

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL  
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)  
EN LA REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**JACQUELINE ARCHILA**

**COD. 52325067**

**CLAUDIA PATRICIA COMBARIZA MONROY.**

**COD. 52409897**

**ANDREA LILIANA LOZADA**

**COD. 52475981**

**CLARA INES ACUÑA GALVIS**

**COD. 52296329**

**GRUPO: 101007\_10**

**MARIO HUMBERTO AGUILAR**

**TUTOR**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD ESCUELA  
DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS Y DE  
NEGOCIOS  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
BOGOTA D.C, DICIEMBRE DE 2018**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>5</b>
<b>OBJETIVOS</b>	
Objetivo General .....	6
Objetivos Específicos.....	6
<b>PRESENTACION DE LA EMPRESA .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPITULO 1 EL PROBLEMA</b>	
1.1. Planteamiento del problema .....	10
1.2. Antecedentes del problema .....	10
1.3. Justificación de la investigación cualitativa .....	12
<b>CAPITULO 2 REVISION DE LA LITERATURA</b>	
2.1. Marco teórico .....	13
<b>CAPITULO 3 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CUALITATIVA</b>	
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa.....	15
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST- Decreto 052 del 12 de enero de 2017 .....	16
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST .....	19
<b>CAPITULO 4 RESULTADOS</b>	
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST .....	20

**CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA**

5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	22
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	24
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>25</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>26</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>28</b>

## **LISTA DE TABLAS**

**TABLA 1** - Matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo (BASE)

**TABLA 2** - Diagrama de Gantt.

**TABLA 3** – Propuesta de actividades detalladas.

## INTRODUCCIÓN

Para las empresas la transición al nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del trabajo se ha convertido en un tema de gran importancia dada la relevancia que tiene el enfocar todas las prioridades de la organización en contribuir al cuidado y mejoramiento de su activo más importante como lo es el recurso humano.

A partir de allí se busca identificar los posibles riesgos a los que se ven expuestos los empleados en el desempeño de sus funciones en su rutina diaria, mediante la realización de programas y actividades que buscan incrementar la productividad y disminuir el índice de accidentalidad y ausentismo laboral.

A partir de la investigación realizada en la Registraduría Nacional del Estado Civil se evidencia que la organización ha designado todos los recursos necesarios para llevar a cabo una implementación adecuada, cumpliendo con los estándares mínimos establecidos en la normatividad vigente y de esta manera evitar el riesgo de incurrir en faltas que conlleven a fuertes sanciones perjudicando de manera económica a la organización.

Por medio de la realización de una auditoria a cada uno de los capítulos que hacen parte de la transición, se busca detectar las posibles falencias que han impedido que la organización culmine satisfactoriamente todo este proceso, pero al mismo tiempo contribuye para que se elabore de forma inmediata los planes de mejora y se ejecuten todas las actividades pendientes para así dar por terminado la fase 3 de la transición al finalizar el año 2018.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la Registraduría Nacional del Estado Civil, en el segundo semestre del 2018.

### **Objetivos Específicos**

- Analizar e identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para los empleados de la RNEC.
- Verificar que se ejecuten los programas y actividades que den inicio a la implementación y transición al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluar el cumplimiento a los estándares mínimos establecidos para la transición al SG-SST.
- Implementar planes de mejora que permita dar cumplimiento al 100% con lo establecido en la normatividad vigente y evitar futuras sanciones.

## **PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**

### **Razón Social**

Registraduría Nacional Del Estado Civil

### **Visión**

La Registraduría Nacional del Estado Civil, haciendo uso de la más alta competencia en su talento humano, será en el 2019 una entidad reconocida a nivel nacional e internacional por la innovación, eficiencia y transparencia en la identificación de los colombianos, de los procesos electorales, de los mecanismos de participación ciudadana y por el fomento de los valores cívicos y democráticos, especialmente en niños y jóvenes.

### **Misión**

Garantizar la organización y transparencia del proceso electoral, la oportunidad y confiabilidad de los escrutinios y resultados electorales, contribuir al fortalecimiento de la democracia mediante su neutralidad y objetividad, promover la participación social en la cual se requiere la expresión de la voluntad popular mediante sistemas de tipo electoral en cualquiera de sus modalidades, así como promover y garantizar en cada evento legal en que deba registrarse la situación civil de las personas, que se registren tales eventos, se disponga de su información a quien deba legalmente solicitarla, se certifique mediante los instrumentos idóneos establecidos por las disposiciones legales y se garantice su confiabilidad y seguridad plenas". (Art 4 Decreto 1010 de 2000).

## **Objetivos Estratégicos**

1. Lograr que la Registraduría Nacional del Estado Civil se convierta en la entidad con el mejor índice de transparencia, confiabilidad y alta calidad en la prestación efectiva del servicio y en la entrega de sus productos a todos los colombianos y a todas las empresas públicas y privadas que así lo requieran dentro y fuera del territorio nacional.
2. Consolidar el Centro de Estudios en Democracia y Asuntos Electorales CEDAE como centro de pensamiento en las áreas misionales y en los valores cívicos y democráticos que sirva de referente a nivel nacional y regional, a través de capacitaciones y publicaciones que fortalezcan la capacidad institucional, brindando servicios a los colombianos, a las entidades públicas y privadas, así como a los partidos y movimientos políticos.
3. Optimizar los procesos de las áreas misionales de Registro Civil e Identificación para asegurar una prestación efectiva del servicio a usuarios Internos y externos, reduciendo los tiempos de respuesta y mejorando la calidad, mediante la renovación tecnológica de los sistemas de información del Macro proceso.
4. Fortalecer el proceso electoral, mediante la optimización de los procesos y la innovación tecnológica y la educación sobre ética y valores del recurso humano de la RNEC, con el fin de garantizar la transparencia, confiabilidad y eficiencia de las elecciones y de los diferentes mecanismos de participación ciudadana, con perspectiva de cambio y adaptación con ocasión de las fases del postconflicto.
5. Fortalecer la Gestión del desarrollo, desempeño, relaciones humanas y sociales de los servidores de la RNEC, para que estos sean más eficaces y eficientes en el desarrollo de

sus actividades, a través de los planes, programas y proyectos de la Gerencia del Talento Humano.

6. Modernizar la infraestructura tecnológica orientada a la optimización de procesos misionales y de apoyo que permitan responder en condiciones de oportunidad y eficacia a la sociedad.

### **Actividad Económica**

Empresas dedicadas Actividades Ejecutivas de la Administración Pública en General, Incluye Ministerios, Órganos, Organismos y Dependencias Administrativas

### **Tamaño De La Empresa**

Grandes Contribuyentes, la empresa se encuentra en cada una de las ciudades, municipios y consulados de Colombia en cada país.

### **Número De Trabajadores.**

3.599 promedio a Nivel Nacional

El número de servidores que laboran en la Organización Electoral, varía para cada vigencia, teniendo en cuenta el cumplimiento de sus funciones misionales.

## **CAPITULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento Del Problema.**

De acuerdo al decreto 1443 de 2014, con el cual el gobierno dispone la implementación del SGSST, las empresas deben cumplir una serie de requisitos para mejorar el desarrollo de la actividad laboral de sus empleados y para tal fin busca que se identifiquen los posibles contratiempos, riesgos y peligros, que pueda sufrir un empleado en la ejecución de su labor. Este análisis busca que las personas encargadas de la toma de decisiones, analicen como pueden verse afectados los objetivos institucionales, identificando, analizando y valorando los peligros y riesgos que representa trabajar con la registraduría.

A través de la auditoría que se realiza, se plantea:

**¿Cómo analizar, evaluar y verificar la implementación y la transición al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en la Registraduría Nacional del Estado Civil, en el segundo semestre de 2018?**

### **1.2. Antecedentes Del Problema**

Con la transición de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo a partir de la resolución 1443 del 2014 la RNEC busca de manera inmediata iniciar con los cambios que permitan a la organización adaptarse a las medidas establecidas garantizando al

trabajador no solo la prevención de enfermedades laborales si no de anticipar y reconocer los posibles riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, aplicando los correctivos necesarios para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente laboral controlando eficazmente los peligros y riesgos en el lugar de trabajo , a través del diseño de programas de promoción y prevención que permitan adoptar las políticas, programas y estrategias que puedan afectar la salud de los trabajadores y contratistas de la RNEC.

La Registraduría Civil, se ha venido encargando de que sus funcionarios cuenten con medidas y actividades de salud ocupacional que les permitan llevar a cabo el desempeño laboral sin afectar su bienestar, por ende, cuenta con planes estratégicos que contemplan y desarrollan procesos para realizar un seguimiento y verificación que permiten disminuir el impacto negativo del SG-SST generando acciones preventivas y de mejora que aporten al bienestar laboral y den cumplimiento a la ley.

Para el año 2016 se desarrollaron en la Registraduría actividades encaminadas a la ejecución del SST y la promoción de la salud de los funcionarios y a la protección de los mismos, frente a los factores de riesgo: biomecánico, psicosocial, riesgo cardiovascular, riesgo visual. También comprende; programas de estilos de vida saludables, primeros auxilios, higiene y seguridad industrial, plan de emergencia, clima laboral, ausentismo, evaluaciones médicas periódicas y contrataciones. Estas actividades son enfocadas al sistema de salud de los trabajadores.

### **1.3 Justificación De La Investigación Cualitativa**

Después de llevar a cabo una investigación al sistema de gestión SST, en la Registraduría Nacional del Estado Civil se evidenció que presenta fallas y deficiencias en su transición, se observa que actividades de capacitación, auditorias, consultas médicas obligatorias y otras actividades que comprometen la salud y seguridad en el trabajo, no se están llevando a cabo o no tienen responsables que verifiquen sus resultados; por ende no existen planes de mejora, que mitiguen cualquier riesgo para la empresa. Se recomienda realizar cambios y mejoras inmediatamente dando cavidad al cumplimiento de la normatividad vigente y evitando sanciones y perjuicios para la empresa.

La nueva implementación del SG-SST y el cumplimiento a las modificaciones del mismo acarreará para la empresa beneficios preventivos que ayudan a un mayor aprovechamiento, cumplimiento de las políticas establecidas y seguridad para los trabajadores de la organización.

## CAPITULO 2: REVISION DE LA LITERATURA

### 2.1 Marco Teórico

La seguridad y salud en el trabajo tiene sus inicios desde la prehistoria ya que el hombre buscaba sobrevivir en su medio. A medida que el hombre iba haciéndose más protector en relación con sus propiedades iba estableciendo procedimientos que lo salvaguardaran a él y a su familia. En 1935, se establece la legislación laboral, en donde se habla de los riesgos del trabajo y se hizo claridad en lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En el año 2012 nace la Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y en el año 2014 se establece el **decreto 1443** capítulos 1, 3 y 4 por medio del cual se define directrices y se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La cual deberá ser aplicada por todos los empleadores públicos y privados, basándose 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 de sus empleados en el trabajo. Decreto 1072 de 2015.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

En el año 2017, mediante **Resolución 1111**, se definen los Estándares Mínimos (normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para todas las empresas) del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes de obligatorio cumplimiento. De igual manera deberá integrarlo a los demás Sistemas de Gestión que al interior de la organización se estén manejando, teniendo en cuenta el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales descrito en el Decreto 1072 de 2015.

Para el año 2016, mediante Decreto 171, se establecieron los plazos para que las empresas implementaran el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), sustituyendo así el anterior Programa de Salud Ocupacional. Posteriormente Min Trabajo amplía el plazo para la implementación mediante Decreto 052 de 2017.

En este capítulo se abordará los conceptos e hipótesis escogidos que mantienen relación con el objetivo general y los específicos para dar solución a la problemática encontrada en la implementación y transición del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## **CAPITULO 3: METODOLOGIA INVESTIGACION CUALITATIVA**

### **3.1. Implementación Del SG-SST En La Empresa**

La RNEC desarrolla sus actividades misionales y de apoyo con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y se destinan los recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros acorde a la identificación de los peligros y así definir los respectivos controles.

En todas las dependencias de la organización se designan responsables quienes serán los encargados del acatamiento, ejecución, evaluación e implementación a todos los niveles de la Organización, sin embargo, el mantenimiento de la coherencia interna entre sus objetivos, está a cargo de la Gerencia de Talento Humano de la RNEC.

Se establece que la Política del SG-SST será revisada una vez al año y de ser requerida, gestionará los cambios, de tal manera de realizar su respectiva actualización.

Se da inicio a la transición con la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se designa un presupuesto para desarrollar actividades permanentes, como son:

Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, orientadas a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a la salud ocasionado por las condiciones del trabajo.

Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo.

Se establecen los factores de riesgo existentes en la Organización Electoral (riesgos físicos, biológicos, biomecánicos, psicosociales, químicos, condiciones de seguridad y fenómenos naturales) de acuerdo con la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

Se implementan las actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial para la toda la Organización Electoral y los servidores públicos adscritos a ella y dan estricto cumplimiento.

Se establece un proceso de Inducción y Reinducción del servidor incluye dentro de estos programas todo lo relacionado al SG-SST.

La Política de SG-SST es exhibida en dos lugares visibles en los centros de trabajo y el contenido se da a conocer a todos los funcionarios públicos y en el momento del ingreso.

### **3.2. Descripción De La Transición De La Empresa Al SG-SST- Decreto 052 Del 12 De Enero De 2017.**

Para el segundo semestre del 2018 la Registraduría Nacional del Estado civil se encuentra en la Fase 3 de la transición al SG- SST en donde ya se ejecutan de manera progresiva y paulatina diferentes actividades contando con el apoyo de la ARL, además de designar responsables dentro de todas las dependencias de la Organización, buscando aprovechar la prórroga del plazo establecido con el fin de hacer viable la sustitución del antiguo Programa de Salud Ocupacional.

Se ha elaborado un Plan de Trabajo en conjunto con el Copasst y el gestor de la ARL y esta es comunicada a todos los funcionarios a través de todas las plataformas para que los delegados responsables vigilen su ejecución.

Se ha definido que la Política de SG- SST de la RNEC se socializa a través de los diferentes canales con los que cuenta la Entidad y que una vez socializada se debe diligenciar el formato "PTFT38 Asistencia a Eventos de Formación/Capacitación" que se encuentra en la Intranet y se carga a la plataforma Share Point esto para tener como soporte de que los empleados conocen y son partícipes de la transición del sistema.

Se ha iniciado el seguimiento a la Matriz de peligros evaluando y valorando los riesgos encontrados en cada uno de los cargos designados a los funcionarios y a partir de allí se proceden a elaborar el plan de avanzado con la implementación de un programa de vigilancia epidemiológico de acuerdo a los riesgos de mayor impacto que puedan generar enfermedades laborales.

Se implementa el plan de capacitación y se suministra a través de la página web, se desarrolla el plan de emergencias, se conforma, se capacita y se suministra la dotación a la brigada de emergencia, se invita a todos los funcionarios a participar en los simulacros.

Se desarrollan actividades de promoción y prevención como: capacitación, charlas, talleres, exámenes entre otros), se registran de igual manera en los formatos de asistencia y se carga en la plataforma Share Point.

Ante la ocurrencia de un evento se realiza las investigaciones de accidentes de trabajo y deben documentarse basados según los procedimientos establecidos.

Se alimenta el programa de ausentismo laboral en el aplicativo de la ARL y se diligencia el formato de informes y se adjuntan las evidencias en el sistema y en las carpetas creadas para tal fin, esto para realizar un informe bimensual.

### 3.3 Implementación De La Tabla De Valores Y Calificación De Los

#### Estándares Mínimos SG-SST.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST													
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN													
Nombre de la Entidad: Registraduría Nacional del Estado Civil						Número de trabajadores directos: 3.599							
NIT de la Entidad: 899.939.040-4						Número de trabajadores directos:							
Realizada por: comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 20 de Noviembre de 2018							
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE				
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA JUSTIFICA	NO APLICA NO JUSTIFICA					
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				3,5				
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5								
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5								
		1.1.4. Adhesión al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5								
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5								
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5								
		1.1.7. Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5								
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0								
		1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2								
		1.2.2. Capacitación, inducción y Reinserción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		2								
1.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con cursos (60 horas)	2	0											
2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	1											
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	1	16	1				16				
		2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1								
		2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		1								
		2.4.1. Plan que identifique objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y finado	2		2								
		2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2								
		2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1		1								
		2.7.1. Matriz legal	2		2								
		2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1								
		2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1								
		2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2								
GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				8				
		3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1								
		3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1		0								
		3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1								
		3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1		1								
		3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1								
		3.1.7. Estudios de vías y entornos laborales (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1								
		3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1								
		3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1								
		3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2								
MECANISMOS DE VIGILANCIA DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES (6%)	Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (6%)	3.2.2. Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2	6	2				6				
		3.2.3. Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1								
		3.2.4. Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1								
		3.2.5. Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1								
		3.2.6. Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1								
		3.2.7. Medición de la prevalencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1								
		3.2.8. Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1								
		3.2.9. Medición del ausentismo por Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1								
		IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)		4.1.1. Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4					15
					4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4					
4.1.3. Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3			3									
4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			4									
4.2.1. Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5			2,5									
4.2.2. Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			2,5									
4.2.3. Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5			2,5									
4.2.4. Inspección con el COPASST o Vigía	2,5			2,5									
4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5			2,5									
4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5			2,5									
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5				10				
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5								
		6.1.1. Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25		1,25								
		6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25								
		6.1.3. Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0								
		6.1.4. Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0								
		IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)		7.1.1. Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5					10
					7.1.2. Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5					
					7.1.3. Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5					
					7.1.4. Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5					
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>					<b>94</b>				

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).  
 Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación del estándar será igual a cero (0).  
 El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

TABLA 1 - Matriz de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo RNEC.

## **CAPITULO 4: RESULTADOS**

### **4.1. Presentación Y Análisis De Los Resultados Obtenidos En La Tabla De Valores Y Calificaciones Del SG-SST.**

Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados en la matriz que califica cada uno de los estándares mínimos que deben ser de estricto cumplimiento según el Decreto 1111 de 2017, la RNEC obtuvo un puntaje del 94%, se encuentra dentro de un rango aceptable y se sugiere, Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

Se concluye que la organización cuenta con todos los recursos humanos, financieros, físicos y tecnológicos para una completa implementación del nuevo SG-SST, sin embargo, se recomienda mejorar algunos aspectos que se detallan a continuación, con el fin de elaborar los respectivos planes de mejora y ejecutar las acciones que permitan cumplir al 100%, evitando de esta manera incurrir en posibles sanciones.

Esta matriz permite a la organización detectar a tiempo las falencias que aún se tienen dentro de las etapas de la transición, buscando de esta manera cumplir con todo lo establecido dentro de la normatividad legal vigente, contribuyendo a la detección de peligros en cada uno de los lugares de trabajo y generando espacios confiables para la realización de cada una de las actividades de los funcionarios y contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

No conformidades

No se evidencia la conformación del Comité de Convivencia.

No se presentan soportes a la capacitación de 50 horas a los responsables del SG-ST.

No se brinda información al médico al momento de realizar los exámenes de los perfiles de los cargos.

No se encontró evidencia de revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría.

No se planifican auditoría con el COPASST

## **CAPITULO 5: PLAN DE MEJORA**

### **5.1 Propuesta De Mejora En La Implementación Del SG-SST En La Empresa.**

**Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST)**

1.1.8 Conformación de un comité de convivencia: Se recomienda conformar un comité de convivencia el cual será elegido por los empleados y el empleador el cual buscara crear un ambiente laboral con canales de convivencia y comunicación adecuados.

#### **Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo**

1.2.3 responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas): implementar un plan de capacitación para los miembros de COPASST lo cual se regirá según la normatividad y dará cumplimiento a la misma, evitando cualquier sanción y/o problemas para los trabajadores y la empresa

#### **Condiciones de salud en el trabajo**

3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo: se debe proceder a entregar informes con los perfiles al cargo, al médico para la realización de exámenes de ingreso asegurándose de brindar acompañamiento para promoción y prevención de la salud de los empleados conforme a la ley.

#### **Gestión y resultados del SG-SST**

6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría: anualmente se recomienda llevar a cabo la realización de una auditoria que permita observar que los

resultados de la implementación del SG- SST y velar por el cumplimiento y la preventiva de cualquier perjuicio legal para la RNEC

6.1.4 Auditoria con el COPPAST: la RNEC debe programar dentro de sus actividades a llevar a cabo por el COPASST la realización de una auditoria.

Se delegan para la realización de este plan de mejoramiento como responsables a los delegados departamentales, registradores del distrito capital y servidores encargados del sistema y se solicita que la empresa adopte las etapas y fechas establecidas a continuación que den como finalidad solución a las fallas que la RNEC se ve comprometida a mejorar.



## RECOMENDACIONES

Realizar mantenimiento y verificación preventiva de los equipos que utilizan los trabajadores de la RNEC.

El compromiso que tiene la RNEC con el sistema de SG-SST y la importancia de que cumpla con lo establecido aquí la encaminara a cumplir los objetivos como empresa.

El control del SG-SST se debe medir por el cumplimiento de las actividades, Ya que aunque la Registraduría cuenta con medidas que promuevan la seguridad del trabajador, la verificación de que estas medidas se estén llevando a cabo y eliminen cualquier riesgo de incumpliendo de la ley, es de vital importancia.

La Registraduría Nacional del Estado Civil debe contar con las políticas de salud en el trabajo dirigidas a llevar a cabo diferentes actividades que permitan identificar los factores de riesgo que pueden afectar la salud del trabajador; es por esto que es importantes analizar, evaluar y verificar que se cumpla con el diseño del SG-SST.

Es necesario mantener una vigilancia constante de estos procesos que generan además de un compromiso moral con el trabajador un beneficio para la empresa.

## CONCLUSIONES

Con el desarrollo del presente trabajo se logró evidenciar el avance de la Registraduría Nacional del Estado Civil en cuanto a la implementación y transición del Sistema de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo al finalizar el año 2018.

Se analizaron e identificaron las prioridades en Seguridad y Salud en el trabajo para los empleados de la RNEC y se identificó a través de la revisión de documentos y soportes que se están desarrollando estrategias que evidencian el compromiso de la organización con sus funcionarios, proveedores y contratistas.

Se verifico la ejecución de los programas y actividades que dieron inicio a la implementación y transición al SG-SST desde el Área de Talento Humano, contribuyendo al fortalecimiento de la organización, permitiendo a través del desarrollo continuo de actividades se fomente la participación de todo el personal generando un compromiso individual y colectivo con el desarrollo de los objetivos de la organización, además se observa que se tiene muy bien estructurado el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, lo cual se pudo evidenciar en el seguimiento a cada uno de los capítulos de la matriz de Evaluación .

Se evalúa el cumplimiento a los estándares mínimos establecidos para la transición al SG-SST y se sugiere realizar una propuesta que contemple una serie de actividades que conlleven a obtener el cumplimiento del 100 %, lo cual mejorara la calidad de vida laboral de los empleados de

la Registraduría, garantizando ambientes de trabajo saludables y de bienestar para todos los funcionarios y contratistas.

Se implementan planes de mejora que permita dar cumplimiento por completo con lo establecido en la normatividad vigente y evitar de esta manera futuras sanciones, garantizando que la RNEC continúe con su proceso de transición, a través del desarrollo de cada una de las actividades que permitan dar por terminado la implementación para el último trimestre del 2018.

## BIBLIOGRAFIA

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017). Decreto numero

1443 de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Recuperado de

[http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017). Decreto número

1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017). Decreto Único

Reglamentario 0171 febrero 01 de 2016 Nivel Nacional. Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015. Capítulo 6 del Título 4 de la parte 2 del libro 2, 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- ST).. Recuperado

de:<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017). Decreto Único Reglamentario 052 enero 12 de 2017. Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del

Decreto 1072 de 2015. Recuperado de:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36460/DOC001+%2871%29.pdf/25ac6d69-b1c6-db6e-63d8-4c08b1e06710>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia. (2017). Resolución 1111 de marzo 27 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Recuperado de:

[https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_1111\\_2017.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_1111_2017.htm)

## ANEXO

**TABLA 3 – Propuesta de actividades detalladas**

CRONOGRAMA MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA REGISTRADURIA GENERAL DE LA NACION					
ITEM	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RECURSO	AREA	RESPONSABLES
1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	CONFORMACION COMITÉ CONVIVENCIA	Conformar un comité de convivencia elegido por votación entre candidatos seleccionados por los empleados y el empleador.	HUMANO	TALENTO HUMANO	Delegados Departamentales, Registradores del Distrito Capital, servidores encargados del sistema
1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	PLAN DE CAPACITACION	Implementar un plan de capacitación para los miembros del COPASST para el cumplimiento de la normatividad	HUMANO - ECONOMICO	TALENTO HUMANO Y CONTABILIDAD	Grupo de Gestión de Talento Humano y Gerencia Administrativa y Financiera
3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	PERFILES DE CARGO	El Departamento de Talento Humano entregara un informe con todos los perfiles de los cargos al médico para la realización de los exámenes médicos de ingreso.	HUMANO - ECONOMICO	TALENTO HUMANO Y CONTABILIDAD	Grupo de Gestión de Talento Humano y Gerencia Administrativa y Financiera
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoria	REVISION DE RESULTADOS	Programar una revisión anual por la alta Dirección de los resultados y alcance de la auditoria realizada a la implementación de los estándares mínimos del SG-SST	HUMANO	TALENTO HUMANO	Alta Gerencia
6.1.4 Planificar auditoria con el COPASST	PLANIFICAR AUDITORIA CON EL COPASST	Programar dentro de las actividades a realizar por el COPASST la realización de una auditoria	HUMANO	TALENTO HUMANO	Talento Humano, Gestor ARL y miembros del COPASST

Fuente: Autoras de la auditoria