

**GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**



**GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

José Luis Cerón Cerón

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el
Trabajo

2020

**GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

José Luis Cerón Cerón

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en
Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Wilder Alfonso Hernández Duarte

Magister en Salud y Seguridad en el Trabajo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

2020

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico principalmente a Dios, por darme la fortaleza y sabiduría para alcanzar uno de los tan anhelados sueños.

Seguidamente a mis padres quienes me acompañaron en este proceso, con su amor y brindarme palabras de aliento para seguir adelante.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el presente trabajo se desarrolle con éxito.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Agradecimientos

Dios, tu amor y tu bondad no tienen límites, cada día nos permites sonreír ante nuestros logros que son resultado de tu ayuda. Te doy gracias por bendecirme, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser nuestro apoyo y fortaleza.

Agradezco a nuestros padres por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nosotras, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado, a mi hijo fuente de inspiración para luchar por mis sueños y ser cada día mejor persona.

Agradezco a mis docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios por compartir sus conocimientos a lo largo del desarrollo de la especialización; de manera especial a Wilder Alfonso Hernández Duarte, tutor de mi trabajo de grado, quien ha guiado constantemente con paciencia y profesionalismo.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema	8
1.1 Descripción del problema	8
1.2 Pregunta de investigación	11
2. Objetivos	12
2.1 Objetivo general	12
3. Justificación	12
4. Marco de referencia	13
4.1 Marco teórico	13
4.2 Marco legal	16
5. Metodología	16
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	16
5.1 Descripción de la estrategia de búsqueda	17
5.2 Instrumentos	17
5.3 Procedimientos.	18
5.4 Análisis de información.	18
5.5 Consideraciones éticas	19
6. Cronograma	19
7. Resultados y discusión	19
8. Conclusiones	30
9. Recomendaciones	30
10. Referencias bibliográficas	32

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Resumen ejecutivo

Las empresas en su interés de modernizarse y estar a la vanguardia de las nuevas tendencias nacionales e internacionales, han incursionado en un sinnúmero de proyectos organizacionales que faciliten la gestión y las vuelva más competitivas. Todas estas tendencias tanto administrativas, operativas y económicas involucran al talento humano de las organizaciones, razón por la cual se han desarrollado e implementado instrumentos que ayuden a que dichos cambios sean percibidos y puestos en práctica por los trabajadores de la mejor manera. Colombia no está alejado de esa realidad y por tal motivo ha obligado a que las empresas mediante leyes, decretos, resoluciones, entre otros, adopten sistemas de gestión que contribuyan a un mejoramiento en el desarrollo de las tareas propias de las organizaciones, a un mejoramiento en la calidad de vida de las personas que las integran y a la optimización de los sistemas ambientales o de la calidad de los productos mediante la implementación. Razón por la cual se plantea en este estudio documental como objetivo central determinar el estado del arte referente a la gestión del cambio en el marco de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 en su aparte dedicado a tal fin y las normativas que se han implementado a nivel mundial, buscando establecer una herramienta de consulta para las organizaciones y el personal dedicado a la implementación de los sistemas de gestión en especial los relacionados con los sistemas de gestión del cambio.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Introducción

Mediante el presente trabajo se desarrolló un material de consulta en lo referente a la Gestión del Cambio en el marco de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta lo estipulado en el decreto 1072 del 2015. El contenido de este documento, corresponde a una investigación minuciosa llevada a cabo en la base de datos “SCOPUS”, de donde se depuro y extrajo los documentos de revistas y revisiones más relevantes.

Una de las motivaciones principales para llevar a cabo este proyecto de investigación fue la situación complicada que estamos atravesando a nivel mundial a causa de COVID 19, en donde muchas empresas han tenido que enfrentarse a cambios parciales o totales en sus procesos de producción y se ha podido establecer que una de las mayores dificultades es la gestión del cambio en dichos procesos de implementación. Por tal motivo, el trabajo de investigación estuvo encaminado a: Establecer la importancia entre la implementación de un SG-SST y la necesidad de aplicar la gestión del cambio organizacional para que dicho proyecto se realice adecuadamente. Hacer una investigación detallada de los aspectos que deben tomarse en cuenta para poder lograr la gestión del cambio necesaria para la implementación exitosa de un SG-SST. Diseñar un documento que contenga el procedimiento que se propone sea utilizado por las compañías que vayan a implementar un SG-SST y reconozcan la importancia de gestionar el cambio.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Problema

1.1 Descripción del problema

Estamos en el umbral de una revolución global, la cual repercute en dramáticos cambios fundamentalmente en los trabajos, los negocios, la administración y la estructura de las organizaciones. López, M. (2013).

El cambio es un proceso a través del cual se pasa de un estado a otro, generándose modificaciones o alteraciones de carácter cuantitativo y/o cualitativo de la realidad. El cambio es un fenómeno social que ocurre en diversos contextos, con diferentes magnitudes, y con variados tipos y manifestaciones. Este ha sido y es, inherente a la sociedad y al hombre desde el mismo inicio de su existencia y aunque su ocurrencia es diaria, las personas no pueden asumir sus repercusiones tan rápido como para no sufrir trastornos por ello. León, (2002).

El cambio organizacional es una parte de la gestión administrativa de las organizaciones, no es algo que se desarrolle dentro de una empresa porque sí; es una gestión que se hace como respuesta a un estudio minucioso de las necesidades de la empresa y sus problemas. Se desarrolla mediante la creación de unos procedimientos ejecutados por unos líderes organizacionales idóneos y este procedimiento debe ser plasmado en una guía para su fácil desarrollo y seguimiento. Se tienen fundamentalmente dos tipos de cambio: en primer lugar, el cambio radical que es aquel, que sucede en los momentos de necesidad o de emergencia, es inmediato y no da mucho espacio a planeación ni preparación. En segundo lugar, se tienen otros cambios que son los que se planean, con el fin de mejorar algo que no se encuentra bien dentro de la empresa. Para realizar este tipo de cambios debe existir una planeación adecuada, se tiene que hacer una evaluación exhaustiva de la empresa y su cultura para lograr encontrar con claridad qué y quiénes deben ser objeto de cambio. Álvarez, L, & García, L. (2017).

También se debe evaluar el entorno o parte externa de la compañía, a fin de determinar qué, de lo que ocurra por fuera del tenor empresarial puede generar cambios internos, como las

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

leyes, accionistas y sindicatos entre otras. Después de tener estas necesidades identificadas se tienen que evaluar las diferencias y distancias entre lo que existe en la empresa y lo que quiere la empresa alcanzar en cada área en la que se identificó la necesidad del cambio. Contando con esta información se pueden identificar el problema o los problemas por atacar para poder desarrollar un plan de acción. Álvarez, L, & García, L. (2017).

El Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014, ahora implícito dentro del Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015 y estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Lo anterior, con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Esto, teniendo en cuenta la importancia de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los trabajadores. Álvarez, L, & García, L. (2017). Como parte de ese proceso, es requisito la definición de procedimientos para evaluar el impacto de los cambios sobre la seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo a las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH 2001, en la gestión del cambio deberían evaluarse las medidas en la SST de cambios internos (tales como, cambios en la composición de la plantilla o debidos a la introducción de nuevos procesos, métodos de trabajo, estructura organizativa o adquisiciones), así como de cambios externos (por ejemplo, debidos a la modificación de leyes y reglamentos, a fusiones organizativas, o a la evolución de los conocimientos en el campo de la SST y de la tecnología), y deberían adoptarse las medidas de prevención adecuadas antes de introducirlos. Tendría que procederse a una identificación de los peligros y a una evaluación de los riesgos antes de introducir cualquier modificación, o uso de métodos, materiales, procesos o maquinaria nuevos. Esta evaluación debería efectuarse consultando y asociando a la misma a los trabajadores y/o sus representantes, y al comité de seguridad, según el caso. Antes de adoptar la «decisión de introducir un cambio» habría que

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

cerciorarse de que todos los miembros interesados de la organización han sido adecuadamente informados y capacitados. Los cambios son una realidad diaria en la industria de procesos y las posibles implicaciones en los riesgos de accidentes mayores deben gestionarse adecuadamente. ILO-OSH. (2001).

En la publicación realizada por Marko Gerbec, “Gestión de cambios de seguridad: un nuevo método para la gestión integrada de cambios organizativos y técnicos”, manifiesta que la gestión del cambio es parte de la gestión de la seguridad, sin embargo, los cambios a menudo son complejos y generalmente involucran aspectos técnicos y organizativos. Para lo cual presenta un nuevo método integrado ("Gestión del cambio de seguridad") para evaluar y gestionar las propuestas de cambio, teniendo en cuenta las dimensiones técnicas y organizativas de forma integrada. Este método incluye la consideración de los niveles de gestión aplicables dentro de la organización y sigue un rediseño del proceso comercial modelo. Se evalúa un cambio por sus impactos e interacciones entre varios niveles de gestión (utilizando un conjunto de listas de verificación) y, en consecuencia, se preparan acciones de planificación para su validación y monitoreo. El método fue sujeto a pruebas y validación por parte de dos organizaciones industriales a través de reevaluaciones ex post de tres cambios recientes. El método propuesto fue encontrado detallado, efectivo, útil y transparente por los gerentes de planta involucrados. Gerbec, M. (2017).

En la publicación “Gerenciamiento Del Cambio Mediante Análisis De Riesgos ALARP”. Sarmiento, W. (2011), afirma que los accidentes de proceso con consecuencias catastróficas en la industria fueron incrementándose últimamente, debido a aplicaciones y gestiones incorrectas durante una de las fases más importantes de control dentro la vida de una instalación u operación (antes, durante y post); se puede incluir de manera adicional que muchas organizaciones de primer nivel inclusive con acciones casi patéticas se enfocan con demasiado énfasis en la seguridad personal mientras no le ponen la atención debida a la seguridad de proceso y la gestión del cambio puntualmente, esta metodología sistemática (fácil de usar) hace que se establezcan los elementos mínimos de un enfoque sistemático para identificar las instalaciones y operaciones críticas que requieren una gestión del

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

cambio (temporales o permanentes) y además, realizar una demostración objetiva y documentada de que las opciones tomadas (instalaciones) y los riesgos involucrados en el análisis han sido reducidos a un nivel “Tan Bajo Como Razonablemente sea Practicable” (ALARP= As Low As Reasonably Practicable). Mediante esta metodología de manera integral también se podrían analizar los cambios administrativos, recurso humano, documentales e intangibles que también podrían las organizaciones estar expuestas dentro de la complejidad de su operación / actividad.

En consecuencia, a nivel mundial se han realizado grandes esfuerzos en seguridad y salud en el trabajo (SST), pese a ello los accidentes y las enfermedades siguen ocurriendo en gran número y causando efectos adversos en las personas, lo cual genera improductividad, pérdida de reputación y competitividad para las empresas. Álvarez, L, & García, L. (2017).

Con los avances en la tecnología y los constantes cambios en los procesos de manufactura, se deben modificar y adecuar los puestos de trabajo, lo cual obliga a las empresas a realizar nuevamente la evaluación de peligros y riesgos a los que van estar expuestos sus trabajadores, realizar constantemente las capacitaciones tanto en la parte operativa como en la parte de la utilización de los elementos de protección de SST.

Tener un SG-SST diseñado, estructurado y formalizado en una empresa, no es garantía de que se encuentre bien implementado, dando cumplimiento en términos teórico y prácticos, del objetivo del sistema. A partir de lo descrito anteriormente, queda la inquietud sobre determinar el estado del arte en relación a la gestión del cambio en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es el estado del arte sobre la gestión del cambio en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo?

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Determinar el estado del arte referente a la gestión del cambio en el marco de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

3. Justificación

Con el pasar de tiempo, las empresas han ido desarrollando diferentes maneras de gestionar y garantizar su posición en el mercado buscando cada vez ser más competitivas y duraderas, y en la mayoría de estos casos sus cambios son bastante significativos transformando completamente su rumbo. En la actualidad y teniendo en cuenta la pandemia ocasionada por el COVID 19, muchas empresas se reinventaron y modificaron parcial o totalmente sus procesos productivos y comerciales, uno de estos casos es el de Eurobelleza, un laboratorio de Cali, que fabrica productos cosméticos y capilares y que ajustó su línea de producción para empezar a producir materiales antisépticos, como geles y jabones antibacteriales. Agencia EFE. (1 abr. 2020). De allí la importancia de este trabajo ya que al modificar las empresas también se deben tener en cuenta que los SG - SST se deben adaptar a las nuevas necesidades para mitigar los riesgos y garantizar la seguridad de los trabajadores.

Con el avance tecnológico, y teniendo en cuenta que estamos en un mundo globalizado y cambiante, obliga a que las empresas continuamente generen cambios constantes. Es muy importante y necesario asegurar que dichos cambios no desestabilicen económicamente las organizaciones y que garanticen la optimización de los recursos, generado así cambios eficientes. Álvarez, L, & García, L. (2017). Sustentado en ello es que surge la necesidad de esta investigación enfocándolo en la gestión del cambio en el marco de los SG-SST.

El mundo empresarial empieza a enfrentarse, a una revolución profunda similar a la iniciada en el siglo pasado con el desplazamiento del valor de la fuerza del músculo por el rendimiento de la máquina de vapor, esa revolución es la entrada en una

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

sociedad basada en la información. La razón del cambio que se está viviendo es el conocimiento, pero no de una forma estática, no entendido como un banco de conocimientos, sino más bien en su aspecto dinámico, permanente y progresivo. Producir, procesar, seleccionar, compartir, proporcionar y utilizar conocimiento a tiempo se convierte de pronto, en la ventaja comparativa crucial para la supervivencia de una empresa (Zimmermann Arthur, 2000, p.15).

El Ministerio de Trabajo, mediante la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015 y estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Prevenir las lesiones y las enfermedades profesionales originadas por algún tipo de trabajo, debe ser un punto importante en todas las organizaciones, por lo que con el desarrollo de este trabajo se busca establecer un marco de referencia que le permita a la comunidad científica y académica, así como a los profesionales en seguridad y salud en el trabajo, conocer el estado en cuanto a gestión del cambio aplicada en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo aportando elementos bien para futuros estudios o la aplicación en las organizaciones.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

4.1.1 ¿Qué es la Gestión del Cambio?

La Gestión del Cambio es una estrategia organizacional que es utilizada como apoyo para facilitar los procesos de cambio en las empresas. Contribuye a administrar y preparar la transición de las personas impactadas por un cambio mediante la utilización sistemática de herramientas para apoyarlos, mitigar barreras y proveerles nuevo conocimiento y/o habilidades. Se trata de un campo interdisciplinario en el que confluyen la sociología, la psicología, la antropología, la economía y también la teoría de sistemas, la ingeniería institucional y el diseño cultural. Burcet, J. (2005).

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La gestión del cambio organizacional se basa en principios básicos que se deben aplicar a diario en una compañía, como lo es: el aprendizaje constante, la innovación y el desarrollo del pensamiento, estos principios deben ir de la mano, con los cambios que se requieren para ejecutar, correctamente las tareas de cada puesto de trabajo. El aprendizaje tiene como principal objetivo, identificar las falencias de los participantes y analizarlas a modo de experiencia, en el cual, se puede aprender de lo ocurrido, y en equipo fomentar la solución, para tomar las decisiones adecuadas. El foco principal de este sistema de aprendizaje es que todos los trabajadores logren identificar en equipo, los errores que tuvieron al intentar realizar cambios para ser más eficientes. Es fundamental que las experiencias que se obtienen, al pretender desarrollar nuevas formas de trabajo no sean vistas como fracasos, sino como teorías a las que se les debe ajustar, para que se puedan implementar con éxito. Contreras, J. (2018).

4.1.1.1 Características del cambio.

Constante: El cambio, es constante, ya que va de la mano con la tecnología, este ha hecho a el mundo conectado, por consiguiente, nadie está exento de participar, en los cambios que esta inclusión de tecnología trae consigo misma, los cambios están dados por factores tecnológicos, políticos, económicos o sociales. Ferrer, J. (2014).

Disruptivo: Conllevan un gran impacto, con unas enormes consecuencias, por lo general, siempre se encuentra la lógica de lo sucedido, a posteriori.

Exponencial: Los cambios se producen cada vez más rápido y su complejidad tiende a ser ascendente, por ende, es necesario que todas las personas de la organización estén involucradas en el mismo, con el fin de poder dar soporte a tiempo.

4.1.1.2 Tipos de Cambio Organizacional

Existen dos tipos de cambio en el cual, en el primero, no se modifica la estructura, pero sí sus variables y en el segundo solo se modifica la estructura, pero en ambos tipos de cambio se puede lograr el objetivo que se desea, lo importante es conseguir identificar en qué situación se debe aplicar cada forma de cambio.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. El cambio 1, este se presenta dentro de un sistema determinado, el cual permanece inmodificado, los parámetros individuales no varían de manera continua y la estructura del sistema no se altera.
2. El cambio 2, este implica un cambio en el sistema, el sistema tiende a cambiar de manera discontinua y cualitativamente, se producen cambios en el conjunto de reglas, que ordenan su estructura interna.

4.1.2 La seguridad y salud en el trabajo -SST

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Ministerio de salud. (2012).

La seguridad y salud en el trabajo en el contexto de un sistema de gestión tiene como objeto el desarrollo de un proceso por etapas en busca de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Debe estar liderado y ser implementado por el empleador, pero debe permitirse la participación de todos los trabajadores para garantizar el logro de los objetivos del sistema. Por ser un sistema de gestión, tiene que enfocarse en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Auditoría y control interno. (2015)

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Grafico 1: Ciclo PHVA. Recuperado de Auditoría y control Interno. (2015)

4.2 Marco legal

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). El Decreto 1072 de 2015, expedido por el Ministerio de Trabajo, “por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo”, en el artículo 2.2.4.6.26, manifiesta lo referente a la gestión del cambio que 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). Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

El estudio desarrollado en este trabajo es de tipo documental, en donde se busca determinar el estado del arte referente a la gestión del cambio en el marco de los sistemas de gestión seguridad y salud en el trabajo.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.1 Descripción de la estrategia de búsqueda

Para el desarrollo de la investigación se definió las palabras claves con las que se crearon las frases de búsqueda, la selección se realizó en términos MESH. Se consultó la página descriptores en ciencias de la salud DeCS. <http://decs.bvs.br/cgi-bin/wxis1660.exe/decsserver/>

Las palabras claves que se consultaron son: Occupational Health, Salud Laboral, Higiene Industrial, Higiene del Trabajo, Salud Industrial, Salud Ocupacional, Salud de los Trabajadores, Salud del Empleado, Seguridad Laboral, Seguridad Ocupacional, Seguridad de los Trabajadores, Seguridad del Trabajo, Change Management, Gestión del Cambio, Gestión del Cambio Organizacional.

En base en las palabras consultadas se formularon las siguientes frases de búsqueda, para lo cual se aplicó el operador booleano “AND”:

- Occupational Health and Change Management.
- Salud laboral and gestión del cambio.

Construidas las frases de búsqueda, se aplicaron a la base de datos “scopus”, que se encuentra disponible en las bases de datos de UNIMINUTO. Se realiza los respectivos filtros de búsqueda limitándolo a un periodo de revisión de los últimos 5 años, artículos originales, revisiones sistemáticas y palabras calves “salud ocupacional”, con lo que la base de datos nos arrojó 288 resultados de documentos. Se revisaron los documentos que guardan relación con el tema objeto de investigación para ingresarlos a una base de datos.

5.2 Instrumentos

En el desarrollo de esta investigación se crea una base de datos con el objetivo de resaltar los aspectos más importantes y consolidar la información, para posteriormente realizar los análisis tanto cuantitativos como cualitativos.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La construcción de la base de datos se inicia con la identificación del autor, el título del documento consultado, el nombre de la publicación, el año en el que fue publicado el artículo o documento, el abstract, el alcance (exploratorio, descriptivo, correlacional explicativo), las conclusiones y finalmente la idea principal, con la cual se realizara el análisis cuantitativo y cualitativo objeto de esta investigación. La base de datos construida se encuentra cargada en el siguiente enlace:

https://drive.google.com/file/d/1_sdObqZKBz9T-B8fkCILyits5_nltCCj/view?usp=sharing

5.3 Procedimientos.

El primer paso consistió en una búsqueda sistemática de publicaciones tanto en español como en inglés, utilizando las palabras clave seleccionadas. Durante este paso, utilizamos sólo las palabras “Occupational Health and Change Management” ya que es el término más representativos e inclusivo en el campo de la gestión del cambio en los sistemas de SST.

Para la búsqueda se utilizó la base de datos interdisciplinaria “Scopus”, se aplicaron los respectivos filtros para consultar solo artículos y revisiones, además de que fueran de los últimos cinco años, y palabras claves como “Occupational Health”. Una vez consolidada toda esta información en la base de datos construida, se procede a organizar la información ajustándola al desarrollo de la investigación, identificando en cada artículo los aspectos más importantes y que guarden relación con el tema de investigación.

5.4 Análisis de información.

El análisis de la información se realiza con la lectura minuciosa de cada artículo seleccionado, identificando las ideas más importantes y las conclusiones a las que llegaron cada autor en sus respectivas publicaciones, y en base en ello poder plasmar y alcanzar el objetivo de esta investigación que consiste en determinar el estado del arte referente a la gestión del cambio en el marco de los sistemas de gestión seguridad y salud en el trabajo.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.5 Consideraciones éticas

Con el desarrollo de esta investigación se busca beneficiar a la comunidad académica en especial a los profesionales que se dedican a los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, siendo esta una herramienta de consulta y punto de partida en la implementación en las organizaciones. Respetando y dando el reconociendo pertinente de los diferentes autores que en este trabajo se referencia.

6. Cronograma

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Anteproyecto	22-06-2020	04-07-2020	Aprobación de anteproyecto
2	Implementación del marco teórico y marco legal	05-07-2020	11-07-2020	Documento aprobado
3	Marco metodológico	12-07-2020	18-07-2020	Implementación del marco metodológico
4	Consulta y depuración de información en la base de datos Scopus	19-07-2020	25-07-2020	Base de datos depurada con la información pertinente a el objeto de investigación
5	Resultados y discusiones	26-07-2020	01-08-2020	Documento aprobado
6	Conclusiones	02-08-2020	08-08-2020	Documento con las conclusiones resultado d la investigación
7	Entrega final de monografía	09-08-2020	15-08-2020	Documento final aprobado.

7. Resultados y discusión

Para alcanzar nuestro objetivo, el primer paso consistió en una búsqueda sistemática de publicaciones que guarden relación con el tema de investigación. Durante este paso, utilizamos solo las palabras claves “Occupational Health and Change Management” ya que son los términos más representativos. Posterior a ello se aplicaron los respectivos filtros de búsqueda, como limitar a que sean publicaciones de los últimos 5 años, que el tipo de documentos sean artículos y revisiones, palabras claves como “Occupational Health”. En total la base de datos arrojó 288 archivos después de aplicar los filtros.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los campos de texto buscados incluían el autor, título, nombre de la publicación, el año, la base de datos, el resumen, el alcance/tipo de estudio, las conclusiones y la idea principal de los artículos revisados publicados desde 2016 hasta el 2020. Para ello, utilizamos únicamente la base de datos interdisciplinaria “Scopus”.

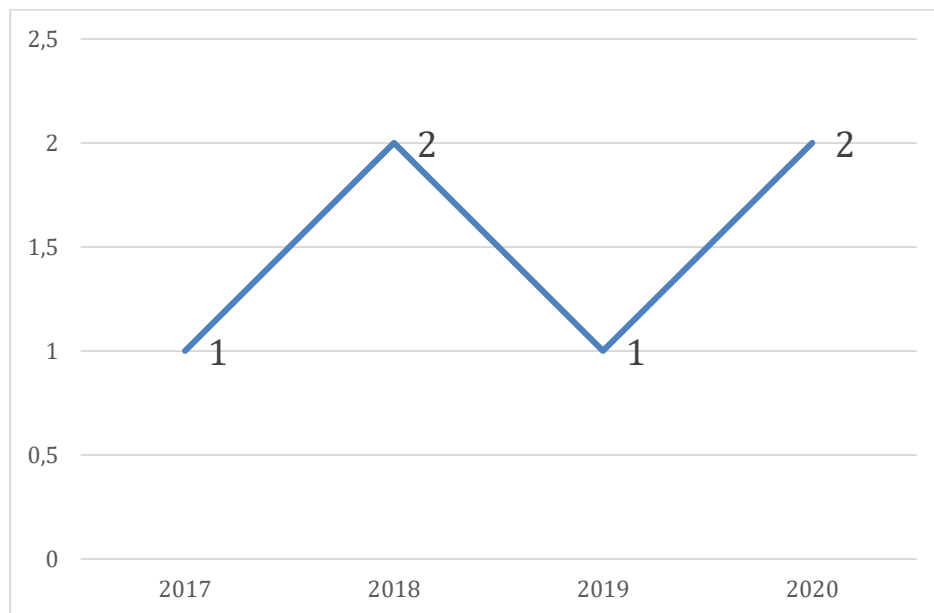
El segundo paso consistió en seleccionar publicaciones centradas en la gestión del cambio en los sistemas de gestión seguridad y salud en el trabajo. Se analizó independientemente cada uno de estos artículos, con el fin de establecer su fiabilidad, que fue juzgada de acuerdo con el interés establecido que los autores podrían haber tenido en discutir en relación con el tema de investigación de este trabajo.

Después de realizar la lectura de los documentos encontrados, se seleccionaron un total de 6 documentos entre artículos y revisiones, los cuales cumplieron con los criterios de la presente investigación. Esta información es la fuente de alimentación de la base de datos y con la que se realiza el respectivo análisis.

7.1 Caracterización de los artículos

Una vez elaborada la tabla que nos sirvió de instrumento de consolidación de la información, se realizó la gráfica que se presenta a continuación, en donde se evidencia los artículos y revisiones publicados en los últimos 5 años. Con base esta gráfica también realizamos el respectivo análisis cualitativo de la investigación.

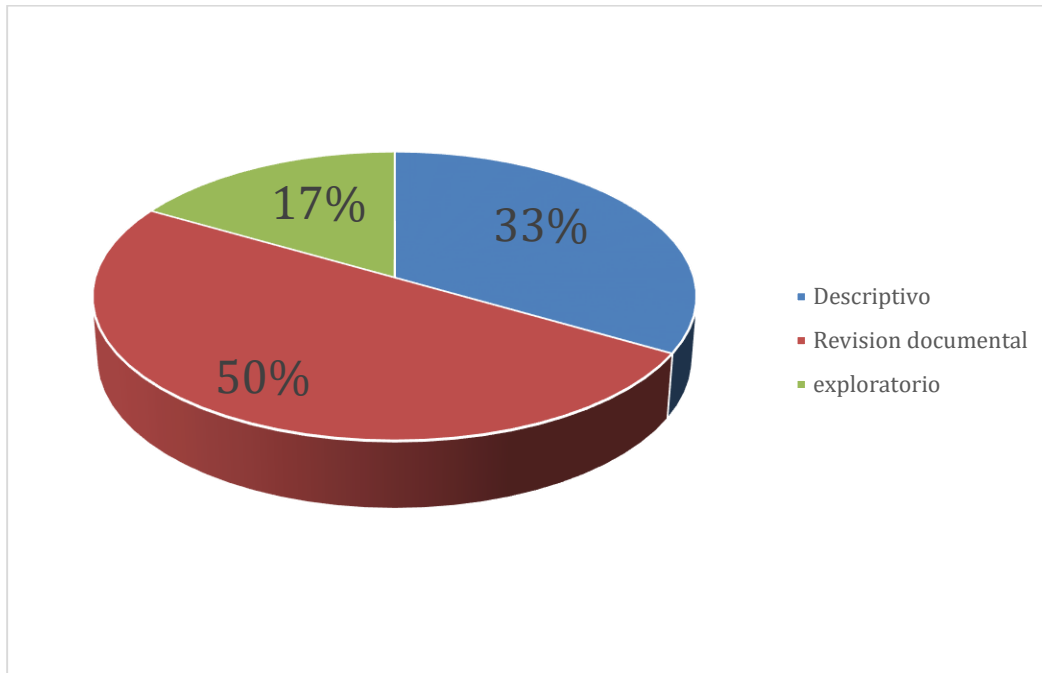
GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Grafica 2: Artículos y revisiones publicadas desde el año 2016 hasta el año 2020, en la base de datos SCOPUS sobre la gestión del cambio en el sistema de gestión de seguridad y salud e el trabajo.

En la gráfica se puede evidenciar que para el año 2017 se encontró una publicación relacionada con la gestión del cambio en el marco de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en el año 2018 se encontró 2 publicaciones, en el año 2019 se encontró una publicación y en lo transcurrido del año 2020 se encontró 2 publicaciones. Cabe destacar que la información es muy escasa en relación con el tema de investigación, por lo que con esta investigación sembramos el precedente para que los futuros estudiantes e investigadores se interesen más por el contribuir y publicar documentos que enriquezcan el tema objeto de esta investigación.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Grafica 3: tipo de estudio o alcance de las publicaciones que se encontraron y se estudiaron a profundidad.

En esta grafica se presenta el tipo de estudio o alcance de las publicaciones que se encontraron y se estudiaron a profundidad. El 50% de los documentos fueron revisiones documentales, el 33% fueron estudios de carácter descriptivo y el 17% fueron de carácter exploratorio. Como se puede evidenciar la mayoría de la información encontrada son revisiones de literatura que existe sobre el tema de la gestión del cambio y guarda alguna relación con los sistemas de gestión y la seguridad y salud en el trabajo.

Es importante que los investigadores, expertos sobre el tema y empresarios tendrán que colaborar en la implementación de medidas basadas en una visión integral de gestionar el cambio, con el fin de garantizar una transición fluida y segura al nuevo paradigma por el que está atravesando la economía actual, teniendo en cuenta los efectos causados por la pandemia del COVID 19, en donde un gran número de empresas tuvieron que reinventarse para poder sobrevivir al duro golpe económico y social.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Por esta razón es que es de gran importancia que haya estudios sólidos que ayuden a que las empresas puedan adaptarse a los cambios constantes de la economía y a las diversas situaciones bien sea interna o externas a las que se pueden enfrentar.

Sería de gran utilidad, que en las futuras investigaciones se documente sobre la gestión del cambio en el marco de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, en base a las experiencias por las que se está atravesando a nivel mundial, como se ha implementado dichos cambios en las empresas, cuales son las dificultades, los aciertos, los cambios que se han presentado en relación con la seguridad y salud en el trabajo. Otro aporte de gran importancia sería orientaciones a las empresas para que implementen sus respectivas gestiones del cambio y les ayude a estar preparados para futuros eventos que puedan desestabilizar la economía.

7.2 Descripción de hallazgos:

Una vez se hizo la descripción cuantitativa de los documentos encontrados, se procede a hacer una descripción cualitativa, en donde se describen los datos más relevantes de los factores tanto internos como externos en las organizaciones.

“(Montano, 2019) Define el cambio organizativo como la intención constante de modificar los procedimientos, procesos, tareas de trabajo, trabajo en equipo o estructuras enteras en las organizaciones establecidas. Se supone que esta intención abierta es articulada por los miembros de algunas organizaciones en los puestos directivos con suficiente poder de decisión. Sin embargo, debe reconocerse que esta definición sólo tiene sentido en relación con las formas rutinarias o establecidas de actividad y estructura organizativas, y el comportamiento intencional. Aunque se puede argumentar que no puede haber un estado organizativo estacionario, es decir, el cambio se lleva a cabo continuamente, el cambio organizativo se limita aquí a las intenciones de cambio y no a los estados organizativos reales”.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

“(Montano, 2019). Resalta que, a pesar de las mejoras en la metodología de intervención, y del reconocimiento de las intervenciones de salud ocupacional a nivel organizativo son procesos de cambio, existen al menos dos desafíos de investigación que no se han abordado satisfactoriamente hasta ahora. En primer lugar, hay una falta de desarrollo teórico de lo que son las intervenciones, y cómo y por qué las intervenciones de salud ocupacional pueden tener éxito. Las metodologías y los sistemas de gestión de la salud disponibles carecen de una base teórica sobre la cual se pueden postular y validar empíricamente mecanismos específicos de cambio organizativo. A pesar de la suposición de que las intervenciones de nivel organizativo en salud ocupacional probablemente sean más eficaces que las realizadas a nivel individual, la literatura de intervención ha estado dominada por la implementación de intervenciones episódicas descontextualizadas dirigidas a los individuos. En segundo lugar, a pesar de la gran cantidad de investigaciones sobre la gestión del cambio organizacional llevada a cabo en las ciencias de la gestión, la economía y la psicología aplicada, una revisión sistemática de esta literatura también ha encontrado importantes deficiencias metodológicas y teóricas, y una falta de validez científica. El hecho de que los estudios realizados en la gestión del cambio organizacional tienden a ser estudios descontextualizados con baja validez interna incluso ha llevado a algunos estudiosos a abogar por una gestión basada en la evidencia”.

“(Gerbec, 2017) manifiesta que los cambios son una realidad diaria en la industria de procesos y las posibles implicaciones en los principales riesgos de accidentes deben gestionarse adecuadamente. La gestión del cambio es parte de la gestión de la seguridad, sin embargo, los cambios son a menudo complejos y generalmente implican aspectos técnicos y organizativos. Si bien está claro que la calidad de la gestión de la seguridad afecta fuertemente a la seguridad de las operaciones, la necesidad explícita de la gestión de los cambios organizativos en las principales industrias aún no es ampliamente reconocida o formalmente requerida. Sorprendentemente, no hay muchos artículos científicos relacionados con la gestión del cambio como parte de la gestión de la seguridad”.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

“(Gerbec, 2017) menciona que los cambios técnicos y tecnológicos que se producen siempre que hay una necesidad o motivación, también se producen los cambios organizativos. Por ejemplo, las implicaciones de la organización/cadena de valor del producto en el cambio de calidad de los materiales, el cambio de la tasa de producción, etc, que generalmente también afecta en cierta medida a la gestión de la planta o a la gestión de toda la organización en cuestión (por ejemplo, funciones y deberes, personal, cualificaciones necesarias, etc.).

“(Gerbec, 2017) resalta que la aplicación real de la gestión del cambio organizacional como un proyecto de rediseño empresarial en las principales industrias de procesos de peligro (siguiendo los principios de gestión del cambio) parece faltar. Así, la gestión integrada de todos los cambios, tanto técnicos/tecnológicos como organizativos, debido a la interconexión obvia aún no se ha propuesto, desarrollado e implementado en la industria”.

“(Gerbec, 2017) Presenta un nuevo método integrado llamado "Gestión del cambio de seguridad". Este método incluye la consideración de los niveles de administración aplicables dentro de la organización y sigue un modelo de rediseño del proceso de negocio. Se evalúa un cambio por sus impactos e interacciones entre varios niveles de administración (mediante un conjunto de listas de comprobación) y, en consecuencia, las acciones de planificación se preparan para la validación y la supervisión. El método fue sometido a pruebas y validación por parte de dos organizaciones industriales mediante reevaluaciones ex post de tres cambios recientes. El método propuesto fue encontrado, detallado, eficaz, útil y transparente por los gerentes de planta involucrados”.

“(Montano, 2019) en su modelo de Cambio Organizacional Sistémico en la Salud Ocupacional (SOC-OH), plantea una metodología más adecuada para gestionar el cambio en la salud en el trabajo, en donde se debería prestar menos atención a las etapas del cambio, y más bien ayudar a las organizaciones a centrarse en los principales impulsores del cambio, eludir o integrar eventos imprevisibles o racionalidades contradictorias, comprender las limitaciones particulares contra el logro de objetivos, desarrollar un

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

conjunto común de modelos en materia de salud y seguridad en el trabajo, facilitar la coordinación de las actividades y la comunicación, y abordar las luchas políticas que surgen naturalmente en las actividades de cambio organizativo. En el marco del modelo SOC-OH, estos aspectos clave pueden articularse en términos de las causas estocásticas asociadas con una probabilidad creciente de alcanzar los objetivos de cambio organizacional. Las causas estocásticas, puede constituir elementos fundamentales en torno a los cuales se puede concebir una metodología para inducir el cambio organizacional”.

“(Montano, 2019) Expresa que los cambios relacionados con la salud ocupacional a nivel organizativo presuponen el consenso a nivel de gestión estratégica, en la medida en que estos cambios puedan implicar la dirección estratégica de la organización, componentes estructurales y relaciones entrada-proceso-salida. El consenso puede ser conceptualizado como el resultado del proceso de toma de decisiones entre los miembros de la organización que cumplen con las tareas gerenciales. Por lo tanto, los principales actores en la construcción de consensos son los gerentes de alto, medio y bajo nivel. El grado de consenso dentro de los equipos directivos está positivamente asociado con el grado de rendimiento organizacional correspondiente. Esta asociación parece ser más fuerte en entornos estables o cuando el consenso se percibe como una prioridad estratégica (por ejemplo, reducción de costos, innovación, salud), especialmente cuando se mide el consenso entre los gerentes de nivel medio”.

“(Duryan, M. 2020) manifiesta que el apoyo de la alta dirección desempeña un papel crucial en la creación de un entorno para aprender de los errores y fracasos pasados y actuales sin temor a la culpa e impulsando el cambio de comportamiento. Su compromiso es crucial para la eficacia de las iniciativas de seguridad organizacional. Esto implica que los altos directivos tienen un papel importante que desempeñar en la configuración de la cultura organizacional a través de los mensajes que transmiten y la forma en que se comportan bajo presión. Sus actitudes y comportamientos positivos en seguridad tienen un fuerte impacto en las prácticas de trabajo y en el desempeño de la seguridad de la organización. La visibilidad del compromiso de la alta dirección con la seguridad se puede

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

lograr a través de visitas y sesiones informativas de seguridad, políticas de puertas abiertas para la seguridad, declaraciones de seguridad y boletines informativos”.

“(Montano, 2019) afirma que el logro de los objetivos de salud ocupacional requiere la participación tanto del trabajador como de los grupos directivos. En el caso de los grupos directivos y los procesos de toma de decisiones, cabe esperar que aumente la probabilidad de alcanzar los objetivos de salud en el trabajo en las organizaciones si: La salud de los miembros de la organización es considerada una prioridad estratégica por los principales responsables de la toma de decisiones; existen grupos influyentes y dominantes de gerentes (o supervisores) de nivel superior y medio que se comprometen a integrar los problemas de salud ocupacional en los bucles de entrada-proceso-salida; y existe un grado suficiente de consenso sobre la salud en el lugar de trabajo a nivel gerencial”.

“(Gerbec, 2017) menciona que la gestión del cambio en las organizaciones sujetas a grandes riesgos de accidentes se reconoce como parte de la gestión de la seguridad relacionada. Los requisitos formales para una gestión explícita del proceso de cambio que se aplican a cuestiones técnicas o relacionadas con la tecnología, suelen formar parte de obligaciones jurídicas formales para las industrias de procesos conexas. Los detalles sobre cómo aplicar un procedimiento de gestión del cambio no suelen formar parte de las legislaciones nacionales, que sólo detallan los principios a seguir. Sin embargo, las directrices y los libros de texto aplicables proporcionan algunas orientaciones. Los cambios en la industria de procesos varían según la frecuencia, el alcance y la profundidad, relacionados con la producción y la dinámica del mercado, lo que sugiere que su única constante es la persistencia de los cambios en los procesos de producción y su gestión”.

“(Duryan, M. 2020) expresa que, en las organizaciones de alto riesgo, el aprendizaje de las reglas de seguridad presentadas a través de las historias es más rápido que a través de la capacitación o la instrucción. Esto es especialmente útil para los nuevos empleados y empleados jóvenes, que necesitan aprender sobre la cultura de seguridad en la organización. Para que la formación en seguridad sea eficaz para prevenir lesiones, especialmente en los

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

trabajadores jóvenes, deben incluir videos, demostraciones prácticas y en el trabajo. Los videos ayudan a reenmarcar el OHS dentro de una comprensión más amplia de cómo se realiza el trabajo y contribuyen significativamente al desarrollo de formas de trabajo más seguras y efectivas”.

“(Michaels,2020) afirma que la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) es un gran éxito y un fracaso. Cincuenta años después de que la agencia comenzara las operaciones es un momento oportuno para reconocer la contribución que ha hecho a la prevención de lesiones y enfermedades laborales y reconocer las lagunas en la ley que todavía permiten que millones de trabajadores se lesionen cada año. No hay duda de que los esfuerzos de OSHA han salvado decenas de miles de vidas y prevenido millones de lesiones, sin embargo, el desafío para prevenir lesiones, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo sigue siendo grande, y el número de lesionados es significativo”.

“(Michaels,2020) manifiesta que el proceso de establecimiento estándar de OSHA está roto; y se necesita un proceso ágil de elaboración de reglas para mantenerse al día con los peligros que acompañan a las nuevas tecnologías y productos químicos. Desafortunadamente, el proceso regulatorio de OSHA está lejos de ser ágil. El personal de redacción de normas de OSHA no es lo suficientemente grande como para satisfacer la necesidad de normas nuevas o actualizadas, y los procesos de la agencia para desarrollar nuevas normas o actualizar las antiguas se encuentran entre las más gravosas y llenas de recursos de cualquier agencia en el gobierno federal. En particular, la mayoría de las normas de exposición química de la OSHA son inadecuadamente protectoras y desactualizadas. Más del 90% de los límites actuales de exposición admisibles datan de las normas de consenso de la industria establecidas en la década de 1960, y no existen límites de exposición permisibles para la gran mayoría de los productos químicos utilizados en el lugar de trabajo actual”.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

“(Michaels, 2020) en su revisión documental “La Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo a los 50 años: Protección de los trabajadores en una economía cambiante” manifiesta que dados los cambios en la estructura de la economía estadounidense y en las relaciones entre empleadores y empleados durante el último medio siglo, también necesitamos modernizar las instituciones encargadas de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. Si realmente queremos eliminar las lesiones laborales, debemos tomar medidas para reestructurar la OSHA y la relación de empleadores y trabajadores con la agencia y, lo que es más importante, entre nosotros”.

“(Duryan, M. 2020) Según el autor, la seguridad en el trabajo es el resultado final de una práctica situada, "un 'hacer' que involucra a las personas, las tecnologías y las formas textuales y simbólicas reunidas dentro de un sistema de relaciones materiales". El conocimiento desempeña un papel central en la implementación de un sistema eficaz de gestión de la SST, especialmente en la industria de la construcción. Hay regulaciones gubernamentales, normas y directrices, documentadas en formas explícitas (pasivas), que deben seguirse. Sin embargo, estas regulaciones no incluyen todos los posibles problemas de seguridad que son específicos de diferentes entornos de trabajo. El aprendizaje organizacional del SHO permanecerá incompleto si se basa únicamente en el conocimiento explícito, ya que es imposible predecir todos los escenarios posibles. Diferentes formas de conocimiento tácito como la experiencia de un ingeniero de seguridad, habilidades perceptivas y cognitivas, reglas generales, intuición y síntesis de hechos y experiencias físicas son cruciales para proporcionar condiciones de trabajo seguras”.

“(Duryan, M. 2020) en su publicación “Transferencia de conocimientos para la salud y la seguridad en el trabajo: Cultivar la cultura del aprendizaje de la salud y la seguridad en las empresas de construcción” manifiesta que la gestión de OHS en la industria de la construcción, que opera bajo presión para ofrecer resultados a corto plazo, es un problema complejo. En las últimas décadas, la incidencia de lesiones en el espacio de trabajo y muertes en la industria de la construcción ha disminuido notablemente tras la evolución de los sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (OHS). Sin embargo, las

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

estadísticas de seguridad han llegado a una meseta y se requieren medidas para mejorar aún más los sistemas de gestión de la SS”.

8. Conclusiones

Se determinó el estado del arte referente a la gestión del cambio en el marco de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, mediante una revisión bibliográfica aplicada en la base de datos SCOPUS, encontrando escasa literatura en el marco de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, y que destaquen la importancia de la gestión del cambio en las empresas.

Se identificó los aspectos más relevantes en cuanto a la gestión del cambio en el marco de los sistemas de la seguridad y salud en el trabajo, mediante una revisión minuciosa de los artículos y revisiones publicados en los últimos 5 años en la base de datos SCOPUS, con lo que se puede reconocer que falta concientización y divulgación sobre la implementación de la gestión del cambio en las empresas, el poco interés que prestan los altos directivos referentes a estos procesos y la falta de información basada en evidencia científica.

9. Recomendaciones

Para futuras investigaciones y aras de ampliar el estado del arte sobre los sistemas de gestión en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, se recomienda consultar otras bases de datos donde se publiquen artículos y revisiones científicas.

Se recomienda a los investigadores expertos y académicos, abordar y generar mayor investigación con temas relacionados con la gestión del cambio en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, con aportes empíricos, en donde se obtengan resultados basados en evidencias científicas y puedan aplicarse a las empresas.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Como un gran aporte para implementación de los sistemas de gestión en el marco del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se recomienda crear guías que faciliten a las empresas la generación e implementación de la gestión del cambio, fortaleciendo las futuras amenazas que constantemente se están enfrentando debido a los cambios económicos e industriales a nivel mundial.

En cuanto a las MYPIMES de Colombia, se debe hacer un ejercicio de concientización para que se implemente la gestión del cambio en las empresas, pues en la actualidad la gran mayoría de estas, no tienen implementado los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, desconociendo totalmente la normatividad, exponiendo a sus trabajadores a riesgos, generando retrasos en sus procesos de producción, problemas jurídicos y sanciones. Con la pandemia del COVID 19, queda demostrado que no estamos preparados para el cambio en la dinámica económica mundial, haciéndonos susceptibles y ocasionando que muchas de estas pequeñas empresas se tengan que liquidar.

Se recomienda a las instituciones educativas y universidades que, dentro de sus programas de formación académica relacionadas con los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, se profundice en temas de gestión del cambio.

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

10. Referencias bibliográficas

Zimmermann, A. (2000). Gestión de Cambio Organizacional, Caminos y herramientas : 2a Edición. Quito, Ecuador: Ediciones ABYA-YALA. Recuperado de:

<https://repository.unm.edu/bitstream/handle/1928/11721/Gestión+del+cambio+organizacional.pdf?sequence=1>

Contreras, J. (2018). La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas. Universidad de Buenos Aires, Argentina. Disponible en:

http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0946_ContrerasSanchezJ.pdf

Álvarez, L, & García, L. (2017). Diseño de una guía para aplicar el cambio organizacional en la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el decreto 1072 del 2015. Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia. Disponible en:

[https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/898/1/ARA-Spa-2017-Dise%C3%B1o de una guía para aplicar el cambio organizacional Trabajo de grado.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/898/1/ARA-Spa-2017-Dise%C3%B1o%20de%20una%20gu%C3%ADa%20para%20aplicar%20el%20cambio%20organizacional%20Trabajo%20de%20grado.pdf)

Decreto 1072 del 2015. Decreto único reglamentario del sector trabajo. Disponible en:<http://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%20de%202015.pdf>

Ley 1562 de 2012. Disponible en:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. ILO-OSH 2001. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf

GESTIÓN DEL CAMBIO EN EL MARCO DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Gerbec, M. (2017). Gestión de cambios de seguridad: un nuevo método para la gestión integrada de cambios organizativos y técnicos. Disponible en :

www.elsevier.com/locate/ssci

Montano, D. (2019). A Systemic Organizational Change Model in Occupational Health Management. Consultado el 08 de agosto de 2020. <https://www-tandfonline-com.ezproxy.uniminuto.edu/doi/full/10.1080/14697017.2018.1526818>

Michaels, D. (2020). La Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo a los 50 años: Protección de los trabajadores en una economía cambiante. Consultado el 08 de agosto de 2020. <https://ajph.aphapublications.org/doi/full/10.2105/AJPH.2020.305597>

Badri, A. (2018). Occupational health and safety in the industry 4.0 era: A cause for major concern. Consultado el 08 de agosto de 2020. <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.uniminuto.edu/science/article/pii/S0925753517315035?via%3Dihub>

Jaafar, M. (2018). Occupational safety and health management in the construction industry: a review. Consultado el 08 de agosto de 2020. <https://www-tandfonline-com.ezproxy.uniminuto.edu/doi/full/10.1080/10803548.2017.1366129>

Duryan, M. (2020). Knowledge transfer for occupational health and safety: Cultivating health and safety learning culture in construction firms. Consultado el 08 de agosto de 2020. <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.uniminuto.edu/science/article/pii/S0001457519310784?via%3Dihub>