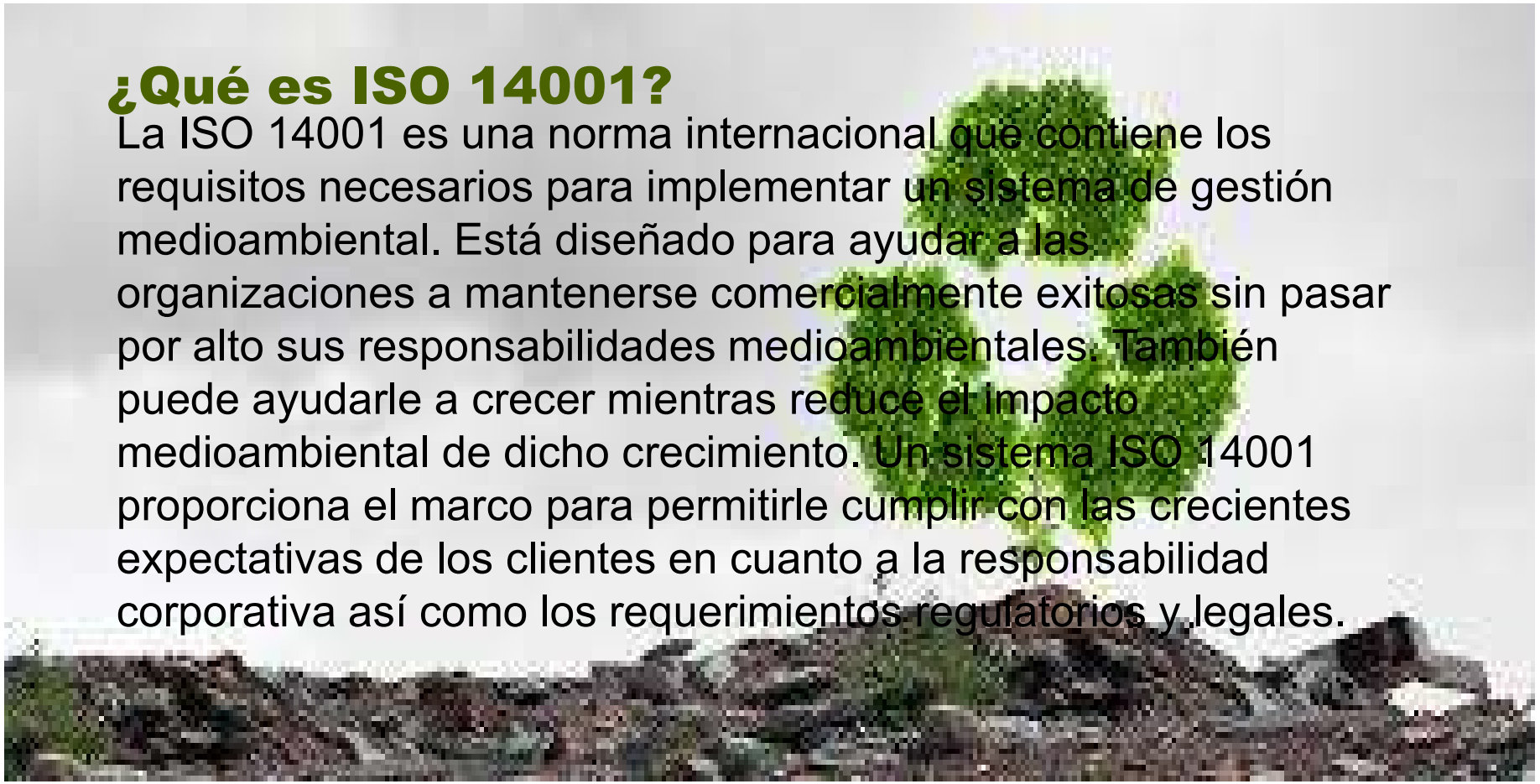
ISO 14001

0. Introducción
1. Alcance
2. Referencias normativas
3. Términos y definiciones
4. Contexto de la organización
5. Liderazgo
6. Planificación
7. Soporte
8. Operación
9. Evaluación del desempeño.
10. Mejor



Características principales del sistema de gestión ambiental iso 14001

- La norma iso 14001 es una norma certificable
- Se aplica a cualquier tipo de organización o empresa
- Necesita el compromiso y cumplimiento de toda la organización
- La iso 14001 exige el cumplimiento de la legislación ambiental que le aplica, el compromiso de la protección ambiental y la prevención de la contaminación, para la mejora continua, todo ello en equilibrio con las necesidades socioeconómicas.



¿Qué es ISO 14001?

La ISO 14001 es una norma internacional que contiene los requisitos necesarios para implementar un sistema de gestión medioambiental. Está diseñado para ayudar a las organizaciones a mantenerse comercialmente exitosas sin pasar por alto sus responsabilidades medioambientales. También puede ayudarle a crecer mientras reduce el impacto medioambiental de dicho crecimiento. Un sistema ISO 14001 proporciona el marco para permitirle cumplir con las crecientes expectativas de los clientes en cuanto a la responsabilidad corporativa así como los requerimientos regulatorios y legales.

?Cual es el objetivo de esta norma ?

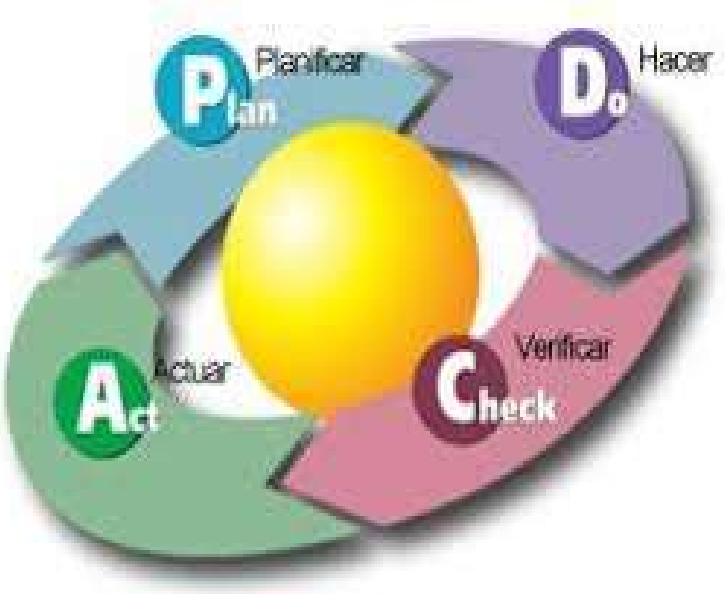
La norma ISO 14001 2015 tiene el objetivo principal de proporcionar a las empresas un marco de protección para el medio ambiente y responder a condiciones climáticas cambiantes, siempre en equilibrio con las necesidades socioeconómicas. Sin embargo, para **asegurar un buen rendimiento**, las empresas deben establecer algunos objetivos ambientales específicos y centrarse en ciertos factores que son fundamentales para el éxito.

Su propósito es proporcionar a una organización un marco de referencia, para proteger el medio ambiente y responder a las condiciones ambientales, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas.



MODELO: PLANEAR , HACER, VERIFICAR, ACTUAR





PLANEAR:

establecer los objetivos ambientales y los procesos necesarios para generar y proporcionar resultados de acuerdo con la política ambiental de la organización.



HACER:

implementar los procesos según lo planificado.



VERIFICAR:

hacer el seguimiento y medir los procesos respecto a la política ambiental, incluidos sus compromisos, objetivos ambientales y criterios operacionales, e informar de sus resultados.



ACTUAR:

emprender acciones para mejorar continuamente.



opciones para contribuir al desarrollo sostenible mediante

- La protección del medio ambiente, mediante la prevención o mitigación de impactos ambientales adversos
- La mitigación de efectos potencialmente adversos de las condiciones ambientales sobre la organización
- El apoyo a la organización en el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos
- la mejora del desempeño ambiental
- El control o la influencia sobre la forma en la que la organización diseña, fabrica, distribuye, consume y lleva a cabo la disposición final de productos o servicios, usando una perspectiva de ciclo de vida que pueda prevenir que los impactos ambientales sean involuntariamente trasladados a otro punto del ciclo de vida
- El logro de beneficios financieros y operacionales que puedan ser el resultado de implementar alternativas ambientales respetuosas que fortalezcan la posición de la organización en el mercado

Los objetivos principales de la norma ISO 14001 en una organización son:



- fomentar la protección ambiental mediante la prevención de la contaminación.
- aumentar la capacidad de la organización para cumplir la legislación aplicable
- Favorecer la mejora continua del desempeño ambiental



Los objetivos principales de la norma ISO 14001 en una organización son:

- Estructuras de la ISO 14001:

- Objeto y campo de aplicación.
- Referencias normativas.
- Términos y definiciones.
- Liderazgo.
- Planificación.
- Soporte.
- Operación.
- Evaluación del desempeño.
- mejora



Los objetivos principales de la norma ISO 14001 en una organización son:

- Factores que impulsan la práctica de un sistema de gestión ambiental:
- responsabilidad social
- presión de los medios de comunicación
- fiscalizaciones en inspecciones por la autoridad competente
- imagen de la empresa
- costos ambientales



Beneficios de la Iso 14001



- Una mejor gestión medioambiental reduce el desperdicio y el uso de la energía
- Mejora la eficiencia para reducir el costo de operar su organización
- Demuestra cumplimiento para expandir las oportunidades de negocio
- Satisface las obligaciones legales para ganar mayor confianza de las partes interesadas y el cliente.
- Prepara para el cambio del panorama de confianza del negocio

GRACIA POR SU ATENCION

«Sena somos todos»



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y NUEVOS ESCENARIOS LABORALES

Gestión del talento humano
2187274

Jhon Dagua
Karen Andrade.
Paola Mosquera.
Robinson González.

CAPÍTULO I.
CAMBIO DE PARADIGMAS EN LA GESTIÓN HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES

1.1. Evolución de las relaciones laborales en el contexto de las organizaciones.

1.2 Del factor productivo al copartícipe organizacional.

1.3 Disciplinas que sustentan la Gestión Humana.

1.4 Las nuevas tendencias.

1.1.
Evolución de las relaciones laborales en el contexto de las organizaciones.



1.2
Del factor productivo al copartícipe organizacional.

La gestión humana implica gestionar con responsabilidad, e imparcialidad cada uno de los grupos participantes en el ámbito de la producción o el servicio ofrecido a través de las distintas organizaciones, por lo cual el gestor humano debe cumplir una función de arbitraje, procurando el equilibrio entre el cumplimiento de los objetivos personales con los objetivos organizacionales.



1.3
Disciplinas que sustentan la Gestión Humana.

Cinco necesidades, Abraham Maslow



El lado humano de las organizaciones
X – Y
Douglas McGregor



Teoría Z, Ouchi



Motivaciones, MacClelland

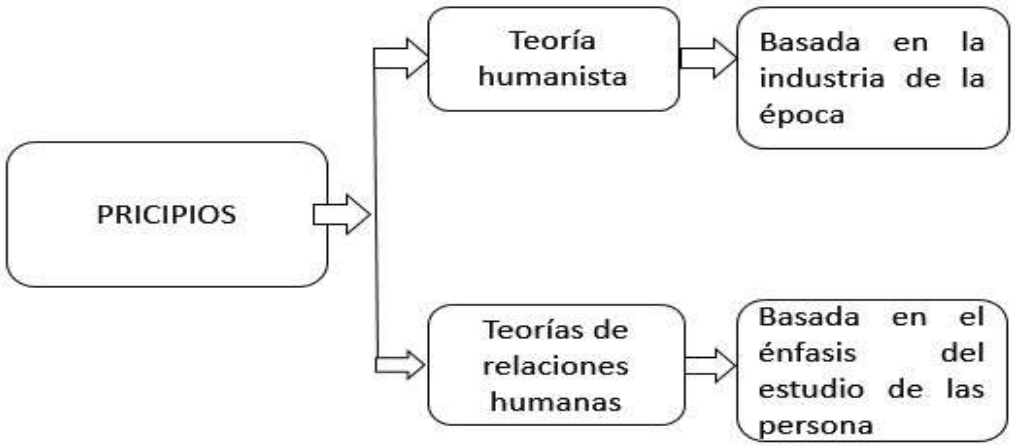


1.4 Las nuevas tendencias.

GESTION HUMANA "DISIPLINA"

El aporte de Taylor se base en los trabajadores con un enfoque humanista en los principios de cada colaborador.

Figurara basada en la teoría Taylor (1911) y (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012),



teorías de la motivación MacClelland

Plantea tres tipos de motivaciones en los trabajadores

- impulso a sobresalir y tener éxito respecto a un conjunto de estándares
- La necesidad de poder hacer un trabajo en conjunto y sobresalir
- el deseo de tener relaciones interpersonales amigables y cercanas (Robbins & Judge, 2013).



LAS NUEVAS TENDENCIAS

- inició en la década del 90, caracterizada principalmente por los numerosos cambios, que se tornaron más rápidos, imprevistos, turbulentos e inesperados, trayendo consigo un caudal de información inimaginable.

- https://www.youtube.com/watch?v=95j1B1P6XKQ&ab_channel=NatalyHerrera

En las nuevas tendencias tenemos avances tecnológicos mercados nuevos donde se evidencia innovación y creatividad.






Tendencias Globales Extremas
•Innovación y tecnología.
•Globalización de mercados.
•Nuevas estructuras organizacionales.
• Organizaciones y economía virtual.
•Ènfasis en el sector de los servicios y el conocimiento.
Tendencias laborales rurales y comunitarias
•Actividades comercialses y emprendimientos.
•Empleo no clasificado y sub empleo.
•Trabajo popular; solidario y de asociaciones.
•Participación y equidad labral de la mujer.
•Inclusión de grupos minoritarios (negros; indígenas; montubios).
Inclusión laboral a personas con discapacidades
•Auspicio a la igualdad; inclusión y equidad de personas. con discapacidad.
•Programas de capacitación y desarrollo.
•trabajo digno en todas sus formas.

CAPÍTULO II. INTEGRACIÓN DE LA GESTIÓN HUMANA AL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.



2.1 La gestión humana en el marco de la calidad.

- Intrínseca en las organizaciones.





CALIDAD…. SUMA DE…



OTRO ENFOQUE DE CALIDAD… MEDIRLO POR ESTANDARES… EJEMPLO



TODOS LOS SERVICIOS				
Estándar	**Criterio**	**Cumple**	**No Cumple**	**No Aplica**
Talento Humano	El talento humano en salud, cuenta con la autorización expedida por la autoridad competente, para ejercer la profesión u ocupación.			
	Los prestadores de servicios de salud determinarán la cantidad necesaria de talento humano requerido para cada uno de los servicios ofertados, de acuerdo con la capacidad instalada, la relación entre oferta y demanda, la oportunidad en la prestación y el riesgo en la atención.			
	Los prestadores demostrarán haber desarrollado acciones de formación continua del talento humano en salud, en los procesos prioritarios asistenciales ofertados.			
	Las instituciones que actúen como escenarios de práctica formativa en el área de la salud, deberán tener formalmente suscritos convenios docencia servicio o documento formal donde se definan los lineamientos de la relación docencia – servicio, según aplique, y contar con procedimientos para la supervisión de personal en entrenamiento, por parte de personal debidamente autorizado para prestar servicios de salud. Los procedimientos incluyen mecanismos de control para su cumplimiento y están de acuerdo con la normatividad vigente.			
	Los prestadores de servicios de salud, determinarán para cada uno de los servicios que se utilicen como escenarios de práctica formativa en el área de la salud, el número máximo de estudiantes que simultáneamente accederán por programa de formación y por jornada, teniendo en cuenta: capacidad instalada, relación oferta-demanda, riesgo en la atención, mantenimiento de las condiciones de respeto y dignidad del paciente y oportunidad.			
	Todos los servicios que se presten en la modalidad extramural, cuentan con el mismo perfil del talento humano establecido en el estándar para su prestación en el ámbito intramural.			
	Cuando fuera de salas de cirugía, se realicen procedimientos bajo sedación Grado I y II, por ejemplo en algunos procedimientos de radiología, gastroenterología y odontología, el encargado de realizar la sedación, será un profesional diferente a quien está realizando el procedimiento, será éste el responsable de la sedación y su perfil será el de un anestesiólogo o profesional médico u odontólogo con certificado de formación en soporte vital básico y certificado de formación para sedación.			
	La realización de sedación profunda grado III (Cuando el paciente responde a estímulos dolorosos o repetitivos), cuenta con profesional con certificado de formación en: 1. Soporte vital avanzado.			

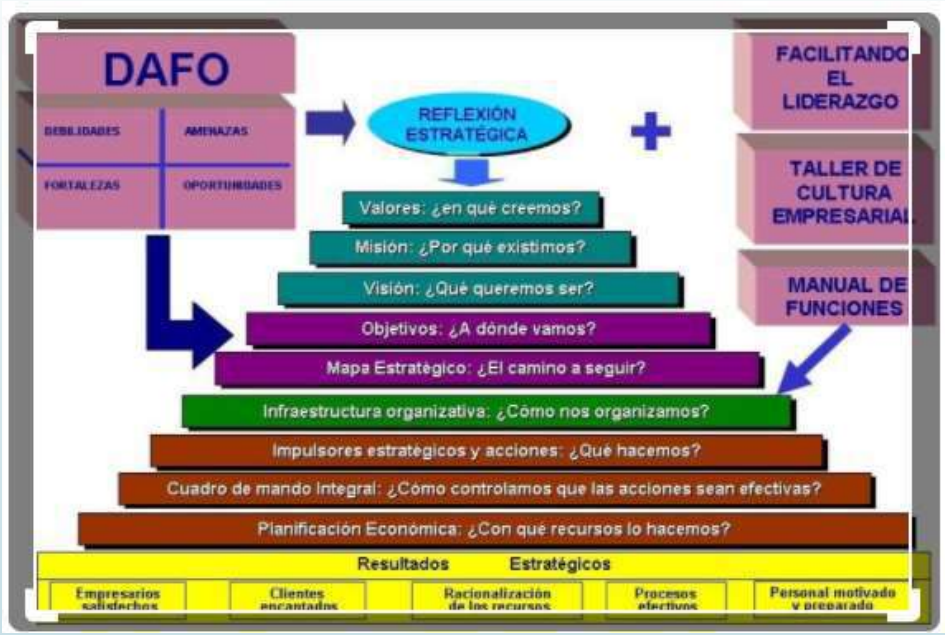
OTROS MODELOS

- PREMIO DEMING
- MALCOLM BALDRIGE
- EFQM
- ISO
- KAIZEN
- SIX SIGMA





2.2 Planificación estratégica y el enfoque de balanced scorecard.




balanced scorecard
BALANCED SCORECARD Compañía de Ejemplo SA
PERSPECTIVAS
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
INDICADORES
VALOR REAL
VALOR OBJETIVO
FINANCIERA
CLIENTES
PROCESOS INTERNOS
RR HH


balanced scorecard
RELACIONES CAUSA-EFECTO
MAPA ESTRATÉGICO Acme Inc
Restaurar
PERSPECTIVA FINANCIERA
PERSPECTIVA DE CLIENTES
PERSPECTIVA DE PROCESOS
PERSPECTIVA DE RECURSOS HUMANOS
Aumentar Beneficio
Gestion del Cashflow
Rentabilidad al Accionista
Aumentar Ventas
Mejorar Gestión Clientes
Mejorar Calidad Final
Optimizacion Costes
Gestión de Cobros
Incremento Productividad
Mejora Gestión Personal
Aumento Formación


balanced scorecard
Enero 2011
INFORMES POR PERSPECTIVA Compañía de Ejemplo SA
PERSPECTIVA FINANCIERA
PERSPECTIVA DE CLIENTES
PERSPECTIVA DE PROCESOS
PERSPECTIVA DE RECURSOS HUMANOS
BsC
balanced scorecard
INFORME ANUAL POR PERSPECTIVA 2011
PERSPECTIVA FINANCIERA
OBJETIVO ESTRATÉGICO
TENER EL MAYOR ÉXITO
INDICADOR
CIFRA DE VENTAS
INICIATIVA ESTRATÉGICA
ÉXITO %
CRECER EN MERCADOS INTERNET 87.0
Send mail

MISION



VISION



VALORES ORGANIZACIONALES





OBJETIVOS ORGANIZACIONALES



ESTRATEGIAS





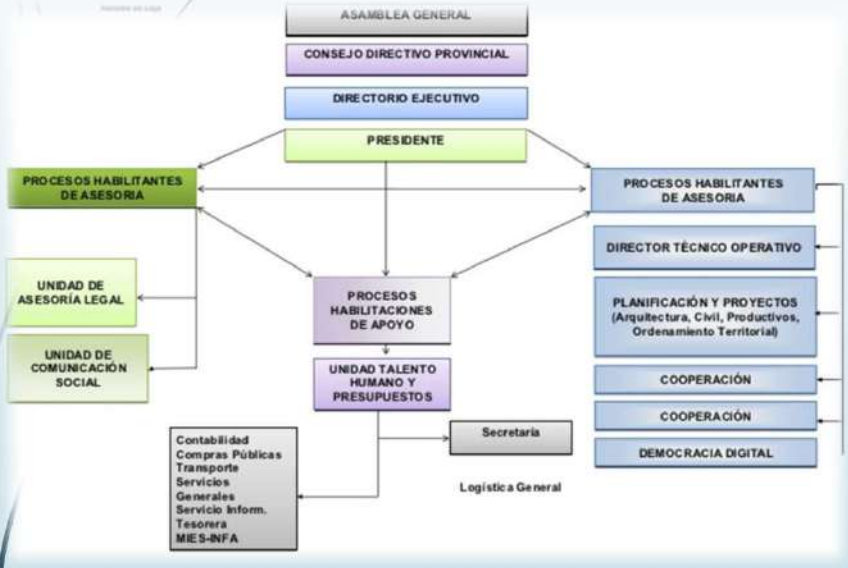
PROYECTO ESTRATEGICO DE GESTION HUMANA

- PARA CUMPLIR LA ESTRATEGIA:

  - NO EXISTE LIMITE DE RECURSOS
  - INFRAESTRUCTURA ADECUADA
  - PERSONAL EXPERTO… CON EXPERIENCIA
  - COMPROMISO
  - PREOCUPACION POR OBTENER RESULTADOS
  - PERMANENCIA Y PERSISTENCIA



2.3 Estructura organizacional.





2.4 indicadores para el direccionamiento estratégico de los coparticipes.



Herramienta en el direccionamiento estratégico en la gestión y evaluación en cada proceso y la gestión personal.

Facilitan el control y el autocontrol y por consiguiente la toma de decisiones.

GRACIAS

Las nuevas tendencias

El primer escenario laboral que se debe considerar es el de las tendencias globales extremas, ya que los mercados están en una constante innovación y la información se ha globalizado, donde elementos como el uso de la tecnología y nuevas estructuras en las organizaciones han permitido que la gestión del talento humano sea más flexible en nuestros días.

Es perfectamente equiparable esta era de la tecnología de la información con la de la era industrial en cuanto al impacto global de ambas.

Según el autor Chiavenato, se puede decir que las empresas entraron a un periodo en el cual es todo muy volátil e inestable debido a las siguientes tendencias que se dan globalmente:

*Las fronteras políticas y organizacionales desaparecen gracias a las TIC
*Se obtiene una visión más universal de los diferentes aspectos económicos
*La economía de manufactura es desplazada por la economía que se basa en el conocimiento, información e innovación
*Los gobiernos se vuelven incapaces a la hora de controlar sus destinos político-económicos
*Las empresas más pequeñas y emprendedoras toman la delantera sobre las multinacionales
*La masa corporativa se convierte en una desventaja, cuando anteriormente era al revés
*Surgen nuevas formas de organización empresarial basadas en equipos interdisciplinarios no jerárquicos

Las tecnologías actuales han logrado que la información sea instantánea en cualquier parte del mundo, dando paso a la globalización de la economía.

Con el constante cambio, la fuerza laboral tradicional va quedando cada vez más relegada y logrando menos ingresos. Actualmente se considera más productivo y con más valor al conocimiento.

En la actualidad se necesita un mayor desarrollo por parte de las empresas en los cargos y las funciones para reinventarse y adaptarse tanto a las exigencias como a las necesidades de los clientes.

La virtualidad se abre paso, brindando no sólo educación, sino espacios para realizar negocios. Este tipo de educación y espacios no sólo ahorra tiempo y espacio, sino que permite una mejor cercanía con el cliente, evitando papeleos innecesarios.

Los once mandamientos según Kiernan son los siguientes:

1. No juegues de acuerdo con las reglas de competencia dominantes de tu empresa: Inventa las tuyas y haz que otros sigan tus pasos.
2. ¡Innovar o Morir!: Desarrolla estrategias y mecanismos conscientes para promover innovaciones, realiza ejercicios de creatividad en toda la empresa.
3. Vuelve a examinar tu empresa para encontrar activos estratégicos escondidos, luego impúlsalos lo más que puedas: Quieres ser parte de una empresa excepcional, fíjate en |todos tus colaboradores y en todos los procesos, seguro hallarás potencial de valor que podrás aprovechar y apalancar.
4. Desarrolla la inclinación por la velocidad y la acción de tu empresa: El análisis y la reflexión son muy buenas, pero no llegarás a ningún lado sin llevar los planes a la práctica, más vale que seas rápido antes que otros se te adelanten. Mejor dicho, no camines, corre y si puedes cómprate una moto porque tu competencia se mueve más rápido de lo que imaginas.

5. Debes ser proactivo y experimental: tienes una iniciativa en mente pero no sabes cómo decirlo en la junta directiva por miedo al rechazo. Inténtalo y si dan vía a tu idea llévala a cabo, la prueba y el error valen.
6. Rompe barreras: Las compañías "virtuales" del siglo XXI están desmantelando las barreras internas que con tanta frecuencia separan gente, departamentos y disciplinas. Sal de lo convencional, empodera a tus colaboradores, dales autonomía y capacidad de decisión, cambia horarios, formas de compensación y de capacitación, etc.

7. Emplea toda tu gente y todas sus capacidades, todo el tiempo: Dales poder a tus colaboradores, dales autonomía y capacidad de decisión, si tú los contrataste es porque son los mejores, cree en ellos.
8. Globaliza tanto tu perspectiva como las bases de tu conocimiento: Los mercados de mayor crecimiento en el mundo no solo están fuera de Estados Unidos, también están fuera de los países de la OECD. Conviértete en un dirigente global, si así como suena, las economías emergentes tienen crecimientos muy rápidos que puedes aprovechar.
9. Admite que la revolución eco-industrial está sobre nosotros: Los resultados financieros no son lo único que cuenta, debes pensar en tus hijos y nietos, los lazos entre economía y medio ambiente son más estrechos día a día.
10.Haz del aprendizaje organizacional una religión de tu empresa: Si tienes la posibilidad de conocerte, aprender rápido y atacar, basado en dicho conocimiento, las debilidades de tu empresa, tendrás una ventaja sobre tus competidores. Si el aprendizaje lo conviertes en oportunidades, nuevos productos, servicios y tecnologías antes que tu competencia, serás líder.
11.Desarrolla herramientas estratégicas para medir tu desempeño: No basta con mediciones estáticas de las finanzas o el desempeño de mercados, debes detectar los factores dinámicos que afectan la producción, las finanzas, el mercado y en general, el entorno de tu empresa.

La gestión del talento humano también debe dirigir su visión hacia los sectores rurales y comunitarios, sobre todo en países en desarrollo temprano, los cuales usan otras categorías como subempleo, empleo no remunerado, etc, ya que necesitan ser revisados para cumplir los estándares legales además de que se luche por condiciones de trabajo dignas.

Otro gran aspecto por el cual se debe velar es por la participación de la mujer, ya que actualmente las cifras revelan que su participación es mucho menor que los hombres en Latinoamérica. A este aspecto se le suma el de los grupos minoritarios o como el de los discapacitados, donde se debe auspiciar la igualdad entre estos grupos y los demás grupos laborales, donde se deben prestar capacitaciones para informar, fomentar y desarrollar cada vez más la inclusión.

NORMA TECNICA COLOMBIANA 1401-1994
SISTEMA DE GESTIÒN AMIENTAL

PRESENTADO POR:

CENEIDA BANGUERO
LINA MORENO
MARLEN GUTIERREZ
ANGIE GUTIERREZ

PRESENTADO A:

FERNANDO PAZ

ASISTENCIA ADMINISTRATIVA
FICHA: 2187290

SENA

2020

NORMA TECNICA COLOMBIANA 1401-1994
SISTEMA DE GESTIÒN AMIENTAL

Esta norma internacional especifica los requisitos para un sistema de gestión ambiental que una organización puede usar que una organización puede usar para mejorar el desempeño ambiental.

- La mejora del desempeño ambiental
- El cumplimiento de registros legales
- El logro de los objetivos ambientales

Esta norma se aplica a cualquier organización que desee

- Establecer implementar, mantener y mejorar un sistema de gestión ambiental
- Asegurarse de su conformidad con su política ambiental establecida

Todos los requisitos de esta norma tienen como fin su incorporación a cualquier sistema de gestión ambiental, su grado de aplicación depende de factores tles como la política ambiental de la organización, la naturaleza de sus actividades y servicios y la localización y condiciones en los cuales opera.

LOS OBJETIVOS PRINCIPALES DE ESTA NORMA SON:

Protección del medio ambiente.

2 La mitigación de efectos potencialmente de las condiciones ambientales sobre la organización

R/ nos referimos a las condiciones ambientales que puedan afectar la organización

3 apoyo a la organización en el cumplimiento de los requisitos legales y otros

R/ este hace referencia a los establecimientos de los requisitos y normas necesarias para asegurar el seno de una empresa y organización se cumple con el marco normativo

4 la mejora de desempeño ambiental

R/ la mejora continua. Es el mayor beneficio que se obtiene del sistema de gestión ambiental.

LOS FACTORES DE ÉXITO SON:

El éxito de un sistema de gestión ambiental depende del compromiso de todas las funciones y niveles de la organización bajo el liderazgo de la alta dirección

Modo: planificar, hacer, verificar, actuar.

Planificar: establecer los objetivos ambientales y los procesos necesarios para generar y proporcionar resultados de acuerdo con la política ambiental de la organización

Hacer: implementar los procesos según lo planificado.

Verificar: hacer los seguimientos y medir los procesos respeto a la política ambiental incluido sus compromisos objetivos ambientales y criterios operacionales e informar de sus resultados

Actuar: emprende acción para mejorar continuamente.

¿Qué es la protección del medio ambiente?

La protección del medio ambiente no es más que mantener la visión de un entorno ideal teniendo en cuenta todas las medidas y propuestas que deben hacer para conservar la vida humana así como la vida de la flora y fauna pues la protección abarca a todo lo que son las plantas, los animales e incluso los aspectos socio naturales que son parte de todo nuestro ambiente

NORMA TECNICA COLOMBIANA NTC-ISO 14001 2015

INTRODUCCION

Antecedentes: Conseguir el equilibrio entre el medio ambiente, la sociedad y la economía está considerado como algo esencial para satisfacer las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de futuras generaciones a la hora de satisfacer sus necesidades. El desarrollo sostenible es un objetivo que se consigue gracias al equilibrio de los tres pilares de sostenibilidad.

Las expectativas sociales para el desarrollo sostenible, la trasparencia y la rendición de cuentas se desarrolla gracias a la estricta legislación que existe ahora, presiones sociales sobre la contaminación, utilización ineficiente de los recursos naturales, mala gestión de los residuos, etc.

OBJETIVO DE UN SISTEMA DE GESTION AMBIENTAL

La norma ISO 14001 proporciona a las organizaciones un marco con el que proteger el medio ambiente y responder a las condiciones ambientales cambiantes, siempre guardando el equilibrio con las necesidades socioeconómicas.

Establecer un enfoque sistémico para gestionar el medio ambiente puede generar que la gerencia de la organización tenga información suficiente para construir a largo plazo con éxito. Existen diferentes opciones que contribuyen con el desarrollo mediante:

- Protección del medio ambiente utilizando la prevención.
- Mitigación de los impactos ambientales.
- Mitigar los efectos secundarios según las condiciones ambientales de la empresa.

- Ayuda a la empresa a cumplir con la legislación.
- Controla la forma en la que se diseñan los productos y servicios que ofrece la organización.
- Consigue beneficios financieros y operaciones que pueden resultar de aplicar alternativas ambientales relacionadas que fortalecen el posicionamiento del mercado.
- Comunica la información ambiental a las partes interesadas.

Esta norma, al igual que otras muchas, no tiene la función de aumentar los requisitos legales de la organización.

FACTORES DE EXITO

- El éxito de un Sistema de Gestión Ambiental depende del compromiso que tengan las personas que integran la organización a todos los niveles, liderados por la alta dirección. Las empresas pueden aprovechar las oportunidades que existen para prevenir o mitigar los impactos ambientales adversos, además de mejorar los impactos ambientales que sean beneficiosos, de una forma particular los que tienen relación con las implicaciones estratégicas y competitivas.
- Aplicar la norma ISO 14001 será diferente en cada organización, ya que depende del contexto en el que se encuentre la empresa. Dos empresas pueden realizar actividades similares, pero pueden tener diferentes obligaciones de cumplimiento, compromisos con su política ambiental, tecnologías ambientales y metas de desempeño ambiental, aunque también se pueden cumplir los requisitos de dicha norma internacional.

MODELO: PLANIFICAR, HACER VERIFICAR, ACTUAR.

- El modelo PHVA promueve un proceso interactivo usando las organizaciones para conseguir la mejora continua. Se puede aplicar en un Sistema de Gestión Ambiental completo y en cada uno de los elementos individuales.

Se puede realizar una descripción breve:

- **Planificar:** establece todos los objetivos ambientales y los procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política ambiental de la empresa.
- **Hacer:** implantar los procesos como se encontraba prevista.
- **Verificar:** establece procesos de seguimiento y medir la política ambiental, incluyendo los compromisos, los objetivos ambientales y los criterios de operación.
- **Actuar:** establecer decisiones para mejorar de forma continua.

CONTENIDO DE LA NORMA ISO 14001

- La norma ISO 14001 se ajusta a los requisitos de ISO para todas las normas de los Sistemas de Gestión.
- La norma internacional facilita que la organización utilice el enfoque basado en los riesgos y el pensamiento común con el que integrar el Sistema de Gestión Ambiental con los requisitos de otros Sistemas de Gestión. La norma, contiene todos los requisitos necesarios para realizar una evaluación de conformidad.

Una empresa que quiere demostrar la conformidad de esta norma, puede hacerlo mediante:

- Autodeterminación y autodeclaración
- Búsqueda de la confirmación de su cumplimiento por las partes que tienen un interés en la empresa.

- Pedir confirmación de su autodeclaración por parte externa a la empresa.
- La búsqueda de la certificación de su Sistema de Gestión Ambiental por parte de una empresa externa.

En esta norma existirán diferentes formas verbales que son utilizadas como:

- **Deberá:** indica un requisito.
- **Debería:** indica una recomendación.
- **Podrá:** indica permiso.
- **Puede:** indica una posibilidad.

Según la política ambiental que se establezca en la organización, los resultados esperados de un Sistema de Gestión Ambiental incluyen:

- Una mejora en el desempeño ambiental.
- Cumplir con las obligaciones de cumplimiento.
- Conseguir los objetivos ambientales.

La norma ambiental es aplicable a cualquier empresa sin importar el tamaño, el tipo y la naturaleza, además se aplican los aspectos ambientales a sus actividades, productos y servicios, ya que la organización determina que puede controlar o influir considerando la perspectiva del ciclo de vida.

TERMINOS Y DEFINICIONES

Se pueden aplicar los siguientes términos y definiciones:

Términos relativos a la empresa y el liderazgo.

- Sistema de Gestión:

Son un conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan en una empresa para poder establecer políticas ambientales y objetivos y procesos para conseguir varios objetivos.

- Un Sistema de Gestión Ambiental puede abordar una sola disciplina o

varías.

- Elementos del sistema que incluyen la estructura, las funciones y las responsabilidades de la empresa, planificación y operación, además de evaluar el desempeño y la mejora ambiental.

- El alcance del Sistema de Gestión puede incluir a la organización completa, realizar funciones específicas, etc.

SISTEMA DE GESTION AMBIENTAL

Parte del Sistema de Gestión Ambiental es utilizado para gestionar diferentes aspectos ambientales cumple con las obligaciones y gestionar ciertos riesgos y oportunidades.

POLITICA AMBIENTAL

Se plasman las intenciones de la empresa y debe ser aprobada por la dirección de la organización se encuentra relacionada con el desempeño ambiental se expresa de manera formal por la gerencia de la organización.

COMPRENCION DE LA ORGANIZACIÓN Y SU CONTEXTO

- La empresa tiene que determinar las cuestiones externas e internas que son relevantes para el propósito perseguido que afecta a la capacidad de conseguir los resultados deseados en el Sistema de Gestión Ambiental. Los resultados tiene que incluir ciertas condiciones ambientales que son afectadas por o capaces de afectar a la organización.



COMPRENSION DE LAS NESECIDADES Y ESPECTATIVAS DE LAS PARTES INTERESADAS

La empresa tiene que establecer:

- Las partes interesadas que sean relevantes.
- Las necesidades y expectativas relevantes.
- Las necesidades y expectativas que se convierten en obligaciones de cumplimiento.

DETERMINAR EL ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTION AMBIENTAL

La empresa tiene que establecer ciertos límites para determinar el alcance. La organización debe considerar:

- Cuestiones externas e internas
- Obligaciones de cumplimiento.
- Unidad organizativa.
- Actividades, productos y servicios.
- Autoridad y capacidad para ejercer control e influencia.

Cuando se ha definido el alcance, las actividades, productos y servicios de la empresa dentro de este ámbito deben ser incluidas en el alcance del Sistema de Gestión Ambiental.

SISTEMA DE GESTION AMBIENTAL

Para conseguir ciertos resultados, la empresa tiene que establecer, implementar, mantener y mejorar de forma continua el Sistema de Gestión Ambiental, incluyendo los procesos necesarios y sus interacciones. La empresa debe mantener el Sistema de Gestión Ambiental.

LIDERAZGO Y COMPROMISO

- La dirección de la organización debe mostrar su liderazgo y compromiso con respecto al Sistema de Gestión Ambiental mediante:
- Tener la responsabilidad por la eficacia del Sistema de Gestión Ambiental.
- Garantizar la política ambiental, los objetivos y que sean compatibles con la dirección estratégica.
- Garantiza la integración de los requisitos del Sistema de Gestión Ambiental durante los procesos de negocio.
- Se deben asegurar de que cuentan con los recursos necesarios para el SGA
- Se tiene que comunicar la importancia de gestionar el medio ambiente de forma eficaz según los requisitos que establece el Sistema de Gestión Ambiental.

- Se asegura que el Sistema de Gestión Ambiental consigue el resultado establecido.
- Dirige y apoya a las personas que favorecen la eficacia del SGA.
- Promueve la mejora continua.
- Apoya a otras funciones de gestión.

POLITICA AMBIENTAL

La gerencia de la organización establece, implementa y mantiene una política ambiental que:

- Es apropiada para el propósito y el contexto de la empresa, en la que se incluye la naturaleza, los impactos ambientales, etc.
- Proporciona un marco para establecer los objetivos ambientales.
- Incluye cierto compromiso para la protección del medio ambiente.

- Incluye el compromiso necesario para cumplir con todas las obligaciones
- Incluye el compromiso de realizar la mejora continua del Sistema de Gestión Ambiental mejorando su desempeño ambiental.

La política ambiental debe mantenerse como información documentada, ser comunicada dentro de la empresa y estar en disposición de las partes interesadas.

ROLES DE LA ORGANIZACIÓN, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDEADES

La gerencia de la organización tiene que asegurarse de que las responsabilidades y las autoridades son asignadas y comunicadas dentro de la organización. La alta dirección debe asignar cierta responsabilidad y autoridad para:

- Garantizar que el Sistema de Gestión Ambiental está conforme con los

requisitos de dicha norma internacional

- Informar a la gerencia sobre el desempeño del Sistema de Gestión

Ambiental, en el que se incluye el desempeño ambiental.

PLANIFICACION

- Acciones para tratar el riesgo y las oportunidades.

Generalidades: La organización tiene que establecer, implantar y mantener los procesos necesarios para cumplir ciertos requisitos. En el marco del Sistema de Gestión Ambiental, la organización tiene que determinar situaciones potenciales de emergencia, en las que se incluyen las que pueden generar un impacto ambiental. La empresa tiene que mantener la información documentadas de sus riesgos y oportunidades, y de los procesos necesarios.

Aspectos Ambientales: Dentro del alcance definido por el Sistema de Gestión Ambiental la empresa debe:

- Determinar los aspectos ambientales.
- Controlar las actividades, servicios o productos que puedan influir.
- Conocer los impactos ambientales asociados.
- Tener en cuenta el ciclo de vida.

La empresa debe determinar los aspectos ambientales significativos y comunicarlos entre los diferentes niveles de la organización. La empresa debe mantener la información documentada de:

- Aspectos ambientales y los impactos ambientales.
- Criterios utilizados para determinar los aspectos ambientales.

APOYO

Recursos: La empresa debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar de forma continua el Sistema de Gestión Ambiental.

Competencia: La empresa debe:

- Determinar la competencia necesaria para cada persona que realiza el trabajo bajo el control que afecta a su desempeño ambiental.

- Asegurarse de que son personas competentes en base a la educación, formación o experiencia que tenga.
- Determinar la necesidad de formación asociada a los aspectos ambientales.
- Conocer cuando es aplicable y tomar las acciones necesarias para adquirir las competencias necesarias.

Toma de Conciencia: La empresa se debe asegurar de que las personas realizan su trabajo bajo el control de la organización.

Comunicación: La empresa debe establecer, implementar y mantener los procesos necesarios para las comunicaciones internas y externas pertinentes para el Sistema de Gestión Ambiental.

- La organización tiene que comunicar internamente información pertinente al Sistema de Gestión Ambiental entre los diferentes niveles y funciones de la empresa, en la que se incluyen los cambios en el SGA, según sea necesario.

- La organización debe comunicar de forma externa la información relevante para el Sistema de Gestión Ambiental, según lo que establecen los procesos de comunicación de la organización.

Información Documentada: El SGA de la organización debe incluir:

- La información documentada requerida por esta norma internacional.
- Información documentada determinada por la organización.

Creación y Actualización:

- Al crear y actualizar la información documentada de la empresa debe asegurarse según sea apropiado la identificación y descripción, el formato y los medios de comunicación.

Control de la Información Documentada:

La información documentada requerida por el Sistema de Gestión Ambiental y por esta norma interna se deben controlar para asegurar que:

- Se encuentra disponible para su uso.
- Que se encuentre protegida de forma adecuada.

Para controlar la información documentada, la empresa debe realizar las siguientes actividades:

- Distribución, acceso, recuperación y utilización.
- Almacenamiento y conservación.
- Control de cambios.
- Retención y disposición.

OPERACION

Planificación y Control Operacional: La empresa tiene que realizar un control de la planificación y revisar las consecuencias de los cambios no deseados, adoptar medidas para mitigar los efectos adversos, etc. La organización tiene que asegurarse que los procesos externos son controlados e influenciados. El tipo y la extensión del control que se aplica a los procesos que deben ser definidos dentro del SGA.

Según la perspectiva del ciclo de vida, la empresa debe:

- Determinar controles
- Determinar los requisitos
- Comunicar los requisitos
- Considerar la necesidad de proporcionar información sobre los potenciales impactos ambientales.

La organización debe mantener la información documentada en la medida necesaria para tener confianza de que los procesos han sido llevado a cabo como estaba previsto.

Preparación y Respuesta de Emergencia: La organización debe establecer, implantar y mantener los procesos necesarios como prepara para responder a las situaciones de emergencias. La empresa debe:

- Prepararse para responder por la planificación de acciones para prevenir impactos ambientales
- Responder a situaciones actuales de emergencia
- Tomar medidas para prevenir las consecuencias de las situaciones de emergencia.
- Evaluar periódicamente las acciones de respuesta planificadas
- Revisar periódicamente y revisar los procesos y las respuesta planificadas

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Seguimiento, Medición, Análisis y Evaluación: La empresa debe seguir, medir, analizar y evaluar el desempeño ambiental. La organización debe determinar que se necesita para seguir y medir los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación.

La organización debe asegurarse de que los equipos de seguimiento y medición se encuentran calibrados, se usan y se mantienen según sea apropiado.

La organización debe evaluar su desempeño ambiental y la eficacia del sistema de gestión ambiental. Debe comunicar su desempeño ambiental tanto interna como externamente, según lo determinado por su proceso de comunicación y como lo requieren sus obligaciones de cumplimiento.

Evaluar el Cumplimiento:

La organización debe establecer, implantar y mantener los procesos necesarios para evaluar el cumplimiento de sus obligaciones. La empresa debe:

- Determinar la frecuencia con la que se evaluará el cumplimiento
- Evaluar el cumplimiento y tomar medidas si es necesario
- Mantener el conocimiento y la comprensión de su cumplimiento

Auditoria Interna: La empresa tiene que llevar a cabo auditorías internas a intervalos planificados para proporcionar información sobre si el Sistema de Gestión Ambiental cumple todos los requisitos del SGA se ha implantado mantenido de forma eficiente.

Cuando se establece el programa de auditoría interna, la organización debe tener en cuenta la importancia ambiental de los procesos concernientes, los cambios que afectan a la organización y los resultados de auditorías previas.

La organización tiene que:

- Definir los criterios de auditoría y el alcance de cada auditoría
- Seleccionar los auditores y conducir las auditorías asegurándose la objetividad e imparcialidad del proceso de auditoría
- Asegurar que los resultados de las auditorías se informan a la dirección pertinente.

Revisión por la Alta Dirección: La gerencia de la dirección debe revisar el Sistema de Gestión Ambiental de la organización, en intervalos de tiempo planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia. La revisión por la dirección debe incluir la consideración de:

- El estado de las acciones de las revisiones por la dirección
- Grado en que los objetivos ambientales se han alcanzado
- Información sobre el desempeño ambiental de la organización.

MEJORA

Generalidades: La organización tiene que determinar todas las oportunidades de mejora y poner en marcha las acciones necesarias para alcanzar los resultados esperados en el Sistema de Gestión Ambiental.

No Conformidad y Acción Correctiva: Cuando se produce una no conformidad, la organización debe:

- Reaccionar ante la no conformidad
- Evaluar la necesidad de tomar acciones para eliminar las causas de la conformidad.
- Implementar cualquier acción correctiva necesaria
- Revisar la eficacia de las medidas correctivas adoptadas
- Realizar cambios en el Sistema de Gestión Ambiental

- Mejora Continua: La empresa debe mejorar continua, adecuada y eficazmente el Sistema de Gestión Ambiental para mejorar el desempeño ambiental.

Integrantes del grupo:

Estefania Mendoza

Katherine Villa

Jackeline Guaza

Yulieth Guaza



NORMA TECNICA COLOMBIANA ISO 14001 2015

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS REGIONAL CAUCA

C.F: 2187290

PRESENTADO POR:

WILLIAM HUMBERTO ZAPATA FLOREZ

NASLY ELIANA HERNANDEZ VARGAS

CIELO JANETH ARAUJO PATIÑO

VIANNY AYINETH VASQUEZ VASQUEZ

LINA FERNANDA BERMUDEZ BANGUERO

La ISO 14001 es la norma internacional de sistemas de gestión ambiental que ayuda en las organizaciones a controla su impacto ambiental y lograr un crecimiento sostenible.

En los últimos años la preocupación por el medio ambiente se ha hecho mas evidente para todos, el calentamiento global, el cambio climático y otros muchos problemas de contaminación se han convertido en una preocupación mundial, es por ello que las organizaciones pueden contribuir de una manera muy directa en el cuidado ambiental tomando como herramienta esta norma.

La norma puede ser implementada en cualquier organización independiente de su tamaño, sector y ubicación geográfica.

La cumbre de la tierra que se celebro en el año de 1992 por las naciones unidas inspiro la creación de la ISO 14001. Su primera publicación fue en el año 1996, una segunda edición en el año 2004, y su última edición en el año 2015 siendo liderada por el comité técnico de ISO 207.

La implementación de SGA compromete a las organizaciones a:

- Identificar los requisitos legales y los impactos ambientales que se encuentran asociados sus actividades, servicios o productos.
- Fomentar la responsabilidad de la dirección y de los trabajadores en la protección del medio ambiente.
- Generar sistemas que faciliten alcanzar los objetivos ambientales.
- Evaluar todos los resultados obtenidos basándonos en la política ambiental y en los objetivos fijados.

La norma contempla términos claves como:

- Política ambiental
- Objetivo ambiental
- Medio ambiente
- Aspecto ambiental
- Impacto ambiental
- Condición ambiental
- Desempeño ambiental
- Prevención de la contaminación y
- Ciclo de vida

En su edición 2015 se introduce una serie de términos nuevos como:

- Información documentada
- Desempeño

- Contexto
- Riesgo y
- Partes interesadas

La ISO 14001 tiene una estructura de alto nivel, contextos básicos, idénticos y términos comunes con otras normas de sistemas de gestión ISO que facilita su aplicación e integración con estos sistemas.

Su estructura se divide en 10 clausulas:

1. Alcance
2. Términos y definiciones
3. Referencias normativas
4. Contexto de la organización
5. Liderazgo
6. Planificación
7. Soporte
8. Operación
9. Evaluación del desempeño
10. Mejoramiento

Las tres primeras describe la norma y su campo de aplicación y las siguientes especifican los requisitos. La norma está basada en el ciclo (PHVA) Planificar, hacer, verificar y actuar.

Se trata de un ciclo dinámico que se puede emplear en procesos y proyectos de la organización.

Las clausulas de la 4 a la 6 hacen parte del planear, las clausulas de la 7 a la 8 del hacer, la clausula 9 del verificar y la 10 del actuar.

A nivel general los requisitos de la ISO 14001 son:

- Contexto de la organización
- Comprensión del contexto organizacional
- Necesidades y expectativas de las partes interesadas
- Alcance del sistema de gestión
- Sistema de gestión ambiental

Liderazgo

- Política ambiental
- Roles, autoridad y responsabilidad

Planificación:

- Acciones para abordar los riesgos y las oportunidades.
- Objetivos ambientales

Soporte:

- Recursos
- Competencia
- Toma de conciencia
- Comunicación
- Información documentada

Operación:

- Planificación y control operacional
- Preparación y respuestas ante emergencias.

Evaluación del desempeño:

- Monitoreo, medición, análisis y evaluación.
- Auditoría interna
- Revisión por la dirección
- Mejoramiento:
- Generalidades
- No conformidad y acción correctiva y
- Mejoramiento continuo

Enfoque ciclo de vida del producto o servicio:

Llevando aquella organización se determina los aspectos ambientales de sus actividades, productos y servicios estableciendo:

a. Controles para asegurarse que los requisitos ambientales se abordan en el proceso de diseño y desarrollo del producto o servicio.
b. Criterios de los requisitos ambientales para la compra de productos o servicios.
c. Comunicación de los requisitos ambientales a proveedores y subcontratistas.

La versión 2015 de esta norma destaca:

- Mayor protección ambiental
- Inclusión del medio ambiente como elemento estratégico, más atención del ciclo de vida del producto y los protagonismos de la dirección.

El sistema de gestión ambiental pretenden que las organizaciones abarquen aspectos como el control y la gestión d emisiones vertidos y residuos al evitar la utilización y manejar de forma segura materiales peligrosos y contaminados al reducir la generación de residuos al mejoro en la eficiencia y reducción del costo energético al conservar los recursos naturales, incluyendo el agua, el suelo y materiales valiosos al realizar iniciativas ambientales.

NORMAS ISO 14001

PROTECCION DEL MEDIO AMBIENTE

QUE ES LA NORMA ISO 14001

- Es una norma internacional que permite a las empresas demostrar el compromiso asumido con la protección del medio ambiente a través de la gestión de los riesgos medioambientales asociados a la actividad desarrollada. Esta diseñada para ayudar a las organizaciones a mantenerse comercialmente exitosas sin pasar por alto sus responsabilidades medio ambientales.



Para que sirve la norma iso 14001

- Se basa en la metodología del ciclo PDCA. Planificar Verificar Hacer Actuar que es la misma PHVA. Y utiliza terminología y lenguaje de gestión conocida, presentando una serie de verificación para organizaciones particulares.
- PLANIFICAR: Establece los objetivos ambientales y los procesos necesarios para generar y proporcionar resultados de acuerdo con la política ambiental de la organización.
- HACER: implementa los procesos según lo planificado.

- VERIFICAR: hace el seguimiento y mide los procesos respeto a la política ambiental.
- ACTUAR: es el momento de analizar las posibles fallas y necesidades de mantenimiento en el proyecto identificando puntos de mejora.

Como se aplica la norma iso 14001

- La norma se puede implementar en cualquier tipo de empresa independientemente de cual sea su tamaño o actividad. Y se aplica normalmente con mayor frecuencia en las empresas que puedan afectar directamente o indirectamente al medio ambiente.

Cuales son los beneficios de la norma iso 14001

- Satisfacer las obligaciones legales para ganar mayor confianza de las partes interesadas y el cliente.
- Demostrar cumplimiento para expandir las oportunidades de negocio.
- Preparar el cambio del panorama de confianza del negocio.
- Mejorar la eficiencia para reducir el costo de operar su organización.
- Una mejor gestión medioambiental reduce el desperdicio y el uso de la energía.

Quien creo la norma iso 14001

- La organización internacional de normalización con la ayuda del comité técnico 207 que estandarizo los aspectos relacionados con la gestión ambiental dándole a las organizaciones la facilidad de crear un lenguaje común para todos.
- La norma iso también tiene una gran aceptación certificándose cada día mas.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE NORMALIZACION (ISO)



MUCHAS GRACIAS

Presentado por:

ELIANA GARZON CASTILLO

KATHERINE VIAFARA CHARA

DIANA LICET TRUQUEZ BONILLA

MARIA JOSE CARABALI CASTILLO

LEIDI DIANA BANGUERO VALENCIA.

PRESENTADO POR: DANIELA BEDOYA

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

ASISTENCIA ADMINISTRATIVA

INTRUCTOR FERNANDO PAZ

CORINTO – CAUCA

AÑO 2020

NORMA ISO 14001

¿Qué es la norma 14001?

La norma 14001 es un estándar internacionalmente aceptado que indica cómo poner un sistema de gestión medioambiental efectivo en su sitio. Está diseñado para ayudar a las organizaciones a mantenerse comercialmente exitosas sin pasar por alto sus responsabilidades medioambientales. También puede ayudarle a crecer mientras reduce el impacto medioambiental de dicho crecimiento. Un sistema ISO 14001 proporciona el merco para permitirle cumplir con las crecientes expectativas los clientes en cuanto a la responsabilidad corporativa así como los requerimientos regulatorios y legales.



¿Cuáles son los beneficios de ISO 14001?

- Una mejor gestión medioambiental reduce el desperdicio y el uso de energía.
- Mejora la eficiencia para reducir el costo de operar su organización.
- Demuestra cumplimiento para expandir las oportunidades de negocio.
- Satisface las organizaciones legales para ganar mayor confianza de las partes interesadas y el cliente.
- Prepara para el cambio del panorama de confianza del negocio.

REQUISITOS DE LA NORMA ISO 14001

Los requisitos generales de este sistema de gestión ambiental establecen la necesidad de determinar, documentar, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la norma ISO 14001 de un modo continuo.

Para poder tener el certificado ISO 14001, la empresa debe elaborar un plan de gestión ambiental en el que deben figurar:

- Las acciones o actividades de capacitación y adaptación del personal. Así como el método de evaluación de las mismas.

- Control de los avances o cambios que se den e introducción de medidas correctas o preventivas en caso necesario.

- Realización de auditorías de seguimiento y revisión para asegurar el cumplimiento del sistema de gestión ambiental ISO 14001 correctamente. La mejora continua del sistema es un compromiso.



PRESENTADO POR: DANIELA BEDOYA

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

ASISTENCIA ADMINISTRATIVA

INTRUCTOR FERNANDO PAZ

CORINTO – CAUCA

NORMA ISO 14001

¿Qué es la norma 14001?

La norma 14001 es un estándar internacionalmente aceptado que indica cómo poner un sistema de gestión medioambiental efectivo en su sitio. Está diseñado para ayudar a las organizaciones a mantenerse comercialmente exitosas sin pasar por alto sus responsabilidades medioambientales. También puede ayudarle a crecer mientras reduce el impacto medioambiental de dicho crecimiento. Un sistema ISO 14001 proporciona el merco para permitirle cumplir con las crecientes expectativas los clientes en cuanto a la responsabilidad corporativa así como los requerimientos regulatorios y legales.



¿Cuáles son los beneficios de ISO 14001?

- Una mejor gestión medioambiental reduce el desperdicio y el uso de energía.

- Mejora la eficiencia para reducir el costo de operar su organización.
- Demuestra cumplimiento para expandir las oportunidades de negocio.

- Satisface las organizaciones legales para ganar mayor confianza de las partes interesadas y el cliente.

- Prepara para el cambio del panorama de confianza del negocio.

REQUISITOS DE LA NORMA ISO 14001

Los requisitos generales de este sistema de gestión ambiental establecen la necesidad de determinar, documentar, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de la norma ISO 14001 de un modo continuo.
Para poder tener el certificado ISO 14001, la empresa debe elaborar un plan de gestión ambiental en el que deben figurar:

- Las acciones o actividades de capacitación y adaptación del personal. Así como el método de evaluación de las mismas.

- Control de los avances o cambios que se den e introducción de medidas correctas o preventivas en caso necesario.

- Realización de auditorías de seguimiento y revisión para asegurar el cumplimiento del sistema de gestión ambiental ISO 14001 correctamente. La mejora continua del sistema es un compromiso.



NTC GP1000-2009

Diana Fernanda Fernández Muñoz.

Gestión De Talento Humano.

Ficha:2143077

Instructor: Fernando Paz.

SENA- CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS.

RESUMEN

Norma NTC GP 1000-2009

GESTION DE LA CALIDAD:

Esta norma específica los requisitos para la implementación de un sistema de gestión de la calidad aplicable a la rama ejecutiva del poder público y otras entidades prestadoras de servicios.

Esta norma está dirigida a todas las entidades y su propósito es de que estas puedan mejorar su desempeño y su capacidad de proporcionar productos y/o servicios que satisfacción para sus clientes.

Para su elaboración se ha tomado como base la norma ISO 9000:2005 y la ISO 9001:200, permite el cumplimiento de la norma ISO 9001:2008 ya que se ajusta a la terminología y los requisitos de esta a la aplicación específica a las entidades.

Sin embargo, la presente norma aplica requisitos y conceptos adicionales a los estándares.

Promueve la adaptación de un enfoque basado en procesos el cual consiste en determinar y gestionar de manera eficaz una serie de actividades.

PAOLA ANDREA REBOLLEDO CASTILLO

PAULA ANDREA RIOS MINA

ASISTENCIA ADMINISTRATIVA

INSTRUCTOR: FERNANDO PAZ

NORMAS ISO 140001 DE 2015

CORINTO – CAUCA

2020

NORMA ISO 14001 2015

La norma ISO 14001 2015 es la encargada de recoger la importancia creciente de la gestión ambiental durante los procesos de negocio en las empresas. La norma ISO 14001 2015 considera que el liderazgo es una pieza fundamental para que el Sistema de Gestión Ambiental funcione correctamente.

ISO 14001 es un estándar internacionalmente aceptado que indica cómo poner un sistema de gestión medioambiental efectivo en su sitio. Está diseñado para ayudar a las organizaciones a mantenerse comercialmente exitosas sin pasar por alto sus responsabilidades medioambientales.



ISO
14001:2015

MEJORA CONTINUA Y CARACTERISTICAS EN LA NUEVA ISO 14001 2015

La nueva versión de la norma ISO 14001 2015 considera que el Sistema de Gestión Ambiental se fundamenta en la mejora continua, siendo una actividad muy recurrente para mejorar el desempeño, y el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar):

- Planificar: se deben establecer los objetivos ambientales y los procesos necesarios para generar y proporcionar resultados según la política ambiental con la que cuente la organización.
- Hacer: se implementan todos los procesos según se ha planificados en el punto anterior.
- Verificar: se debe realizar un seguimiento y medición de los procesos según la política ambiental, se deben incluir los compromisos, objetivos ambientales y criterios operacionales, además de informar de todos los resultados obtenidos.
- Actuar: se deben emprender acciones para mejorar de forma continua.

OBJETIVOS DE LA NORMA ISO 140001 DE 2015

La norma ISO 14001 2015 tiene el objetivo principal de proporcionar a las empresas un marco de protección para el medio ambiente y responder a condiciones climáticas cambiantes, siempre en equilibrio con las necesidades socioeconómicas. Sin embargo, para asegurar un buen rendimiento, las empresas deben establecer algunos objetivos ambientales específicos y centrarse en ciertos factores que son fundamentales para el éxito.

Como ya se ha mencionado, la norma ISO 14001 2015 tiene el objetivo de proporcionar un marco de protección para el medio ambiente y responder a las condiciones climáticas cambiantes, siempre en equilibrio con las necesidades socioeconómicas. Sin embargo, para conseguir dicho objetivo principal, es necesario contar con diferentes objetivos ambientales en la actividad de cada empresa, como:

- Protección ambiental
- Reducción de riesgos para las empresas
- Cumplimiento de las obligaciones legales
- Mejora del desempeño ambiental
- Perspectiva del ciclo de vida
- Divulgación de la información ambiental


ELG ASESORES
Empresa Líder en Gestión
• HEAD-HUNTERS •
• ASESORÍA Y CONSULT
• IMPLEMENTACIÓN
• IMPLEM
CURSO DE VE
ILTORÍA EN MARKETING
CIÓN DE PROVEEDORE
NTACIÓN OHSAS 1800
NÉS 5S
IÓN AL CLIENTE

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- https://informacion.unad.edu.co/images/control_interno/NTC_ISO_14001_2015.pdf
- https://www.nueva-iso-14001.com/2015/10/la-norma-iso-14001-2015/
- https://www.nueva-iso-14001.com/2016/05/las-mejoras-mas-caracteristicas-de-la-nueva-iso-14001-2015/#:~:text=La%20nueva%20ISO%2014001%202015%20establece%20que%20se%20debe%20realizar,ambiental%20dentro%20de%20la%20empresa.&text=Establecer%20todos%20los%20aspectos%20ambientales,cierta%20influencia%20sobre%20la%20organizaci%C3%B3n
- https://www.nueva-iso-14001.com/2016/06/los-factores-exito-los-objetivos-la-norma-iso-14001-2015/#:~:text=La%20norma%20ISO%2014001%202015%20tiene%20el%20objetivo%20principal%20de,equilibrio%20con%20las%20necesidades%20socioecon%C3%B3micas.
- https://youtu.be/LkTOt9IRin8

MUCHAS GRACIAS POR LA ATENCIÓN PRESTADA.

Paola Andrea Rebolledo Castillo

Paula Andrea Rios Mina

Instructor: Fernando Paz

Asistencia administrativa - ficha: 2187290

NORMA ISO 140001 DE 2015

La norma **ISO 14001 2015** es la encargada de recoger la importancia creciente de la gestión ambiental durante los procesos de negocio en las empresas. La norma ISO 14001 2015 considera que el liderazgo es una pieza fundamental para que el Sistema de Gestión Ambiental funcione correctamente.

ISO 14001 es un estándar internacionalmente aceptado que indica cómo poner un sistema de gestión medioambiental efectivo en su sitio. Está diseñado para ayudar a las organizaciones a mantenerse comercialmente exitosas sin pasar por alto sus responsabilidades medioambientales.

MEJORA CONTINUA Y CARACTERISTICAS EN LA NUEVA ISO 14001 2015

La nueva versión de la norma ISO 14001 2015 considera que el Sistema de Gestión Ambiental se fundamenta en **la mejora continua**, siendo una actividad muy recurrente para mejorar el desempeño, **y el ciclo PHVA** (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar):

- **Planificar:** se deben establecer los objetivos ambientales y los procesos necesarios para generar y proporcionar resultados según la política ambiental con la que cuente la organización.
- **Hacer**: se implementan todos los procesos según se ha planificados en el punto anterior.
- **Verificar**: se debe realizar un seguimiento y medición de los procesos según la política ambiental, se deben incluir los compromisos, objetivos ambientales y criterios operacionales, además de informar de todos los resultados obtenidos.
- **Actuar:** se deben emprender acciones para mejorar de forma continua.

¿PARA QUÉ SIRVE LA NORMA ISO 140001 DE 2015?

La certificación ISO 14001 se basa en la metodología del ciclo PDCA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) y utiliza terminología y lenguaje de gestión conocida, presentando una serie de beneficios para la organización, en particular:

- Compromiso medio ambiental

  Las empresas y organizaciones que recurren a la certificación ISO 14001 demuestran de esta manera su compromiso con una gestión sostenible, asegurando la mejora del desempeño de las mismas. La incorporación de cuestiones ambientales en la gestión de la organización y el aumento de la participación de la gestión superior y de los colaboradores en la gestión ambiental, posibilita la ejecución exitosa de los objetivos estratégicos.

- Mejora de la performance

  La conformidad con la ISO 14001: 2015 permite la mejora y optimización de la gestión de recursos a través del uso racional de los mismos y de este modo reduciendo la probabilidad de ocurrencia de riesgos ambientales, como por ejemplo emisiones o derrames.

  Con la mejora de la eficiencia de los procesos, se reducen los costes asociados a una gestión deficiente tales como multas o seguros, beneficiándose de la reducción de consumos.

- Gestión de la reputación de su empresa

  Al demostrar altos niveles de cumplimiento medioambiental y reducir los riesgos de incumplimiento y las consecuentes penalizaciones, las organizaciones comprueban sus valores y su compromiso con el medio ambiente. Las ventajas competitivas de la mejora de la imagen se reflejan no sólo a nivel de mercado externo, sino también a nivel interno, concienciando y motivando a sus colaboradores.

  ENVIRA se compromete a apoyar en la implementación y mantenimiento de la certificación ISO 14001, ayudando en la identificación y gestión de los riesgos ambientales asociados a la actividad, así como el seguimiento posterior. El software EcoGestor permite obtener toda la documentación y procesos asociados al SGA ISO 14001, asegurando una certificación eficiente y ventajosa para su empresa.

COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL

Las empresas u organizaciones que deciden implementar la norma ISO 14001 demuestran con este método un compromiso y una gestión sostenible. Incorporar las cuestiones ambientales a la hora de gestionar y organizar la empresa en toda la cadena de mando, desde alta dirección hasta los empleados, facilita en gran medida que se cumplan con éxito los objetivos estratégicos que se marca la empresa en cuanto al compromiso con el medio ambiente**.**

OBJETIVO DE LA NORMA ISO 140001 DE 2015

La norma ISO 14001 2015 tiene el objetivo principal de proporcionar a las empresas un marco de protección para el medio ambiente y responder a condiciones climáticas cambiantes, siempre en equilibrio con las necesidades socioeconómicas. Sin embargo, para asegurar un buen rendimiento, las empresas deben establecer algunos objetivos ambientales específicos y centrarse en ciertos factores que son fundamentales para el éxito.

Como ya se ha mencionado, la norma ISO 14001 2015 tiene el objetivo de proporcionar un marco de protección para el medio ambiente y responder a las condiciones climáticas cambiantes, siempre en equilibrio con las necesidades socioeconómicas. Sin embargo, para conseguir dicho objetivo principal, es necesario contar con diferentes objetivos ambientales en la actividad de cada empresa, como:

- Protección ambiental
- Reducción de riesgos para las empresas
- Cumplimiento de las obligaciones legales
- Mejora del desempeño ambiental
- Perspectiva del ciclo de vida
- Divulgación de la información ambiental

Mediante el cumplimiento de los **objetivos y la aplicación** de un Sistema de Gestión Ambiental según la norma ISO 14001 2015, la empresa conseguirá cumplir con el objetivo principal.

DATOS BIBLIOGRAFICOS

https://informacion.unad.edu.co/images/control_interno/NTC_ISO_14001_2015.pdf

https://www.nueva-iso-14001.com/2015/10/la-norma-iso-14001-2015/

https://envira.es/es/la-norma-iso-14001-sirve/

https://www.nueva-iso-14001.com/2016/05/las-mejoras-mas-caracteristicas-de-la-nueva-iso-14001-2015/#:~:text=La%20nueva%20ISO%2014001%202015%20establece%20que%20se%20debe%20realizar,ambiental%20dentro%20de%20la%20empresa.&text=Establecer%20todos%20los%20aspectos%20ambientales,cierta%20influencia%20sobre%20la%20organizaci%C3%B3n.

https://www.nueva-iso-14001.com/2016/06/los-factores-exito-los-objetivos-la-norma-iso-14001-2015/#:~:text=La%20norma%20ISO%2014001%202015%20tiene%20el%20objetivo%20principal%20de,equilibrio%20con%20las%20necesidades%20socioeconomicas.

TALLER NORMAS ISO AMBIENTAL



Instructor

Alejandro paz

Aprendiz

Yurani Andrea terraza Fernández

Ficha

2143077

NTC ISO 14001

- En Colombia, se denomina NTC ISO 14001 y las organizaciones que deciden implantar un Sistema de Gestión Ambiental o SGA, deben cumplir con los requisitos establecidos por esta norma y así garantizan que su actividad se desarrolla respetando el entorno.



¿QUÉ ES LA NORMA NTC ISO 14001?

- La certificación ISO 14001 – Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) es una norma internacional que permite a las empresas demostrar el compromiso asumido con la protección del medio ambiente a través de la gestión de los riesgos medioambientales asociados a la actividad desarrollada.

¿CUÁL ES LA NORMA AMBIENTAL?

- En el marco del iso , el concepto de normativa de carácter ambiental, o normativa ambiental aplicable, comprende aquellas normas cuyo objetivo es asegurar la protección del medio ambiente, la preservación de la naturaleza y la conservación del patrimonio ambiental, e imponen una obligación o exigencia cuyo cumplimiento





¿QUIÉN CERTIFICA LA NORMA ISO 14001 EN COLOMBIA?

- La certificación la realiza el Instituto Colombiano de Normas Técnicas -ICONTEC-, organismo con alta credibilidad que garantiza el cumplimiento del Sistema de Gestión Ambiental implementado bajo la norma ISO 14001 de 2015



¿QUÉ IMPORTANCIA TIENE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA NTC ISO 14001 DENTRO DE LAS EMPRESAS?

- El Software **ISO–14001** favorece la identificación de los aspectos ambientales significativos **que** generan un impacto sobre el medio ambiente y la aplicación de las leyes ambientales, la generación de objetivos de mejora y un programa de gestión para alcanzarlos.

¿CUÁLES SON LAS NORMAS ISO QUE EXISTEN?

- En la actualidad, **existen** más de 22.000 **normas ISO** diferentes. Cada una de ellas está centrada en la normalización, estandarización o regulación de un elemento de los servicios y/o productos.



¿CUÁLES SON LOS ASPECTOS AMBIENTALES?

Aspecto Ambiental: Elemento de las actividades, productos o servicios de una organización que puede interactuar con el medio ambiente. ... Cualquier cambio en el medio ambiente, ya sea adverso o beneficioso, como resultado total o parcial de los **aspectos ambientales** de una organización.

ESTRUCTURA NUEVA ISO 14001 2015

Se ha publicado la ISO 14001:2015 y por tanto, detallamos la nueva estructura:

Objeto y campo de aplicación

Referencias normativas

Términos y definiciones

Contexto de la organización

Liderazgo

Planificación

- Soporte
- Operación
- Evaluación del desempeño
- Mejora

VIDEO





GRACIAS

POR SU ATENCIÓN!

YESICA MANUELA LULIGO DÍAZ

Servicio Nacional De Aprendizaje
Sena

Tecnólogo en Gestión Empresarial

Ficha:2186644

Instructor

Fernando Paz

Norma Iso 14001:2015

Sistema De Gestión Ambiental



ISO 14001





Controlar impacto ambiental

Crecimiento sostenible







Cuidado Ambiental



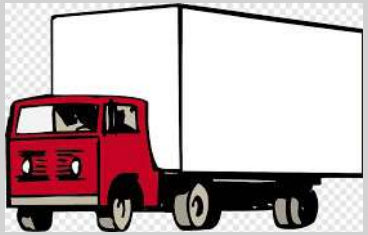
Iso 14001 se implementa en:

Cualquier Organización

Tamaño



Sector



ubicación




Evolución de ISO 14001
Publicación
1996
2004
Primera
Revisión
Segunda
Revisión
2015
ISO
14001

La implementación del sistema de gestión ambiental

Compromete ala organización a identicar los requisitos legales y los impactos ambientales que se encuentran asociados a sus actividades, servicios o productos



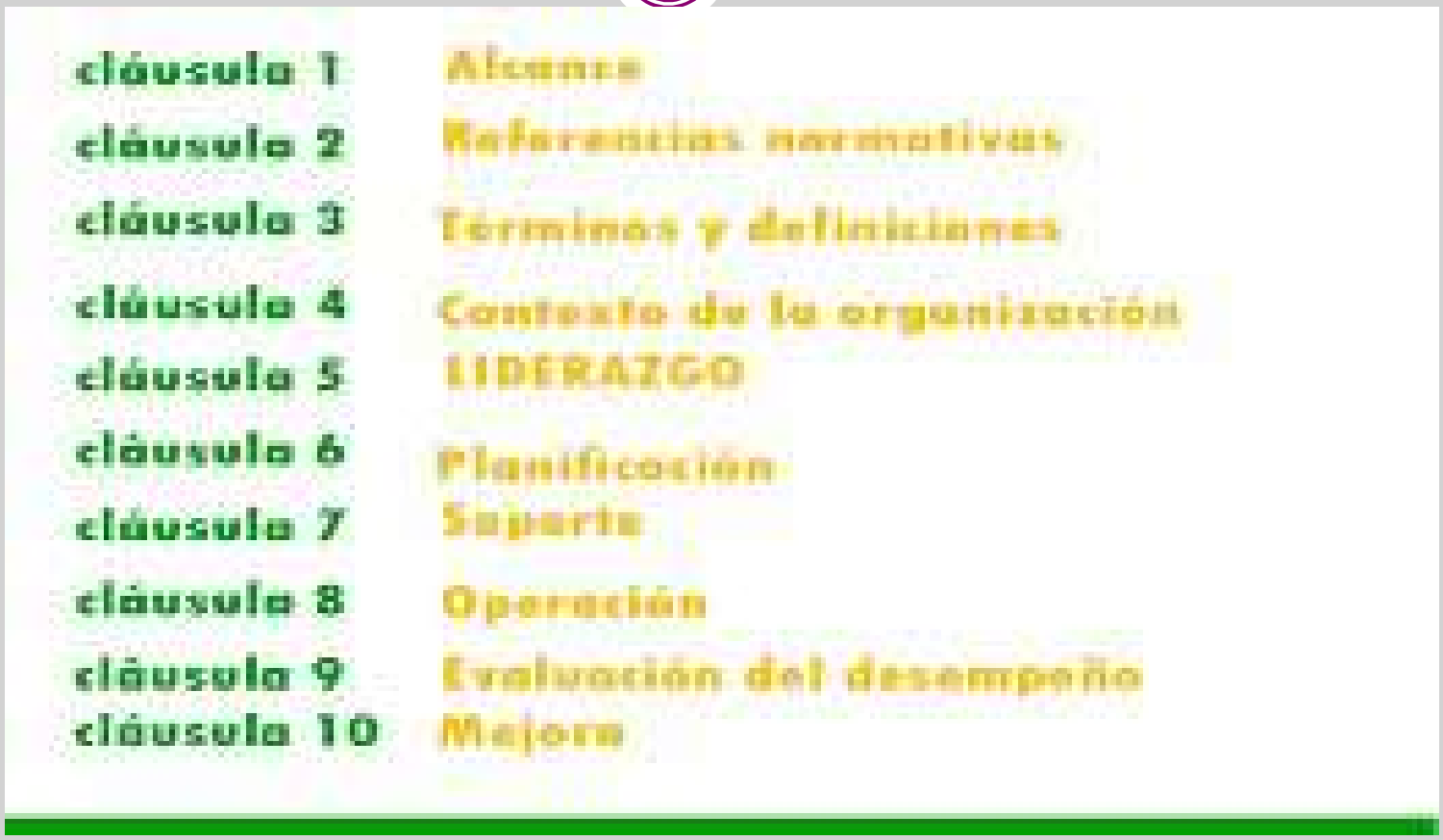
S.G.A compromete a la organización a:

- Fomentar la responsabilidad de la dirección y de los trabajadores en la protección del medio ambiente.
- Llevar a cabo el ciclo de vida, para poder realizar actividades que no influyan negativamente sobre el medio ambiente.
- Generar sistemas que faciliten alcanzar los objetivos ambientales.
- Fomentar que los proveedores establezcan S.G.A

La norma contempla términos claves como:

- ✓ Política ambiental.
- ✓ Objetivo
- ✓ Medio ambiente
- ✓ Aspecto
- ✓ Impacto ambiental
- ✓ Condición ambiental
- ✓ Desempeño
- ✓ Prevención de la contaminación
- ✓ Ciclo de vida

Estructura


cláusula 1
Alcance
cláusula 2
Referencias normativas
cláusula 3
Términos y definiciones
cláusula 4
Contexto de la organización
cláusula 5
LIDERAZGO
cláusula 6
Planificación
cláusula 7
Soporte
cláusula 8
Operación
cláusula 9
Evaluación del desempeño
cláusula 10
Mejora

Requisitos a Nivel General

- Requisitos:

4Contexto de la organización.

4.1Compresion del contexto organizacional.

4.2Necesidades y expectativas de las partes interesadas

4.3Alcanze del sistema de gestión.

4.4Sistema de gestión ambiental.

5 liderazgo.

- 5.1 liderazgo y compromiso
- 5.2 política ambiental
- 5.3 roles, autoridad y responsabilidad.

6 planificación

- 6.1 acciones para abordar los riesgos y las oportunidades.
- 6.2 objetivos ambientales

- 7 Soporte

7.1 recursos

7.2 competencia

7.3 toma de conciencia.

7.4 comunicación

7.5 información documentada.

8 OPERACIÓN.

8.1 planificacion y control operacional.

8.2 preparacion y respuesta ante emergencias.

9 Evaluación de Desempeño

9.1 monitoreo, medición análisis y evaluación.

9.2 auditoria interna

9.3 revisión por la dirección.

10.Mejoramiento.

10.1 Generalidades

10.2 no conformidad y acción correctiva.

10.3mejoramiento continua.


Materias primas
Procesado
Fabricación
Transporte
Uso del producto
Fin de vida útil
Residuos

La versión 2015 de esta norma destaca:





TALLER

RESUMEN DE LIBRO

INSTRUCTOR

FERNANDOZ PAZ

APRENDIZ

YURANI ANDREA TERRAZA FERNANDEZ

TECNOLOGO

GESTION DE TALENTO HUMANO

FICHA

2143077

Gestio del Talento Humano y nuevos Escenarios Laborales ...

Resumen del Libro

En el libro exista el presente del trabajo y en el pasado como era la Potencial de la gestión de talento humano para retener el capital humano estratégico de la organización como un camino para influir positivamente sobre su capacidad contribuyendo de este modo a la mejor de sus resultados organizativos y de su competitividad identificar cuales han sido los cambios en la gestion de talento Humano en empresa de los diferentes sectores de la vida como trabajador con la etica con los valores de los lideres de la organizaciones el manejo de su impacto estrategico en lo cultura organizacional y tambien Hablan de la Gestión Talento Humano y nuevos escenarios laborales En esta epoca los trabajadores eron considerados maquinas de Producción objetos una visión mecanicista y de explotacion de la mano de obra era caracteristica de las relaciones Laborales frente a los intereses y creciente La industrializa neoclasica se da desde 1950 a 1990 posterior a la segunda guerra mudial En esta era se aprecia un acelerado cambio progresivo en todos los ambitos Era del conocimiento La era del conocimiento tambiem llamada la era de la comunicacion y de la informacion.

REDMI NOTE 8
AI QUAD CAMERA

Siendo que se cuenta con información en tiempo real. Por un lado el conocimiento cambia dramáticamente en forma diaria y ptmomente y por otro lado los Recursos ya no solo tienen talento sino que son propietarios del conocimiento. Pero a su vez este debe estar en dependencia de la innovación y actualización Permanentemente esta es el empleo empieza a expandirse y migrar del sector industrial al sector de los servicios, el trabajo manual se sustituye por el trabajo mental lo que señala el camino hacia era de Post-industrialización sustentada en el conocimiento Del factor Productivo al copartícipe organizacional es evidente que las organizaciones existen para obtener exito aumentar sus margenes de utilidad y lograr la expansion a mercados internacionales, sin embargo, las Personas deben ser siempre lo mas importante si no se quiere deshumanizarse y volver a la era de la explotacion Laboral con enfasis en la acumulacion de capitales en beneficio de empresarios y menoscabo de los trabajadores Hablar de talento humano no significa tomar postura a favor unicamente del Personal La Gestion humana implica gestionar con responsabilidad e imparcialidad cada uno de los grupos Participantes en el ambito de Produccion o el Servicio ofrecido a traves de las distintas organizaciones, Por lo cual el gestor humano debe cumplir

REDMI NOTE 8
AI QUAD CAMERA

una función de arbitraje procurando el equilibrio entre el cumplimiento de los objetivos personales con los objetivos organizacionales Disciplinas que existen en el Gestión Humana el de Taylor (1911) con un enfoque horrorista a favor de los trabajadores con "La propuesta de elevar la productividad media mayor eficiencia en la producción a cambio de un mejor pago para los trabajadores y posteriormente con la creación de la armonía y la cooperación de grupos" Koontz Weihrich y Cannice (2012) constituyen los principios de la teoría humanista que progresivamente se va integrando a las industrias de la época Por un lado la teoría X refleja al empleado que no tiene iniciativa que ve en el trabajo una carga cuya responsabilidad le evitará, por ello requiere dirección, control y exigencia La características son los siguientes:

- A los seres humano no les gusta el trabajo
- Toda organización tiene objetivos cuyo logro
- requiere que se obligue
- El ser humano prefiere ser dirigido en vez
- de dirigir
- El ser humano procura evitar las responsabilidades
- El hobre comun es relativamente Poco ambicioso

REDMI NOTE 8
AI QUAD CAMERA

La nueva tendencias La epoca en la que vivimos ya cerca de iniciar la tercera decada del siglo XXI es el periodo que se lo conoce como la era de la incertidumbre, que inicio en la decada del 90 caracterizada principalmente por los numerosos cambios que se tornaron mas rapidos imprevistos turbulento e inesperados trayendo consigo una caudal de informacion inimaginable

ESTRATEGICO de desarrollo institucional

El enfoque de Balance score card permite medir con precision los avances del Plan estrategico, pero tambien permite conocer el nivel de responsabilidad e involucramiento de cada una de las areas como copartici-pe Para ello uno de sus ejes sera el desarrollo del personal, para contar con talento preparados para el cumplimiento de sus responsabilidades en funcion de las metas organizacionales La Gestión Humana en el marco de la calidad

Existen marcadas tendencias en los nuevos escenarios laborales sin embargo se considera que un quedan otras tendencias que no se han abordado, que corresponden a aquellos escenarios laborales que se encuentran delimitados y corresponden a realidades propias de los diferentes continentes, regiones Paises y zonas

REDMI NOTE 8
AI QUAD CAMERA

TECNICA DE CALIDAD DE GESTION PUBLICA

INTRODUCCION

- Esta rama especifica los requisitos para la implementación del sistema de calidad aplicable a la rama ejecutiva del poder publico y de otras entidades
- La norma especifica los requisitos para un sistema de gestión de calidad aplicable a entidades y constituya la herramienta de gestión para diriguir

CONTENIDO DE LA NORMA NTCGP1000.2009



PRINCIPIO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD PARA LA RAMA EJECUTIVA Y PODER PÚBLICO



COMPATIBILIDAD CON OTROS SISTEMAS DE GESTION NORMAS Y POLITICAS.

Sistemas en la entidad, como los relacionados con la gestión Ambiental, la salud y la seguridad ocupacional, entre otros. La norma está diseñada para ser compatible con otros sistemas, la ISO 9001:2008 y se encuentra alineada con la norma ISO 14001:2004 (Sistema de Gestión Ambiental)

OBJETO Y CAMPO DE LA APLICACIÓN

Está norma especificas los requisitos para un sistema de gestión de la calidad aplicable a entidad a que se refiere la ley 872 De 2003,el cual se constituye en una herramienta de gestión que Permite dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social con el suministro de productos y/o Con la presentación de los servicios a cargo de las entidades.

APLICACIÓN

Aplicación todos los requisitos de esta norma son genéricos, y se busca que sean aplicables a todas las entidades dentro del alcance De la ley 872 de 2003, sin importar su tipo, tamaño, producto o Servicio suministrado.

SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001

KAREN CRISTINA CASAMACHIN ASTAIZA
GESTION DEL TALENTO HUMANO
FERNANDO PAZ
FICHA(2143077)

SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001

La adopción del sistema de gestión de calidad es una decisión estratégica para una organización que le puede ayudar a mejorar su desempeño global y proporcionar una base sólida para las ideas de desarrollo sostenible

BENEFICIOS

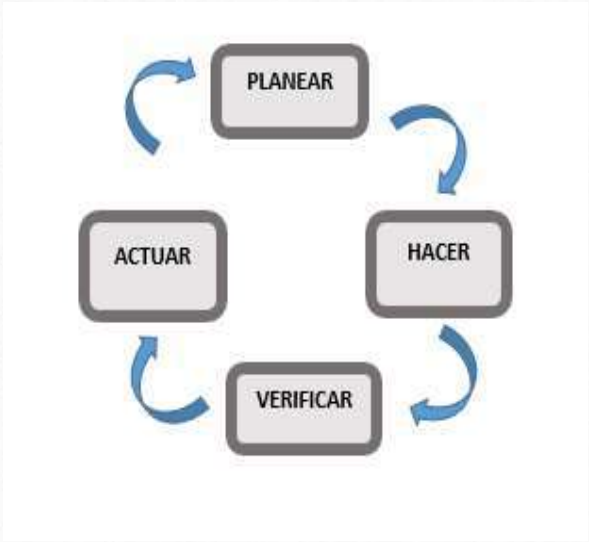
- La capacidad para proporcionar productos y servicios que satisfagan las necesidades del cliente
- Facilitan oportunidades de aumentarla satisfacción del cliente
- Pueden aportar riesgos y oportunidades con el contexto objetivo
- Tiene mayor capacidad de para demostrar la conformidad con requisitos del sistema de gestión de calidad especificados

PRINCIPIOS

- Enfoque al cliente
- Liderazgo
- Compromiso de las personas
- Enfoque a procesos
- Mejora
- Toma de decisiones basadas en la evidencia
- Gestión de las relaciones

ENFOQUE A PROCESOS

CICLO PHVA



CICLO PHVA

PLANIFICAR:

Establecer los objetivos del sistema y sus procesos asi como los recursos necesarios para generar y proporcionar resultados de acuerdo con los requisitos del cliente y las políticas de la organización e identificar y abordar los riesgos y oportunidades

CICLO PHVA

HACER: Este proceso es solo implementar lo planificado



CICLO PHVA

VERIFICAR:

Realizar el seguimiento cuando sea aplicable la medición de los procesos y productos y servicios resultantes respecto a las políticas, los objetivos, los requisitos y las actividades panificables e informar sobre los resultados

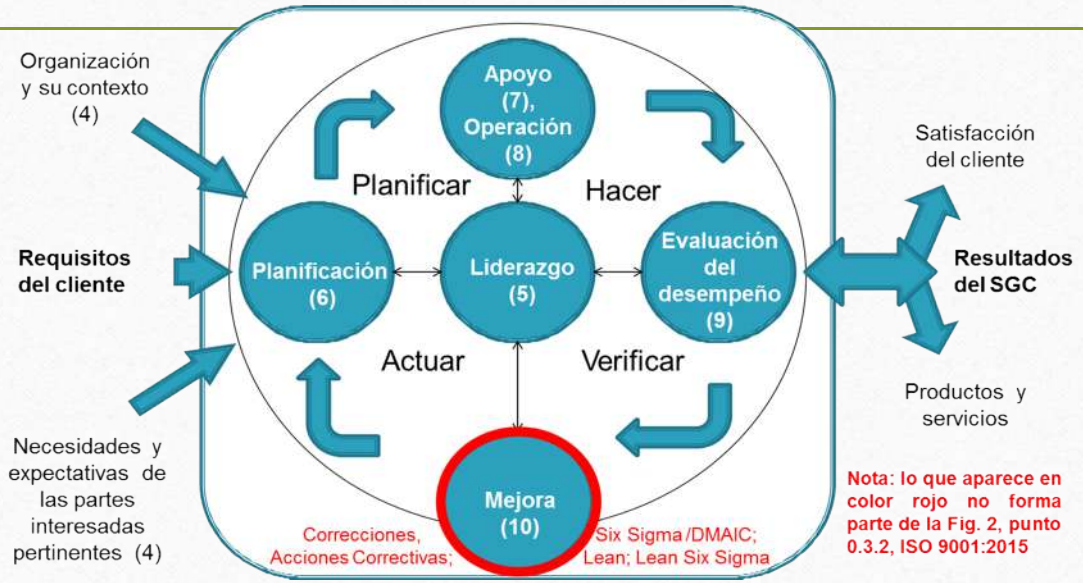


CICLO PHVA

ACTUAR:

Tomar decisiones para mejorar el desempeño cuando sea necesario




Organización y su contexto (4)
Requisitos del cliente
Necesidades y expectativas de las partes interesadas pertinentes (4)
Apoyo (7), Operación (8)
Planificar
Hacer
Planificación (6)
Liderazgo (5)
Evaluación del desempeño (9)
Actuar
Verificar
Mejora (10)
Correcciones, Acciones Correctivas;
Six Sigma /DMAIC; Lean; Lean Six Sigma
Satisfacción del cliente
Resultados del SGC
Productos y servicios
Nota: lo que aparece en color rojo no forma parte de la Fig. 2, punto 0.3.2, ISO 9001:2015

PENSAMIENTO BASADO EN RIESGO

Abordar tanto los riesgos como las oportunidades de mejora establecen una base para aumentar la eficacia de un sistema de gestión de calidad, alcanzar mejores resultados y prevenir efectos Negativos en los procesos, productos y servicios a los clientes

CLAUSULAS

REQUISITOS

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN tiene 4 aspectos

- **COMPRENDER LA ORGANIZACIÓN** y todo aquello que la hace propia tanto interna como externamente
- **IDENTIFICAR CUALES SON SUS PARTES INTERESADAS** a fin de comprender cuales son sus requisitos de estas partes
- **DETERMINAR EL ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD** debe establecer los tiós de producto y servicios cubiertos y los resultados a fin de lograr la satisfacción del cliente
- **EXIGE DETERMINAR LOS PROCESOS NECESARIOS PARA EL SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD** se identifican los procesos de entradas y salidas y los criterios necesarios

REQUISITOS

LIDERAZGO

Que la alta dirección demuestre su compromiso con respecto al sistema de gestión de calidad en cada uno de los aspectos que lo conforman, así mismo como hace que el resto de los colaboradores se esfuercen con la satisfacion de la necesidad del cliente contando así mismo con política de calidad que sirva como base para los objetivos de calidad del sistema de gestión de la calidad y que esta sea comunicada a todo el personal , la alta dirección debe designar los roles a lo integrantes de la organización

REQUISITOS

PLANIFICACION

Una organización debe planificar las acciones para abordar los riesgos y que estos se conviertan en oportunidades en este sentido se trata de aumentar los efectos deseables y evitar los no deseables, el hecho es mitigar los riesgos, esta cláusula sigue los objetivos de calidad, no se especifica que todo cambio debe ser planeado

REQUISITOS

- **APOYO**
- Se especifica 5 aspectos en los cuales un sistema de gestión debe apoyarse
- **LOS RECURSOS:** una organización debe determinar sobre todo planificar los recursos que utilizara en la operación de sus procesos puede ser las personas , la infraestructura, el capital, recursos para el ambiente laboral necesario
- **PERSONAS** que cuenten con las habilidades necesarias para la implementación de un sistema de gestión de calidad opimo
- **TOMA DE CONCIENCIA que conozcan la política de calidad, objetivos de calidad, su contribución y los riesgos**
- **LA COMUNICACIÓN** una comunicación en un organización es de extrema importancia para saber a quién, cuando, donde y quien comunica los aspectos dentro de cualquier organización
- **INFORMACION DOCUMENTAL** como respaldo a todas las actividades que se llevan a cabo en esta organización, requiere que la organización sea actualizada, controlada y preservada

REQUISITOS

OPERACIÓN

Como el sistema de gestión de la calidad debe operar sus procesos en primer lugar planificando y controlando como se operan cada uno y que se cumplan los requisitos establecidos por el cliente

En toda organización debe existir una comunicación directa con el cliente para conocer sus requisitos previos y si en estos se presenta algún cambio para dejarlo reflejado, también se planifica el desarrollo de los procesos

Determinar las salidas de cada proceso y documentar cada uno de las operaciones realizadas en una empresa

REQUISITOS

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Es la hora de evaluar y medir si los resultados de la operación son satisfactorios con lo planificado para ello la norma ISO 9001 requiere que determine qué aspectos del sistema de gestión de calidad necesita seguimiento y medición

la clave de esta cláusula es conocer la satisfacción del cliente y su percepción con los productos y servicios que se le están entregando

Otro aspecto clave de esta cláusula es la auditoria interna fomenta la validez y confianza del sistema de gestión de calidad

Incorpora otro aspecto que es la revisión por la alta dirección en la caul determina que el presidente de la compañía o gerente general deben revisar todos aquellos aspectos involucrados en sistema de gestión de calidad incluyendo los resultados objetivos e indicadores, los resultados de la satisfacción de los clientes, la planificación de los riesgos y su implementación

REQUISITOS

LA MEJORA CONTINUA

Se encuentra en la fase de actuar en el ciclo PHVA nos pide esta cláusula debe identificarlas oportunidades que mejoren el sistema de gestión de la calidad y planificarlas para alcanzarlas a la vez a la hora de la inconformidad debe la organización actuar para solventar esta falencia

el sistema de calidad de una organización debe mejorar continuamente incorporando aspectos que satisfagan los requisitos del cliente

GRACIAS

RESUMEN LIBRO: GESTION DE TALENTO HUMANO Y NUEVOS ESCENARIOS LABORALES

MAYERLI COMETA NARVAEZ

FERNANDO PAZ

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA)

POPAYAN

Este libro constituye un sutil aporte a la comprensión de los procesos y estrategias implícitos en la gestión humana, los seres humanos son talentos y no recursos de los que se pueden disponer a discreción, con posibilidades de desarrollo, aplicabilidad y aporte. Para quienes investigan, la GTH son acciones que ejecutan las personas, mediante sus competencias, en un área en específico, fortaleciendo procesos de desarrollo, proyección y mejores condiciones de sí mismo y colectivamente en un entorno organizacional. En América Latina, se percibió como una manera de trabajar con la gente, cuyo objetivo se basaba en el diagnóstico de funciones, evolucionando hasta convertirse en una herramienta sólida de dirección estratégica con el fin de conceder al líder, información necesaria que permita tener una orientación acertada para el accionar productivo de la organización.



Fundamental entender los factores que contribuyeron a este cambio de paradigmas. Evolución de las relaciones laborales en el contexto de las organizaciones. Es importante reflexionar sobre la evolución que han tenido las organizaciones a través del tiempo hasta la actualidad y con ellas, los principios teóricos que han aportado al desarrollo de la gestión del talento humano o gestión humana, siendo este último término el adoptado por las autoras del presente texto. Puesto que la gestión humana involucra una serie de aspectos integrales y diversos de las personas, más allá de sus talentos. (Alles, 2007) (Chiavento, 2007) (Schein, 1987), citan una síntesis de los aspectos fundamentales que se suscitan en las diferentes eras de desarrollo de las organizaciones, estas son: Era Industrial Clásica; Era Neoclásica y la Era de la Gestión del Conocimiento. En estas diferentes eras se puede apreciar, por un lado la evolución de las organizaciones y principios de la administración y por otro lado, las características de las relaciones laborales en su evolución, como consecuencia de las ideologías y prácticas en las relaciones interpersonales al interior de las organizaciones. Era de la industrialización clásica. Este es el periodo que sigue a la Revolución Industrial. Entre 1900 a 1950, se enfatizó la industrialización en el mundo entero, con prioridad en aquellos países de primer mundo, trayendo como consecuencia el desarrollo acelerado de algunos países; lo cual marcó aún más, la brecha entre los países industrializados de aquellos que no lo eran y que, por lo tanto, se encontraban en desventaja competitiva y en un nivel de desarrollo socio económico inferior.

La principal característica de esta era fue la industrialización de los procesos y las estructuras organizacionales burocráticas que, por su forma piramidal y centralizada, su énfasis estaba en la departamentalización funcional, por lo cual todas las decisiones se encontraban centralizadas por jerarquía en la alta dirección. Esta estructura de las llamadas industrias, poseían énfasis en el control y la cantidad de la producción, para ello se ven en la necesidad de establecer una serie de normas y reglamentos internos con la finalidad de disciplinar y estandarizar el comportamiento de las personas (Davis & Newsroom, 1990). Las personas eran consideradas iguales, con características homogéneas que debían responder a las mismas presiones y exigencias. La característica fundamental de las organizaciones de esta era, llamadas industrias, fue la conformación de una gestión con estructuras piramidales. Autores como Fayol Henry (1911); Taylor E (1880); Urwick y Weber Max (1920), con una perspectiva asumida como racional, científica y operacional, realizan aportes referidos en lograr una estructura en las organizaciones, que permitía la administración de los diferentes grupos y funciones; además de los niveles de autoridad para la toma de decisiones y los controles cruzados. La teoría clásica de la administración y el modelo burocrático de esa época presentaron cambios poco perceptibles, progresivos y previsibles. El ambiente que envolvía las organizaciones era conservador, con orientación al mantenimiento del statu quo. Parecía que el mundo avanzaba en forma lenta, los cambios eran pausados, había certidumbre de los logros a alcanzar, lo cual llevó a las industrias a ser conservadoras y centrarse hacia el interior para lograr mayores niveles de producción. Este escenario obligó a la estandarización, la simplificación de las tareas y la especialización de la mano de obra que permitía mayor producción a menor costo, constituyéndose este, en un modelo mecanicista. La competencia existente era casi nula, existían fábricas especializadas en determinados productos, cuyas marcas se posicionaron como elemento inherente a los mismos.

Nivel de análisis	Información básica
Análisis organizacional	Objetivos de la organización y filosofía de la capacitación
Análisis de los recursos humanos	Análisis de la fuerza de trabajo (análisis de las personas)
Análisis de operaciones y tareas	Análisis de las habilidades, experiencias, actitudes, conductas y características personales exigidos por los puestos (análisis de puestos)

Era de la industrialización neoclásica. La industrialización neoclásica se da desde 1950 a 1990, posterior a la segunda guerra mundial. En esta era se aprecia un acelerado cambio progresivo en todos los ámbitos. Las transacciones comerciales no solamente se desarrollaron a nivel local, sino que pasaron a incrementarse a nivel regional y de éste al internacional. La teoría neoclásica de la administración fue sustituida por la teoría clásica y el modelo burocrático fue desplazado. En este periodo se presenta el aporte de varias teorías: la teoría estructuralista; de las relaciones humanas; comportamiento; teoría sistémica y la teoría de las contingencias, innovadores conocimiento que caracterizaron esta era (Nova & Beneyto, 2014). Este suceso trajo consigo un acelerado cambio a nivel mundial, con la caída de unos países, el surgimiento de otros y los acuerdos entre países para afrontar la situación existente por los efectos de la guerra. Se da paso a la apertura de fronteras en las relaciones comerciales, pasando de ser locales, a regionales e internacionales. Se rompen los monopolios, las demandas en el mercado aumentan dramáticamente trayendo consigo la competencia entre las empresas y sus productos. A partir de 1960, se inician estudios de la psicología, sobre la conducta del ser humano y la percepción.



La era de la comunicación y de la información, siendo que se cuenta con información en tiempo real. Por un lado el conocimiento cambia dramáticamente en forma diaria y permanente y por otro lado, las personas ya no solo tienen talento, sino que son poseedoras del conocimiento, pero a su vez este debe estar en dependencia de la innovación y actualización permanentemente. Aquí, la premisa principal es el cambio simultáneo en todas las esferas, todos los escenarios. El conocimiento, la

ciencia, la política, la economía, la comunicación y la tecnología. Muchos la llaman la era de la comunicación y otros la era del conocimiento, por el avance vertiginoso de los medios de información, por ello acertadamente (Schein, 2010) aplica el término aldea global, ya que esta época constituye una era de revolución similar a la industrial, pero en este caso es el conocimiento, el cual cruza el planeta en milésimas de segundos. Todos estos cambios cimientan las bases para dar paso a la globalización de la economía, gracias a la migración de capitales y de inversiones.

A modo de conclusión se adoptan modelos de gestión del talento humano, para enfatizar el cambio de paradigmas en la concepción del trabajador en las organizaciones, vistos como personas que poseen talentos y pueden desarrollarlos y ser aprovechados para el beneficio de la empresa; También se empieza a usar el término gestión del capital intelectual y gestión del conocimiento. Sea el término que se adopte, está claro que la mayor responsabilidad de los administradores de hoy en día, es conseguir que el conocimiento sea útil y beneficie a la producción, sin descuidar el bienestar del talento humano. En esta era, el empleo empezó a expandirse y migrar del sector industrial al sector de los servicios, el trabajo manual se sustituye por el trabajo mental, lo que señala el camino hacia una era de pos-industrialización sustentada en el conocimiento y en el sector terciario.

NORMA TEENICA D ACALIDAD DE GESTIÓN PÚBLICA

EQUIPO
JUAN ESTEBAN MORENO
SULLY YADIRA MOSQUERA
KAREN FABIANA MENESES
ESTEFANIA VASQUEZ MOSQUERA
YENSI ERAZO

INSTRUCTOR
FERNANDO PAZ

FICHA
2143077

CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIO

INTRODUCCIÓN

Norma Técnica Colombiana, utilizada por el Organismo Nacional de Normalización en la redacción de otras normas técnicas de carácter voluntario. Sin embargo, la presente norma integra requisitos y conceptos adicionales a los del estándar ISO. La orientación de esta norma promueve la adopción de un enfoque basado en procesos, el cual consiste en determinar y gestionar, de manera eficaz, una serie de actividades relacionadas entre sí.

PRINCIPIOS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD PARA LA RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO

Los siguientes principios de gestión de calidad, pueden ser utilizados con el fin de obtener un buen desempeño:

1. Enfoque hacia el clientes
2. Liderazgo
3. Participación activa de los servidores públicos
4. Enfoque basado en procesos
5. Enfoque del sistema para la gestión
6. Mejora continua
7. Enfoque basado en hechos y datos para la toma de decisiones
8. Relaciones mutuantes beneficiosas con los proveedores de bienes o servicios
9. Coordinación, cooperación y articulación
10. Transparencia

COMPATIBILIDAD CON OTROS SISTEMAS DE GESTION, CONTROL, NORMAS Y POLITICAS

La primera actualización de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública

tiene como objetivo primordial facilitar la interpretación e implementación de los requisitos del Sistema de Gestión de la Calidad, promueve implementación conjunta con el Modelo Estándar de Control Interno y de Desarrollo Administrativo.

ACLARACIONES RELATIVAS A LA PRIMERA ACTUALIZACIÓN DE LAS NORMAS TECNICA DE CALIDAD EN LA GESTION PÚBLICA

Se basa en actualizaciones a la norma técnica de la calidad en la gestión pública su objetivo principal es facilitar la interpretación e importación. Bajo al enfoque está norma incluye recuadros con orientaciones y recomendaciones.

OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

Objeto

La norma de la ley 872 del 2003 especifica requisitos para un sistema de gestión de la calidad aplicada a entidades y constituye en una herramienta de gestión que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional.

Aplicación

Esta norma puede ser aplicada por entidades no obligadas, además los requisitos de esta norma son genéricos y se busca que deba aplicables a todas las entidades dentro del alcance de la ley 872 del 2003

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- Acción correctiva
- Acción preventiva
- Adecuación
- Adquisición de bienes y servicios
- Alta dirección
- Ambiente de trabajo
- Auditoria interna


Gracias