

	<b>GUÍA PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 2	Código: G7.TH

## INTRODUCCIÓN

Los sistemas de gestión requieren de la recolección de datos y análisis de información que permitan la previsión como parte fundamental de la toma de decisiones frente a cambios que puedan afectar la eficacia de estos, así como la actualización en nuevas estrategias, hechos sociales, médicos, normativos, económicos y tecnológicos que pueden incidir en la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Es por ello que la Comisión de la Verdad en Liquidación, define los pasos para la identificación y determinación de planes de acción que permitan minimizar la probabilidad de afectación por cambios que influyan positiva o negativamente en la salud y seguridad de sus colaboradores, trabajadores en misión, contratistas y subcontratistas, dando cumplimiento a la legislación aplicable vigente.

### 1. OBJETIVO:

Brindar un método sistemático para la gestión de cambios que puedan afectar el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el fin de disminuir o mitigar los efectos generados y de esta manera, garantizar resultados eficaces a partir de los cambios realizados.

### 2. ALCANCE:

El presente documento incluye el control de los cambios que puedan afectar la salud y seguridad de los colaboradores, trabajadores en misión, contratistas y subcontratistas que laboran en nombre de la Entidad, desde su identificación hasta el seguimiento respectivo a los efectos generados.

### 3. DEFINICIONES:

**Cambio:** Modificación que resulta por la acción y el efecto de cambiar algún o algunos de los componentes establecidos dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**Partes Interesadas:** Persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por las decisiones o actividades que realiza la entidad.

**Planificación del cambio:** Especificación de los responsables, los recursos y las actividades necesarios para implementar cambios que afectan el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de estos.

**Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosos, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición.

	<b>GUÍA PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 2	Código: G7.TH

## SIGLAS

COE	Comité Operativo de Emergencias
CCL	Comité de Convivencia Laboral
SG-SST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo

## 4. DESARROLLO:

### 4.1. Identificación del Cambio

Se debe realizar una identificación clara del tipo de cambio. Los cambios particulares de Seguridad y Salud en el Trabajo se pueden dar por las siguientes razones y deben ser registrados en el Formato de Reporte de Cambios en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a partir de la siguiente clasificación:

- Reubicación o adecuación de las instalaciones
- Nueva legislación (siempre y cuando generen impactos en el SG-SST)
- Nuevos procesos (siempre y cuando generen impactos en el SG-SST).
- Accidentes laborales graves, múltiples o mortales
- Enfermedades laborales
- Emergencias o contingencias.
- No conformidades mayores identificadas en auditorias.
- Cambios en la selección de elementos de protección personal, en seguridad o bioseguridad.
- Otros cambios que afecten el SG-SST

### 4.2. Clasificación y Evaluación de la Petición de Cambio

Las personas que verifiquen la necesidad de implementar cambios en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deben trasladar su solicitud al Proceso de Gestión del Talento Humano. El solicitante en conjunto con el Profesional con Funciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, analizan el impacto y la prioridad que puede tener el cambio, junto con el plan de acción aplicable.

Una vez reconocido el cambio, se procede a identificar y evaluar los riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores, trabajadores en misión, contratistas y subcontratistas, se identifican los peligros, se valoran los riesgos que puedan ocasionar el cambio y el esfuerzo requerido para su implementación.

	<b>GUÍA PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 2	Código: G7.TH

Por lo anterior, es importante asegurar que los cambios:

- Se encuentren justificados.
- Se lleven a cabo sin perjuicio de la seguridad o salud de los colaboradores, trabajadores en misión, contratistas y subcontratistas.
- Estén convenientemente registrados, clasificados y documentados.
- Hayan sido cuidadosamente analizados en un entorno de prueba.

#### **4.2.1. Aceptación de la Petición del Cambio en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Una vez identificado y registrado el cambio en el formato respectivo se procede a gestionarlo, identificando a los responsables de realizar cada una de las actividades requeridas para mitigar los posibles riesgos generados por el cambio. Esta aprobación se realizará en el Formato de Reporte de Cambios en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Es importante resaltar que las responsabilidades en cuanto a la gestión del cambio, van de acuerdo con la naturaleza de cada una de las actividades. Los responsables de la ejecución de las actividades deben garantizar la participación, ejecución, seguimiento y finalización de estas hasta su cierre eficaz. Estos responsables pueden ser: Asesor con Funciones en Talento Humano, Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, Profesional con Funciones en Seguridad y Salud en el Trabajo y Asesor o Profesional Responsable del Proceso en el que se identificó el cambio. En caso de aplicar: COE, brigadistas o representante CCL.

Nota: Una vez aceptado el cambio, se debe informar, sensibilizar y/o capacitar a los colaboradores, trabajadores en misión, contratistas y subcontratistas y/o partes interesadas relacionados con estas modificaciones y en caso de requerirse, se deberá actualizar el Plan de Trabajo en SG-SST, el plan de emergencias y contingencias u otros documentos del SG-SST que lo requieran.

#### **4.2.2. Medidas de Control**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación anterior, se procede a tomar las acciones correspondientes con el propósito de:

- Reducir el número de eventos adversos a las personas, incidentes y problemas potencialmente asociados a todo cambio.
- Ser capaz de retornar a un estado inicial de manera sencilla y rápida en caso de que el cambio tenga un impacto negativo.
- Los cambios son mejor aceptados por los colaboradores, trabajadores en misión, contratistas y subcontratistas.
- Permite reducir los efectos que el cambio podría generar.
- Se designan los responsables de cada una de las actividades a implementar y/o controlar.

	<b>GUÍA PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 2	Código: G7.TH

- Se establecen las fechas para gestionar el cambio en un lapso planificado de tiempo.

#### 4.2.3. Valoración del Riesgo para la Gestión del Cambio.

Esta actividad debe ser analizada y registrada en el Formato de Reporte de Cambios en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el propósito de determinar el riesgo que puede surgir en la gestión del cambio, así como la inversión requerida para la implementación del cambio.

En el análisis del riesgo se tienen en cuenta riesgos económicos, de seguridad y salud en el trabajo y se deben incluir los factores tales como: costo de equipos, capacitaciones, adquisición de documentación, entre otros, en la planificación de las actividades, a partir de lo descrito en la G5.TH Guía de Identificación de Peligros, Valoración y Control de Riesgos y requieren del seguimiento y evaluación a los controles que se definan para la gestión del cambio.

Como se mencionó anteriormente, al reconocerse el cambio, se procede a identificar y evaluar los riesgos a los cuales están expuestos los colaboradores, trabajadores en misión, contratistas y subcontratistas, se identifican los peligros, se valoran los riesgos que puedan ocasionar el cambio y el esfuerzo requerido para su implementación.

#### 4. ANEXOS:

No aplica.

#### 5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Decreto 1072 de 2015
- Resolución 0312 de 2019
- G5.TH Guía para la Identificación de Peligros, Valoración y Control de Riesgos.
- PI1.TH Plan de Emergencias y Contingencias.

#### 6. RELACIÓN DE FORMATOS:

CÓDIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F1.G7.TH	Formato de reporte de cambios en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

#### 7. CONTROL DE CAMBIOS:

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
08/09/2020	G7.TH Versión 1	Se realiza actualización del documento, teniendo en cuenta lo requerido por la operación de la entidad en liquidación. Se realizan los ajustes correspondientes en el formato.

	<b>GUÍA PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>		
	Proceso: Gestión del Talento Humano	Versión: 2	Código: G7.TH

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
<b>Elaboró</b>	Ingrid Yezenia Rubiano	Profesional con funciones en Seguridad y Salud en el Trabajo	25/01/2023
<b>Revisó</b>	Liliana Villamizar Chaves	Asesor con Funciones de Talento Humano	25/01/2023
<b>Aprobó</b>	Mauricio Katz García	Liquidador de la Entidad	25/01/2023

PÚBLICA