

GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA NORMATIVA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es una realidad que el panorama de la competitividad ha ido evolucionando en el tiempo y qué, por esta razón, se requieren nuevos modelos de gestión para manejar los desafíos que se presentan en el futuro, siendo necesario contar con una organización que desarrolle capacidades que le permitan adaptarse a la nueva modalidad de trabajado que el Estado Peruano está exigiendo con la Ley N° 29783, así como también la ley N° 30222: Ley que modifica diversos artículos de la ley N° 29783, con el fin de facilitar su implementación manteniendo el nivel efectivo de protección de la salud y seguridad, reduciendo los costos para las unidades productivas y los incentivos a la informalidad, procediéndose a ampliar los supuestos delictivos y sanciones penales. Es decir, el tener implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo protege a las empresas de recibir multas y sanciones de pena privativa de la libertad en caso de accidentes o muerte en la actividad laboral. Lo que nos lleva a la conclusión que esta medida no solo es una obligación normativa, sino también una necesidad.

En la actualidad el pleno cumplimiento de las normas laborales vigentes en materia de Seguridad y Salud es aplicable a todos los sectores económicos (Comercial 005-2012-TR, Minería DS-024-2016-EM, Electricidad RM-111-2013-ME/DM, Pesca DS-010-73-PE, Agricultura RM-571-2014-MINSA, Construcción G-050, 021-83-TR, Transportes RM-312-2011-MINSA, Hidrocarburos DS-043-2007-EM, Industrias DS-42-F).

Estas normas son un conjunto de elementos que interactúan y se adaptan al tamaño y actividad de la organización, centrándose en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad.

La gran mayoría de las empresas en el Perú no tiene Implementado el Sistema de Seguridad y Salud Ley N° 29783 debido a que estas no conocen de dicha Ley, no cuentan con el asesoramiento adecuado, no la consideran relevante, no cuentan con los medios económicos y/o no consideran factible la adaptación en sus organizaciones. Sin embargo, hay un margen pequeño de empresas que, si la han implementado, por lo general son empresas que tienen un nivel de facturación elevado que en algunas ocasiones son auditadas por sus clientes para pasar por una homologación de proveedores. Esta situación se da en un contexto nacional de restructuración en la cual las entidades del estado están siendo más severas en el cumplimiento de las leyes que rigen al país debido a que está muy impregnada la informalidad a diferencia de los demás países de la región. Debido a que en los últimos cinco gobiernos las Entidades del Estado han sido debilitadas a causa de la corrupción.

Bajo este contexto, la SUNAFIL ha decidido incrementar el número de inspectores con el fin de cambiar esta situación en el mercado. Esto implica que el número de cuadrantes de fiscalización se han ampliado. Haciendo una línea de tiempo en este 2019 se a duplicado el número de efectivos de fiscalización con referencia al 2017, lo que evidencia que la lucha contra la informalidad en este sector es intensa y va a tener una repercusión en los cambios estructurales que van a realizar las pequeñas, medianas y grandes empresas, durante los siguientes periodos.

Es por ello, que resulta de vital importancia redireccionar a las organizaciones al modelo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de cumplir con la Ley N° 29783 rigiéndose a los parámetros que exija el sector económico en búsqueda de adaptarlos y ejecutarlos a medida de cada organización, así mismo en medida que se va realizando el diseño del nuevo modelo se van identificando nuevas oportunidades, rediseñando las técnicas para las áreas que intervienen en los procesos de la empresa, mitigando los riesgos de accidentes y ausentismo de personal, mejorando el posicionamiento de la empresa con respecto a las demás para que de esta forma continúe siendo competitiva en el mercado.

De esto se desprende que, las organizaciones no han tenido interés por implementar esta nueva reglamentación y solo se ha enfocado en posicionarse en el mercado sin evaluar los riesgos que implica recibir una sanción por parte del organismo regulador, así como también no ha identificado las oportunidades que se identifican a raíz de la implementación de un sistema de Gestión. Por lo que nos hacemos las siguientes preguntas: ¿Resulta necesario redefinir la gestión de su organización en base al marco de Seguridad y Salud en el Trabajo?, ¿Cómo determinaremos qué prácticas deberán cambiarse para lograr la transformación?, y ¿Cómo sabremos que prácticas no deberán ser modificadas para asegurar la continuidad?

Esta situación nos hace replantearnos la dirección que tiene que tomar una organización para adaptarse a los nuevos retos y exigencias del mercado y que ésta se mantenga no solo en juego, sino que se mantenga por ser competitiva.

Por esta razón se tiene que estar siempre a la vanguardia para que los factores internos y externos en el marco de la normativa de Seguridad y Salud no impacten negativamente a las empresas y más bien, sean un impulso para alcanzar nuevas oportunidades para fortalecer las organizaciones y volverlas más sólidas para que perduren en el tiempo y logren consolidarse en el mercado que se desempeñan manteniendo una adecuada gestión del cambio organizacional como herramienta para la incorporación de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta manera se lograría alinear los objetivos que tienen en común, tomando como base al cambio organizacional para implementar nuevas políticas operacionales y procedimientos estandarizados en función del negocio, y que estos repliquen en la creación de una cultura organizacional que mantenga un compromiso tanto con los clientes externos como los internos. De esta manera, se garantizará la continuidad y vigencia de la empresa en el tiempo porque las características de la organización se alinean a las exigencias de la norma de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En definitiva, existen nuevos escenarios en un mercado cada día más exigente, competitivo y volátil por ello las empresas deben protegerse de cualquier eventualidad y estar alerta a la necesidad de cambios, enfocándose a brindar alternativas de desarrollo basadas en los nuevos modelos de gestión entre los cuales el estado peruano exige tener implementado el Sistema de Seguridad y Salud y a raíz de estos mejorar los procesos operativos internos en la organización.

Por ello para lograr implementar un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo e identificarlo como una ventaja comparativa con sus competidores y a su vez estar a la altura de los nuevos retos, se ha visto la necesidad de hacer un cambio organizacional para que el cambio y adaptación sea la adecuada.

Para empezar a realizar una eficiente Gestión del cambio Organizacional se tiene que hacer un levantamiento de información de todas las áreas que intervienen en los procesos comerciales. La información a recabar tendrán origen en las fuentes primarias y secundarias, mediante encuestas, entrevistas y focus Group, además de realizar un análisis cuantitativo y cualitativo del personal de cada una de ellas sin interrumpir u obstruir su operatividad para que de esta manera obtengamos beneficio identificando el nivel de adaptabilidad de cada trabajador independiente del área que trabaje, así como también identifiquemos la deficiencia y potencial del labor de nuestros colaboradores con el fin de mejorar su desempeño. La solución del problema se va a dar en medida que levantemos información pertinente y se ciña los lineamientos establecidos por la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud enfocándolo a la realidad de la empresa analizando las diferentes alternativas de oportunidades que ofrece la implementación de la mencionada ley, partiendo de una meta clara en base a objetivos específicos para alcanzarla.