



ALCALDÍA DE PASTO

PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO

GESTION DEL CAMBIO

VIGENCIA
10-oct-19

VERSIÓN
1

CODIGO
GTH-P-030

PÁGINA
1 de 4

1. OBJETIVO

Establecer la metodología para evaluar y controlar el impacto que los cambios internos o externos puedan generar sobre la seguridad y salud en el trabajo.

2. ALCANCE

El procedimiento de gestión del cambio aplica a la Alcaldía Municipal de Pasto cuando requiera transformación y/o cambios que sobrevengan con ocasión de sus actividades propias y que puedan afectar la Seguridad y la Salud en el Trabajo del personal. A través de la identificación los cambios de legislación, cambios de tecnología, cambio de infraestructura, instalaciones y equipos, Adecuaciones del sitio de trabajo, cambios de personal, implementación de nuevos procesos y ejecución de nuevos proyectos.

3. RESPONSABLES

Es competencia de la Coordinación del SG-SST, Jefes de Oficina, Talento Humano, Contratistas SST.

4. DEFINICIONES

Cambio Externo: Cambio en la Legislación y evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo.

Cambio Interno: Introducción de nuevos procesos, cambios de métodos de trabajo, cambio en instalaciones, cambio de maquinaria, equipos o herramientas y cambio de mobiliario.

Condiciones de trabajo: Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.

Condiciones de Salud: Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

 ALCALDÍA DE PASTO	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO			
	NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO			
	GESTION DEL CAMBIO			
	VIGENCIA 10-oct-19	VERSIÓN 1	CODIGO GTH-P-030	PÁGINA 2 de 4

Gestión del Cambio en SST: El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Matriz de Identificación de Peligros: Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores.

✓



ALCALDÍA DE PASTO

PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO

GESTION DEL CAMBIO

VIGENCIA
10-oct-19

VERSIÓN
1

CODIGO
GTH-P-030

PÁGINA
3 de 4

5. CONTENIDO

TAREA	RESPONSABLE	DOCUMENTO /REGISTRO
1. Identificar y registrar el tipo de cambio: se identifica e informa los cambios ocurridos o que van a suceder en la Alcaldía, como: cambios de legislación, cambios de tecnología, cambio de infraestructura, instalaciones y equipos, adecuaciones del sitio de trabajo, cambios de personal, implementación de nuevos procesos y ejecución de nuevos proyectos.	Encargada del SG-SST. Jefes de Oficina. Talento Humano. Terapeuta ocupacional SST	Formato de gestión del cambio.
2. Analizar el impacto: determinar las causas principales por el cual se realiza el cambio, Como: infraestructura, equipos, adecuaciones del sitio de trabajo, cambio de personal.	Encargada del SG-SST. Terapeuta ocupacional SST	Formato de gestión del cambio. Matriz Legal
3. Analizar la información del cambio: se realiza la descripción de los cambios a realizar, cuál es el cambio a introducir y las causas o fuentes que lo motivan,	Encargada del SG-SST. Terapeuta ocupacional SST	Formato de gestión del cambio.
4. Divulgar el cambio: Divulgar a las partes interesadas el cambio que se realizo	Encargada del SG-SST. Terapeuta ocupacional SST	Correo electrónico
5. Implementar el cambio: Implementar el cambio, de acuerdo a las actividades definidas.	Encargada del SG-SST. Terapeuta ocupacional SST	Formato de gestión del cambio. Matriz de Identificación de Peligros y riesgos .GTH-F-068
6. Realizar seguimiento: Se debe valorar si se están consiguiendo los resultados	Encargada del SG-SST.	Formato de gestión del



ALCALDÍA DE PASTO

PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO

GESTION DEL CAMBIO

VIGENCIA
10-oct-19

VERSIÓN
1

CODIGO
GTH-P-030

PÁGINA
4 de 4

esperados.

Terapeuta
ocupacional
SST

cambio

6. NORMATIVIDAD

Decreto 1072 de mayo del 2015, Artículo 2.2.4.6.26.

7. CONTROL DE CAMBIOS

No. REVISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN ACTUALIZADA

Elaborado por:

Paola Obando
Contratista

Revisado por:

Raúl Alberto Quijano Melo
Líder proceso de Mejora
Continua

Aprobado por:

Lorena Guerrero Zuñiga
Líder proceso Gestión del
Talento Humano