

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL
(SG-SST) PARA LA EMPRESA SUPERINTENDENCIA DE NOTARIO Y REGISTRO CALI

SNR

ANA ALMANZA MULATO CODIGO: 67022528

ALLISON ARDILA DORADO CODIGO: 1144167046

MARIA ELENA MUÑOZ CODIGO: 21409928

WILSON RODRIGUEZ ESCAMILLA CODIGO: 16744027

GRUPO: 101007_38

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y

DE NEGOCIOS ECACEN

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

SANTIAGO DE CALI, MAYO 13 2018



Tabla de Contenido

Introducción	
Capítulo 1 El Problema	
1.1 Antecedentes del Problema.....	2
1.2 Planteamiento del Problema.....	4
1.3 Objetivos.....	5
1.4 Justificación de la Investigación.....	7
Capítulo 2 Revisión Literaria	
2.1 Marco teórico.....	9
Capítulo 3 Metodología General	
3.1 Método de Investigación.....	25
3.2 Población y Muestra.....	25
3.3 Fuentes de Información.....	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección.....	27
Capítulo 4 Resultados	
4.1 Presentación de Resultados.....	28
4.2 Análisis de Datos.....	29
Capítulo 5 Conclusiones	
5.1 Resumen de Hallazgos.....	43
5.2 Recomendaciones.....	44
5.3 Propuesta.....	45
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros.....	49
5.3.2 Cronograma de Actividades, Diagrama de Gantt.....	50
Conclusiones.....	53
Bibliografía.....	55

Introducción

Hace varias décadas las empresas centraban sus objetivos en producir bienes y servicios con estándares de calidad para obtener fidelización de sus clientes, esto sin dar mayor importancia a las condiciones laborales en que el talento humano desarrollaba sus labores; esta falta de interés por la seguridad de los trabajadores ha tenido como consecuencia la aparición de enfermedades y accidentes laborales.

En la actualidad el tema de seguridad y salud en el trabajo ha tomado importancia en todos los sectores productivos, puesto que los empleadores han tomado conciencia que mantener unas condiciones seguras para los trabajadores les resulta más provechoso ya que reducen ausentismos, aparición de enfermedades y bajas tasas en accidentes laborales.

Con el fin de bajar estadísticas se establece desde la legislación colombiana que todas las empresas deben contar con un *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*, esto a través de un procedimiento lógico por etapas que permita el mejoramiento continuo del mismo.

En la Superintendencia de notariado y Registro se debe diseñar e implementar un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que garantice el cumplimiento de la normatividad y que brinde condiciones y ambientes seguros y saludables a sus funcionarios.

Esta actividad tiene como objetivo presentar un plan de implementación con el fin de mejorar el proceso de acuerdo con la norma, usando el modelo de Nonaka y Takeuchi y coordinada con el grupo colaborativo siguiendo los lineamientos de la guía de aprendizaje y el acompañamiento del Tutor.

Capítulo 1 El Problema

1.1 Antecedentes del problema

Los accidentes, sucesos y enfermedades profesionales se encuentran presentes en las actividades laborales diarias de todo trabajador, es por ello que la legislación las regula, exige que las empresas asuman el compromiso de implementar lo establecido y de esta forma prevenir, mitigar y controlar la aparición de las mismas, de no dar cumplimiento a estas disposiciones legales las empresas podrían incurrir en sanciones económicas, demandas e inconvenientes de tipo legal y moral que puedan afectar la solidez y el buen nombre de las organizaciones.

Por riesgo laboral se entiende la probabilidad de que ocurran lesiones a las personas, daños al medio ambiente o pérdidas en los procesos y equipos dentro de un contexto laboral. Los accidentes laborales, en cambio, son aquellos hechos lesivos o mortales que tienen lugar durante la jornada de trabajo y que se caracterizan por ser violentos y repentinos, pero prevenibles. Mientras que los accidentes son evitables, los riesgos están siempre presentes y a veces sólo es posible neutralizarlos o minimizarlos a través de capacitaciones y señalizaciones que cumplen una función preventiva más que anuladora. Por tanto, puede decirse que no hay puesto de trabajo que no conlleve riesgos laborales

A partir de la Ley 1562 de 2015 se parte la historia de la Salud Ocupacional ya que deja de llevar este nombre y pasa a llamarse Seguridad y Salud en el Trabajo. Las empresas implementan en sus procesos los Sistemas de Gestión que para este caso toma el nombre de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). El Ministerio de Trabajo exige

a las empresas cumplir con este SGSST soportados en la expedición de la Ley 1562 del Congreso de la República.

La implementación del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo, es de obligatorio cumplimiento a nivel nacional, específicamente; Artículo 2.2.4.7.4. Componentes. El Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales tendrá los siguientes componentes:

1. Sistema de Estándares Mínimos.
2. Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales.
3. Sistema de Acreditación.
4. Sistema de Información para la Calidad.

De no cumplirse el plazo establecido en el Decreto 171 de 2016, resolución 1111 de 2017 y además de las normas que lo adicionan modifiquen o sustituyan, se sancionará a las empresas en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el Artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan

Por lo descrito las organizaciones se ven en la obligación de diseñar actividades que ayuden a promover el bienestar físico, psicológico y profesional de los empleados, buscando también que paralelamente al cumplimiento de la norma se minimice la ocurrencia de accidentes, sucesos y enfermedades profesionales.

La Superintendencia de Notariado y Registro por ser una entidad Pública del orden Nacional no asume a tiempo el diseño y la implementación del SGSST según la Resolución 1111 de Marzo de 2017 lo que puede generar sanciones y multas por el no cumplimiento de las normas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.2 Planteamiento del Problema

Los funcionarios están siendo afectados en el desempeño de sus funciones ya que por la alta carga laboral actualmente se ven expuestos a diferentes riesgos principalmente a los riesgos Psicosocial y Biomecánico o Ergonómico.

De acuerdo al Art. 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015 “Establece que el SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”.

¿Cuáles son las acciones necesarias que se deben ejecutar para que la Superintendencia de Notariado y Registro “SNR” cumpla con los estándares mínimos establecidos en la legislación colombiana para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

1.3 Objetivos

General

Proponer un plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Superintendencia de notariado y Registro a partir de la evaluación inicial para dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

Específicos

- Elaborar una propuesta estratégica para el área de gestión humana de la empresa SNR
- Determinar las acciones correctivas para mejorar las condiciones laborales en la SNR.
- Establecer las condiciones laborales en la SNR para prevenir incidentes en el lugar de trabajo.
- Establecer las actividades que se realizarán en el nuevo plan de mejora.
- Disminuir los riesgos identificados previos en la evaluación.

1.4 Justificación de la Investigación

Según Alejandro Briceño para que una empresa sea una de las mejores en el mercado debe de trabajar con liderazgo, en diseño de organizaciones y gestión de cambios para mantener un equipo de alto rendimiento, motivado y de gran impacto.

Conocer la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo es vital además de reconocer los beneficios que trae la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Énfasis en Gestión del Conocimiento. Permitiendo así, ser considerado como una herramienta de mejora continua desarrollado de manera estructurada y adaptada a las necesidades previas, las cuales tiene como objeto: “proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el trabajo” (OIT, 2011).

El SG-SST permite a las empresas decidir qué se debe hacer, supervisar los procesos, evaluar los riesgos y aplicar la mejora continua en todos los procesos y actividades a través de la aplicación del ciclo de mejoramiento, teniendo en cuenta los requisitos normativos aplicables obteniendo condiciones de trabajo seguros y saludables.

La presente investigación está orientada a definir el nivel de implementación que tiene el SGSST, esto según los lineamientos del Decreto 1443. Determinar el nivel de implementación y el cumplimiento de los requisitos. Permite a los empleados y funcionarios conocer de primera mano en que va el sistema, que falta y como ellos pueden contribuir y ser sujetos de beneficios otorgados por el citado decreto.

Para los funcionarios y contratistas de la Superintendencia de Notariado y Registro es importante tener claridad de cuáles son sus derechos y deberes y, de qué manera el cumplimiento del Decreto 1443 les beneficia en la prevención oportuna de riesgos laborales. Así mismo, permite crear una plataforma estratégica para la implementación de un modelo de gestión del conocimiento del cual no se tiene certeza se ha implementado o no en la entidad

Capítulo 2 Revisión Literaria

2.1 Marco teórico

La Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los/as trabajadores/as para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. (OMS, 1948)

El área de gestión humana juega en papel importante en las empresas ya que debe de trabajar por el bienestar del empleado, conciliando entre la vida personal y laboral, buscando mejorar la productividad desde la captación, contratación, capacitación y retención del personal, puesto que es un área estrategia cuya finalidad es obtener la máxima creación de valor para las organizaciones sus acciones van dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual (Eslava Arnao, Edgar,2004).

En la actualidad, la seguridad y salud en el trabajo continúa responsabilizada con la integridad y salud del trabajador, pero su alcance va más allá de prevenir el accidente, la enfermedad o el agotamiento. Su acción tiende a tomar un sentido más amplio, como factor de

motivación y eficiencia de los trabajadores, sobre la base de integrar sus principios y tareas al sistema de gestión de los recursos humanos y en general, a las distintas actividades y funciones de la empresa. (MSc. Torrens Álvarez, Odalys, 2000).

Sistema General de Riesgos Laborales (Ley 1562 de 2012): Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integral del Sistema General de Riesgos Laborales.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un proceso lógico el cual busca la mejora continua, vinculando las políticas de la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos de la seguridad y la salud en el trabajo.

Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.7.4: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados.

Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.

Consiste en realizar un desarrollo de un proceso lógico y por etapas, se basa en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implantado por el jefe, con la participación de todos los empleados, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados al ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

Planificar: se debe planificar de forma que se mejore la seguridad y la salud de los empleados, se deberán localizar las cosas que se realizan mal o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar estos problemas.

Hacer: se deberán implementar las medidas planificadas.

Verificar: se deberá realizar una revisión de los procedimientos y acciones implantadas para conseguir los resultados deseados.

Actuar: se deberán realizar las acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y la salud de los empleados.

Obligaciones de los jefes: El jefe se encuentra obligado a proteger la seguridad y la salud de sus empleados, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del SG-SST el jefe tendrá, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
- Rendir cuentas a las personas que conforman la organización.
- Cumplir con los requisitos normativos
- Realizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar la participación de los empleados.
- Asignar los responsables y comunicarlo a todos los miembros de la organización.
- Definir y asignar los recursos necesarios para establecer, mantener y mejorar el SG-SST.
- Gestionar los riesgos y los peligros que se puedan dar en la organización.
- Prevenir los riesgos laborales.
- Darle rumbo al SG-SST en la organización.
- Integrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la organización.

Obligaciones de la administración en cuanto a riesgos laborales: De forma independiente a las obligaciones estipuladas en el Sistema General de Riesgos Laborales, las administraciones de riesgos laborales deben:

- Capacitar al vigilante de seguridad y salud en el trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.
- Prestar asesoría y asistencia técnica a las organizaciones afiliadas, para implementar el SG-SST.

- Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST e informar a las direcciones territoriales los casos en los que la evidencia no ofrezca cumplimiento por parte de sus organizaciones filiadas.

Responsabilidades de los trabajadores: Los empleados deberán tener las siguientes responsabilidades en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo:

- Procurar el cuidado integral de nuestra salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre nuestro estado de salud.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en el Trabajo.
- Informar de manera oportuna al jefe sobre los peligros y los riesgos que pueden encontrar en su puesto de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud definido dentro del plan de capacitación del SG-SST.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

(www.isotools.org/2016/09/06/)

Resolución 1111/2017: Esta norma establece los requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensable para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Decreto 2923 de 2011: Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales Las acciones que desarrolle el sistema se orientarán a la mejora de los resultados de la atención en salud ocupacional y riesgos profesionales, centrados en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud, que van más allá de la verificación de la existencia de estructura o de la documentación de procesos, los cuales sólo constituyen prerequisite para alcanzar los mencionados resultados.

Decreto 1443 de 2014: Compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decreto 052 de 2017: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Decreto 1477 de 2014: mediante el cual se establece la nueva tabla de enfermedades laborales, que evidencia cinco factores de riesgo ocupacional: los químicos, físicos, biológicos, psicosociales y agentes ergonómicos.

En 1979 mediante la Ley 09 dictan medidas sanitarias y se dedica el capítulo III a la Salud Ocupacional. Esta norma es también conocida como Código Sanitario Nacional, que en uno de sus títulos agrupa lo pertinente a las situaciones de emergencia o desastre. Cabe anotar aquí que esta misma norma, en otro de sus títulos abordó los aspectos básicos de lo que hoy es la normatividad en Salud Ocupacional. Dos de sus artículos el 114 y 116, en los que hace referencia

a la necesidad de contar con recursos humano entrenado, con equipos adecuados y suficientes para combatir los incendios que puedan presentarse en una entidad

En 1984 crean las bases para la organización de la Salud Ocupacional mediante Decreto 614. Esta norma determina las bases de la organización y administración pública y privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Unificado en el campo de la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el mejoramiento de las condiciones de este. Es también conocida como La Ley Marco de la Salud Ocupacional.

El artículo 8, se refiere a la expedición de las licencias sanitarias y la aprobación de los reglamentos de higiene y seguridad industrial para las instalaciones de trabajo, con la necesidad de cumplir requisitos en Salud Ocupacional.

El artículo 25, señala la obligación de conformar los Comités de Salud Ocupacional. En los artículos 28 y 30 se refiere a lo concerniente a Programas de Salud Ocupacional.

En 1986 se reglamentan los Comités de Medicina, higiene y seguridad industrial mediante la Resolución No. 2013/86. Con esta resolución se reglamenta la organización de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, ahora denominados Comités Paritarios de Salud Ocupacional "COPASST".

Desde 1989 hasta la Resolución 1016/89 se establece y define el funcionamiento del programa de Salud Ocupacional en las empresas. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deban desarrollarse en el país. Establece los subprogramas mínimos que debe tener:

- Medicina Preventiva
- Medicina del Trabajo
- Higiene y Seguridad Industrial

El artículo 11 señala el Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, anota que su objetivo es la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores de riesgo que originándose en los lugares de trabajo, puedan afectar la salud de los trabajadores.

Establece la necesidad de elaborar tanto el inventario de riesgos como el inventario de recursos disponibles y funcionales en la entidad.

El numeral 18 precisa la obligación de organizar y desarrollar un plan de emergencias teniendo en cuenta las siguientes ramas:

- **Rama preventiva:** aplicación de normas legales y técnicas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la entidad.
- **Rama pasiva o estructural:** diseño y construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.
- **Rama activa o control de las emergencias:** conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma comunicación, selección y distribución de equipos de control fijos y portátiles (manuales o automáticos), inspección señalización y mantenimiento de los sistemas de control.

Decreto 919 de 1989 Por la cual se organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres y se dictan otras disposiciones. Consta de cinco capítulos en los que se plantean las actividades a realizar, los responsables de cada una de ellas, la disposición y distribución de los recursos necesarios en las situaciones de emergencia del país:

Capítulo I: Planeación y aspectos generales

Capítulo II: Régimen de las situaciones de Desastres

Capítulo III: Situaciones de Calamidad Pública

Capítulo IV: Aspectos Institucionales

Capítulo V: Disposiciones varias.

En 1993 con la Ley 100 se crea el Sistema General de Riesgos Profesionales y con él se implementa la cultura de prevención. Por la cual se crea el Sistema General de Seguridad Social Integral, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afectan.

En 1994 con el Decreto 1295 se define la organización y administración del sistema general de Riesgos Profesionales que obliga asegurar a los empleados a una ARP. Además, autoriza que las sociedades sin ánimo de lucro asuman los riesgos de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

En 1994 mediante el Decreto 1831 se adopta la tabla de enfermedades profesionales y más tarde en el 2009 se adoptan los ajustes a dicha tabla. Una de las funciones de este Comité (literal d del artículo 11) es vigilar el desarrollo de actividades que en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial debe realizar la entidad de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad de la entidad y demás normas vigentes, promover su divulgación y observancia.

Actualmente el Sistema de Salud Ocupacional y Riesgos Laborales se encuentran definidos por la Ley 1562 de 2012 y en ella se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se definen las disposiciones generales en materia de salud ocupacional. Así mismo el Decreto 1072 de 2015 copila toda la reglamentación en el país relacionada con el sector trabajo y se reglamenta el “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo “SG-SST” cuyas disposiciones generales para su implementación las define el Decreto 1443 de 2014.

En marzo 2017 mediante Resolución 1111 de 2017 se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo “SG-SST”, para los empleadores y contratantes.

Teorías relacionadas:

Gestión de las organizaciones según artículo recuperado de:

(<https://www.isotools.com.co/estructura-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-segun-decreto-1072>)

Estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según Decreto 1072.

Como bien conocemos, uno de los referentes ampliamente empleados en la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es **OSHAS 18001**. A través de la **implementación del tal SG-SST**, las organizaciones buscan añadir valor a las mismas, así como crear ventajas competitivas.

La correcta gestión de la Salud y Seguridad Laboral en las organizaciones a través del cumplimiento de los requisitos de la mencionada norma OSHAS 18001, ayuda a éstas a alcanzar importantes beneficios como son:

Reducción en el grado de siniestralidad laboral presente gracias a la realización de una adecuada identificación, evaluación, análisis y control de los riesgos inherentes a los diferentes puestos de trabajo.

Genera una percepción de entorno de trabajo más seguro tanto para los trabajadores como para el resto de las partes interesadas de la organización.

Construye entornos de trabajo en los que predomina el bienestar, lo que contribuye a una mayor satisfacción de los empleados, con una mayor probabilidad de lograr la retención y fidelidad de éstos.

Ahorro en costes derivados de las bajas laborales, sustituciones, así como otras interrupciones innecesarias, logrando a su vez una mayor continuidad del negocio.

Salud ocupacional según artículo recuperado de: <https://safetya.co/diferencias-programa-de-salud-ocupacional-sgsst/> fechado con noviembre 20 de 2017. Diferencias entre el programa de salud ocupacional y el SGSST, categoría Normatividad SGSST.

El programa de salud ocupacional dejó el camino al SGSST a partir del 1 de junio de 2017. En este artículo se explican sus principales diferencias.

La normatividad de la transición

El parágrafo 3 del artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 052 de 2017 establece el fin del programa de salud ocupacional en Colombia.

Parágrafo 3°. Hasta el 31 de mayo de 2017 inclusive, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución número 1016 del 31 de marzo de 1989, “por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”.

Es así como en la misma resolución se da inicio al SGSST a partir del 1 de junio de 2017.

“Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación...”

Por consiguiente, aunque expresamente el párrafo no deroga la Resolución 1016 de 1989, se puede inferir que la resolución ha quedado eliminada tácitamente de la normatividad colombiana.

El programa de salud ocupacional y el SGSST

En la Resolución 1016 de 1989, en su artículo 2 se define un programa de salud ocupacional como:

“ARTICULO 2: El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria”.

Mientras que el SGSST se define en el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015 como:

“artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (sg-sst). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”.

Una de las diferencias más importantes es el tema de la mejora continua, el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo está basado en un Ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), que busca una mejora continua del sistema.

El SGSST no es solo un cambio de nombre

Uno de los cambios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, es el concepto de mejora continua, porque la mejora continua implica que todo el sistema es dinámico, que está en permanente cambio, que se realiza permanente revisión y seguimiento, a diferencia del programa de salud ocupacional, que, en algunos casos, podía llegar a ser muy estático y tener pocas variaciones año a año como si fuera un programa de papel.

Los indicadores: La mejora continua se establece a través del manejo de indicadores, en la medida en que las actividades que se realicen se midan, se determina si se está cumpliendo o no con los objetivos y si las acciones implementadas están contribuyendo al logro de esos objetivos.

En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los artículos 2, 2, 4, 6,19 a 2, 2, 4, 6,22 del Decreto 1072 de 2015, se establece la obligación del empleador de contar con tres tipos de indicadores: indicadores de estructura, indicadores de proceso e indicadores de resultado, cada uno de estos indicadores permite evaluar diferentes elementos de la implementación y ejecución de las actividades del SGSST.

En el programa de salud ocupacional, regulado por la Resolución 1016 de 1989, no era un requisito contar con indicadores del programa, sólo se buscaba tener estadísticas de ausentismo por enfermedad general, enfermedad laboral y accidentes de trabajo.

Revisión por la dirección: Revisión por la dirección

Otro concepto nuevo en el SGSST, es el de revisión por la dirección y rendición de cuentas, es un concepto nuevo para normatividad colombiana pero no para los estándares internacionales como OHSAS 18001.

La rendición de cuentas se encuentra en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 y la revisión por la alta dirección se regula en el artículo 2.2.4.6.31 del mismo decreto. Estas dos actividades lo que buscan es consolidar o resumir las actividades realizadas en un periodo de tiempo (usualmente anual) y sobre todo realizar un análisis por parte de la dirección, el responsable del SGSST y quienes participen de su implementación en cuanto a cuáles son las acciones de mejora que se deben realizar en el siguiente periodo.

En la revisión por la alta dirección se obliga a que el gerente o el representante legal hagan una revisión detallada de todas las actividades y proponga cuáles serán los nuevos objetivos que la empresa debe cumplir en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La mejora continua: Y es así, como empezamos a ver una mejora continua:

1. La alta dirección en conjunto con el COPASST y el responsable del SGSST determinan los objetivos de un período específico, normalmente se hace anual.
2. Se establecen unos indicadores con los cuales se va a medir el cumplimiento de los objetivos y unas metas que se desean alcanzar.
3. Se define un Plan de Trabajo con un conjunto de actividades que buscan el cumplimiento de esos objetivos.

4. Al finalizar el año, todos los que participan en el SGSST hacen su rendición de cuentas, es decir, qué actividades se realizaron, cuáles no se realizaron, por qué no se realizaron y cuáles fueron los indicadores.
5. Se determina si se cumplieron o no se cumplieron las metas propuestas y con esa información, la alta dirección establece nuevos objetivos para el siguiente año.

Esta dinámica de participación de la gerencia, del responsable del SGSST, de los trabajadores, del COPASST y de medición de la mejora a través de los indicadores, no estaba presente en el anterior programa de salud ocupacional.

Gestión del Conocimiento recuperado de:

https://positivaeduca.positiva.gov.co/posipedia/public/files/archivos_descargas_categorias/SG-SST.pdf

“Revista Empresarial y Laboral escrita por y para Empresarios” En su artículo: Gestión del Conocimiento y Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo....Salud: “La aplicación de las buenas prácticas demuestran como las empresas que se interesan por la salud de sus trabajadores son organizaciones exitosas, con mayores tasas de felicidad, bienestar y productividad, caracterizadas por fortalecer las competencias blandas de sus colaboradores y que gestionan el conocimiento afrontando y fortaleciendo los planteamientos estratégicos, técnicos, educativos y comunicativos.”... .. La aplicación de las buenas prácticas demuestran como las empresas que se interesan por la salud de sus trabajadores son organizaciones exitosas, con mayores tasas de felicidad, bienestar y productividad, caracterizadas por fortalecer las competencias blandas de sus colaboradores y que gestionan el conocimiento afrontando y

fortaleciendo los planteamientos estratégicos, técnicos, educativos y comunicativos, todo esto con el fin de ser competitivos y mantenerse activos ante las demandas del mercado. Al gestionar el conocimiento tácito y explícito se espera socializar, interiorizar, exteriorizar, así como asociar las buenas prácticas para convertirlas en una realidad técnica y sistémica en seguridad y salud en el trabajo.... buenas prácticas en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, en contextos y con perspectivas muy diferentes, y cada una de estas propuestas utiliza criterios para la identificación y selección de las buenas prácticas. Sin embargo, algunas de las características que se consideran de mayor relevancia son:

Las estrategias y las acciones parten de unos principios y valores básicos y responden a una perspectiva definida ante el Sistema General de Riesgos Laborales.

Desarrollan estrategias basadas en la evidencia, y son innovadoras en su aplicación, demostrando capacidad de cuestionamiento e innovación en la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales.

Responden a una necesidad identificada y priorizada en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los recursos humanos que implementan la iniciativa están calificados y especializados en la gestión de la SST.

Proponen un sistema de seguimiento a los procesos y los resultados de las acciones emprendidas y generan realimentación para la mejora continua.

Cuentan con una amplia base de participación de los trabajadores ante la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Promueven de alguna manera la replicación de la buena práctica, entre otras. Ahora bien, el reconocimiento juega un papel relevante en esta gestión como un acto o distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento a las organizaciones que aportan de manera activa en la prevención. Reconocer motiva y promueve la participación frecuente, asegura la calidad y oportunidad, así como la excelencia que desencadena en las organizaciones los equipos de alto rendimiento.

Sanciones y Licencias: Según el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS); El no cumplimiento de la Resolución 1111 de 2017 contempla las multas establecidas en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1295 de 1994 que se pueden presentar por el incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades, que acarrearán multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes y hasta de 1000 salarios mínimos mensuales legales vigentes cuando no se reporten accidentes o se incumplan las normas de seguridad y salud en el trabajo que generen accidentes o enfermedades mortales.

Recuperado de: <https://www.laborando.info/novedades/nueva-reglam-licencias/>

Capítulo 3 Metodología General

3.1 Método de Investigación

En esta investigación utilizaremos la metodología investigativa cualitativa descriptiva por medio de encuestas, entrevistas y observación de los diferentes procesos aplicados a una muestra de los empleados de las diferentes áreas, se expondrá las características y aspectos fundamentales de la seguridad y salud en el trabajo ideando recomendaciones con el fin de presentar un plan de mejora en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) de la superintendencia de notario y registro de acuerdo a la normatividad vigente.

Como instrumento utilizaremos una encuesta pequeña de 19 preguntas de selección múltiple relacionadas con el clima laboral, además de las preferencias de los empleados, igualmente se utilizara una entrevista semiestructurada de preguntas abiertas en donde el entrevistado no solo podrá responder las preguntas realizadas sino que tendrá la oportunidad de expresar su opinión, hacer comentarios.

3.2 Población y muestra

Población: conformada por los empleados de las diferente áreas de las oficinas de la superintendencia de notario y registro de la ciudad de Cali

Muestra: la muestra va a ser probabilística estratificada ya que en la SNR, existen dependencias de las cuales el personal que trabaja en cada una de ellas tiene factores en común siendo una muestra homogénea.

Tamaño de muestra

Tamaño de Población en la SNR oficina Cali	75
Nivel de Confianza	90%
Margen de Error	3%

Tamaño de Muestra	69
--------------------------	-----------

3.3 Fuentes de información

El proceso de búsqueda de la información científica sobre un tema es importante para establecer el estado de la cuestión. (<http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com.co>), Para esta investigación utilizaremos fuente de investigación primaria, donde la información la obtendremos de:

- Encuestas aplicadas a los empleados de la SNR
- Encuestas de satisfacción años anteriores.
- Entrevistas realizadas a los funcionarios
- Observación directa en el puesto de trabajo

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de recolección de datos utilizaremos la encuesta online por muestreo ya que se seleccionara una muestra del 100% de la población activa de las oficinas SNR ubicadas en la ciudad de Cali, es un instrumento confeccionados por los psicólogos del área de gestión humana con la que se pretende obtener información de primera mano sobre la satisfacción del empleado y el clima laboral que se percibe dentro de la compañía.

Las entrevistas son semi-estructurales también diseñadas y aplicadas por los psicólogos del área de gestión humana.

La información obtenida se recopilará en un formato que permita con facilidad la depuración de la información y que la persona que acceda pueda tener la información con facilidad de análisis, para luego ser procesada en una base de Excel.

Capítulo 4 Resultados

4.1 Presentación de Resultados

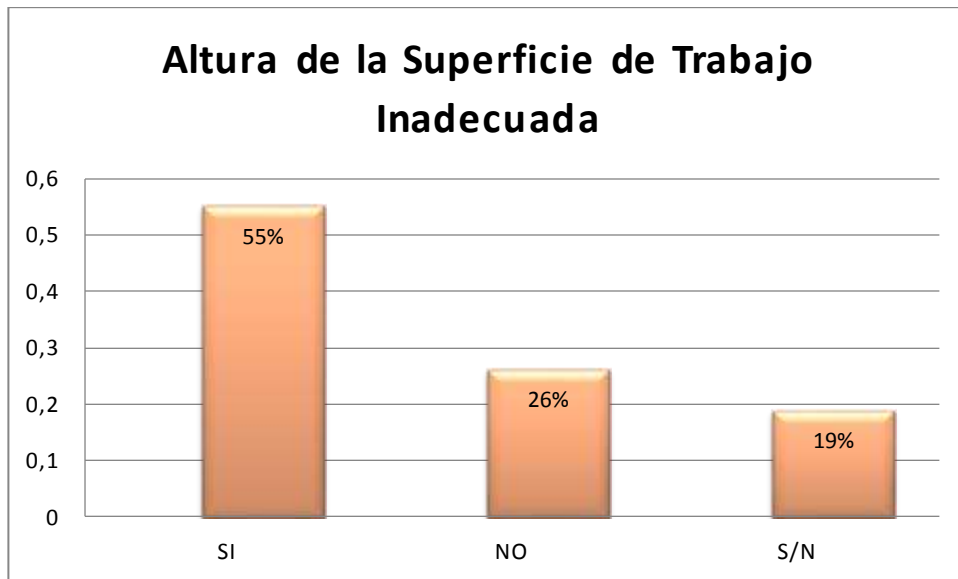
Hemos aplicado una encuesta sencilla dividida en 4 secciones a una muestra del personal activo de la SNR ubicada en la ciudad de Cali, donde el tema principal es el bienestar y el desarrollo social con el fin de encontrar donde radica la problemática que hemos venido investigando y encontrar la mejor solución.

Diseño del puesto de trabajo	SI	NO	N/S	N/P	OBSERVACIONES
Altura de la superficie de trabajo (mesa, o sitio de trabajo, etc.) inadecuada para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador	38	18	13		
El diseño del puesto dificulta una postura de trabajo cómoda	24	45			
Los implementos que usted usa para laborar (mandos de los equipos, tableros , etc.) se visualizan con dificultad	24	45			
Condiciones ambientales	SI	NO	N/S	N/P	OBSERVACIONES
Temperatura inadecuada debido a la existencia de mucho calor o frío	24	45			
Ruidos ambientales molestos que provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo	51	18			
Insuficiente iluminación en su puesto de trabajo o entorno laboral	36	25	8		
Trabajos con pantallas de visualización	SI	NO	N/S	N/P	OBSERVACIONES
Pantalla mal situada y sin posibilidad de reubicación	64	5			
Inexistencia de apoyo para el antebrazo mientras se usa el teclado	45		24		
Resulta incómodo el manejo del ratón	64	5			
Insuficiente espacio libre bajo la mesa para una posición cómoda de las piernas	5	64			
Percibe molestias frecuentes en la vista, espalda, muñecas, etc	55	14			
Factores psicosociales	SI	NO	N/S	N/P	OBSERVACIONES
Su trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)	69				
Realiza tareas muy repetitivas	60	9			
Los periodos de descanso de su trabajo vienen impuestos	69				
Su situación laboral es inestable	55	14			
Tiene dificultad de promocionar en su ámbito de trabajo	57	8			
La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) le provoca malestar	18	51			
Las relaciones entre compañeros y/o jefes son insatisfactorias	6	63			

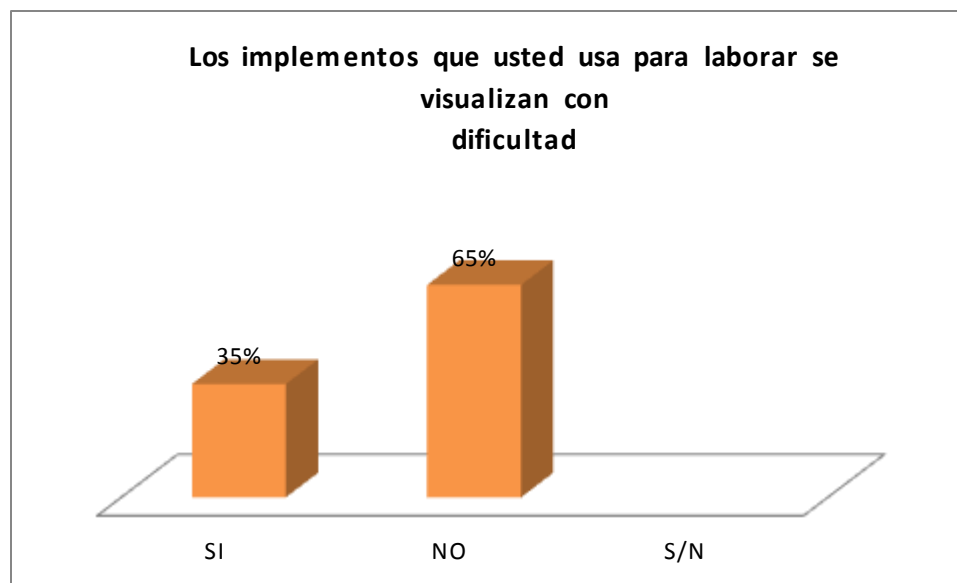
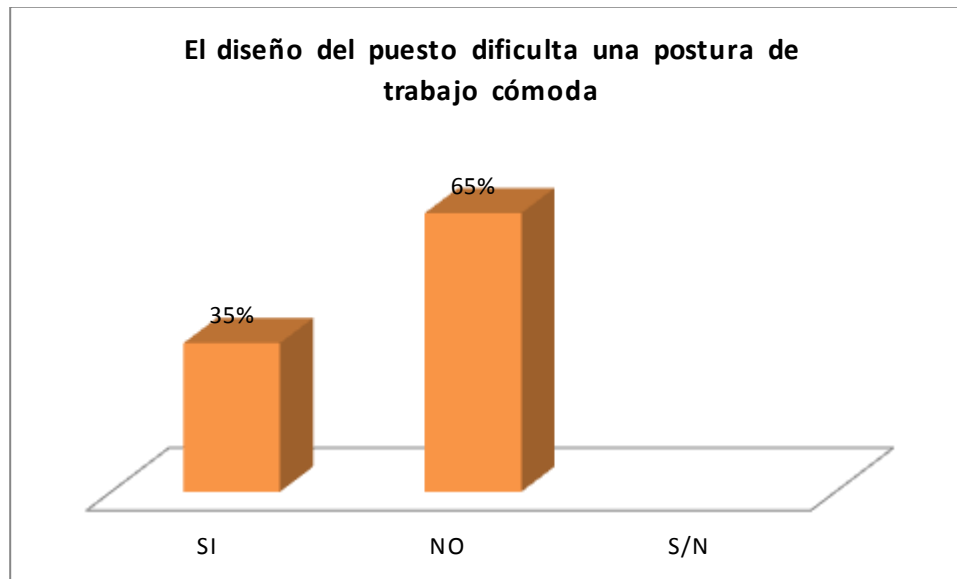
4.2 Análisis de Datos

La encuesta fue aplicada a 69 personas seleccionadas de manera aleatoria, dando como resultado el siguiente análisis:

Diseño del puesto de trabajo

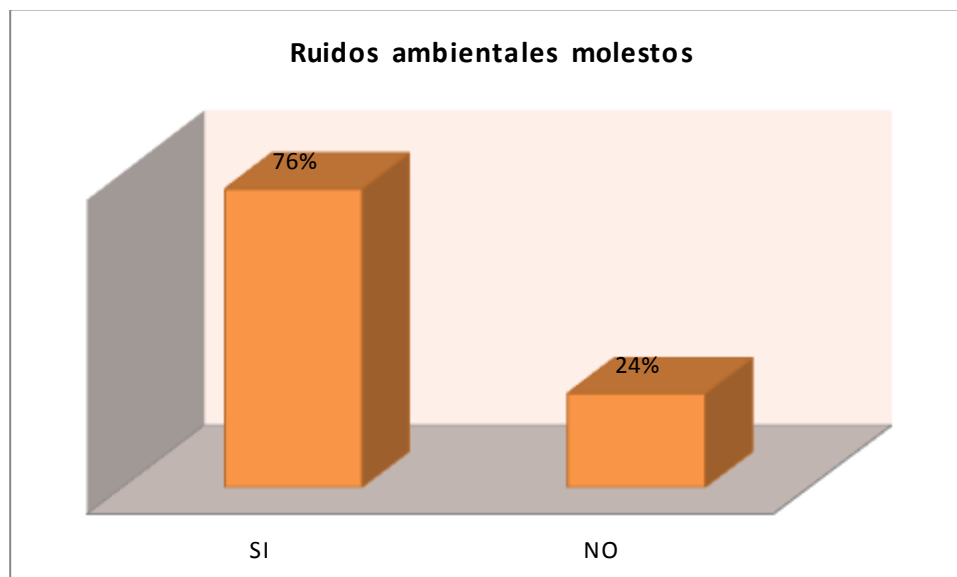
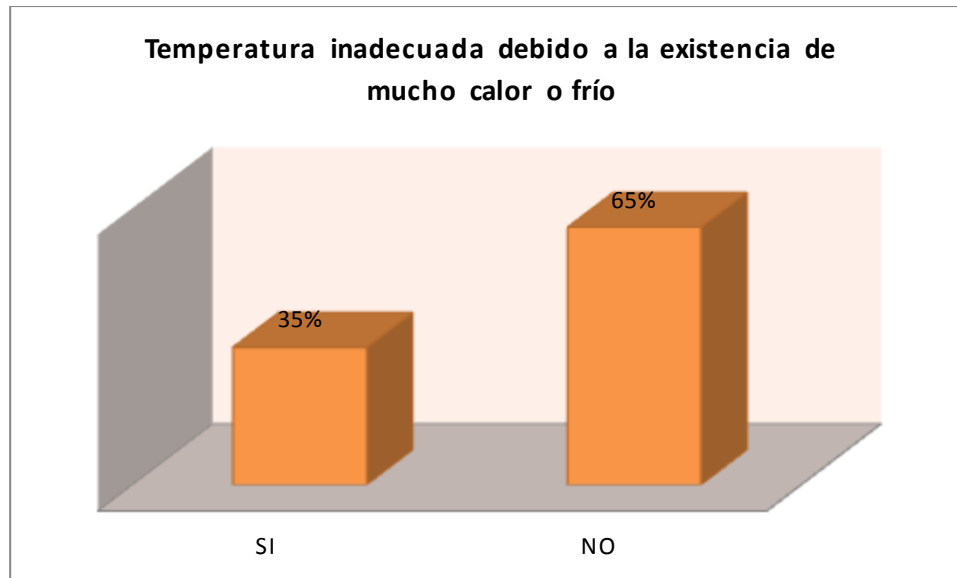


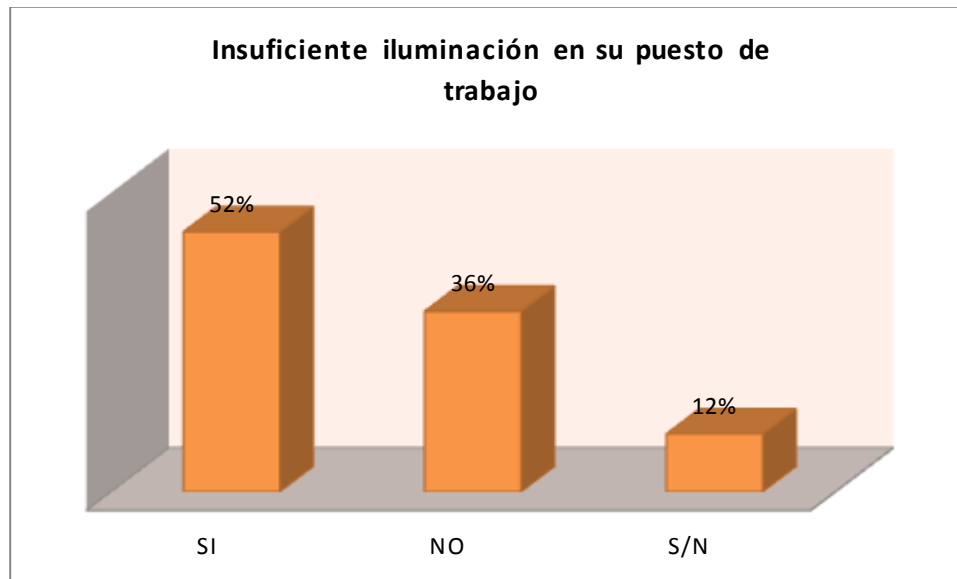
El 55% de la población encuestada afirma que la altura de los escritorios o de sus puestos de trabajo no son los adecuados para su condición (estatura, trabajo, etc.), seguido del 26% considera que están bien y no dificulta su trabajo, mientras que el 19% no sabe, no responden



El 65% de los encuestados afirman que el diseño del puesto de trabajo dificulta tener una buena postura durante la jornada, se podría decir que es por falta de elementos como descansa pies, pantallas a nivel de la visión entre otros, mientras que el 35% están conformes con el acondicionamiento de su puesto, ahora bien a la pregunta de la visualización de los implementos el 65% de la población considera que no están a la vista como ayuda para mejorar su trabajo, mientras que el 35% considera que los pueden visualizar de una manera rápida.

Condiciones Ambientales

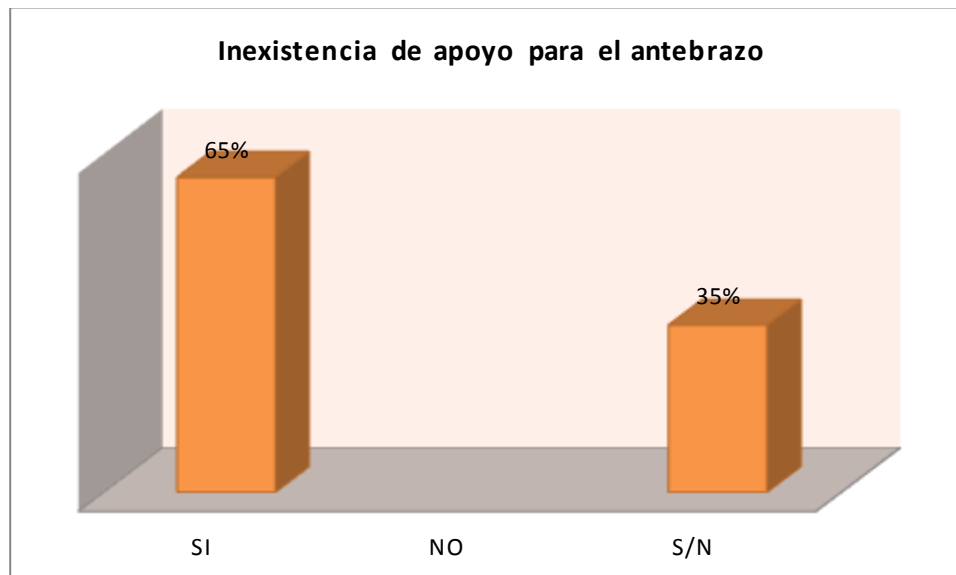
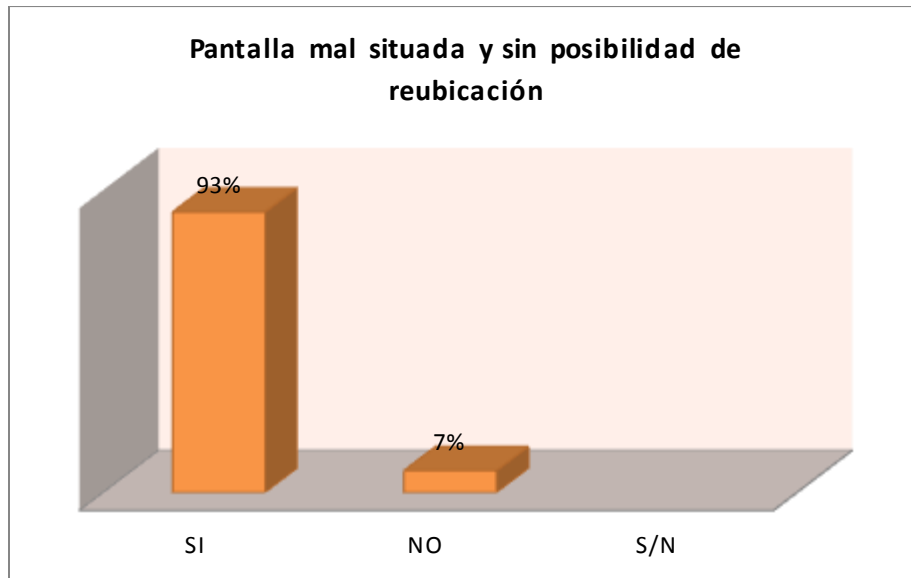




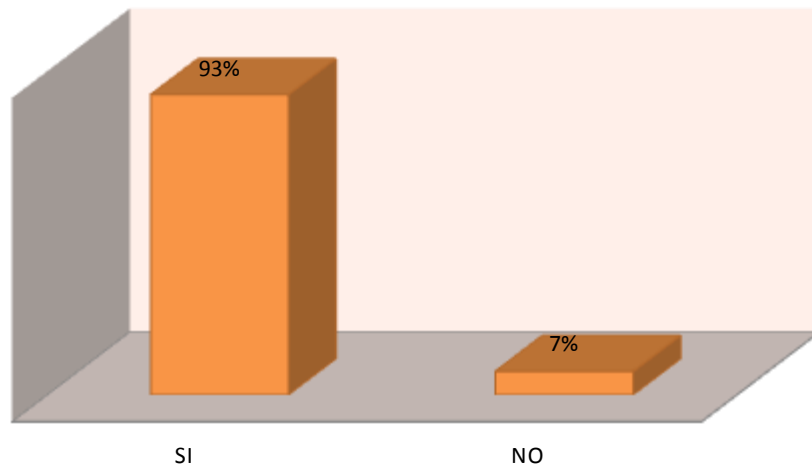
Como análisis de la segunda sección tenemos:

El 65% del personal encuestado opina que la temperatura de las oficinas de la SNR de la ciudad de Cali no son las adecuadas mientras que el 35% considera que están acordes a ellas, por otro lado el 76% de los encuestados creen que hay ruidos molestos que dificultan su labor, mientras que el 24% no les molesta los ruidos existentes, ahora bien el 52% de los trabajadores consideran que les hace falta más iluminación en sus puestos de trabajo, el 36% considera que no es así mientras que el 12% no saben no responden

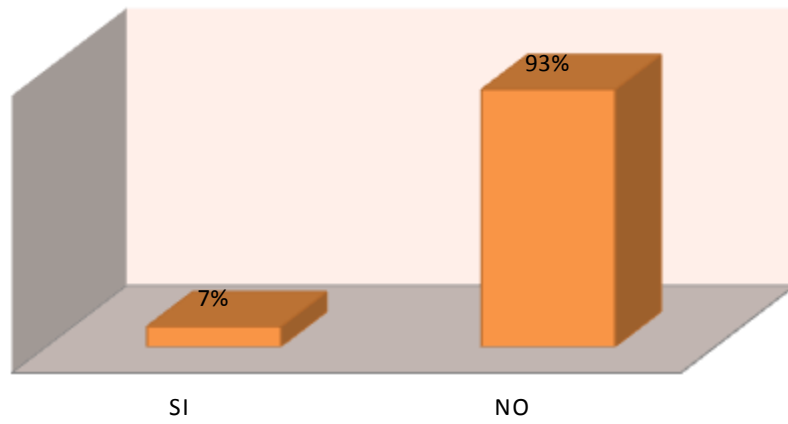
Trabajo con pantallas de visualización

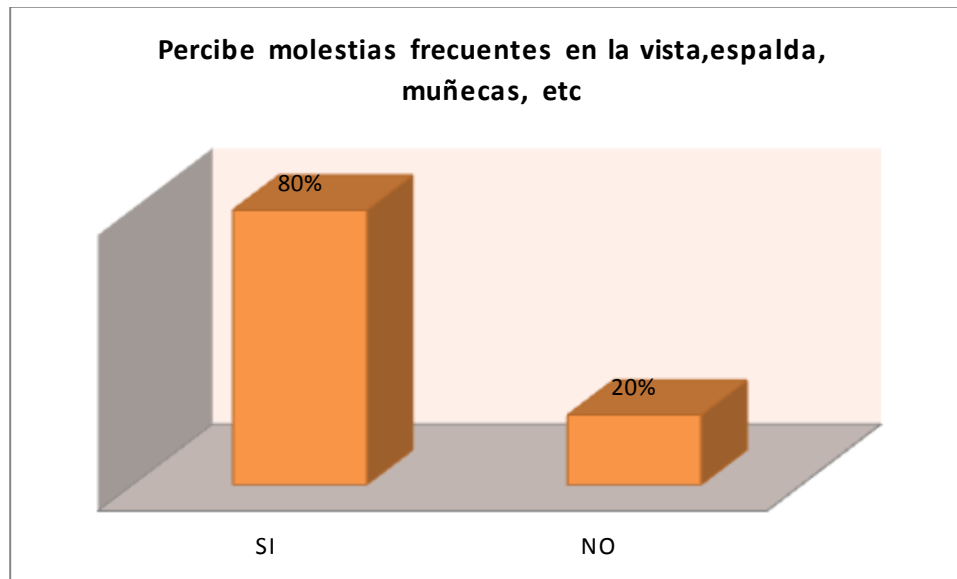


Resulta incómodo el manejo del ratón



Insuficiente espacio libre bajo la mesa para una posición cómoda de las piernas





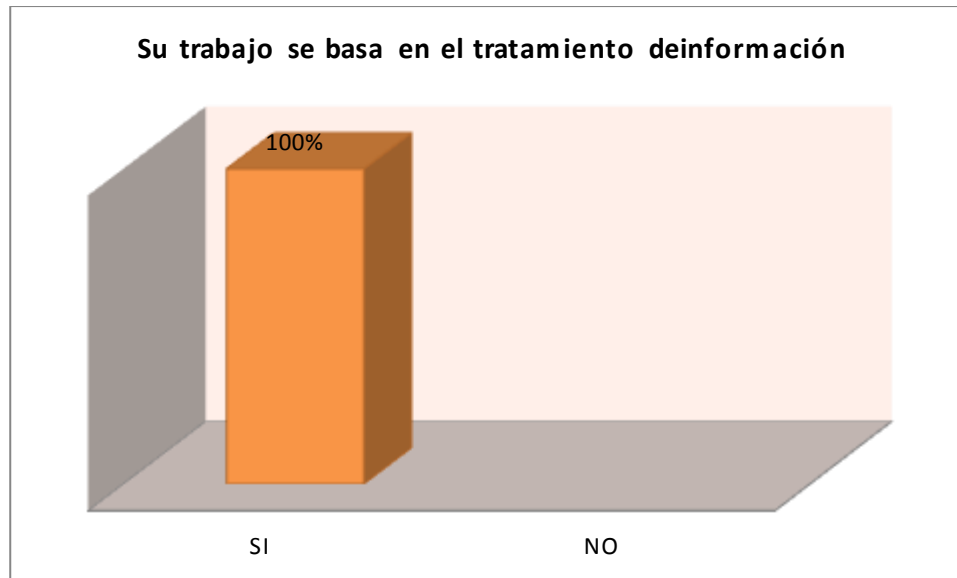
En la sección de pantallas con trabajo de visualización se analizó:

El 93% de la población encuestada considera que la ubicación de la pantalla con la que laboran está mal situada y no tienen posibilidad de reubicarlas, mientras que el 7% no tienen ese problema, para el 65% no tiene apoyo para los antebrazos en sus puestos de trabajo mientras que el 35% no saben no responden lo que se pueden concluir es que bien sea lo tienen y no lo utilizan o simplemente no les hace falta.

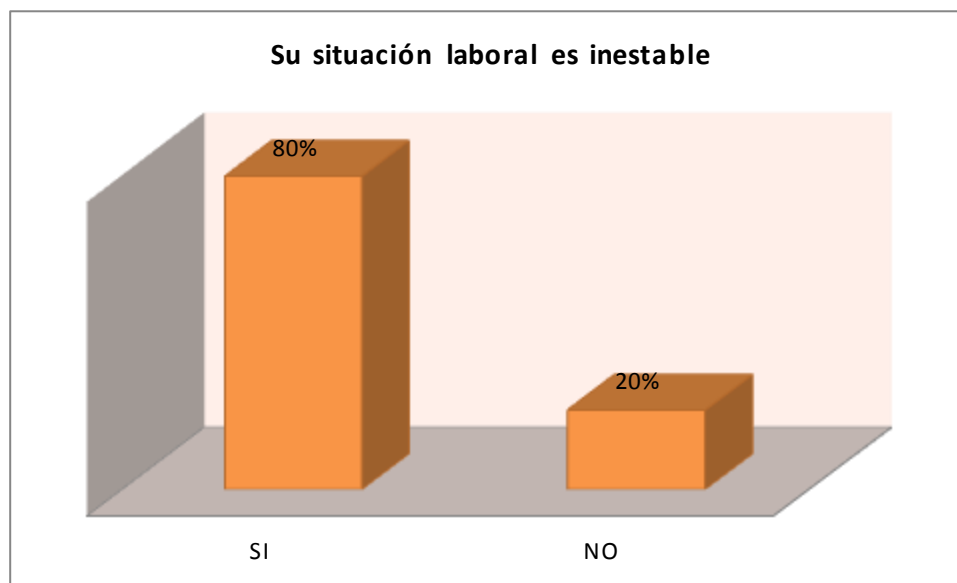
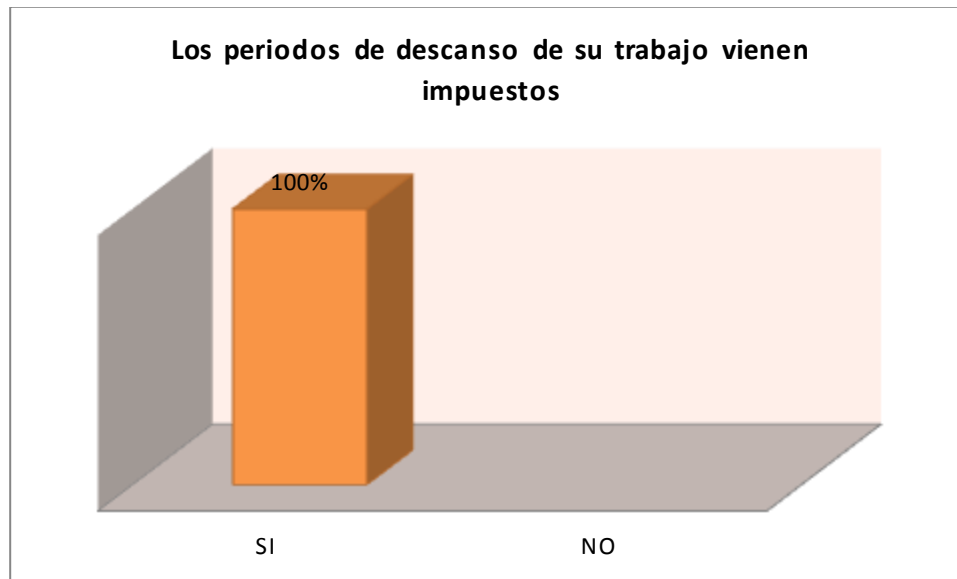
Ahora bien, respecto al manejo del ratón y las molestias que se perciben frecuentemente en la muñeca, espalda y manos el 93% y el 80% respectivamente consideran que tienen molestias y el uso del ratón le es incómodo se podría decir que es por la falta de elementos necesarios como el pad mouse, protectores de pantallas entre otros, mientras que el 7% y 20% no cuentan con ningún tipo de molestias y el uso del mouse no se les dificulta.

Por último el 93% de los encuestados consideran que tienen suficiente espacio y tiene una posición cómoda en su puesto de trabajo a lo que el 7% consideran lo contrario.

Factores Psicosociales

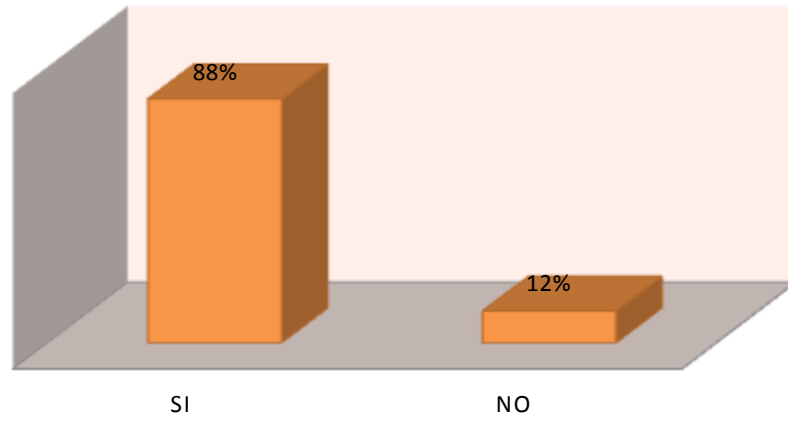


El 100% de los encuestados su trabajo se basa en el tratamiento de información, el 87% de ellos realizan tareas repetitivas y el 13% si tienen diferentes labores dentro de su jornada laboral.

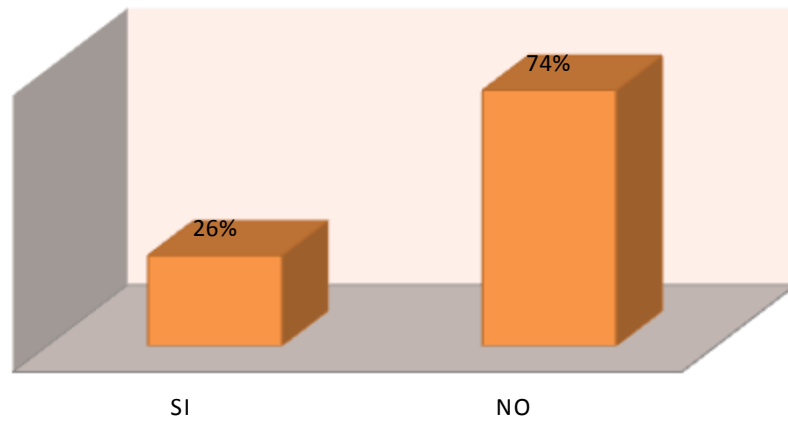


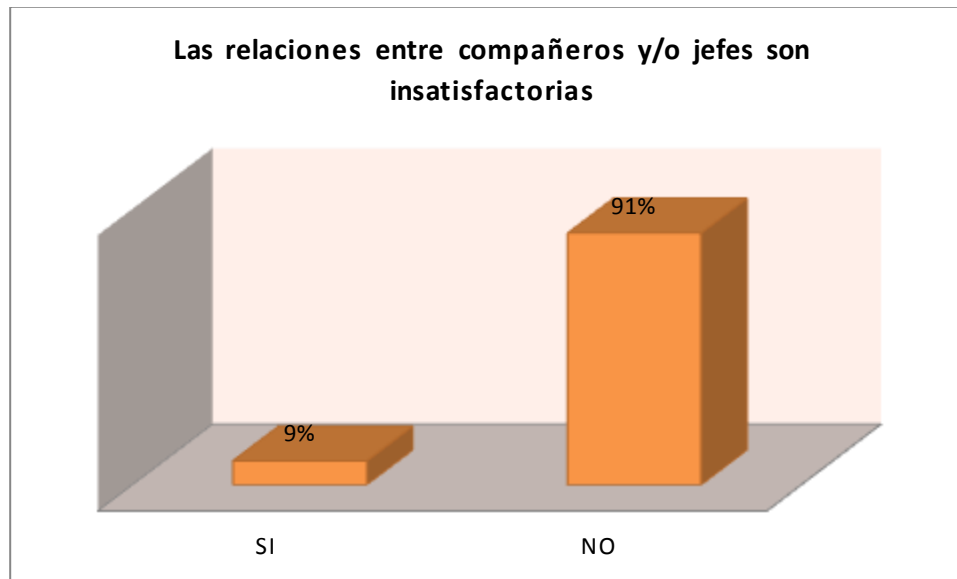
El 100% de los encuestados consideran que sus periodos de descanso son impuestos, esto debido a que se maneja un horario a nivel general, ahora bien, el 80% considera que su situación laboral es inestable mientras que el 20% se sienten seguros respecto a su puesto de trabajo.

Tiene dificultad de promocionar en su ámbito de trabajo



La organización del tiempo de trabajo le provoca malestar





A las 3 últimas preguntas de la encuesta que pertenece a la sección factores psicológicos los encuestados consideran:

El 80% considera que no tienen opción de escalar en la compañía mientras que el 12% piensan lo contrario, el 41% de los encuestados están conformes con las condiciones y tiempo de trabajo establecidas a lo que el 26% no están de acuerdo, respecto al ámbito del clima laboral el 91% llevan una buena relación entre sus compañeros de trabajo y jefes, pero el 9% no tanto.

Análisis de Datos entrevistas y observación

EST. SUPERINTE

6.1.3 Revisión anual auditoría

6.1.4 Planificación A

7.1.1 Definición del SG SST

7.1.2 Toma de Med

7.1.3 Ejecución de A Investigación de Inc Laboral

7.1.4 Implementar r

ión será la máxima de ión y se calificará con



SNR SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO



Colmena Seguros

ENFERMEDADES LABORALES



■ NUMERO DE CASOS

Género	Número de Casos
FEMENINO	10
MASCULINO	0

Total casos: 10



SNR SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO



Colmena Seguros

MECANISMO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO PERIODO ENERO – ABRIL AÑO 2017



Mecanismo	Número de Casos
Caída desde su propia altura	6
Trepiezos y malos pasos	1
Superficies irregulares	7
sobreestuerzo muscular	3
choque	3
corte	0

Los Mecanismos de Accidentalidad laboral mas frecuente en el periodo Enero –Diciembre son : **Caídas desde su propia altura** con 21 AT ; Trepiezos con 8 AT y Golpes con 3 AT

Capítulo 5 Conclusiones

5.1 Resumen de Hallazgos

El objetivo de implementar un sistema de SG-SST con Énfasis en Gestión del Conocimiento en esta compañía no es una tarea fácil, pues falta conocer la misma a fondo, falta investigación y acompañamiento de los mismos funcionarios. Lo que se pretende lograr en la SNR es disminuir riesgos y permitir a los colaboradores un ambiente sano y afable, que les dé total gratitud laborar en estas instalaciones, se busca encontrar un lugar de calidad que brinde a ellos tranquilidad y bienestar.

Después de analizar los resultados obtenidos por la encuesta aplicada en la superintendencia de notario y registro se encontraron los siguientes hallazgos:

- En la Superintendencia de Notariado y Registro NO cuenta con todos los requerimientos del Decreto 1072 de 2015, el modelo de salud ocupacional se basa en las normas de ISO9001:2008 y NTC 1000:2009 las cuales están ligadas con el

ciclo PHVA, modelo de gestión de conocimiento que permite combinarse con el modelo Nonaka Takeuchi, aunque en análisis más profundo se evidencia ignorancia por parte de los directivos de la organización a los conocimientos tácitos de los empleados.

- Las actividades que se realizan en la SNR no son suficientes para minimizar las condiciones de Riesgo Laboral presentes en todas las áreas de trabajo.
- El diseño de Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo es un paso importante que se da para el cumplimiento de la legislación vigente en el país, pero esto no es suficiente si se quiere lograr resultados que impacten en el ambiente laboral, para ello se requiere, además del diseño, su ejecución con la participación y el compromiso de todos los involucrados durante el proceso.
- Las directivas de la SNR deben tomar conciencia de las necesidades de cumplir con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su parte normativa.
- En la SNR se evidencian aún muchos vacíos en el sistema de seguridad y salud en el trabajo. A partir de esta investigación se hayan diferentes riesgos en los cuales se debe fortalecer la prevención con el fin de evitar incidentes futuros. Mayoritariamente las labores que se encuentran en estas oficinas son administrativas, por lo tanto los riesgos identificados son locativos, ergonómicos y psicosociales; por eso, la idea es que con la información obtenida por medio de las técnicas de investigación, es contribuir al mejoramiento en estos puntos ya mencionados.

5.2 Recomendaciones

Después de realizar esta investigación las recomendaciones que surgen para la SNR de la ciudad de Cali son:

La SNR es una empresa con una trayectoria muy amplia en prestar sus servicios, con una gran cantidad de colaboradores, pero que aún le falta fortalecer el bienestar y salud de sus funcionarios. Por esta razón, con argumentos propios y demostrables, se recomienda a la SNR implementar inmediatamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para dar inicio a esto se debe realizar una inspección a los sitios de trabajos con la finalidad de disminuir y prevenir los riesgos arrojados en la investigación. Una vez realizadas las inspecciones deberán solucionar lo encontrado, y así mismo, en un tiempo estipulado se realizaran evaluaciones del proceso que desarrolló con la implementación SG- SST.

El área de gestión humana debe de trabajar en conjunto con personal especializado para brindar charlas y/o capacitaciones en temas que permitan disminuir los diferentes riesgos hallados en la investigación, se puede profundizar en temas como: control de estrés, pausas activas, posturas correctas, entre otras. Cabe resaltar que con las capacitaciones como parte principal de las campañas de seguridad y salud en el trabajo, le contribuye al trabajador recibir elementos teóricos y prácticos de prevención y control.

5.3 Propuesta

Análisis del diagnóstico de la situación actual y real de las necesidades y oportunidades de la gestión del conocimiento en el área de SGSST:

Según la Resolución 1111 de Marzo de 2017 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se establece lo siguiente:

Artículo 10. Fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos de junio del año 2017 a diciembre del año 2019 (ver anexo).

La Superintendencia de Notariado y Registro ha cumplido con la primera Fase, obteniendo un puntaje de 72.25 en la evaluación inicial

Según Resolución antes mencionada y la evaluación realizada por la ARL COLMENA para la SNR en agosto de 2017, los siguientes estándares no se han cumplido:

1.1.1 Responsable del SG SST

1.1.3. Asignación de Recursos para el SG SST

1.2.3 Responsable del SG SST - Curso 50 Horas

2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG SST

3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional

3.1.3 Informar al médico los perfiles de cargo

3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales - Peligros - Periodicidad

3.1.6 Restricciones y Recomendaciones Laborales

4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otro

4.2.1 Se implementan medidas de prevención y control / peligros

4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas prevención y control

4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.

4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratista y subcontratistas

6.1.2 La Empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año

6.1.3 Revisión anual por la Alta Dirección, resultados y alcance de la auditoría

6.1.4 Planificación Auditorías con el COPASST

7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG SST

7.1.2 Toma de Medidas Correctivas, Preventivas y De Mejora

7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL

Para dar paso a la propuesta, primero se debe cumplir con la normatividad vigente en la SG-SST. Una vez realizado, se debe construir una matriz de riesgos basado en la normatividad que lo ampara donde se identificaran los riesgos, se evaluaran y se valoraran los mismos. Por esta razón, se aplicará el SGSST con los estándares mínimos según el ciclo PHVA.

Adicionalmente, se crearan:

- subprogramas de medicina preventiva y salud laboral,
- planes de incentivos para la utilización obligatoria de los implementos de seguridad,
- Programas de acciones preventivas y correctivas.
- Auditoria de control internos.
- Capacitaciones a la totalidad del personal interno.
- Brigadas encargadas de promover, comunicar y socializar el SG-SST.

Por otro lado es necesario implementar:

Capacitación virtual obligatoria de 50 horas para la implementación del SGSST

El Ministerio de trabajo, mediante la Resolución 4927 de 2016 genero las pautas para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. La obligatoriedad de la acreditación y su renovación son temas de vital importancia cuando se trata de evitar los riesgos laborales.

En este tránsito de la aplicación del nuevo SGSST que ordena a todo empleador o Empresa a su implementación, sin discriminar el número de trabajadores, el Ministerio de Trabajo, mediante Resolución 4927 de 2016 determino el carácter obligatorio de la capacitación virtual de 50 horas para su implementación.

Realizar reuniones en comités de área periódicamente que permitan establecer conocimientos tácitos significativos para la organización con los funcionarios de la

Superintendentica de Notariado y Registro y de esta manera construir un modelo de gestión del conocimiento Nonaka Takeuchi.

Establecer campañas de difusión del SG-SST que promueva el reconocimiento de los trabajadores al modelo de salud ocupacional y en esta forma mejor la percepción que los funcionarios tienen del modelo.

Capacitar a los funcionarios acerca de las acciones que se deben tomar en caso de un accidente de trabajo.

Socializar las acciones correctivas que se toman luego de los accidentes de trabajo.

Capacitar en medidas preventivas para evitar nuevos accidentes y capacitar sobre la prevención de enfermedades.

5.3.1 recursos humanos, financieros y materiales

Los recursos humanos, financieros y materiales a utilizar son:

Recursos Humanos: personal de todas las áreas, psicólogos, investigadores

Recursos Materiales: Equipo de cómputo, implementos de papelería, encuestas de satisfacción años anteriores.

Recursos Financieros:

Para encuesta

COSTOS	VALOR
Internet	\$ 78.900
Impresión de investigación	\$ 85.000
Compra 2 resma de papel carta	\$ 29.800
Empastado de resultado	\$ 67.000
Sub total	\$ 260.700
Imprevisto 10%	\$ 26.070
Total	\$ 286.770

Otras Actividades

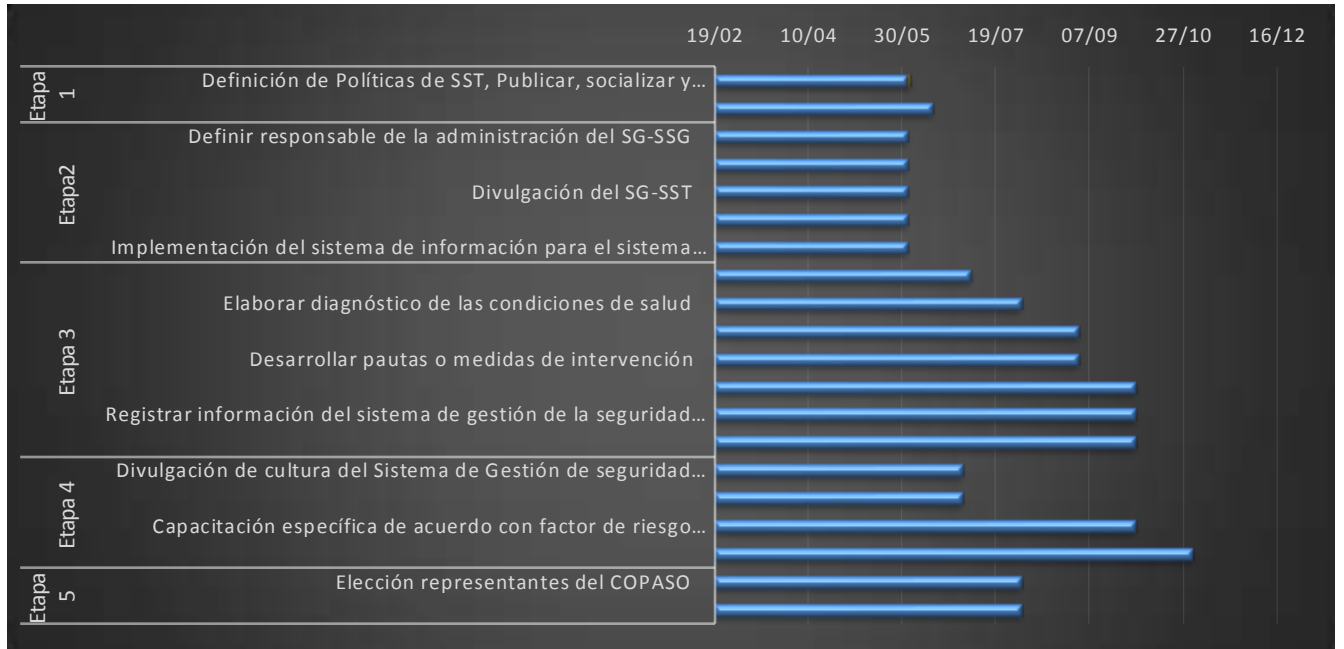
ACTIVIDAD	VALOR
Revisión del cumplimiento de actividades SGSST	
Capacitación en operación segura de equipos de oficina	\$20.000.000
Direccionamiento actividades del SGSST	\$30.000.000
Cumplir con las normas del SGSST	
Exámenes médicos ocupacionales	\$50.000.000
Evaluación del riesgo psicosocial	\$50.000.000
Adaptación de los puestos de trabajo a condiciones ergonómicas	\$100.000.000

Compra de elementos de Protección Personal EPP	\$80.000.000
Señalización para la empresa	\$70.000.000
Actualización de tecnología	\$200.000.000

CRONOGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA SNR								
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	MESES						
		6	7	8	9	10	11	12
CAPACITACION EN PROCEDIMIENTOS REGLAMENTARIOS	Recursos Humanos / SST							
Definición de Políticas de SST, Publicar, socializar y evaluación de su comprensión								
Capacitación SG-SST								
ADMINISTRACION DEL PROGRAMA								
Definir responsable de la administración del SG-SSG								
Elaboración del documento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo								
Divulgación del SG-SST								
Distribución de Recursos físicos, tecnológicos, y económicos								
Implementación del sistema de información para el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo								
SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	MEDICO ESPECIALISTA							

	EN SST								
Realizar evaluaciones médicas									
Elaborar diagnóstico de las condiciones de salud									
Establecer pautas de intervención									
Desarrollar pautas o medidas de intervención									
Investigar Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral									
Registrar información del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo									
Evaluar la gestión de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo									
SUBPROGRAMA DE PROMOCION Y CAPACITACION PARA SALUD	Recursos Humanos								
Divulgación de cultura del Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el trabajo empresarial									
Capacitación en hábitos de vida saludable									
Capacitación específica de acuerdo con factor de riesgo priorizados									
Evaluar la gestión de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo									
CONFORMACION COPASO	Recursos Humanos								
Elección representantes del COPASO									
Reuniones semanales de seguimiento actividades sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo									

DIAGRAMA GANTT
5.3.2 Cronograma de Actividades



Conclusiones

El Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento humano como estudiantes nos permite actualizar, profundizar y complementar nuevos aprendizajes en este campo del conocimiento; en temas actuales que nos orientaron para desarrollar en la Superintendencia de Notariado y registro, articulando la práctica con la teoría.

De igual forma la actividad nos sirve para apropiarnos de conceptos y procesos básicos en el Sistema de Gestión de la Salud Ocupacional en torno al recurso humano, de manera tal que se pueda promover el desempeño eficiente del recurso humano en beneficio de la eficiencia organizacional y a la vez crear condiciones indispensables para la formación de competencias necesarias para logra el objetivo institucional en cualquier organización donde desempeñemos nuestras funciones como profesionales en la Administración de Empresas.

Al culminar esta investigación podemos demostrar la importancia de implementar el SG-SST dentro de la superintendencia de notario y registro, reconociendo, evaluando y controlando los riesgos a los que los empleados se encuentran expuestos al igual que cada uno de los pasos y las leyes que rigen este sistema

La Superintendencia de Notariado y Registro debe dar inicio de forma inmediata al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la Resolución 1111 de Marzo de 2017 han cumplido con la Fase de Autoevaluación y no se ha iniciado con la Fase de Ejecución.

El Área de Talento Humano debe asegurar que se cumpla el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a partir de estrategias que permitan concientizar al empleador y los trabajadores en la cultura del autocuidado en la organización.

Se deben ejecutar de forma inmediata acciones de Higiene y Seguridad Industrial con el fin de evitar accidentes y enfermedades laborales.

Formar un grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo con profesionales y Especialistas en Salud Ocupacional que tengan Licencia para garantizar la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Lograr que los indicadores de ausentismo por accidentes de trabajo y enfermedades laborales sean los más bajos posibles en ocurrencias de estos dos factores alcanzando las metas propuestas.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo Copasst y el grupo de Brigadas deben ser efectivos en sus funciones de tal forma que alcancen una buena integración con el SGSST.

BIBLIOGRAFIA

Ministerio del trabajo. (26 de 05 de 2015). *Mintrabajo*. Obtenido de Min trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado>

OIT. (23 de 04 de 2018). *Organización Internacional del trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del trabajo: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

(<https://www.supernotariado.gov.co/>)

<https://www.cnsc.gov.co/index.php/institucional/direccionamiento-estrategico/quienes-somos-cnsc>

<http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com.co>

ISOtools (2014). OHSAS 18001. Sevilla, España. ISOTools. Recuperado de:

<http://www.isotools.org/normas/riesgos-y-seguridad/ohsas-18001>

Londoño A (2013). Subprograma de higiene industrial. Recuperado de:

<https://sites.google.com/site/saludocupacionalgrupod/subprogramas/>

Subprograma-de-higiene- industrial

Normasensalud (2011). Actividades del subprograma de medicina preventiva, higiene y

Seguridad industrial. Resolución 1016 de 1989. Recuperado de:

<http://normasensalud.blogspot.com.co/2011/04/actividades>

-del-subprograma-de-medicina.html

Organización Internacional del Trabajo (2011). Sistema de Gestión de la SST: Una herramienta

Para la mejora continua. ISBN 978-92-2-324740-Recuperado de:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)

[safework/documents/publication/wcms_154127.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)

Rodríguez C.A. (S/F). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa. Centro

Internacional de Formación de la OIT, Turin. Recuperado de:

<http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/>

[proyectos/proyecto_ssos act_regionales/uruguay_jul2011/gestionenlasst.pdf](http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/)

Sánchez, Y. (2014). Nuevo sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Gerencia.com. Recuperado de:

<http://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el->

[Trabajo-sg-sst-en-colombia.html](http://www.gerencie.com/nuevo-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-)

<https://www.obs-edu.com/int/blog-investigaci%C3%B3n/direccion-general/ejemplos-de->

[tecnicas-de-investigacion-cualitativa](https://www.obs-edu.com/int/blog-investigaci%C3%B3n/direccion-general/ejemplos-de-)

<http://www.abc.com.py/articulos/estructura-del-proyecto-de-investigacion-795083.html>

Anexos

Anexo 1 Encuesta Aplicada

CUESTIONARIO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO EN LA SNR					
<p>El contenido de esta encuesta es confidencial y será manejado exclusivamente por el área de Gestión Humana, por lo que el anonimato está garantizado. Su colaboración, que le agradecemos, nos ayudará a implantar las medidas preventivas que pueden garantizar unas adecuadas condiciones de trabajo en nuestro entorno laboral.</p>					
DATOS PERSONALES		HOMBRE <input type="checkbox"/>	MUJER <input type="checkbox"/>		
Entre 18 y 35 años <input type="checkbox"/>	re 35-50 años <input type="checkbox"/>		Más de 50 años <input type="checkbox"/>		
<ul style="list-style-type: none"> Las preguntas que se realizan a continuación se refieren a su lugar de trabajo Marque la respuesta que considere correcta: SI, NO, N/S, (no sabe), N/P, (no procede) La columna de la derecha es para efectuar las observaciones oportunas, si lo prefiere. 					
Diseño del puesto de trabajo	SI	NO	N/S	N/P	OBSERVACIONES
Altura de la superficie de trabajo (mesa, o sitio de trabajo, etc.) inadecuada para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador					
El diseño del puesto dificulta una postura de trabajo cómoda					
Los implementos que usted usa para laborar (mandos de los equipos, tableros, etc.) se visualizan con dificultad					
Condiciones ambientales	SI	NO	N/S	N/P	OBSERVACIONES
Temperatura inadecuada debido a la existencia de mucho calor o frío					
Ruidos ambientales molestos que provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo					
Insuficiente iluminación en su puesto de trabajo o entorno laboral					
Trabajos con pantallas de visualización	SI	NO	N/S	N/P	OBSERVACIONES
Pantalla mal situada y sin posibilidad de reubicación					
Inexistencia de apoyo para el antebrazo mientras se usa el teclado					
Resulta incómodo el manejo del ratón					
Insuficiente espacio libre bajo la mesa para una posición cómoda de las piernas					
Percibe molestias frecuentes en la vista, espalda, muñecas, etc					
Factores psicosociales	SI	NO	N/S	N/P	OBSERVACIONES
Su trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)					
Realiza tareas muy repetitivas					
Los periodos de descanso de su trabajo vienen impuestos					
Su situación laboral es inestable					
Tiene dificultad de promocionar en su ámbito de trabajo					
La organización del tiempo de trabajo (horarios, turnos, vacaciones, etc.) le provoca malestar					
Las relaciones entre compañeros y/o jefes son insatisfactorias					
¡GRACIAS POR SU TIEMPO!					

Anexo 2 Lista de Chequeo Observación

PLANIFICACION	CUMPLIDO	NO CUMPLIDO	FALTANTES	OBSERVACION
¿Existe una política de salud ocupacional que exprese los objetivos globales del programa y está firmada por la alta gerencia?				
¿Se han identificado los peligros propios de la actividad económica y se han priorizado con un método confiable?				
¿Se calcularon y analizaron las estadísticas de accidentalidad y ausentismo para identificar puntos críticos de control?				
¿Se elaboró el reglamento de higiene y seguridad?				
¿Se revisó la normatividad legal que aplica a la empresa para el control de las situaciones de riesgo?				
¿Se definieron los objetivos de salud ocupacional acordes con los riesgos prioritarios a control?				
¿Se elaboró un plan de acción con responsables y tiempos, para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos?				
¿Se asignó a un responsable, de un nivel alto de dirección, para asegurar el cumplimiento de los objetivos del programa?				
¿Se conformó el Comité de salud ocupacional democráticamente y de acuerdo con las exigencias de ley?				

¿Se diseñaron los sistemas de vigilancia epidemiológica para los factores de riesgo prioritarios que así lo requieran?				
El sistema o sistemas de vigilancia incluyen actividades para el ambiente y las personas?				
¿Se elaboró un plan de entrenamiento acorde con los factores de riesgo a controlar y con las responsabilidades asignadas a cada cargo?				
¿Incluye el plan de entrenamiento la divulgación de la política a todos los niveles de la organización				
¿El plan de entrenamiento incluye a los trabajadores temporales, proveedores y contratistas, según sean los procedimientos críticos que deben conocer?				
¿Se definieron los procedimientos críticos que necesitan ser documentados para el control operativo de los riesgos (trabajo en alturas, manejo de químicos, soldadura, suministro de protección personal, protección de maquinaria...)				
¿Se diseñó el plan de preparación y respuesta ante emergencias de acuerdo con los requisitos de ley?				
¿Se diseñó un procedimiento para la investigación y análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales?				

¿Se definieron los registros que permitan la evaluación de las actividades del programa tales como notificación e investigación de accidentes, entrenamiento y capacitación, actas para comité...)?				
¿Se definieron indicadores de impacto relacionados con la eliminación o control de los riesgos				
¿Se construyeron indicadores específicos a los sistemas de vigilancia para verificar el cumplimiento de las actividades en el ambiente y las personas?				
¿Se definió desde la gerencia los tiempos y espacios para la revisión de las actividades e indicadores del programa de S.O?				

Recuperado de: www.arlcolmena.com

Anexo 3 Ciclo PHVA

PLANEAR		HACER
1.1.1 Responsable del SG SST	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratista	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros
1.1.2 Responsabilidades en el SG SST	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG SST	4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la organización
1.1.3. Asignación de Recursos para el SG SST	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)
1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos
1.1.5 Pago de Pensión Trabajadores de Alto Riesgo	3.1.3 Informar al médico los perfiles de cargo	4.2.1 Se implementan medidas de prevención y control / peligros
1.1.6 Conformación del Copasst	3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales - Peligros - Periodicidad	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas prevención y control
1.1.7 Capacitación del Copasst	3.1.5 Custodia de Historias Clínica	4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos
1.1.8 Conformación Comité Convivencia	3.1.6 Restricciones y Recomendaciones Laborales	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía
1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención - P y P	3.1.7 Estilo de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, fármaco dependencia y otros)	4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.
1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en SG SST, Actividades de Promoción y Prevención - P y P	3.1.8 Agua Potable, Servicios Sanitarios, Disposición de Basura	4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratista y subcontratistas
1.2.3 Responsable del SG SST - Curso 50 Horas	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Prevención ante Emergencias
2.1.1 Política del SG SST - Firmada Fechada y Divulgada al Copasst	3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral	5.1.2 Brigada de prevención, conformada y dotada
2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentos, revisados del SG SST	3.2.2 Investigación de Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral	
2.3.1 Evaluación e identificación de Prioridades	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	

2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	3.3.1 Medición de la severidad de los AT y EL
2.5.1 Archivo o Retención documental del SG SST	3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
2.6.1 Rendición sobre el desempeño	3.3.3 Medición de la Mortalidad de los AT y EL
2.7.1 Matriz Legal	3.3.4 Medición de la prevalencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
2.8.1 Mecanismo de comunicación, auto reporte del SG SST	3.3.5 Medición de la incidencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
2.9.1 Identificación, Evaluación para adquisición de productos y servicios en el SG SST	3.3.6 Medición del ausentismo de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
VERIFICAR	ACTUAR
6.1.1 Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG SST
6.1.2 La Empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año	7.1.2 Toma de Medidas Correctivas, Preventivas y De Mejora
6.1.3 Revisión anual por la Alta Dirección, resultados y alcance de la auditoría	7.1.3 Ejecución de Acciones Correctivas, Preventivas y De Mejora de la Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral
6.1.4 Planificación Auditorías con el COPASST	7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL

Anexo 3 formatos y programas que faltan por implementar en la SNR

Requerimiento	No.	Documentos	TIPO
Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST define que deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Parágrafo 2 define que la evaluación inicial debe estar documentada Artículo 2.2.4.6.17. Planificación del SG-SST está basada en la evaluación inicial.	3	Formato de Autoevaluación SG-SST (radar)	F
Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG~SST. Incluye la evaluación de las estadísticas de ATEL y en el Parágrafo 1 que todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de estas los dos (2) últimos años en la empresa como línea base Artículo 31. Revisión por la alta dirección. Incluye tanto estadísticas de ATEL como de ausentismo.	6	Formato de registro estadístico ATEL y ausentismo	F
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación que incluye la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riegos Laborales que le aplican a la empresa.	7	Formato de matriz legal	F
Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. establece sus características.	9	Formato de ficha técnica de indicadores.	F
Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias establece en el numeral 5 que dentro del plan de emergencias se debe diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias.	18	Procedimiento(s) Operativo(s) Normalizado(s) PON.	PROCE
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación establece dentro de los requisitos Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud y de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control incluye en el parágrafo 3 la obligación de implementar programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.	20	Programas de Vigilancia Epidemiológica.	PROGR
Artículo 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del SG-SST incluye los resultados de los programas de rehabilitación al igual que en el Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección.	29	Programa de rehabilitación	PROGR
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye el registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.	31	Procedimiento Fichas técnicas. (Falta definir).	

Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye el registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.	32	Formato de registro de entrega de documentos de seguridad (protocolos y fichas) (Falta definir)	F
Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio. se debe implementar un procedimiento para evaluar el impacto sobre la SST que puedan generar los cambios internos y externos Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos define en el párrafo 2 que debe ser documentada y actualizada cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST incluye en la identificación de peligros contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias.	33	Procedimiento de gestión del cambio (interno/externo).	PROCE
Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones. se establece un procedimiento para garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del SG-SST.	34	Procedimiento de adquisiciones	PROCE
Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo indica que el SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador con la participación de los trabajadores y/o contratistas Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los Empleadores indica que se debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores Artículo 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoria de cumplimiento del SG-SST incluye la evaluación de la participación de los trabajadores Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. en esta se debe determinar si promueve la participación de los trabajadores Artículo 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del SG-SST en el Párrafo 3. define que se debe facilitar mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores.	36	Procedimiento para la participación de los trabajadores.	PROCE
	37	Formato de auto reporte condiciones de trabajo y de salud	F
Artículo 2.2.4.6.12. Documentación, define dentro de los requisitos los registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.	44	Formato de registro entrega equipos y EPP	F
Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control en Controles Administrativos diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones en Condiciones y medio ambiente de trabajo incluye procedimientos para la utilización de los agentes químicos, físicos y biológicos Artículo 2.2.4.6.12. Documentación incluye Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.	45	Procedimiento para la implementación de Protocolos seguridad (Procedimientos e instructivos internos de seguridad) (Falta definir)	PROCE