

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-P-18
	PROCEDIMIENTO GESTIÓN DEL CAMBIO PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST	Versión: 01 Página: 1 de 7

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la valoración de los riesgos asociados a los cambios internos y externos a la entidad que generan impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normatividad vigente.

2. ALCANCE

Inicia con la información del cambio al Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional y finaliza con la realización del seguimiento a la implementación del cambio e implementación de medidas de control.

3. DEFINICIONES Y SIGLAS

Cambio¹: Modificación significativa de un proceso, instalación o equipo ya existente que involucre personas, tecnología y/o procedimiento.

Los tres tipos más comunes de cambios son:

Cambio en el desarrollo - Cualquier cambio organizacional que mejore los procesos y procedimientos previamente establecidos.

Cambio por transición: cambio que aleja a una organización de su estado actual a un nuevo estado para resolver un problema, como fusiones y adquisiciones y automatización.

Cambio transformacional: Cambio que altera radical y fundamentalmente la cultura y el funcionamiento de una organización. En el cambio transformacional, el resultado final puede no ser conocido.

Cambio Organizacional²: Es un conjunto de alteraciones, transformaciones o modificaciones que bien pueden ser estructurales o relacionadas con el comportamiento en la organización, las cuales tienen una relación e interactúan de manera conjunta gracias a la nueva estrategia a implementar con el fin de obtener los mejores resultados, por un lado, para la empresa como organización y, por otro lado, para quien la compone, es decir, para su estructura, sus procesos, la tecnología con la que cuenta y el personal.

COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo.

Gestión del cambio³: Es un enfoque sistemático para hacer frente a la transición o transformación de los objetivos, procesos o tecnologías de una organización.

¹ Mary P Kratt: <https://www.techtarget.com/searchcio/definition/change-management>

² Grimolizzi (2017), tomado de Mónica García-Rubiano CAMBIO ORGANIZACIONAL: UNA INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO

³ Mary P Kratt: <https://www.techtarget.com/searchcio/definition/change-management>

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-P-18
	PROCEDIMIENTO GESTIÓN DEL CAMBIO PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST	Versión: 01 Página: 2 de 7

Gestión del cambio en Seguridad y Salud en el Trabajo⁴: 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).

Modificaciones⁵: Una modificación es un cambio o variación; un hecho natural o cultural que transforma de alguna manera alguna cosa, característica o situación; que luego de la modificación se presenta de otra manera o modo.

Prevención⁶: Medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida.

SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

SST: Seguridad y salud en el Trabajo

4. MARCO LEGAL O NORMATIVO / DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 1562 de julio 11 de 2012 (Nuevo Sistema General de Riesgos Laborales).
- Decreto 1072 de 26 de Mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 0312 de Febrero 13 de 2019 – Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

5. DESARROLLO

N°	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Informar el cambio Informar al Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional acerca de los cambios internos y externos:	Servidor responsable del cambio	Correo electrónico/ Oficio

⁴ Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo; Artículo 2.2.4.6.26.

⁵ <https://deconceptos.com/general/modificacion>

⁶ <https://www.who.int/es/>, Niveles de prevención en salud, 1998

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-P-18
	PROCEDIMIENTO GESTIÓN DEL CAMBIO PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST	Versión: 01 Página: 3 de 7

	Cambio interno: • Cambio de Infraestructura, instalaciones. • Cambio de equipos. • Nuevos proyectos (Sedes nuevas, grupos, tareas o dependencias nuevas) • Cambios a proyectos existentes que modifiquen el plan de trabajo y actividades contempladas. • Cargos nuevos o reasignación de personal (que impliquen riesgos y controles no contemplados anteriormente). • Evento catastrófico: Recuperación post contingencias (naturales o tecnológicos). Cambio externo: • Modificaciones al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que genere impactos sobre los servidores o procesos. • Nueva legislación o reformas en la normativa legal aplicable en seguridad y salud en el trabajo que genere cambios en procesos o que requiera implementar nuevas actividades.		
2	Valorar el riesgo Identificar los peligros que genera el cambio, evaluar los riesgos y generar las recomendaciones de acuerdo con el Procedimiento de identificación de peligros, determinación de controles y gestión del riesgo ocupacional. En los casos en que el cambio esté relacionado con un proyecto nuevo, adquisición o arrendamiento de una nueva sede, adicionalmente es necesario identificar la relación entre los riesgos, los beneficios y los costos de la implementación de las recomendaciones, el cual se consigna en el	Servidor responsable del SG-SST	Informe técnico SST. Concepto Técnico “Informe de Anticipación de Peligros” de la ARL Matriz de Peligros actualizada

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-P-18
	PROCEDIMIENTO GESTIÓN DEL CAMBIO PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST	Versión: 01 Página: 4 de 7

	Concepto Técnico del “Informe de Anticipación de peligros” de ARL.		
3	Socializar el resultado de la valoración del riesgo Citar a reunión para socializar y entregar el resultado de la valoración del riesgo al servidor responsable de realizar el cambio, a un integrante del COPASST de la respectiva Regional y al servidor responsable del SG-SST y demás personas que se considere necesario.	Servidor responsable del SG-SST	Acta de reunión Informe técnico SST o Concepto técnico “Informe de Anticipación de peligros” de ARL.
4	Planificar las medidas de control Concertar y establecer los controles sugeridos en el informe de resultado de valoración del riesgo y definir los plazos de ejecución de acuerdo con el cambio solicitado.	Servidor responsable del SG-SST Servidor responsable del cambio	Acta de reunión Formato Matriz Seguimiento Planes de Acción SG-SST
5	Comunicar las recomendaciones y resultado del análisis del cambio Para los servidores que puedan resultar impactados, el concepto técnico emitido por ARL será difundido junto con la socialización de los peligros y riesgos, para contar con su participación y se incluirán las sugerencias que se concreten en dicho proceso y estén relacionadas con la mejora o prevención de los riesgos.	Servidor responsable del SG- SST	Registro de asistencia a capacitación Correo masivo con material informativo
6	Realizar seguimiento a la implementación del cambio y medidas de control Hacer seguimiento al proceso y la implementación de las recomendaciones acordadas, de acuerdo con los plazos definidos.	Servidor responsable del SG- SST Responsable del COPASST	Acta de Reunión

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-P-18
	PROCEDIMIENTO GESTIÓN DEL CAMBIO PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST	Versión: 01 Página: 5 de 7

	En caso de identificar cualquier desviación, se deberá dar apertura a las acciones de mejora correspondientes.		
--	--	--	--

6. PUNTOS DE CONTROL

No. DE ACTIVIDAD	¿QUÉ EVENTO CONTROLA?	RESPONSABLE	REGISTRO
2. Valorar el riesgo	Que se realicen cambios sin evaluación del impacto en el SG SST	Servidor responsable del SG-SST	Informe técnico SST. Concepto Técnico “Informe de Anticipación de Peligros” de la ARL. Matriz de Peligros actualizada
5. Comunicar las recomendaciones y resultado del análisis del cambio	La generación de riesgos por falta de comunicación o información	Servidor responsable del SG- SST	Registro de asistencia a capacitación Correo masivo con material informativo
6. Realizar seguimiento a la implementación del cambio y medidas de control	El riesgo relacionado con el cambio	Servidor responsable del SG- SST Responsable del COPASST	Acta de Reunión

7. ASPECTOS GENERALES

7.1 Análisis del cambio⁷: En la teoría del cambio organizacional, el análisis debe ser multinivel, por la necesidad de especificar las características del contexto donde surge el por qué y para qué del cambio organizacional, junto con la evaluación de los resultados.

⁷ Neiva et al. (2015), tomado de Mónica García-Rubiano CAMBIO ORGANIZACIONAL: UNA INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-P-18
	PROCEDIMIENTO GESTIÓN DEL CAMBIO PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST	Versión: 01 Página: 6 de 7

En esta teoría se consideran siete atributos que describen la constitución variable del cambio organizacional:

- a) control: hace referencia a los cambios planificados;
- b) ámbito de aplicación: es la transición de la adaptación a la transformación;
- c) frecuencia: es la cantidad de cambio organizacional que está sucediendo o número de etapas para poner en práctica el cambio;
- d) tiempo: duración para implementar el cambio;
- e) velocidad: es el ritmo de las acciones;
- f) objetivos: es lo que se quiere conseguir;
- g) estilo de liderazgo: es definido por el grado de participación de los empleados y puede variar en función de la cooperación y la participación de los niveles.

7.2 Plazos para la Implementación

Los tiempos definidos⁸ para la implementación de controles recomendados se basan en los criterios definidos en el Procedimiento de Identificación de peligros, para guardar la misma coherencia en las acciones del Sistema SG-SST:

- Nivel de Riesgo I: Inmediato. Acción de control en el momento o en un tiempo inferior a tres meses
- Nivel de Riesgo II: Corto plazo. Acción de control entre tres y seis meses.
- Nivel de Riesgo III: Mediano plazo. Acción de control entre seis meses y un año.
- Nivel de Riesgo IV: Largo plazo. Mantener el control existente o acción de control superior a un año.

8. REVISIÓN Y APROBACIÓN

Revisó: Dra. Gina Espinosa - Jefe del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional (e)

Aprobó: Líder del Proceso Gestión del Talento Humano, Dr. William Villarreal Collazos - Subdirector de Talento Humano (e).

⁸ PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, DETERMINACIÓN DE CONTROLES Y GESTIÓN DEL RIESGO OCUPACIONAL

	PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN-AP01-P-18
	PROCEDIMIENTO GESTIÓN DEL CAMBIO PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST	Versión: 01 Página: 7 de 7

9. ANEXOS

ANEXO 1. FLUJOGRAMA

