

MIEMBROS DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL CONTEXTO EMPRESARIA – UNIVERSITARIO*

DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.12.1.2016.5>

Recibido: 29 de febrero de 2016 / Revisado: 26 de abril de 2016 / Aceptado: 2 de mayo de 2016

Hugo Gaspar Hernández Palma**, **Jenny Osiris Ferreira Simmonds***** y **Delvis Muñoz Rojas******

Corporación Universitaria Latinoamericana

Puede citar el presente artículo así: / To reference this article:

Hernández, H., Ferreira, J. y Muñoz, D. (2016). Miembros del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo en el contexto empresaria – universitario. *Jurídicas CUC*, 12(1), 87-104. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.12.1.2016.5>

Resumen

En la actualidad, las empresas industriales presentan una de las mayores cifras de accidentes y enfermedades laborales anuales en Colombia. Esto, es debido a los diversos factores de riesgo que acompañan las prácticas de las industrias. sin embargo, para contrarrestar estos factores nacen los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el trabajo COPASST, los cuales tienen la finalidad de vigilar, controlar y promover las practicas direccionadas a salvaguardar los derechos de los empleados y con ellos, su bienestar integral. El presente estudio se estructura bajo una metodología cualitativa bajo el enfoque de análisis propuesto por Taylor & Bogdan (1990) el cual se basa en tres momentos: el descubrimiento, la codificación y la relativización, a partir de los cuales se puede lograr la comprensión en profundidad del tema que se estudia. Una de las conclusiones más relevantes de la investigación es que, las empresas industriales deben estructurar sus procesos de planeación, organización, desarrollo y evaluación relacionados con la capacitación de los COPASST para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

* Artículo de investigación, Impacto de los sistema integrado de gestión en las Pymes. Proyecto financiado por la Facultad de Ciencia Económicas de la Corporación Universitaria Latinoamericana. Grupo de investigación Sostenibilidad empresarial para la competitividad y GIIIO.

** Ingeniero Industrial. Magister en sistema de gestión. Docente de la Corporación Universitaria Latinoamericana y la Universidad del Atlántico, Colombia. Facultad de Ciencia Económicas. Correo electrónico: hugoghernandezpalma@gmail.com

*** Administradora de Empresas. Magister en Sistemas. Docente CUL. Facultad de Ciencia Económicas. Correo electrónico: jennyosiferreira@gmail.com

**** Psicóloga, especialista en salud ocupacional. Magister en Sistema de Gestión de la Universidad de la Guajira. Facultad Ciencia Sociales. Correo electrónico: delvis21mr@gmail.com

Palabras Clave

COPASST, Capacitación Periódica, Seguridad y Salud en el Trabajo, Elementos de Seguridad, Participación Laboral.

MEMBERS OF THE JOINT COMMITTEE ON SAFETY AND HEALTH AT WORK IN THE BUSINESS CONTEXT

Abstract

Today, industrial companies have one of the highest numbers of accidents and occupational diseases annually in Colombia. This is due to various risk factors that accompany industry practices. However, these factors are born to counter the Joint Committee on Safety and Health at Work COPASST, which are designed to monitor, control and promote practices addressed to safeguard the rights of employees and with them, their wellness. This study is structured as a qualitative methodology under proposed by Taylor & Bogdan (1990) analysis approach which is based on three stages: discovery, coding and relativization, from which you can achieve understanding in depth of the subject being studied. One of the most important conclusions of the research is that industrial companies should structure their processes of planning, organization, development and evaluation related to the training of COPASST to ensure safety and health at work.

Keywords

COPASST, Training Periodic Safety and Health at Work Safety Elements, Labor Participation.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las compañías industriales se han vuelto más conscientes de la importancia de incorporar medidas y procesos laborales seguros, con la finalidad de proteger la salud de sus colaboradores y, así mismo, incrementar su productividad. Para Asfahl (2000) “en el siglo XXI, se han visto cambios radicales que alteran el campo de la administración de la seguridad e higiene industrial. El más notable es la disponibilidad instantánea de información detallada sobre casi cualquier asunto relativo a la salud y a la seguridad” (Asfahl, 2000), no obstante, si bien es cierto que, se cuenta con la información y normas, las empresas carecen en gran medida de estrategias o guías internas para cumplir a cabalidad con estos procesos.

Para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, las compañías deben analizar, planear, invertir recursos económicos y, capacitar a sus colaboradores, enfatizando en aquellos que intervienen de manera directa en los procesos de control y seguimiento de los factores laborales, es decir, aquellos que hacen parte de COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015) siendo este último, según la Resolución número 046 del 2015 “Un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud dentro de la empresa”.

El COPASST está constituido por miembros de la administración y representantes de los colaboradores, los cuales deben reunirse en su jornada laboral, al menos una vez al mes para investigar acerca de las cuadas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, realizar inspecciones a las instalaciones de la empresa y, en general proponer medidas de prevención tendientes a proteger a los trabajadores. El problema radica en que, en ocasiones, las empresas se enfocan en producir para responder a su demanda, dejando de lado la constancia, disciplina y rigurosidad con relación a los procesos de capacitación para seguridad y salud en el trabajo (SST).

En el presente estudio se expone la importancia de capacitar de manera constante a los colaboradores de las empresas industriales en términos de seguridad y salud en el trabajo, especialmente a aquellos

que integran el COPASST, puesto que estos, son los que pueden potenciar, coordinar, promocionar y vigilar las prácticas de SST en la empresa; lo anterior, se enmarca en la hipótesis de que a nivel general las compañías industriales carecen de una metodología basada en principios de educación que transversalice a las prácticas SST. La creación de esta hipótesis, fue posible a partir de la revisión de literatura, donde se constató, además, que no existen indicadores de capacitación estandarizados para la educación y formación en salud y seguridad de los integrantes del COPASST.

El estudio presenta una contextualización teórica entorno a la figura de COPASST, para ello, en primer lugar, se brinda una aproximación conceptual entorno a la seguridad y salud en el trabajo (SST), la gestión de la salud ocupacional y las normas legales colombianas en materia de SST, seguidamente, el estudio se enfoca en demostrar la importancia de la educación para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, finalmente se centra en los cuatro procesos fundamentales para la capacitación efectiva en prácticas de SST: la planificación, organización, desarrollo y control.

DESARROLLO

Los sucesos indeseados que se desarrollan en los lugares de trabajo pueden afectar de manera profunda el bienestar físico y mental de los empleados y, a su vez, el desarrollo cotidiano de los procesos en las empresas, tal situación, tiene una repercusión directa sobre la productividad y la competitividad de estas últimas, puesto que, si las empresas no se centran en salvaguardar la seguridad y promover la salud de sus empleados, no solo tendrán que afrontar las altas tasas de rotación y ausentismo laboral que se desarrollen, sino que, esta situación les resta total credibilidad en el mercado, al ser concebidas como organizaciones que transgreden los derechos inalienables de su personal.

En Colombia existe una amplia normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo, algunas leyes son específicas y se dirigen a determinados sectores productivos, pero otras, son generales y aplican a todo tipo de empresas, independientemente de su vocación y tamaño. Este es el caso de las normas técnicas entre las cuales se encuentran:

- GTC 34: Esta es la guía que contiene los lineamientos para formular y desarrollar un programa de salud ocupacional.
- GTC 45: Esta guía permite a las empresas diagnosticar las condiciones de trabajo y el panorama de los factores de riesgo.
- NTC 1461: Esta es la guía de higiene y seguridad industrial, establece tanto las definiciones como los colores, símbolos y gráficos de señalización.
- NTC 2771: Se refiere a la guía de mallas para seguridad industrial.

En la actualidad, la normativa colombiana, direcciona a las empresas a incluir dentro de su gestión un sistema específico para la administración de la seguridad y la salud en el trabajo, este sistema se reconoce con las siglas SG-SST y está reglamentado a partir del decreto 1443 del 2014.

El SG-SST se concibe como la base para gestionar de manera integral los peligros y factores de riesgo que confluyen en los lugares de trabajo, posee un alcance completo, que va desde la evaluación inicial de los factores de riesgo, hasta la auditoria del sistema, en la cual se recogen los resultados de los procesos y actividades que se desarrollaron por la empresa a partir de la planeación y ejecución de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

Con relación a lo anterior y de acuerdo con Romeral (2012) los principales elementos del SG-SST son:

1. Diseño de una política definida en materia de seguridad y salud.
2. Crear una organización preventiva para la materialización de los objetivos
3. Integración de la prevención de riesgos en la empresa: plan de prevención.
4. Evaluación de riesgos.
5. Planificación y puesta en marcha de las actuaciones.
6. Información, formación y participación de los trabajadores.
7. Evaluación del buen funcionamiento del sistema.
8. Actuaciones de continua mejora

Ahora bien, para que el SG-SST cumpla a cabalidad con los objetivos de la empresa, se hace necesaria la participación activa de todo el personal, pero así mismo, y de manera especial, es fundamental que la organización cuente con órganos de consulta internos definidos, como es el caso de los delegados de prevención y el comité paritarios de seguridad y salud. En estos últimos se centrará el presente artículo.

De acuerdo con Mahecha, Vásquez & Galindo (2015), en la esfera industrial, los procesos de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, son concebidos por algunos integrantes del COPASST como “actividades teóricas, dirigidas por las ARL con procesos de coordinación disímiles, en donde participa la administración o el responsable de seguridad y salud en el trabajo, pero no se motiva la participación de todos los integrantes del comité.” (Mahecha, Vásquez & Galindo, 2015).

Este hecho, va contra la ley, específicamente contra lo designado en el decreto 1443 de 2014, el cual propugna que el empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores, elegir los suyos mediante votación libre, los cuales tienen los mismos derechos y obligaciones con relación a la capacitación y actualización para el desarrollo de las prácticas de SST.

En aras de optimizar los procesos se asesoría, las ARL optan por capacitar a quienes en la empresa tengan conocimientos entorno a la seguridad y salud en el trabajo, por tanto, en diversas ocasiones los colaboradores operativos que hacen parte del COPASST tienden a quedarse por fuera; tal situación no es estratégica, pues, precisamente son estos colaboradores los que conocen a ciencia cierta, bien sea de manera empírica, cuales son los riesgos en los lugares de trabajo y como pueden ser mitigados, mientras que generalmente, los representantes administrativos del COPASST, se basa en guías o documentos teóricos, que poco tienen que ver con la realidad de las condiciones laborales y los factores de riesgos en las diversas áreas de la empresa.

Contextualización teórica COPASST

En palabras de Duque (2011) el COPASST “es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el

trabajo dentro de la empresa” (Duque, 2011) y, según el artículo 1 de la Resolución 2013 de 1986, todas las empresas que tenga su servicio más de 10 colaboradores están obligadas a conformar dicho comité.

De acuerdo con la Universidad Francisco de Paula Santander (2013) “el COPASST tiene un carácter estrictamente asesor y básicamente es un organismo de coordinación entre empleadores, trabajadores y gobierno que deben actuar dentro de un ambiente de dialogo y armonía”. (p4) Este organismo está constituido por un determinado número representantes de acuerdo con la cantidad de empleados que tenga la empresa, así:

- De 10 a 49 Trabajadores, un representante por cada una de las partes.
- De 50 a 499 Trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
- De 500 a 999 Trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.
- De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes. (Resolución 2013 DE 1986)

Dentro de las funciones del COPASTT se encuentran la coordinación, la inspección, la capacitación, la investigación y la vigilancia de los factores que inciden en la seguridad y la salud en el trabajo, las cuales se detallan a continuación:

- Coordinación: Coherencia entre el empleador y los trabajadores en temas relacionados con la SST.
- Inspección: Revisar la locación, maquinas, equipos, EPP y operaciones en general. Su función es preventiva y se enfoca en mitigar el impacto de los factores de riesgo.
- Capacitación: Formación continua de los trabajadores con relación a prácticas de prevención y promoción de la SST.
- Investigación: Indagar acerca de la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y analizar de las tasas de ausentismo y rotación laboral

- **Vigilancia:** Verificar el cumplimiento de la empresa y los colaboradores del SGSST, las normas legales vigentes, los protocolos de higiene industrial, entre otros.

Es menester resaltar que, según Duque (2011) el COPASST no se ocupa de tramitar asuntos referentes a la relación contractual- laboral, como es el caso de los problemas interpersonales, disciplinarios o sindicales del personal. (p1) si bien, es claro que estas problemáticas pueden afectar la seguridad y la salud de los trabajadores, sobre todo a partir de los factores de riesgo psicosociales, existen otras normas y guías especializadas para la mediación y mitigación de las mismas.

Ahora bien, el COPASST se ha ido estructurando de acuerdo a la normatividad nacional, en la tabla 1, se explican las normas que le anteceden a este comité:

Tabla 1
Normatividad Base COPASST

| | |
|--------------------------|---|
| Decreto 6114 de 1984 | Crea las bases para la organización y la administración pública y privada de la salud ocupacional. Reglamenta la creación de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial de la empresa. |
| Resolución 1016 de 1989 | Reglamenta los programas de salud ocupacional en las empresas y los subprogramas de medicina preventiva, medicina en el trabajo, higiene y seguridad industrial. |
| Resolución 1401 del 2007 | Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo |
| Resolución 2013 de 1986 | Establece la organización del COPASO |

Fuente: Universidad de Ocaña

Los anteriores son los aspectos fundamentales para entender la configuración de los COPASST; es vital que la industria colombiana no solo cumpla con las obligaciones normativas, sí no que vea el trasfondo, las posibilidades y las ventajas que puede traer este comité para garantizar la seguridad y la salud de sus colaboradores y, con ello, aumentar de manera sustancial la productividad y la competitividad de las compañías.

Importancia de la participación de los miembros del COPASST

La Organización Internacional del Trabajo - OIT constantemente recuerda a las naciones la importancia de participación de los trabajadores en la materia de seguridad y salud en el trabajo, pues estos son lo que con sus conocimientos específico de las actividades, ayudan a las empresas a configurar y establecer los instrumentos y mecanismos para asegurar que el lugar de trabajo cuente con unas condiciones idóneas para el desarrollo de las funciones del personal. Según la Recomendación 94 de la OIT (1952):

La empresa debe promover la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa sobre las cuestiones de interés común que no estén comprendidas dentro del campo de acción de los organismos de negociación colectiva o que normalmente no sean tratadas por otros organismos encargados de determinar las condiciones de empleo. (OIT, 1952)

En tal sentido, las compañías deben impulsar la participación de sus colaboradores, específicamente aquellos que hacen parte del COPASST, pues los mismos serán los encargados de promover e impartir su conocimiento al resto del personal.

Ahora bien, en palabras Ulloa (2012), “la problemática de la siniestralidad laboral en las industrias no es consecuencia de hechos aislados, sino que es el resultado de la forma en que las estructuras y procesos de la empresa se organizan para realizar el trabajo” (Ulloa, 2012), por tanto, para compañías industriales deben organizar de manera adecuada sus Sistemas de Gestión SST y, así mismo, promover la seguridad industrial y ocupacional a partir de los COPASST.

La participación de los miembros del COPASST, de acuerdo con Matabanchoy (2012) “fortalece las acciones organizacionales y de participación de la comunidad trabajadora, además, promueve el desarrollo de habilidades y responsabilidades colectivas con relación a la SST y el autocuidado” (Matabanchoy, 2012). De igual modo, la participación activa de los miembros del COPASST favorece que los

empleados conozcan los métodos para protegerse y ayuda a fomentar los comportamientos saludables en el trabajo, como el uso de los equipos de protección personal (EPP).

La educación para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores

Para transformar la realidad empresarial, es preciso que los colaboradores no se adapten de manera pasiva a las condiciones del lugar de trabajo, si no que modifiquen tales condiciones para que estas se adapten a ellos o, al menos hagan uso de elementos y metodologías que les permitan mitigar el impacto de los factores de riesgo que subsisten en el lugar de trabajo y cuyo control no depende de la empresa.

Parafraseando a Rozo (2006) en el ámbito de la salud en el trabajo, los individuos deben moverse y ejecutar sus actos en función de sí mismos (Rozo, 2006). Es decir, los empleados no pueden ser unos sujetos pasivos que acepten que la empresa vulnere sus derechos, por el contrario, deben ser participativos y propender por la seguridad y la salud en su ambiente laboral, sin embargo, para esto, deben tener conocimiento y, por ende, deben recibir educación.

La educación para la seguridad y la salud en el trabajo, permite que los empleados conozcan la normatividad legal vigente y con ello, sus derechos y deberes; así mismo, favorece la integración de las políticas y objetivos de SST al ambiente laboral, por ejemplo, si un colaborador recibe educación respecto al manejo de los EPP, seguramente hará uso y mantenimiento adecuado de los mismos, lo que permitirá no solo que prevenga el impacto de los accidentes laborales le ocurran, sino que los EPP tengan la durabilidad esperada por la empresa.

La educación es un aspecto fundamental para que los colaboradores sean garantes de cambio y desarrollo empresarial con relación a las condiciones de seguridad y salud laboral, por tanto, desde el COPASST de impulsarse jornadas de capacitación y formación, charlas grupales, folletos informativos, entre otras estrategias para que los empleados, independientemente de su cargo, tenga conocimiento acerca de la SST.

Procesos fundamentales para la capacitación efectiva en prácticas de SST

Al efectuar la revisión de la literatura, fueron cuatro las categorías fundamentales para la capacitación efectiva de los miembros del COPASST, estas son: la planeación, organización, el desarrollo y la evaluación.

La planeación: De acuerdo con Robbins & Cuolter (citados por Gallardo, 2008) la planeación consiste en definir metas y establecer una estrategia general para alcanzarlas, por medio de planes exhaustivos para integrar y coordinar el trabajo en a la organización”. (p5) a partir de esta definición surge una inquietud ¿Quién es el encargado de planear los procesos que tienen que ver con la capacitación en seguridad y salud para los COPASST?

Según Barón & Téllez (2009) las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) son las responsables de la capacitación de los COPASST, en coordinación con la organización, así mismo, son estas entidades las que determinan el sitio de desarrollo de acuerdo al número de miembros del comité. Así mismo y, de acuerdo con Positiva (2015) las ARL definen los temas en los cuales se han de capacitar a los colaboradores, por ejemplo, estas pueden hablar de incidentes, accidentes, enfermedades laborales, brigadas de emergencia, factores de riesgo profesional, primeros auxilios, normas de COPASST, manejo de EPP, entre otros temas; pero, aquí surge el primer inconveniente y es que, en ocasiones las temáticas que son expuestas por la ARL no se corresponden con las verdaderas necesidades de los colaboradores de la organización, a esto se le suma que la periodicidad también es controlada por la ARL, lo cual incide en que no haya una continuidad, ni una producción de contenidos precisos entono a la seguridad y la salud dentro de la empresa.

La planeación, entonces debería estar controlada por el presidente del comité, pero, además, apoyada y aprobada por los demás miembros del COPASST, para que, de este modo las actividades de capacitación en salud ocupacional sean efectivas y se correspondan con los requerimientos laborales propios de la compañía.

Organización: Para López (2010) “la organización se basa en la división y coordinación del trabajo y, esta mediada por relaciones entre los colaboradores y las responsabilidades de cada uno de ellos integradas para la consecución de los objetivos de la empresa.” (p. 8). Con respecto a la capacitación de los colaboradores en SST, la organización es fundamental, porque de ella depende que la información que se esté proporcionando por la empresa sea recepcionada y aplicada de manera efectiva por los empleados; in embargo, pocas empresas se empeñan en esta acción, de hecho, podría afirmarse que algunas compañías solo se dedican a dar charlas o seminarios de seguridad y salud en el trabajo, sin tener en cuenta que, en ocasiones estos contenidos son muy teóricos y de difícil asimilación para los empleados.

Si no se tiene en cuenta la categoría de organización en las capacitaciones de SST, la empresa no podrá comprender que, cada cargo posee colaboradores con diferentes niveles de educación, incluso que, en ciertos casos los obreros pueden llegar a ser analfabetas y que, por tanto, debe desde la planeación, diseñar estrategias de enseñanza prácticas, efectivas e inclusivas, que permita a todos los empleados ser parte del proceso. Lo mismo ocurre con las reuniones del COPASST, la mitad de los miembros son empleados operativos, que pueden o no dominar ciertos términos técnicos, pero que, al contrario de los empleados administrativos, tienen todo el conocimiento de las condiciones de trabajo, factores de riesgo y métodos para mitigar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

Finalmente, si no hay organización con relación a la coordinación de las temáticas ofrecidas por la ARL y la realidad de la empresa, se puede llegar a desinformar a los empleados; por ejemplo, si la ARL va a una universidad a capacitar a los empleados administrativos respecto a los elementos de protección personal, pero de una manera generalizada expone que estos elementos son los cascos, botas, guantes, gafas y protectores auditivos, los empleados podrán confundirse, pues, cómo utilizar estos elementos para el desarrollo de sus actividades.

Desarrollo: El desarrollo efectivo del conocimiento adquirido por los empleados depende directamente de la efectividad en los procesos de planeación y organización. Así pues, el COPASST debe enfocarse en educar y educarse en temas de salud y seguridad que les permita a los colaboradores asumir un rol decisivo en la transformación de la realidad empresarial para, de este modo, mantener y mejorar sus condiciones de salud.

El éxito de la categoría desarrollo, depende, en gran medida de las capacidades de la empresa para motivar aprendizajes significativos en sus colaboradores y que estos, se manifieste en comportamientos de compromiso y responsabilidad con su salud y la de los compañeros de trabajo.

Evaluación: en esta categoría la empresa debe preguntarse ¿las capacitaciones en seguridad y salud recibidas por el COPASST, permiten a este comité cumplir con sus funciones? la evaluación es el momento en donde se constata que lo aprendido en el proceso de formación sea aplicable a la realidad de la empresa y que, las acciones que se desarrollaron hayan tenido un impacto positivo en la seguridad y la salud de los colaboradores.

Al efectuar una revisión de la literatura, se pudo constatar que, en la actualidad, a nivel nacional, no existe un indicador general que permite evaluar el conocimiento de los miembros del COPASST y como este es transmitido a los demás colaboradores de la empresa.

Cabe resaltar que, de la integración de estas cuatro categorías mencionadas, depende, en gran medida la capacitación efectiva del COPASST y de los colaboradores en prácticas de SST.

METODOLOGÍA

La presente investigación se efectúa bajo un enfoque cualitativo, el cual, según Salgado (2007) es un proceso de investigación, flexible, abierto e interpretativo, con el cual no se pretende cambiar una realidad o fenómeno sino describirla.

El estudio se desarrolla bajo el enfoque de análisis propuesto por Taylor & Bogdan (1990) el cual se basa en tres momentos: el descubrimiento, la codificación y la relativización, a partir de los cuales se puede lograr la comprensión en profundidad del tema que se estudia.

En la fase de descubrimiento se consultaron revistas indexadas, artículos científicos, libros y publicaciones validadas académicamente, en aras de obtener información fiable; en la fase de codificación, se filtraron los datos considerados como válidos y necesarios para el desarrollo del estudio; finalmente, en la fase de relativización, se efectuó una auto-reflexión crítica direccionada a la creación de propios supuestos con base a la información recolectada.

DISCUSIÓN

De acuerdo con Díaz (2013) “el sector industrial es uno de los que mayor índice de accidentalidad presenta en Colombia, con una tasa de accidentalidad de 9.4 por cada 100 trabajadores y de mortalidad de 8.3 x cada 100.000” (Díaz, 2013) lamentablemente, muchos de estos accidentes se presentan debido al bajo conocimiento y capacitación del personal, los cuales desconocen como identificar y manejar los riesgos presentes en los lugares de trabajo de la manera adecuada.

En la búsqueda de disminuir la ocurrencia de accidentes y de prevenir el desarrollo e enfermedades laborales, en Colombia desde el año 1986 a partir de la Resolución 02013, se establece que todas empresas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). Este comité,

Constituye un medio importante para promocionar la Salud laboral en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros. (ARL Sura, 2015)

Ahora bien, a pesar de que la configuración de los COPASST está contemplada en la normatividad colombiana y que, las empresas son concedoras de esta obligación, puede identificarse que, algunas de las compañías industriales si bien cuentan con el COPASST, no propenden por la planeación, organización, desarrollo y evaluación de la información, capacitación y formación que deben recibir los miembros de este comité, sino que se enfocan en realizar reuniones protocolarias y esperar a que las ARL capaciten al COPASST y al resto de sus colaboradores.

La capacitación de los COPASST es fundamental para que las acciones de prevención y promoción relativas a la seguridad y la salud en el trabajo puedan tener un impacto directo y positivo sobre el bienestar de los empleados y, de igual modo, pueda permitir a la empresa ser mas competitividad, reducir las tasas de rotación y ausentismo laboral y rebajar costos por pérdida operativa de colaboradores,

CONCLUSIONES

Con el desarrollo de este estudio se puede concluir que los COPASST tienen cinco funciones primigenias dentro de la organización: promover el orden y la limpieza, ayudar en la detección de peligros, incentivar la protección personal de los colaboradores (EPP), promover la seguridad, investigar los incidentes laborales y, en general cumplir con las disposiciones legales. Pero, estas funciones solo pueden ser realizadas de la manera correcta si los miembros del COPASST son capacitadores de forma periódica y profesional, con base a la realidad misma de la organización y de los factores de riesgo que esta lleva consigo.

Las empresas de la mano con las ARL deben estructurar sus procesos de planeación, organización, desarrollo y evaluación con relación a la capacitación enfocada a la seguridad y la salud en el trabajo, de este modo, pueda haber una articulación entre las partes que se traduzca a capacitación efectiva, disminución de accidentes en el trabajo y de enfermedades de tipo laboral.

REFERENCIAS

- ARL Sura (2015). *COPASST*. Recuperado de: <https://www.arlsura.com/index.php/documentos/.../2-requisitos-legales?6:copasst>
- Asfahl, R. (2000). *Seguridad industrial y salud*. Recuperado de: <https://higieneyseguridadlaboralcv2.files.wordpress.com/2014/03/seguridad-y-salud-industrial-ray-asfahl.pdf>
- Barón, G. & Téllez, Í. (2009). *Causas de los accidentes mortales en Colombia*. Recuperado de: <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/tesis74.pdf>
- Copasst. Resolucion Numero 046. (2015). *Mediante la cual se establece la Conformacion el manejo y las Disposiciones para la Conformacion del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst) Vigencia 2015-2016*. Recuperado de: <https://www.arlsura.com/index.php/documentos/.../2-requisitos-legales?6:copasst>
- Díaz, J. (2013) *Plan de Gestión del riesgo para la empresa industrias Goyaincol ltda*. Recuperado de: <http://www.udistrital.edu.co:8080/documents/138588/3191772/Proyecto+de+grado.pdf>
- Duque, C. (2011). *Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo-COPASST*. Recuperado de: http://consultas-laborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=220&Itemid=263
- Gallardo, E. (2008). *Fundamentos de la planificación*. Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/32363/1/Fundamentos%20de%20planificaci%C3%B3n.pdf>
- López, J. (2010). *La organización de la empresa*. Recuperado de: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14504/16/TEMA%206%20LA%20ORGANIZACION%20DE%20LA%20EMPRESA.pdf>
- Mahech, M., Vásquez, E., & Galindo, M. (2015). *Educación en salud y seguridad para los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de: doi:<http://dx.doi.org/10.15446/av.enferm.v33n3.36596>

- Matabanchoy, S. (2012). *Salud en el trabajo*. Recuperado de: <http://www.revistavirtualpro.com/descarga/salud-en-el-trabajo>
- OIT. (27 de abril de 1952). C102 - Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social. Recuperado de http://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang-es/index.htm
- Positiva. (2015). *Promoción y prevención de riesgos laborales*. Recuperado de: <http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/59907cac-2cfc-416b-8ddc-6be2b41244e7/Manual+del+Usuario.pdf?MOD=AJPERES>
- República de Colombia. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud. Resolución 02013. (1986). *Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo*. Recuperado De: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>
- Romeral, J. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo: El modelo español. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 45(135). 1325-1339.
- Rozo, C. (2006). *Fundamentos pedagógicos que sustentan el proceso de la educación en salud*. Recuperado de: <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/20/39>
- Salgado, A. (2007). *Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272007000100009&script=sci_arttext
- Taylor, S. & Bogdan, R. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Ulloa, M. (2012). *Riesgos del Trabajo en el Sistema de Gestión de calidad*. Recuperado de: <http://www.revistavirtualpro.com/download/riesgos-del-trabajo-en-el-sistema-de-gestion-de-calidad.pdf>
- Universidad Francisco de Paula Santander. Sede Ocaña (2013). *Manual de funciones del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (CO-PASST)*. Recuperado de: <https://ufpso.edu.co/ftp/pdf/manuales/gh/M-GH-DRH-004B.pdf>

República de Colombia. Presidencia de la República. Ministerio del trabajo. Decreto 1443. (31 de julio de 2014). *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Diario Oficial 49229 de julio 31 de 2014