EMPRESA **EXCELENTE**

Las mejores temáticas sobre Normas ISO, HSE y GRC

JULIO 2025

ESGinnova Group

Simplificamos la gestión y fomentamos la **competitividad** y **sostenibilidad** de las organizaciones

Índice

ACERCA DE ESG INNOVA GROUP 04

NORMAS ISO 09

✓ ISO 14001:2015/DAmd 2 cancelada 10
✓ Cumplimiento DORA: qué empresas tecnológicas deben cumplir y cómo hacerlo 12
✓ Auditoría de certificación ISO 42001: qué esperar 14
✓ Sistema ISO 9001: los 9 elementos esenciales de un sistema de gestión de calidad 16
✓ Futura norma ISO 14001:2026 en desarrollo 18
✓ Datos en sistemas de IA: cómo ayudan la ISO 42001 y la ISO 9001 20
✓ Evaluación del desempeño en ISO 45001: cómo aplicar la Cláusula 9 paso a paso 22
✓ Gestión de riesgos de IA con ISO 42001: fundamentos y buenas prácticas 24
✓ Proceso de auditoría ISO 14001: etapas, requisitos y consejos clave 26
✓ Norma ISO 42001: los 5 componentes principales del estándar para sistemas de gestión de IA 28

SEGURIDAD, SALUD Y MEDIOAMBIENTE 30

✓ Mejorar el plan de acciones correctivas: claves para la mejora continua 31
✓ Software de salud, seguridad y medioambiente (HSE): cómo funciona y por qué es clave 33
✓ Principales indicadores SST que todo líder de seguridad laboral debería monitorizar 35
✓ Riesgos laborales con contratistas: por qué son un reto y cómo responder desde HSE 37
✓ Planes de seguridad: por qué son esenciales para cumplir normativas y proteger al personal 39
✓ Cumplimiento normativo con contratistas: cómo garantizar la seguridad en entornos complejos 41
✓ Capacitación de empleados: mejora la retención y el cumplimiento con una herramienta HSE 43
✓ Seguridad psicológica en el trabajo: qué es, cómo medirla y cómo fortalecerla 45

Índice

GOBIERNO, RIESGO Y CUMPLIMIENTO 47

✓ Cómo un análisis de la seguridad laboral mejora la gestión de riesgos empresariales 48

✓ Cómo GRC es la base para la presentación de informes ESG y CSRD de la UE 50

✓ Principales metodologías de gestión de riesgos 52

✓ ¿Qué significa la SOX? 54

✓ Qué es la gestion estratégica y cuáles son sus ventajas 56

EL CAMINO HACIA LA EXCELENCIA 58

ESG Innova Group

ESG Innova es un grupo de empresas con **25 años de trayectoria** en el mercado, cuyo propósito es simplificar la gestión y fomentar la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones a nivel global. Nos implicamos en el progreso sostenible de clientes, colaboradores, socios y comunidades. En ESG Innova Group nos comprometemos con:

01. **Salud y bienestar:** Aportando soluciones innovadoras para una gestión eficaz de la salud y seguridad de los colaboradores.

02. **Educación de Calidad:** Contribuyendo con contenido de valor y programas formativos de primer nivel para los líderes del futuro en todo el mundo.

03. **Igualdad de género:** Promoviendo la igualdad de oportunidades entre todos y todas los/as integrantes de la organización, independientemente de sexo, raza, ideología y religión.

04. **Trabajo decente y crecimiento económico:** Ayudando a las organizaciones a ser más eficaces y eficientes, aportando soluciones para la gestión estratégica, táctica y operativa.

05. **Industria, innovación e infraestructura:** Colaborando con soluciones innovadoras para el desarrollo de las organizaciones, orientándolas a ejercer un impacto positivo en criterios ESG.

06. **Producción y consumo responsables:** Haciendo más eficiente el empleo de recursos por parte de las organizaciones, ayudándoles a mejorar en el largo plazo.

07. **Acción por el clima:** Apoyando a nuestros clientes a reducir sus emisiones y desperdicios de recursos y extraer más rendimiento.

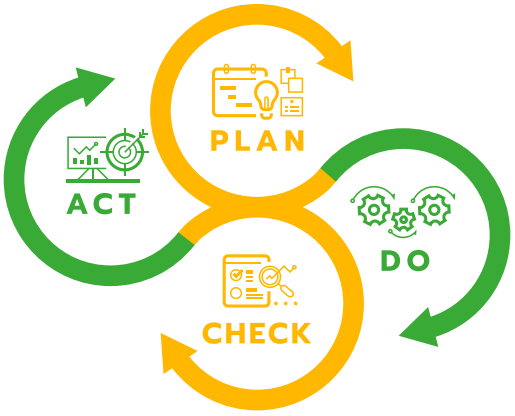
Plataforma ESG Innova

La plataforma **ESG Innova** es un entorno colaborativo en la nube en el que se desarrollan un conjunto de aplicaciones interconectadas entre sí para conformar soluciones a medida de las necesidades concretas.

❖ Motor de mejora continua

La plataforma y sus aplicaciones se basan en el ciclo de mejora continua, de aplicación en cualquier proceso.

ESGinnova Group



❖ Plan

Facilitamos la planeación estratégica y operativa de tu organización. Te ayudamos a contar con una visión global con la que alinear personas y procesos.

❖ Do

Automatizamos los procesos de tu organización. Simplificamos la gestión para fomentar tu competitividad y también, la sostenibilidad.

❖ Check

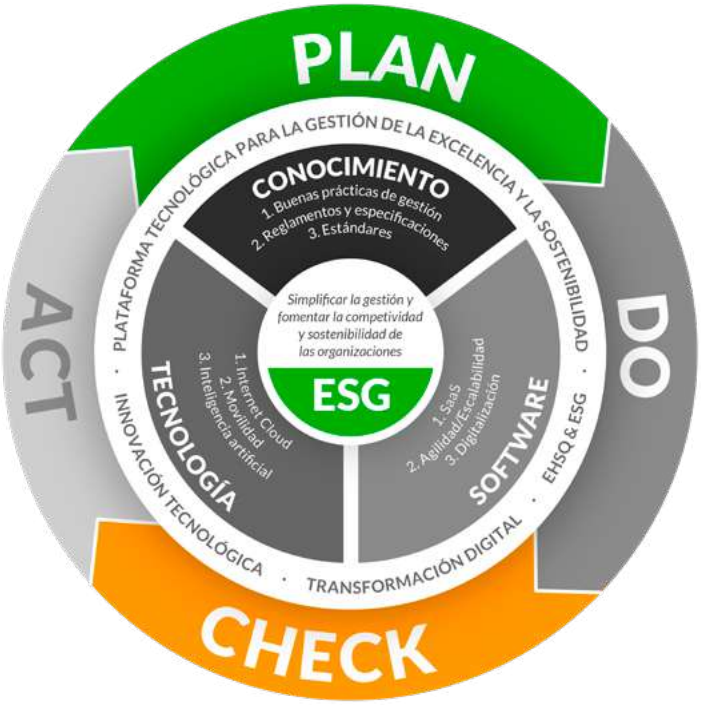
Simplificamos la monitorización y seguimiento, aportando información útil para la toma de decisiones.

❖ Act

Aportamos las herramientas, el conocimiento y las buenas prácticas necesarias para que su organización recorra el camino de la mejora continua.

Unidades de negocio

ESG Innova es un grupo internacional de empresas, líder en **transformación digital para organizaciones de ámbito público y privado** a nivel mundial. Se trata de una entidad que se preocupa en desarrollar soluciones tecnológicas que aporten valor a organizaciones, inversores, y organismos públicos.



ESG Innova cuenta con productos que dan cobertura a diferentes marcos de trabajo en materia de **gobierno corporativo, gestión integral de riesgos, cumplimiento normativo y HSE (Health, Safety and Environment)** lo que permite que estos se adapten a los nuevos retos del mercado y a las necesidades de las organizaciones.

Estas líneas de solución las trasladamos al día a día de las organizaciones con el apoyo de la **presencia local, con oficinas, partners y colaboradores a lo largo de todo el mundo.**

Unidades de negocio

Estas líneas de solución las trasladamos al día a día de las organizaciones con el apoyo de la **presencia local, con diferentes oficinas, partners y colaboradores a lo largo de todo el mundo.**

ISOTools

Transformación Digital para los Sistemas de Gestión Normalizados y Modelos de Gestión y Excelencia.

HSETools

Transformación Digital para los Sistemas de Salud, Seguridad y Medioambiente.

GRCTools

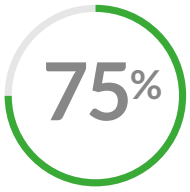
Transformación Digital para la gestión de Gobierno, Riesgo y Cumplimiento.

La Plataforma ESG aporta resultados en el corto plazo

Optimización del tiempo

Menos de tiempo de resolución de una acción correctiva

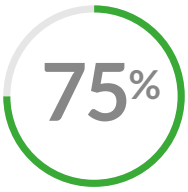
Menos de tiempo de preparación de las reuniones de gestión



Menos de tiempo dedicado a recopilar y tratar indicadores

Optimización de los costes

Menos de intercambios de documentación física entre sedes y dptos.



Menos de costes indirectos derivados de la gestión documental

La inversión se rentabiliza entre el primer y el segundo año

Optimización del rendimiento

Más de optimización en el sistema de gestión tras la etapa de consultoría

Más capacidad de resolución de problemas del sistema de gestión

Más de trabajadores implicados en la gestión del sistema

ESGinnova Group

ISOTools

Transformación Digital para la gestión de **Sistemas Normalizados ISO**

ISO 14001:2015/DAmd 2 cancelada

En un giro inesperado, pero revelador del dinamismo normativo internacional, la **enmienda ISO 14001:2015/DAmd 2** ha sido **oficialmente cancelada** por la Organización Internacional de Normalización (ISO). Esta decisión, que ha generado tanto sorpresa como alivio entre profesionales de la gestión ambiental, marca un cambio de rumbo hacia un enfoque más integral: la futura **ISO 14001:2026.**

Para muchas organizaciones que se preparaban para implementar los cambios que la enmienda proponía —relacionados principalmente con la integración explícita del cambio climático en el análisis del contexto y las partes interesadas— esta cancelación supone una pausa estratégica. Pero también una oportunidad: anticiparse a una versión revisada de la norma que abordará de forma más completa y estructurada los desafíos ambientales de la próxima década.

¿Qué fue la ISO 14001:2015/DAmd 2 y por qué se propuso?

ISO impulsó la enmienda **Draft Amendment 2 (DAmd 2)** como parte de una iniciativa global para **reforzar la consideración del cambio climático en los sistemas de gestión ambiental**. Su propósito era introducir modificaciones mínimas pero significativas en dos cláusulas de la ISO 14001:2015:

- **Cláusula 4.1**: añadiendo la exigencia de considerar el cambio climático en el análisis del contexto organizacional.

- **Cláusula 4.2**: integrando las expectativas sobre cambio climático entre las necesidades de las partes interesadas.

Estas modificaciones eran coherentes con la llamada **Declaración de Londres (London Declaration)** firmada por ISO en 2021, que instaba a incorporar el cambio climático como eje transversal en todas las normas de sistemas de gestión.

La decisión de cancelación de la ISO 14001:2015/DAmd 2: una nueva dirección

El 18 de junio de 2025, ISO anunció oficialmente que el proyecto **ISO 14001:2015/DAmd 2 se eliminaba (Deleted)** de su catálogo. Esta cancelación responde a una evaluación técnica y estratégica: en lugar de realizar una enmienda parcial, se ha decidido avanzar hacia una **revisión completa de la norma**, lo que permitirá integrar no solo cuestiones climáticas, sino también nuevas prácticas, enfoques regulatorios y exigencias del mercado global.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Cumplimiento DORA: qué empresas tecnológicas deben cumplir y cómo hacerlo

El **cumplimiento DORA** se ha convertido en una prioridad para aquellas empresas tecnológicas que prestan servicios a entidades financieras dentro de la Unión Europea. Este reglamento, centrado en la resiliencia operativa digital, establece nuevas exigencias en materia de seguridad de la información, alineadas con estándares como **ISO 27001**, referente para organizaciones que desean garantizar su continuidad operativa y cumplir con las obligaciones regulatorias.

En este contexto, **es esencial identificar qué tipo de proveedores TIC están obligados al cumplimiento DORA**, cuáles son los requisitos que deben cumplir y cómo pueden abordar este desafío de forma eficiente y sistemática.

¿Qué es el Reglamento DORA y por qué afecta a los proveedores tecnológicos?

El Reglamento sobre Resiliencia Operativa Digital o **Regulación DORA** busca reforzar la capacidad de las entidades financieras para **resistir, responder y recuperarse de incidentes relacionados con las tecnologías de la información** y la comunicación (TIC). Aunque su foco principal son las entidades financieras, extiende su alcance a los proveedores terceros de servicios de TIC, reconociendo su papel crítico en la cadena de suministro.

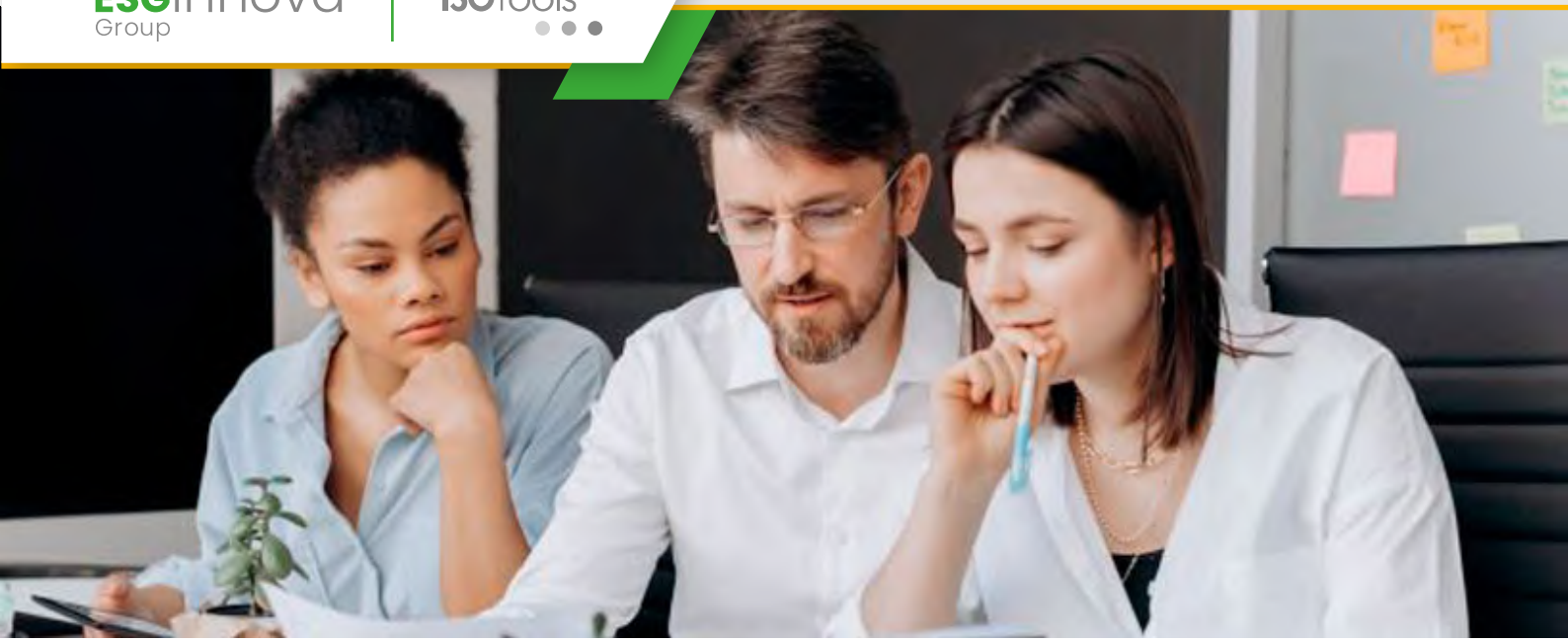
De esta manera, **cualquier empresa tecnológica que proporcione servicios digitales, de datos o infraestructura tecnológica** a entidades financieras dentro de la UE está obligada al cumplimiento DORA. Lo es de manera especial si sus servicios son considerados críticos o esenciales para la continuidad del negocio financiero.

¿Qué empresas tecnológicas están obligadas al cumplimiento DORA?

Según el artículo 3 de DORA, se consideran **proveedores terceros de servicios de TIC** a aquellas empresas que ofrecen servicios digitales o de datos a entidades financieras. Esto incluye:

- Proveedores de servicios en la nube.
- Empresas de software como servicio.
- Proveedores de infraestructura como servicio.
- Empresas de mantenimiento y soporte técnico.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO



Auditoría de certificación ISO 42001: qué esperar

A medida que los sistemas de inteligencia artificial se integran en el tejido operativo de las organizaciones, la **auditoría de certificación ISO 42001** se consolida como un paso clave para garantizar una gobernanza ética, segura y transparente. Esta norma internacional, publicada en diciembre de 2023, proporciona a las empresas un marco sólido para implantar un sistema de gestión de la IA robusto y alineado con las mejores prácticas.

Obtener la certificación ISO 42001 no solo **permite cumplir con requisitos regulatorios cada vez más exigentes**, sino también generar confianza entre clientes, socios e inversores. A continuación, se analiza qué implica la auditoría de certificación ISO 42001, cuáles son sus etapas y cómo prepararse para superarla con éxito.

Qué es la norma ISO 42001 y cuál es su papel

ISO 42001 es la primera norma internacional centrada en la **gestión de sistemas de inteligencia artificial**. Se aplica a cualquier organización que utilice, desarrolle o proporcione sistemas de IA y ofrece un marco de referencia para **garantizar un uso ético, fiable y transparente de esta tecnología**. Entre sus objetivos destacan:

- Fomentar la transparencia.
- Mitigar riesgos asociados.
- Incorporar **consideraciones éticas** en el diseño de la IA.
- Promover un enfoque centrado en las personas.

De esta forma, ISO 42001 se convierte en herramienta estratégica para **alinear el desarrollo tecnológico con las expectativas sociales y regulatorias**.

Auditoría de certificación ISO 42001: pasos previos

El proceso de certificación sigue una estructura ya familiar para las organizaciones con experiencia en la implantación de otros estándares ISO. **Se basa en una auditoría realizada por un organismo independiente y acreditado**.

Esa auditoría se divide en dos etapas, cada una con objetivos específicos. Pero, antes de enfrentarse a ella, **es necesario superar algunas fases previas**.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Sistema ISO 9001: los 9 elementos esenciales de un sistema de gestión de calidad

Implementar un **sistema ISO 9001** va más allá del cumplimiento normativo, implica construir una cultura organizacional basada en la mejora continua, el enfoque al cliente y la eficiencia operativa. En un entorno en el que la competitividad, la transformación digital y la sostenibilidad marcan el rumbo de las empresas, contar con un sistema de gestión de calidad (SGC) eficaz se convierte en un activo estratégico.

Un sistema ISO 9001 ofrece un **marco estructurado para diseñar, ejecutar, evaluar y mejorar procesos clave**. De esta forma, se consigue minimizar riesgos y maximizar resultados. Un sistema eficaz se construye a través de elementos esenciales que propone la norma y marcan la diferencia entre una gestión reactiva y una organización resiliente y orientada a la excelencia.

¿Qué es un sistema ISO 9001 y para qué sirve?

Un sistema ISO 9001 es un conjunto de procesos, procedimientos y recursos interrelacionados que permiten a una organización **garantizar la calidad de sus productos o servicios** cumpliendo con los requisitos del cliente, las obligaciones legales y las expectativas internas. Se basa en el ciclo PDCA (planificar-hacer-verificar-actuar) y en principios como el liderazgo, la toma de decisiones basada en evidencias y la **mejora continua**.

A diferencia de otros enfoques, **la norma ISO 9001 no impone un modelo único**. Establece requisitos flexibles para que cada organización pueda desarrollar su propio sistema de gestión de la calidad, adaptado a su contexto, sector y estrategia. Por ello, su aplicabilidad es universal: desde grandes corporaciones hasta pymes, independientemente del sector.

Elementos clave de un sistema ISO 9001 de gestión de calidad

La estructura de un sistema ISO 9001 es piramidal. La base es la política de calidad, una declaración que define los objetivos del sistema y guía todo su desarrollo. Esta es el principio rector para establecer una **cultura de calidad** dentro de la organización y da lugar al manual de calidad, objetivos, procedimientos, procesos e instrucciones de trabajo.

1. Política de calidad: compromiso como punto de partida

Es el primer pilar de un sistema ISO 9001 sólido. Es una declaración formal que **refleja el compromiso de la alta dirección con la calidad.**

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Futura norma ISO 14001:2026 en desarrollo

La **gestión ambiental** se ha convertido en una prioridad estratégica para las organizaciones que desean ser competitivas, sostenibles y resilientes en un entorno cada vez más exigente. La **norma ISO 14001** ha sido, desde su publicación en 1996, la referencia internacional para establecer sistemas de gestión ambiental eficaces. Con su última versión consolidada en 2015, muchas empresas han avanzado hacia una gestión más sistemática del impacto ambiental. Sin embargo, los desafíos actuales —como el **cambio climático**, la **economía circular** o las exigencias de transparencia— han hecho necesaria una nueva revisión normativa.

En este contexto, la **futura norma ISO 14001:2026** ya se encuentra en proceso de desarrollo. Esta nueva versión no será una simple actualización, sino una revisión estructural que consolidará los aprendizajes de la última década e integrará nuevas prioridades ambientales y sociales. En este artículo analizamos qué se espera de esta futura edición, por qué es relevante para las organizaciones, y cómo anticiparse con el apoyo de soluciones tecnológicas como el Software ISO 14001 de ISOTools.

¿Por qué una nueva versión de ISO 14001?

Desde la publicación de la edición 2015, el contexto ambiental y regulatorio ha evolucionado notablemente. Las empresas enfrentan una mayor presión por parte de reguladores, inversores, consumidores y comunidades, que exigen acciones concretas y medibles frente a los **efectos del cambio climático**, la **pérdida de biodiversidad**, la **gestión de residuos**, y el uso eficiente de los **recursos naturales**.

Además, el auge de los marcos internacionales como los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, la **Directiva CSRD** o los nuevos estándares de reporte como **GRI** o **ESRS**, exigen una alineación más estrecha entre la gestión ambiental y la estrategia empresarial. En este nuevo escenario, la **futura norma ISO 14001:2026** busca ofrecer un marco actualizado que permita a las organizaciones responder de manera más eficaz a estos retos globales.

Principales novedades esperadas de la futura norma ISO 14001:2026

Aunque el borrador oficial de la futura norma aún no ha sido publicado en su totalidad, desde los comités técnicos de ISO se han adelantado varias líneas clave que marcarán la dirección de la **ISO 14001:2026**:

Cambio climático como eje transversal: se espera que el cambio climático deje de ser una mera recomendación (como en la enmienda Amd 1) y pase a formar parte de los **requisitos centrales** del sistema de gestión ambiental, incluyendo su consideración en el análisis del contexto, la evaluación de riesgos y la toma de decisiones.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Datos en sistemas de IA: cómo ayudan la ISO 42001 y la ISO 9001

La gestión de **datos en sistemas de IA** se ha convertido en una prioridad para las organizaciones que desarrollan o integran soluciones basadas en inteligencia artificial y trabajan en el cumplimiento normativo y la implementación de normas como **ISO 42001**. Es fundamental tener en cuenta que los datos son la base sobre la que se construyen modelos predictivos, algoritmos de decisión y sistemas autónomos que están transformando procesos clave en sectores críticos.

Esta rápida evolución no está exenta de riesgos. Sesgos, errores de procesamiento, pérdida de trazabilidad o violaciones de privacidad pueden comprometer la eficacia, la equidad y la seguridad de los sistemas de inteligencia artificial. Frente a estos desafíos, las normas ISO 42001 e **ISO 9001** se consolidan como herramientas de gestión eficaces, complementarias y recomendables para asegurar un uso responsable, transparente y eficiente de los datos en sistemas de IA.

¿Por qué son críticos los datos en sistemas de IA?

Cualquier herramienta basada en inteligencia artificial aprende, evoluciona y toma decisiones a partir de la información que recibe. Si son inadecuados o incorrectos, el modelo resultante también lo será. Por ello, **uno de los principios esenciales para garantizar la fiabilidad de la IA es el control riguroso de aquello que la alimenta**: los datos.

Un error común es considerar que los desafíos que plantea la inteligencia artificial se deben únicamente a errores en la programación o a brechas de seguridad. En muchos casos, efectos indeseados como la falta de precisión o la pérdida de confianza del usuario tienen su origen en una gestión deficiente de los datos en sistemas de IA. Por eso, **es esencial establecer mecanismos normativos y operativos que permitan asegurar su calidad, trazabilidad y pertinencia**.

¿Qué establece la norma ISO 42001 sobre datos en sistemas de IA?

La norma ISO 42001, publicada a finales de 2023, ha supuesto un paso decisivo en el tratamiento de los datos en sistemas de IA, en particular por el contenido de la sección A.7 de su Anexo A. Esta establece **controles específicos** para su tratamiento responsable.

El objetivo es asegurar que las organizaciones comprendan el papel de los datos en la aplicación, desarrollo, provisión y uso de sistemas de inteligencia artificial a lo largo de todo su ciclo de vida.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Evaluación del desempeño en ISO 45001: cómo aplicar la Cláusula 9 paso a paso

La **evaluación del desempeño en ISO 45001** es uno de los pilares esenciales para garantizar la eficacia de un sistema de gestión SST. En virtud de su Cláusula 9, la norma exige mucho más que una simple recopilación de datos, requiere que las organizaciones implementen, mantengan y mejoren continuamente los procesos para evaluar su desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo

La Cláusula 9 se convierte así en **motor para impulsar la mejora continua, asegurar el cumplimiento legal** y tomar decisiones basadas en evidencia. Por ello, entender cómo implementarla correctamente es clave para detectar fallos, fortalecer medidas de control y convertir el sistema en una herramienta estratégica.

¿Qué es la Cláusula 9 de ISO 45001 y por qué es tan importante?

La Cláusula 9 de la norma establece los requisitos para evaluar el desempeño del sistema de gestión del SST. Esta evaluación del desempeño en ISO 45001 **implica monitorear, medir, analizar y revisar** de forma periódica la eficacia del sistema.

El objetivo es doble: **asegurar que se cumplen los requisitos legales y normativos, y fomentar la mejora del entorno laboral**. Sin una evaluación del desempeño en ISO 45001 bien estructurada, las organizaciones no pueden detectar deficiencias ni anticiparse a los riesgos emergentes.

Los **beneficios de aplicar esta cláusula** son evidentes:

- **Cumplimiento legal** continuo mediante la verificación de la adecuación del sistema frente a obligaciones normativas cambiantes.
- **Prevención eficaz de incidentes** gracias a la detección proactiva de desviaciones y áreas de mejora.
- **Mejora continua** fundamentada en datos reales y verificables.
- **Toma de decisiones informada**, basada en evidencia objetiva.
- **Capacidad de análisis comparativo** frente a otras organizaciones o estándares sectoriales.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Gestión de riesgos de IA con ISO 42001: fundamentos y buenas prácticas

La **gestión de riesgos de IA** se ha consolidado como prioridad estratégica para las organizaciones que integran sistemas inteligentes en sus procesos. No se trata solo de optimizar la eficiencia, sino de garantizar principios fundamentales como la seguridad, la ética y la fiabilidad en cada etapa del ciclo de vida de la inteligencia artificial. **ISO 42001** constituye un marco normativo relevante, al proporcionar una estructura organizada para desarrollar y gestionar sistemas de IA de manera responsable.

Es importante destacar que, a diferencia de otras normas como **ISO 31000** (gestión de riesgos) o **ISO 27001** (seguridad de la información), ISO 42001 **aborda de forma integrada aspectos técnicos, éticos y organizativos propios de la IA**, promoviendo su alineación con valores corporativos, regulatorios y estratégicos.

Por qué es importante la gestión de riesgos de IA

La inteligencia artificial **ofrece beneficios incuestionables, pero también genera incertidumbre**. Sesgos algorítmicos, opacidad de las decisiones automatizadas o uso indebido de datos personales son factores que pueden comprometer la reputación, el cumplimiento normativo y la seguridad operativa de las organizaciones.

Implementar un sistema de gestión de inteligencia artificial basado en ISO 42001 permite anticipar y gestionar los riesgos a través de un sistema estructurado, auditable y compatible con otras normas internacionales. Adoptar la norma no solo favorece la eficiencia operativa, sino que **refuerza la confianza de clientes, empleados y reguladores**, un paso clave hacia una inteligencia artificial responsable.

Principales elementos de la gestión de riesgos en ISO 42001

La gestión de riesgos de IA con **ISO 42001** implica un camino con diferentes etapas:

Identificación proactiva de los riesgos

El primer paso es reconocer los riesgos ya en fases tempranas. Implica **analizar en profundidad modelos, algoritmos, fuentes de datos**, decisiones automatizadas y condiciones de uso, anticipando potenciales fallos o sesgos antes de que afecten a las operaciones. Esta evaluación debe contemplar la interdependencia entre componentes del sistema y su impacto potencial.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Proceso de auditoría ISO 14001: etapas, requisitos y consejos clave

El proceso de auditoría ISO 14001 tiene diferentes fases, además de algunas exigencias. Por ello, **es importante disponer de una guía clara y estructurada**, útil para profesionales encargados de sistemas de gestión o que buscan especializarse en este mecanismo. Abordamos el proceso paso a paso, recomendando buenas prácticas para superarlo con éxito.

Ciclo de auditoría ISO 14001: fases

El proceso de certificación ISO 14001 se basa en un ciclo de tres años que incluye auditorías iniciales, de seguimiento y de recertificación. El objetivo es garantizar que el **sistema de gestión ambiental** (SGA) se ha implantado correctamente y cumple los requisitos de la norma de forma sostenida en el tiempo.

Una vez implementado el sistema, se inicia el proceso de auditoría ISO 14001 con las siguientes etapas clave:

Fase previa: evaluación preliminar

Algunos organismos de certificación ofrecen una revisión informal del sistema como preparación. Esta evaluación preliminar **permite identificar debilidades y fortalezas antes de la auditoría ISO 14001 formal**. No es obligatoria, pero sí recomendable, y no puede generar no conformidades, pero sí solicitudes de mejora.

Auditoría ISO 14001: primera etapa

La primera fase de la auditoría **ISO 14004 es una revisión documental del sistema**. Puede hacerse en forma de **auditorías virtuales** si es necesario. El auditor evalúa si la organización está preparada para la auditoría final. Se revisan elementos como los siguientes:

- **Alcance del sistema y sus objetivos**: se comprueba que estén claramente definidos, alineados con la estrategia de la organización y bien documentados.
- **Políticas y documentación clave**: se examina que todos los documentos del sistema cumplan con los requisitos de la norma y reflejen su implementación real.
- **Auditorías internas y revisiones por la dirección**: se evalúa si estos procesos se han llevado a cabo, si se han documentado sus resultados y si han generado mejoras.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Norma ISO 42001: los 5 componentes principales del estándar para sistemas de gestión de IA

La integración de la **inteligencia artificial** en las organizaciones ha crecido de forma exponencial y en muy poco tiempo. En un contexto en el que la transparencia, la ética y la seguridad son esenciales, la **norma ISO 42001** se ha convertido en un elemento fundamental para la gestión responsable de estos sistemas.

Publicada oficialmente en diciembre de 2023, la norma ISO 42001 establece un marco integral para desarrollar, implementar y mantener sistemas de **gestión de inteligencia artificial (SGIA)** que equilibren innovación y gobernanza. **Su particular enfoque permite abordar tanto los riesgos como las oportunidades** que presenta la implementación de tecnologías de IA.

Qué es la norma ISO 42001 y por qué es importante

La norma ISO 42001 es el **primer estándar de gestión de sistemas de IA**. Establece los requisitos para que las organizaciones puedan desarrollar, implementar y utilizar sistemas de IA de manera responsable. Esta norma **es aplicable a organizaciones de cualquier tamaño, tipo e industria** que participen en la creación, suministro o uso de productos o servicios basados en inteligencia artificial.

La norma **se inspira en la estructura de alto nivel común a otros sistemas de gestión ISO**, lo que permite integrarla fácilmente con normas como **ISO 27001** o **ISO 9001**. Sin embargo, su singularidad radica en cómo aborda el ciclo de vida de la inteligencia artificial desde una perspectiva de gobernanza, impacto social y responsabilidad organizacional.

ISO 42001 es voluntaria, pero es recomendable para organizaciones que:

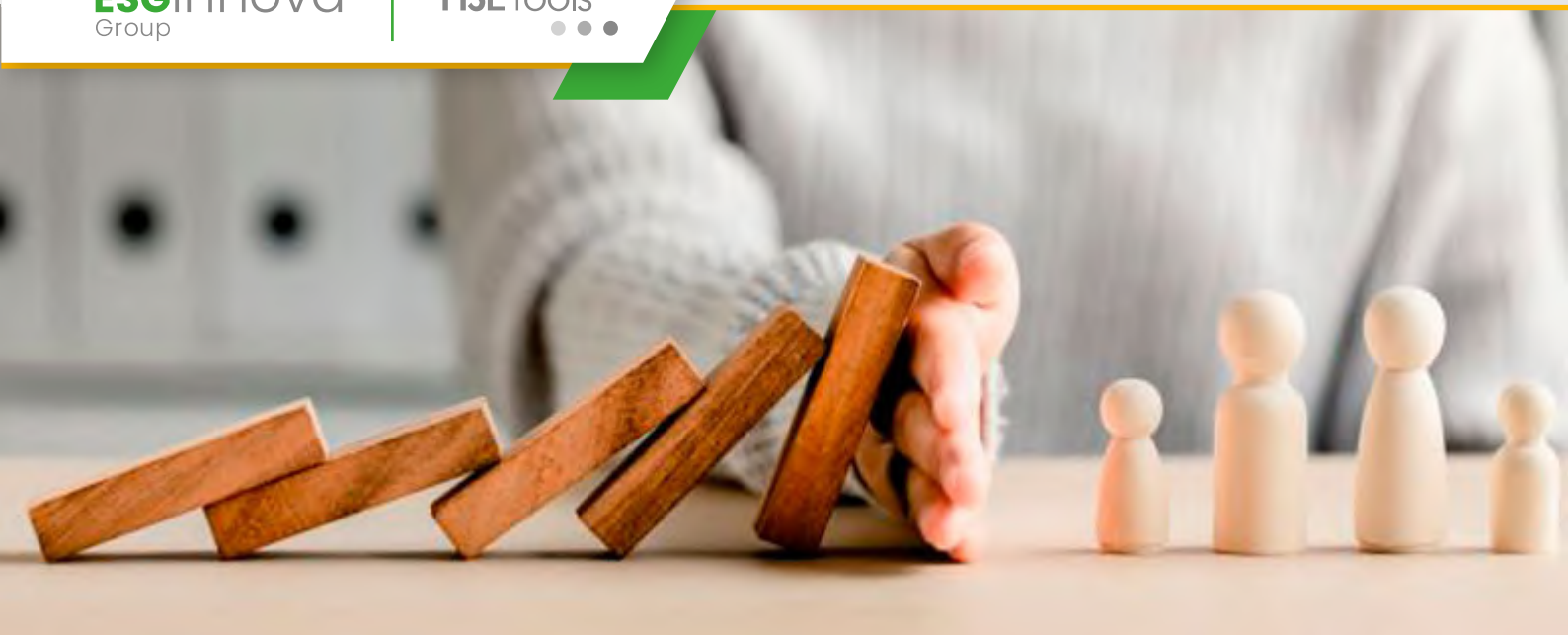
- Desarrollan o entrenan modelos de IA.
- Integran IA en productos, servicios o procesos.
- Automatizan decisiones mediante sistemas basados en IA.
- Comercializan soluciones tecnológicas con componentes de IA.
- Son responsables de explicar y justificar el comportamiento de sus algoritmos ante clientes, reguladores o la sociedad.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

ESGinnova
Group

HSE Tools

Transformación Digital
para la gestión
de **Seguridad, Salud**
y Medioambiente



Mejorar el plan de acciones correctivas: claves para la mejora continua

No existe organización que esté exenta de riesgos. Por esa razón, disponer de **planes de acción HSE** eficaces no es una recomendación más, sino una estrategia básica para salvaguardar la seguridad, la salud y el medioambiente. Un componente imprescindible de esta estrategia es el **plan de acciones correctivas**, que se convierte en la herramienta clave para abordar no conformidades, evitar que se repitan y fortalecer una cultura preventiva.

Un enfoque adecuado en el diseño del plan de acciones correctivas **marca la diferencia entre una gestión de riesgos reactiva y otra proactiva**. Pese a ello, y a las ventajas que implica la **cultura de prevención**, muchos planes fracasan por falta de liderazgo, seguimiento o integración con los sistemas de gestión. A continuación, profundizaremos en las claves para construir planes eficaces, sostenibles y alineados con las exigencias normativas.

Qué es un plan de acciones correctivas y por qué es fundamental

Un plan de acciones correctivas es el conjunto estructurado de medidas diseñadas para eliminar las causas de una no conformidad detectada en una auditoría, una investigación de incidente o un análisis rutinario de riesgos. **Su objetivo no es solo corregir, sino también prevenir la reincidencia**. Las normas **ISO 45001** (salud y seguridad en el trabajo) e ISO 14001 (gestión ambiental) exigen planes bien definidos, pero el valor de su implementación va más allá del cumplimiento: tiene un valor estratégico. Una acción correctiva bien ejecutada **puede evitar paradas en la producción, sanciones, accidentes e impactos ambientales graves**. Desde una perspectiva empresarial, se traduce en ahorro, reputación y confianza.

Claves de un plan de acciones correctivas

Diseñar un plan de acciones correctivas es un proceso en el que es necesario **superar varias fases y tener en cuenta aspectos muy diferentes**. Disponer de una pequeña guía puede resultar de gran utilidad.

Liderazgo y estructura: las bases del éxito

Todo plan de acciones correctivas requiere de la figura de un **líder HSE** que no solo supervise, sino que impulse el proceso desde su inicio hasta su cierre. Este profesional **debe contar con conocimiento técnico, capacidad de análisis y autoridad para tomar decisiones**. A su alrededor debe conformarse un equipo interdisciplinar con representación operativa, técnica y de gestión.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Software de salud, seguridad y medioambiente (HSE): cómo funciona y por qué es clave

Cada vez más organizaciones se enfrentan al desafío de cumplir **requisitos legales HSE**, mientras gestionan procesos complejos y dispersos. La presión por reducir riesgos, garantizar el bienestar laboral y cumplir con regulaciones como ISO 45001 o ISO 14001 exige soluciones ágiles y efectivas. Aquí es donde el **software de salud, seguridad y medioambiente** se convierte en una herramienta indispensable.

Un software de salud, seguridad y medioambiente **permite automatizar tareas, ganar visibilidad sobre los datos clave y tomar decisiones informadas** para proteger a las personas y al entorno sin sacrificar agilidad operativa. Gracias a ello, la **gestión HSE** se transforma en un activo estratégico para la sostenibilidad y la eficiencia.

¿Qué es un software de salud, seguridad y medioambiente?

El software de salud, seguridad y medioambiente es una solución tecnológica que integra todos los procesos relacionados con la **gestión de riesgos**, el cumplimiento normativo y la prevención de incidentes. Su objetivo es **ofrecer un entorno centralizado y automatizado** desde el que las organizaciones puedan controlar sus operaciones HSE con eficiencia, trazabilidad y un enfoque proactivo. Estas herramientas digitales sustituyen a los métodos manuales basados en hojas de cálculo, correos y formularios en papel por sistemas en la nube que son accesibles, configurables y compatibles con dispositivos móviles. **El resultado es una gestión más transparente y basada en datos en tiempo real** que minimiza errores, acelera la respuesta ante eventos críticos, facilita la trazabilidad de la documentación y promueve la **mejora continua en HSE**.

Ventajas del software HSE frente a los sistemas manuales

Las normativas en materia HSE son cada vez más exigentes y específicas. Además, los organismos reguladores realizan auditorías más frecuentes. Por eso, **no basta con reaccionar, sino que es necesario anticiparse**, una tarea que se simplifica cuando se trabaja con un software de salud, seguridad y medioambiente. Los beneficios son notables:

Automatización como motor de la eficiencia

Una de las principales fortalezas del **software HSE** es su **capacidad para automatizar tareas repetitivas y críticas**.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Principales indicadores SST que todo líder de seguridad laboral debería monitorizar

En la **gestión de riesgos** dentro del ámbito laboral, la información es una herramienta vital. La identificación, seguimiento y análisis de los **indicadores SST** (seguridad y salud en el trabajo) permiten tomar decisiones fundamentadas, detectar desviaciones a tiempo y prevenir accidentes. Pero, para que este enfoque funcione de la forma adecuada, es necesario saber qué medir y cómo interpretar los datos.

Organizaciones de todos los sectores se enfrentan a desafíos crecientes para adaptarse a nuevas normativas, controlar múltiples centros de trabajo y mantener entornos seguros. En este contexto, **los indicadores SST se han convertido en una especie de brújula** para cualquier **sistema de gestión HSE** eficaz.

¿Qué son los indicadores SST?

Los indicadores SST son métricas clave que permiten a los responsables de seguridad **evaluar la eficacia del desempeño en prevención de riesgos**, detectar áreas de mejora y monitorizar el cumplimiento normativo. Se clasifican en dos grandes grupos:

- **Indicadores reactivos**: estos indicadores miden incidentes pasados y sus consecuencias. Son útiles para comprobar si las medidas implementadas han dado resultados y establecer tendencias históricas. Ejemplos son tasas de lesiones o incidentes.

- **Indicadores proactivos**: permiten anticiparse al riesgo. Son esenciales para una **gestión preventiva**. Es el caso del número de inspecciones realizadas o capacitaciones impartidas, entre otros.

Tipos de indicadores SST

Dentro de ambas clasificaciones se incluyen **indicadores de seguridad diferentes**:

- **Tasa total de incidentes registrables**: refleja la frecuencia de lesiones en función de una fórmula estandarizada. Es clave para auditorías, licitaciones o primas de seguros. Si es baja, implica una buena gestión preventiva.

- **Días con actividad restringida o transferida**: evalúa las lesiones que interrumpen la jornada laboral. Su aumento suele indicar problemas estructurales o falta de eficacia preventiva. Es útil para priorizar acciones preventivas y revisar procedimientos.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Riesgos laborales con contratistas: por qué son un reto y cómo responder desde HSE

Los **riesgos laborales con contratistas** representan uno de los aspectos más complejos en la gestión preventiva de las organizaciones. La colaboración de terceros, necesaria en proyectos especializados o descentralizados, puede comprometer la seguridad si no se aborda con un enfoque sistemático. No basta con cumplir la normativa: en la **gestión de contratistas** entran en juego la protección de personas en entornos donde conviven múltiples actores, culturas organizacionales y prioridades a menudo divergentes.

Es un escenario que **requiere del diseño e implementación de estrategias eficaces** para gestionar estos riesgos laborales con contratistas. Ya no se trata de una decisión opcional, sino de una necesidad crítica para aquellas organizaciones que trabajan con terceros.

Principales causas de los riesgos laborales con contratistas

Cuando una organización trabaja con fuerza laboral externa, se enfrenta a retos distintos a los habituales en su plantilla fija. **La naturaleza temporal, la diversidad de estándares y la falta de integración plena hacen que el entorno sea más propenso a errores** en la prevención de accidentes. Los siguientes son factores comunes que elevan los riesgos laborales con contratistas.

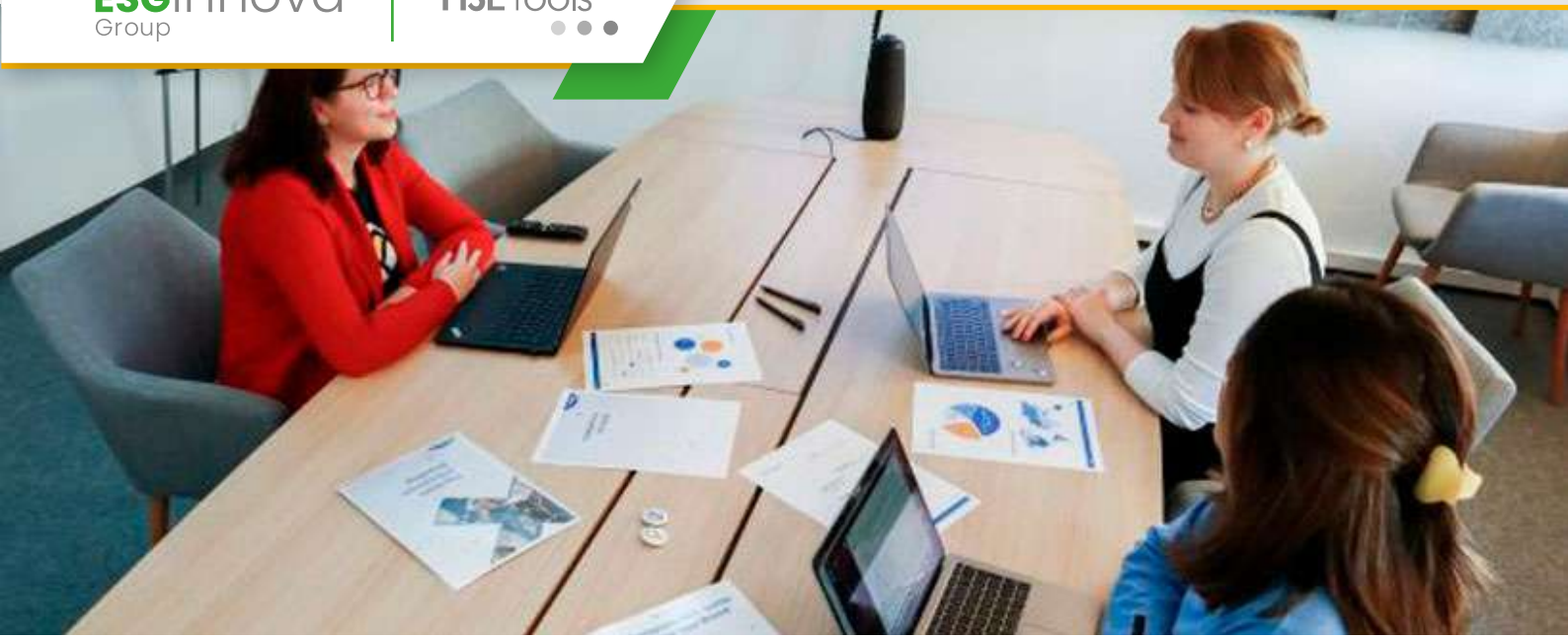
Desconocimiento de la cultura preventiva de la empresa

Los contratistas suelen integrarse de forma puntual en la organización, lo que impide una inmersión completa en su **cultura de seguridad**. Es frecuente que su **formación en protocolos específicos sea superficial** o se limite a sesiones introductorias, sin profundizar en riesgos concretos ni procedimientos de emergencia. A esto se suma el **desconocimiento de los puntos críticos del centro de trabajo**, de las áreas restringidas o de los equipos en uso. Este desconocimiento provoca que los riesgos laborales con contratistas se incrementen a causa de errores humanos, reacciones inadecuadas en situaciones críticas, incidentes y una menor adherencia a los valores de prevención.

Inconsistencia en formación y estándares de seguridad

Los trabajadores internos suelen recibir formación continua y adaptada a los riesgos del entorno. Los contratistas, por su parte, **pueden provenir de empresas con estándares de seguridad y medidas preventivas diferentes** en cuestiones como uso de **equipos de protección personal** o accesos.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO



Planes de seguridad: por qué son esenciales para cumplir normativas y proteger al personal

En un contexto cada vez más regulado, los **planes de acción HSE** cobran una enorme relevancia. Las organizaciones no solo deben velar por el cumplimiento de la legislación vigente, sino también demostrar un compromiso real y proactivo con la protección de sus trabajadores. Cuando no existen **planes de seguridad** bien estructurados, se incrementa el riesgo de incidentes graves y se compromete la estabilidad operativa, lo que afecta negativamente la reputación corporativa y pone en peligro la continuidad del negocio.

En contraposición, contar con planes de seguridad claros, actualizados y alineados con estándares internacionales como **ISO 45001**, permite **anticiparse a los riesgos emergentes, establecer protocolos de actuación y mantener una cultura de seguridad sólida** en todos los niveles jerárquicos.

Además, integrar estos planes dentro de sistemas digitales especializados potencia la eficiencia, reduce cargas operativas y asegura una respuesta coordinada ante cualquier eventualidad.

Qué son los planes de seguridad y cuál es su papel

Los planes de seguridad son herramientas estratégicas **diseñadas para identificar, controlar y reducir los riesgos** que pueden comprometer la salud y la seguridad de las personas en el entorno laboral. Son pilares fundamentales dentro de cualquier sistema de gestión preventiva por su doble propósito: generar entornos de trabajo seguros y demostrar el compromiso organizacional con la **mejora continua en HSE**. En la práctica, un plan de seguridad **define cómo debe actuar una empresa para evitar accidentes, gestionar situaciones de emergencia** y proteger tanto a trabajadores como a partes interesadas (proveedores, clientes, contratistas, etc.). Este documento debe incluir el **análisis de riesgos**, la asignación de responsabilidades, protocolos de comunicación, formación periódica y seguimiento de acciones correctivas. Un plan de seguridad eficaz **permite abordar tanto los riesgos rutinarios como aquellos específicos derivados de actividades puntuales** (mantenimientos, cambios de procesos o nuevas instalaciones). Su papel es especialmente relevante en sectores como industria, logística, construcción o entornos donde interactúan múltiples actores y existe una alta exposición al riesgo.

Valor estratégico e integración

Más allá del cumplimiento legal, contar con un plan de seguridad bien estructurado y operativo aporta valor real a la organización.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Cumplimiento normativo con contratistas: cómo garantizar la seguridad en entornos complejos

Las actividades externalizadas y la subcontratación son frecuentes en el entorno empresarial. Esta realidad introduce complejidades que impactan de manera directa en el **cumplimiento normativo con contratistas**, sobre todo cuando las organizaciones no disponen de procedimientos claros o herramientas adecuadas para su supervisión y control. La **gestión de contratistas** se convierte entonces en piedra angular para garantizar operaciones seguras y conformes con la normativa.

Una coordinación deficiente con los contratistas implica un riesgo real. Se trata de un riesgo de brechas críticas en los procedimientos de seguridad, así como de duplicidades en las responsabilidades y exposición a peligros no controlados.

Por ello, reforzar la seguridad en entornos donde operan múltiples actores, cada uno con sus propios estándares y **cultura de prevención**, debe ser prioritario.

Cumplimiento normativo con contratistas: un reto estratégico

A medida que los entornos productivos se vuelven más dinámicos y fragmentados, el control efectivo sobre terceros **requiere una revisión constante de las estrategias y protocolos de seguridad**. El cumplimiento normativo con contratistas no es una tarea administrativa, sino un elemento crítico de la gestión preventiva de la organización. Lo es por diferentes motivos:

Un entorno regulado, pero difícil de controlar

Las empresas tienen la obligación legal, y también ética, de proteger la salud y seguridad de todas las personas presentes en sus centros de trabajo, incluidos los trabajadores externos. Pese a ello, muchas organizaciones todavía se enfrentan a **dificultades para garantizar que los contratistas cumplan con los estándares de seguridad** establecidos.

Estas dificultades en el cumplimiento normativo con contratistas se agravan en sectores como la construcción, la energía o la industria pesada, donde son terceros los que suelen desarrollar tareas críticas, a veces sin una integración plena en los sistemas de gestión de la empresa principal. Esto **deriva en fallos de comunicación, falta de seguimiento y desigualdades** en la **formación en seguridad y salud en el trabajo**.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Capacitación de empleados: mejora la retención y el cumplimiento con una herramienta HSE

En la **gestión de personas** dentro de entornos laborales complejos y altamente regulados, la **capacitación de empleados** no es solo un requisito legal o una buena práctica, es un pilar básico de la seguridad y la eficiencia operativa. Pese a ello, muchas organizaciones se siguen enfrentando a dificultades para lograr que sus programas de formación resulten realmente eficaces, sostenibles y medibles. La evolución generacional, la transformación digital y las exigencias normativas imponen la **necesidad de replantear los sistemas de formación tradicionales**. En este marco, los responsables de SST necesitan herramientas ágiles que les permitan garantizar una capacitación de empleados alineada con la realidad del puesto, las expectativas del trabajador y los requisitos legales.

Por qué la capacitación de empleados tradicional ya no es eficaz

Tradicionalmente, los programas de **formación en seguridad y salud en el trabajo** se han basado en **manuales impresos y clases presenciales**. En la práctica, estos formatos pueden ser poco efectivos porque ya no responden a los hábitos de aprendizaje actuales ni a las necesidades operativas del entorno moderno.

Baja retención de conocimientos

Gran parte de lo aprendido se olvida en unos días si el conocimiento adquirido no se refuerza adecuadamente. Este problema de retención es crítico en puestos relacionados con seguridad, donde un fallo puede derivar en lesiones, multas o paralización de la actividad. Además, **si el contenido no se percibe como útil o aplicable, el compromiso desaparece** rápidamente. La formación deja de ser una herramienta para el desempeño y se convierte en una obligación burocrática más.

Contenido genérico

Cuando la formación **no tiene en cuenta el contexto específico de la tarea, el entorno o el nivel de riesgo**, el resultado es una desconexión entre lo aprendido y lo que se aplica en el día a día. Esto es especialmente problemático en sectores como la industria química, la construcción o la logística, donde los riesgos varían por puesto y por entorno operativo. La formación sin personalización pierde impacto.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Seguridad psicológica en el trabajo: qué es, cómo medirla y cómo fortalecerla

En el marco de la gestión moderna SST, y dentro del concepto de la **vigilancia de la salud**, ha emergido un concepto esencial, el de la **seguridad psicológica**. Esta dimensión, a menudo invisibilizada, se refiere a la capacidad de los empleados para expresarse con libertad, especialmente sobre temas sensibles, sin miedo a represalias.

En un contexto laboral cada vez más complejo, incierto y exigente, garantizar este tipo de seguridad no es solo una cuestión ética. La seguridad psicológica mejora la cultura organizacional, pero también **reduce el riesgo físico, fomenta la innovación y contribuye al bienestar integral**. El reto para empresas y responsables HSE es comprender este principio y traducirlo en prácticas efectivas de gestión.

Qué es la seguridad psicológica y por qué debe ser una prioridad en SST

Amy Edmondson, investigadora de Harvard que acuñó el término, define la seguridad psicológica como "un clima en el que los empleados se sienten cómodos siendo ellos mismos". Es la percepción compartida entre los miembros de un equipo de que pueden **asumir riesgos como expresar ideas, plantear preocupaciones o admitir errores sin temor** a consecuencias negativas. De esta forma, la seguridad psicológica implica un entorno donde se valoran la apertura, la empatía y el respeto. Es un entorno **fortalece la resiliencia organizacional, permite anticipar y resolver problemas** antes de que escalen y promueve un aprendizaje continuo. En contraposición, su ausencia puede generar culturas defensivas, donde se ocultan fallos o se evita participar activamente. La seguridad psicológica, por tanto, no solo promueve el bienestar emocional, sino que tiene un efecto directo en la seguridad física: **fomenta la denuncia proactiva de riesgos**, reduce el estigma vinculado a la **salud mental** y permite intervenir antes de que los problemas escalen.

El impacto de la seguridad psicológica en la salud laboral

Los **riesgos psicosociales** son parte del día a día en muchas organizaciones. La presión por resultados, la ambigüedad en los roles, la sobrecarga de trabajo o la exposición a eventos traumáticos son fuentes habituales de estrés. **Los problemas de salud mental en el trabajo impactan directamente en el rendimiento, el absentismo y la siniestralidad**. El estigma asociado con la salud mental dificulta que los trabajadores soliciten ayuda.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

ESGinnova Group

GRCTools

Transformación Digital para la Gestión de **Gobierno, Riesgo y Cumplimiento**

Cómo un análisis de la seguridad laboral mejora la gestión de riesgos empresariales

La seguridad laboral es mucho más que un compromiso ético o una obligación legal. En la práctica, representa un componente crítico dentro de la **gestión de riesgos empresariales**, ya que permite identificar, evaluar y controlar amenazas que pueden comprometer no solo la salud de los trabajadores, sino también la estabilidad operativa y financiera de una organización.

La evidencia es clara: un entorno laboral inseguro genera incidentes, baja productividad, pérdidas económicas, sanciones regulatorias y daño reputacional. Por ello, toda estrategia empresarial que aspire a ser sostenible y competitiva debe incorporar el análisis de la seguridad laboral como una herramienta clave para anticiparse a los riesgos y reforzar la resiliencia organizacional.

Seguridad laboral: un reflejo de la madurez organizacional en la gestión de riesgos empresariales

Una organización que invierte en seguridad demuestra que entiende el riesgo como una variable estructural, no como un elemento externo e impredecible. El enfoque proactivo —en lugar del reactivo— es lo que diferencia a las empresas maduras en su **gestión de riesgos empresariales**. El análisis de condiciones de trabajo, la evaluación periódica de peligros y la implementación de medidas preventivas generan una cultura de mejora continua.

Además, la seguridad laboral se relaciona directamente con el cumplimiento de estándares reconocidos internacionalmente, como **ISO 45001** (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), **ISO 31000** (Gestión del Riesgo) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente en los ámbitos de trabajo decente, salud y bienestar.

Integrar la seguridad en el mapa global de riesgos

La **gestión de riesgos empresariales** debe concebirse como un sistema interconectado. Riesgos financieros, operativos, reputacionales, tecnológicos y laborales interactúan de forma dinámica y, muchas veces, una debilidad en seguridad puede ser el detonante de impactos más amplios.

Por ejemplo, un accidente grave en planta puede paralizar la producción, afectar la cadena de suministro, dar lugar a litigios costosos y deteriorar la percepción pública de la empresa. Por tanto, es fundamental que los análisis de seguridad no se limiten a cumplir con la legislación local, sino que se integren como parte de una estrategia holística de prevención, resiliencia y sostenibilidad.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Cómo GRC es la base para la presentación de informes ESG y CSRD de la UE

La evolución de la normativa europea en materia de sostenibilidad ha cambiado radicalmente la forma en que las organizaciones abordan la **presentación de informes ESG**. La Directiva de Informes de **Sostenibilidad** Corporativa (CSRD, por sus siglas en inglés), en vigor desde 2024, impone nuevos requisitos que obligan a las empresas a reportar de forma más estructurada, verificable y alineada con estándares internacionales.

En este contexto, el enfoque GRC —Gobierno, Riesgo y Cumplimiento— se convierte en una base esencial para dar respuesta a estas exigencias. Ya no se trata únicamente de recopilar datos ambientales, sociales y de gobernanza, sino de garantizar que estos estén conectados con la estrategia, los riesgos y los sistemas de control internos. La **presentación de informes ESG** ya no puede improvisarse: requiere planificación, trazabilidad y tecnología.

CSRD: una nueva era de transparencia empresarial

La CSRD amplía significativamente el alcance de la antigua Directiva NFRD. Afecta no solo a grandes corporaciones cotizadas, sino también a empresas no cotizadas con más de 250 empleados o 40 millones de euros en facturación, y en los próximos años se extenderá a pymes. Este nuevo marco exige que las organizaciones informen con base en los **Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS)**, lo que implica una mayor granularidad, comparabilidad y revisión externa.

El enfoque pasa de ser voluntario o narrativo a ser **regulado y auditable**. Las empresas deben reportar, además de su impacto externo (materialidad de impacto), cómo los factores ESG afectan a su modelo de negocio (materialidad financiera). Esta doble materialidad requiere una alineación profunda entre sostenibilidad y gestión de riesgos.

La conexión entre GRC y sostenibilidad

Un sistema GRC sólido proporciona la estructura necesaria para sostener la **presentación de informes ESG** de forma fiable. Desde el gobierno corporativo hasta la evaluación de riesgos y el cumplimiento normativo, GRC ofrece los cimientos para recopilar datos, validar fuentes, establecer controles internos y garantizar la calidad de la información reportada. Esto implica alinear los **programas ESG** con las estructuras de gobierno, control y cumplimiento, asegurando que cada iniciativa esté respaldada por datos y procesos auditables.

Por ejemplo, un marco de GRC permite:

- **Identificar riesgos ESG materiales** a través de metodologías sistemáticas.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Principales metodologías de gestión de riesgos

En un entorno cada vez más dinámico, incierto y regulado, la capacidad de identificar, analizar y tratar riesgos se ha convertido en un elemento crítico para la sostenibilidad de cualquier organización. Ya no basta con reaccionar ante eventos inesperados: hoy, las organizaciones necesitan herramientas sólidas para anticiparse a lo que podría ocurrir. Aquí es donde entran en juego las distintas **metodologías de gestión de riesgos**, fundamentales para tomar decisiones informadas, proteger activos y alcanzar los objetivos estratégicos con mayor seguridad.

Metodologías de gestión de riesgos

Desde el cumplimiento normativo hasta la gestión operativa y financiera, cada tipo de riesgo requiere un enfoque específico. Adoptar una metodología adecuada no solo facilita el análisis y la toma de decisiones, sino que estandariza los criterios, mejora la comunicación y optimiza la asignación de recursos. Pero, ¿cuáles son las metodologías de gestión de riesgos más utilizadas y qué ventajas ofrece cada una?

1. ISO 31000: el estándar internacional por excelencia

La norma **ISO 31000** es una de las referencias más importantes a nivel global para la gestión del riesgo. Propone un marco estructurado que incluye principios, un proceso de gestión y una arquitectura organizacional para integrar el riesgo en todos los niveles de decisión.

Entre sus ventajas destacan:

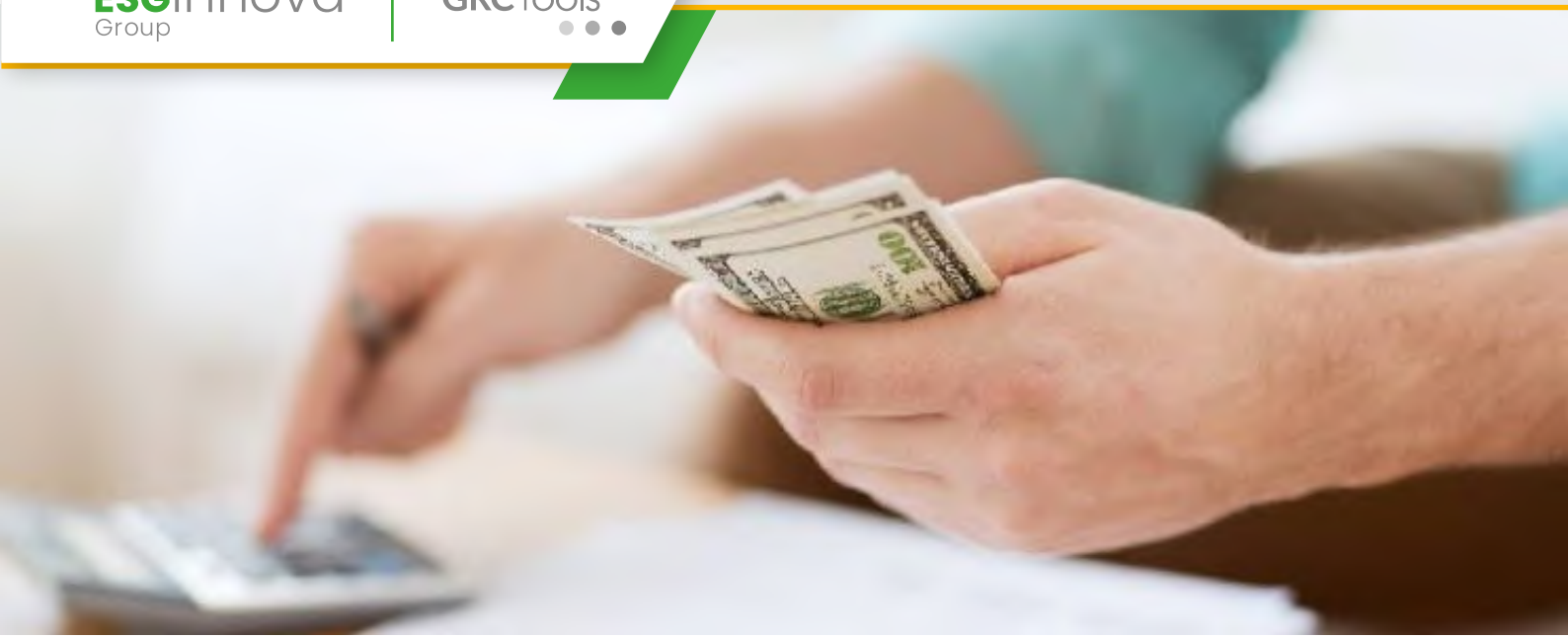
- Adaptabilidad a cualquier tipo de organización o sector.
- Enfoque basado en el contexto y los objetivos estratégicos.
- Inclusión del análisis, evaluación, tratamiento, monitoreo y revisión de riesgos.

Las organizaciones que siguen este enfoque disponen de una visión integrada y transversal del riesgo, que contribuye directamente a una gestión corporativa más sólida y responsable.

2. COSO ERM: gestión del riesgo orientada al gobierno corporativo

El marco **COSO ERM (Enterprise Risk Management)**, desarrollado por el Committee of Sponsoring Organizations, tiene un enfoque centrado en el control interno, la auditoría y el buen gobierno corporativo. Su modelo de ocho componentes permite evaluar el riesgo en relación con el apetito, la cultura organizativa y los objetivos estratégicos.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO



¿Qué significa la SOX?

En el entorno corporativo actual, donde la confianza del inversor y la transparencia financiera son activos estratégicos, la normativa **SOX** se ha convertido en un referente ineludible para las empresas que cotizan en bolsa y aquellas que interactúan con ellas. Pero ¿qué significa exactamente la **SOX** y por qué sigue siendo tan relevante más de dos décadas después de su creación?

En este artículo abordaremos el **significado, origen y alcance de la Ley Sarbanes-Oxley**, más conocida como SOX, así como sus implicaciones para la gestión de riesgos, el cumplimiento normativo y el gobierno corporativo.

¿Qué es la Ley SOX y por qué se promulgó?

La **SOX**, abreviatura de la *Sarbanes-Oxley Act*, es una ley federal de los Estados Unidos promulgada en **2002** tras una serie de escándalos financieros de gran impacto —como los de **Enron, WorldCom o Tyco**— que sacudieron la confianza pública en los mercados financieros. Su propósito principal fue **restaurar la credibilidad de la información financiera** publicada por las empresas y proteger a los accionistas de posibles fraudes corporativos.

La normativa fue impulsada por los senadores Paul Sarbanes y Michael Oxley, y desde entonces se ha convertido en un **modelo de referencia global** en materia de control interno, auditoría, y responsabilidad de la alta dirección.

Ámbito de aplicación de la SOX

Aunque la **SOX** fue diseñada originalmente para empresas que cotizan en los Estados Unidos, su impacto se ha extendido a muchas otras organizaciones que deben cumplirla por operar en ese mercado, tener subsidiarias allí o estar vinculadas a través de relaciones contractuales.

Los principales sujetos obligados son:

- **Empresas públicas estadounidenses**
- **Filiales de empresas extranjeras que cotizan en EE.UU.**
- **Proveedores de servicios financieros o tecnológicos que dan soporte a estas empresas**

Esto ha provocado que **la influencia de SOX se extienda más allá de EE.UU.**, impactando también en empresas europeas, asiáticas y latinoamericanas con operaciones o inversiones en el país.

Requisitos clave de la SOX

La ley establece múltiples requisitos en materia de **transparencia, control y responsabilidad.**

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO

Qué es la gestion estratégica y cuáles son sus ventajas

En un mundo donde los cambios globales, tecnológicos y competitivos aceleran cada día, la **gestión estratégica** deja de ser un lujo y se convierte en la base sólida sobre la que construyen su futuro las organizaciones exitosas. Más que establecer objetivos, implica diseñar un plan coherente, dinámico y realista para alcanzarlos, y ejecutarlo con disciplina y visión. En este artículo profundizamos en qué consiste, cómo se estructura y por qué aporta ventajas decisivas a cualquier entidad que busque crecer con propósito.

¿Qué es la gestión estratégica?

La **gestión estratégica** es el proceso sistemático mediante el cual una organización define su **visión, misión y objetivos**, analiza su entorno y recursos, formula estrategias, las implementa, y luego controla y ajusta resultados para mantener su dirección. No se trata de una simple planificación, sino de una **ruta viva**, renovada y orientada a resultados, que permite adaptarse a los cambios sin perder de vista el norte.

Este enfoque evita caer en la inercia, el despilfarro de recursos o la improvisación: identifica **problemas clave**, evalúa su impacto en el negocio, introduce soluciones alineadas con las capacidades internas, motiva a la organización y promueve una respuesta coherente frente a los eventos. En otras palabras, convierte desafíos en oportunidades, promoviendo una mentalidad de mejora continua.

El proceso estructurado de la gestión estratégica

Aunque cada organización puede adaptar el proceso, la **gestión estratégica eficaz** suele considerar los siguientes pasos:

- **Definición de visión y misión.** Se clarifica hacia dónde se dirige la empresa y qué aporta al mercado. Esto inspira el resto del proceso.

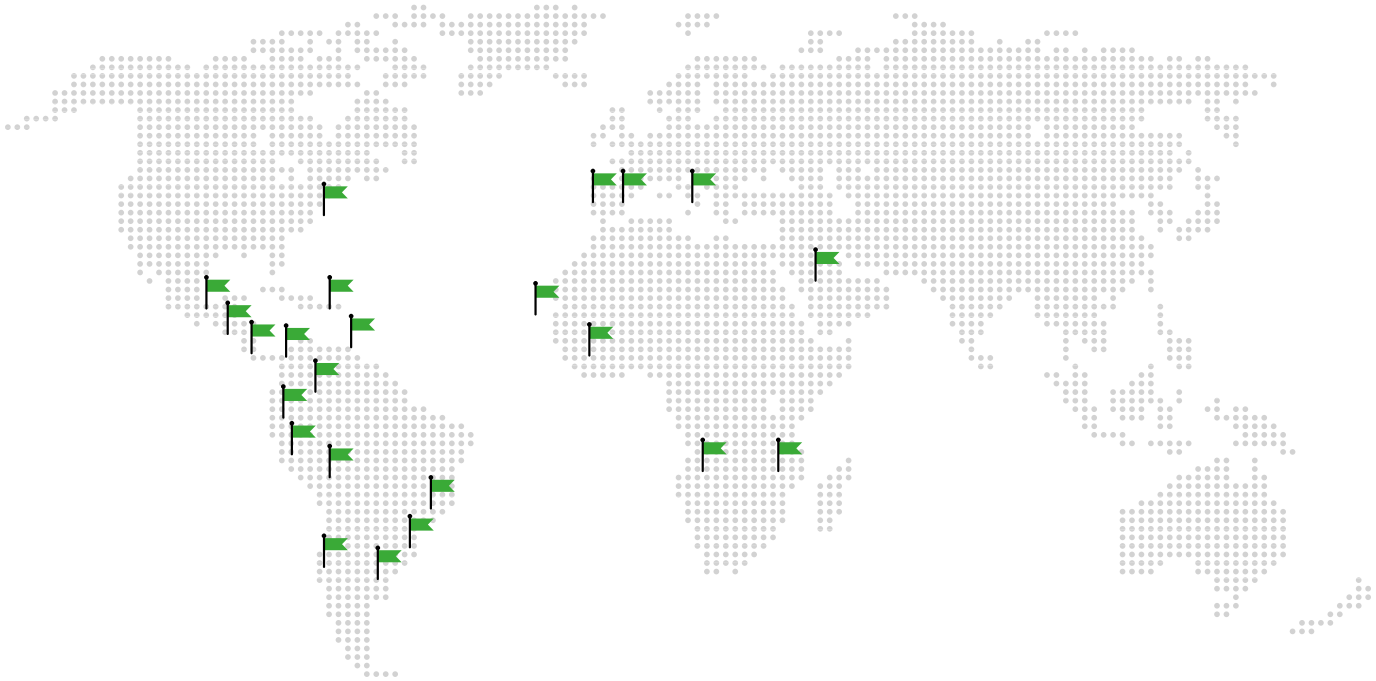
- **Análisis del entorno (FODA/DAFO).** Se identifican **fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas**, fundamentales para entender el punto de partida.

- **Determinación de objetivos SMART.** Objetivos **específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales**, que traducen la visión en metas concretas.

- **Formulación de estrategias.** Se diseñan rutas de acción (por costes, diferenciación, nichos, expansión...) alineadas con las capacidades internas y el entorno.

- **Ejecución con liderazgo y recursos.** Se asignan responsabilidades, se comunica el plan y se movilizan los recursos adecuados.

QUIERO SEGUIR LEYENDO ESTE ARTÍCULO



El camino hacia la Excelencia

Desde los inicios de nuestra organización han pasado más de quince años de trabajo y mejora continua, donde el desarrollo de alianzas, la ampliación en normas y modelos, el gran crecimiento en número de clientes y tipología de proyectos, así como la expansión internacional, han marcado y marcan nuestra trayectoria.

Estamos presentes en más de quince países, en los que nuestros equipos locales prestan un servicio adaptado a la realidad y mercado de cada zona.

+2.500 organizaciones

+25 años

+30 países

+240.000 usuarios

ESGinnova
Group

Córdoba, España

C. Villnius Nº 15, P.I. Tecnocórdoba,
Parcela 6-11 Nave H, 14014
Tel: +34 957 102 000

Écija, España

Avda. Blas Infante, 6, Sevilla
Écija - 41400
Tel: +34 957 102 000

Santiago de Chile, Chile

Avda. Providencia 1208,
Oficina 202
Tel: +56 2 2632 1376

Lima, Perú

Avda. Larco 1150,
Oficina 602, Miraflores
Tel: +51 987416196

Bogotá, Colombia

Carrera 49,
Nº 94 - 23
Tel: +57 601 3000590 | +57 320 3657308

México DF, México

Av. Darwin Nº. 74, Interior 301,
Colonia Anzures, Ciudad de México
11590 México
Tel: +52 5541616885