



**Sistematización práctica profesional propuesta capacitación al Comité Paritario de  
Seguridad y Salud en el Trabajo Alcaldía de Viotá - Cundinamarca**

**Yaqueline Sánchez Hernández**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Programa de Administración en Salud Ocupacional  
Girardot-Cundinamarca  
2020**

**Sistematización práctica profesional propuesta capacitación al Comité Paritario de  
Seguridad y Salud en el Trabajo Alcaldía de Viotá - Cundinamarca**

**Yaqueline Sánchez Hernández**

**Asesora:**

**Diana Marcela Roa Baquero**

**Especialista en Gerencia Recursos Humanos y Salud Ocupacional**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Programa de Administración en Salud Ocupacional  
Girardot-Cundinamarca  
2020**

**Dedicatoria.**

Este trabajo de grado lo dedico con todo mi respeto, amor cariño y agradecimiento a las personas que de una forma u otra aportaron desde diferentes ámbitos y fueron determinantes para lograr culminar el proceso de formación profesional.

Primeramente a DIOS quien es mi guía e iluminación constante en todo lo que realizo.

A mi hija Ingrid por ser mi motor y fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más, por creer en mi capacidad; aunque han pasado momentos difíciles siempre está ahí brindándome comprensión, cariño, amor y apoyo económico para que no desfallezca, nunca dejo que las circunstancias influyeran para el abandono del proceso de formación.

A mi esposo por su comprensión y entender que para realizar un proceso de formación se requiere de tiempo y sacrificio.

A los profesores que estuvieron aportando conocimientos profesionales en este proceso de formación. Pero especialmente a la docente Diana Marcela Roa que desde el año 2019 llego a hacer parte de este proceso como tutora de práctica, luego como docente y nuevamente como tutor de proyecto de grado, gracias por brindar ese conocimiento exacto, tácito, específico que necesitamos para entender los diferentes conceptos y procedimientos, Dios la bendiga e ilumine siempre con ese don de luz que le rige para guiar en lo profesional y en lo humano.

A mis amigos, amigas y compañeros: Erika, Adriana, Fredy que durante estos cinco años estuvieron ahí compartiendo conocimiento, preocupaciones, alegrías y tristezas.

Al señor Yair Rodríguez Espinosa que con la gestión durante su gobierno apporto económicamente a los estudiantes en condición de vulnerabilidad.

**Hoja de Aprobación**

**Nota de Aceptación**

---

---

---

**Firma**

---

**Firma**

---

Girardot-Cundinamarca

**Tabla de contenido**

**Resumen. .... IX**

## CAPACITACION COPASST

<b>Abstract .....</b>	<b>XI</b>
-----------------------	-----------

<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
---------------------------	----------

<b>1. Antecedentes y marco referencial. ....</b>	<b>2</b>
--	----------

1.1 Lineamientos de la OIT participación de los trabajadores. ....	2
--	---

1.2 Salud Ocupacional en Colombia .....	3
---	---

1.3 Participación de los trabajadores en la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	8
--	---

1.4 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. ....	8
---	---

1.5 Educación en Seguridad y Salud para los comités paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo. ....	9
---	---

1.6 Educación en seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores .....	9
--	---

1.7 Proceso para la capacitación efectiva en seguridad y salud en el trabajo .....	10
--	----

1.7.1 Planeación.....	11
-----------------------	----

1.7.2 Organización.....	12
-------------------------	----

1.7.4 Desarrollo. ....	14
------------------------	----

1.7.5 Evaluación. ....	14
------------------------	----

1.8 Marco Contextual.....	15
---------------------------	----

1.8.1 Misión.....	17
-------------------	----

1.8.2 Visión.....	17
-------------------	----

1.8.3 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	17
--	----

1.9 Marco Teórico .....	18
-------------------------	----

1.9.1 Teoría Constructivista. ....	20
------------------------------------	----

1.9.2 Aprendizaje significativo .....	21
---------------------------------------	----

1.9.3 Modelo de Kirpatrick capacitación. ....	21
---	----

1.9.3 Aprendizaje basado en problemas.....	24
--	----

1.9.4 Andragogia.....	25
-----------------------	----

1.10 Marco Legal .....	26
------------------------	----

<b>2Planeación y metodología .....</b>	<b>29</b>
--	-----------

2.1 Formulación del problema. ....	29
------------------------------------	----

2.2 Identificación de actores involucrados y participantes .....	31
--	----

2.3 Estructura del modelo de reconstrucción de la experiencia. ....	33
---	----

**CAPACITACION COPASST**

2.3.1	Variables, indicadores, herramientas e instrumentos.....	37
2.3.2	Matrices de planeación .....	39
2.3.2.1	Diagrama de GANNT .....	39
2.3.2.1.	Tabla de Recursos.....	39
2.4	Modelo de divulgación de la experiencia .....	40
<b>3</b>	<b>Reconstrucción de la experiencia.....</b>	<b>40</b>
3.3	Momentos históricos y experiencias .....	53
3.3.1	Principales hitos o hechos relevantes (a la voz de los participantes).....	54
<b>4</b>	<b>Aprendizajes. ....</b>	<b>56</b>
4.3	Aportes significativos de la experiencia en lo humano.....	56
4.4	Aportes significativos en lo social. ....	56
4.5	Aportes significativos en lo económico o técnico.....	57
4.6	Principales aprendizajes en para el perfil profesional .....	58
4.7	Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia. ....	59
<b>5</b>	<b>Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>61</b>
<b>6</b>	<b>Referencias.....</b>	<b>63</b>
<b>7</b>	<b>Apéndices .....</b>	<b>66</b>

**Índice de figuras.**

**CAPACITACION COPASST**

<i>Ilustración 1. Proceso de Capacitación</i> _____	11
<i>Ilustración 2 Sede principal Alcaldía Viota</i> _____	15
<i>Ilustración 3 Sede Atención a Víctimas</i> _____	16
<i>Ilustración 4 Niveles de Evaluación del a Capacitación</i> _____	24
<i>Ilustración 5 Modelo Construcción de la experiencia</i> _____	33
<i>Ilustración 6 Folleto COPASST</i> _____	40
<i>Ilustración 7 Evaluación Estándares Mínimos</i> _____	41
<i>Ilustración 8 Revisión documental SGSST</i> _____	42
<i>Ilustración 9 ALISSTA - ARL POSITIVA</i> _____	43
<i>Ilustración 10 Resultados perfil sociodemográfico</i> _____	44
<i>Ilustración 11 Conceptos Médicos Ocupacionales</i> _____	45
<i>Ilustración 12 Matriz de Requisitos Legales</i> _____	46
<i>Ilustración 13 Inspección puestos de trabajo</i> _____	46
<i>Ilustración 14 Simulacro Nacional</i> _____	47
<i>Ilustración 15 Resultados Evaluación Gestión COPASST</i> _____	49



<b>CAPACITACION COPASST</b>	<b>IX</b>
<i>Tabla 1 Normatividad COPASST</i> _____	26
<i>Tabla 2 Indicador de Cumplimiento</i> _____	37
<i>Tabla 3 Indicador de Cobertura</i> _____	38
<i>Tabla 4 Indicador de Impacto</i> _____	38
<i>Tabla 5 Tabla de Recursos</i> _____	39
<i>Tabla 6 Detección de Necesidades de Capacitación de acuerdo a las funciones del COPASST</i>	50

**Resumen.**

## **CAPACITACION COPASST**

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) es un mecanismo de participación de los trabajadores que ejerce funciones de vigilancia y control en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, la normatividad vigente en riesgos laborales determina unas funciones y responsabilidades que debe cumplir a cabalidad. Los integrantes del COPASST deben contar con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para comprender que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un proceso sistémico que cumple un ciclo de Planear, Hacer, Verificar y Actuar y en todas las etapas del ciclo, el COPASST interviene y aporta para el logro de sus objetivos.

En el desarrollo de la práctica profesional (agosto – noviembre) del 2019, se evidenció que la Alcaldía de Viotá no tiene conformado el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual puede acarrear sanciones legales a la entidad Pública.

Para aportar una solución se diseñó un plan de educación dirigido a el COPASST con el fin de fortalecer sus competencias y para que los nuevos integrantes cuenten con una herramienta que apoye su gestión.

***Palabras Claves:*** COPASST, capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

**CAPACITACION COPASST****Abstract**

(COPASST) is a mechanism for the participation of workers that exercises surveillance and control functions in the Occupational Safety and Health Management System, the current regulations on occupational risks assign it some roles and responsibilities that must be fully fulfilled. COPASST members must have the knowledge, skills and attitudes necessary to understand that the Occupational Health and Safety Management System is a systemic process that completes a Plan, Do, Check and Act cycle and throughout the cycle the COPASST intervenes and contributes to the achievement of its objectives.

In the development of professional practice, it was evidenced that the Municipality - Viotá currently does not have a COPASST, which can bring legal sanctions to the Public entity, a duty of this is to provide education and training on their roles and responsibilities through the Occupational Risk Manager. An education plan for COPASST was proposed in order to strengthen its competencies and for new members to have a tool that supports their management.

**Keywords:** COPASST, training, Occupational Health and Safety Management System

## Introducción

La Resolución 2013 de 1986: Art. 1: “Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución”

ARTICULO 2: “Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplente.

Teniendo en cuenta que uno de los activos más importantes de una organización es el capital humano, se necesita adoptar procedimientos que promuevan el bienestar de los empleados, con el fin de resguardar no sólo su integridad física y mental, sino también la rentabilidad de la organización; esta es la mayor importancia al crear el Comité Paritario de Seguridad Salud Ocupacional “COPASST, organismo encargado de vigilar y promocionar las normas, reglamentos y demás disposiciones relacionados con la Salud y Seguridad en el Trabajo dentro de la organización; su principal finalidad es buscar la reducción de los riesgos que se puedan presentar durante la ejecución de las actividades, sin desconocer los derechos de los trabajadores; es un enlace para alcanzar acuerdos con la Alta Dirección y Responsables del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo mejoras en las condiciones y ambientes laborales y la mejora continua del SGSST a través de la divulgación, sustentación e implementación de prácticas saludables que motivan la adquisición de hábitos seguros en los trabajadores.

## **CAPACITACION COPASST**

El Decreto 1295 de 1994, En su Art. 63, determinó que, a partir de su entrada en vigencia el comité paritario de medicina, higiene y seguridad industrial se seguirá llamando Comité paritario de salud ocupacional comúnmente conocido como COPASO.

El diseño y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se ha venido implementando en los últimos años constituyéndose en un compromiso de obligatorio cumplimiento dentro de toda organización; independientemente del número de trabajadores y de la actividad económica que se desarrolle.

A través de esta sistematización se diseñó un plan de capacitación contemplando los conocimientos que debe adquirir el COPASST para el desarrollo de sus funciones y responsabilidades dentro de una organización y lo más relevante es hacer entender que el conocimiento se construye a través de una participación activa y va a depender de los aprendizajes previos y de la interpretación que el individuo actúe de la información que recibe. Así mismo, el entorno en el que se adquiere el aprendizaje es de suma importancia, ya que éste permitirá en el individuo el pensamiento efectivo, el razonamiento, la solución de problemas y el desarrollo de las habilidades aprendidas.

### **1. Antecedentes y marco referencial.**

#### **1.1 Lineamientos de la OIT participación de los trabajadores.**

## **CAPACITACION 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.

### **1.2 Salud Ocupacional en Colombia**

En Colombia se da inicio hace más o menos cuarenta años, exactamente con el Decreto 614 de 1984 (bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país), el cual establece en el artículo 25, que todas las empresas públicas o privadas deben constituir un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de esta forma nace el COPASO, organismo que hoy se conoce como Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, COPASST.

## CAPACITACION COPASST

Inicialmente en Colombia las organizaciones se dedicaban a reparar los infortunios de los trabajadores, esto a raíz de la falta de normas que promovieran el cuidado y la prevención en los espacios de trabajo. Esta preocupación y el arduo trabajo de entes estatales generaron como resultado la inclusión de nuevas normas que motivadas por los problemas laborales y de salud perseguían mejorar condiciones de trabajo fue así que día a día fueron adoptándose medidas para mejorar los escenarios de trabajo.

En 1915 se expidió la Ley 57 de 1915 sobre reparación por accidentes de trabajo cuando el país no tenía aún una regulación específica sobre el contrato de trabajo.

Luego, el Decreto 2350 de 1944, es el punto de partida del Derecho Laboral moderno en Colombia ya que estableció el reconocimiento del contrato de trabajo como entidad jurídica autónoma, dio al gobierno facultades para establecer modelos que sirvieran como contrato presuntivo y para fijar el salario mínimo, decretó la jornada laboral de nueve horas y el pago de horas extras, fijó la duración del contrato de trabajo en 6 meses, estableció el preaviso correspondiente, limitó a seis meses el contrato de aprendizaje. Decreto que con algunas modificaciones se convirtió en legislación permanente con la Ley 6 de 1945 que ordena al gobierno organizar la Caja de Previsión Social de los empleados y obreros del sector oficial. Fue aquí en estos dos estatutos donde se crearon las prestaciones con la advertencia condicional de que estarían a cargo del patrono mientras se organizaba el seguro social obligatorio; en estas prestaciones figuraban las indemnizaciones por accidentes de trabajo y por enfermedades profesionales.

## CAPACITACION COPASST

Con la expedición de la Ley 64 de 1946 por la cual se crea el Seguro Social en Colombia previendo la organización de seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En el año 1950 se expide el Código Sustantivo del Trabajo, que establece además de las prestaciones a cargo del patrono con carácter transitorio, las primeras medidas que regulan la Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Los riesgos de trabajo a cargo del empleador fueron asumidos por el Seguro Social mediante reglamento del Consejo Directivo del Instituto de Seguros Sociales expedido en el año 1963 aprobado mediante el Decreto 3169 de 1964. La asunción de estas prestaciones por el Seguro Social constituyó, sin duda, un paso de vital importancia en la evolución de la Salud Ocupacional Colombiana.

Para los años sesenta, se produjo, en el ámbito mundial, una conciencia legislativa con mayor fuerza, en cuanto a la prevención de riesgos en el trabajo, a través de la reglamentación de la seguridad e higiene industrial. Aparece una tendencia legislativa que se inclinaba hacia el establecimiento de una ley general o ley marco de la Salud Ocupacional, en donde *“las naciones industrializadas adoptaron pronto este mecanismo: Gran Bretaña (1974), Estados Unidos (1970), Francia (1976), Dinamarca (1975), Suecia (1977), etc.*

En el Decreto 1072 de 2105 en el Artículo 29, hace referencia a la participación del COPASST en la planificación del SGSST. Artículo 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del



## CAPACITACION COPASST

sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sí la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación. En el caso del Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo) La Resolución 0312 de 2019 menciona que “La empresa adelantará por lo menos una vez al año, un ciclo completo de auditorías internas al SG-SST, en donde su alcance deberá incluir todas las áreas.

Solicitar el programa de la auditoría, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes y verificar que se haya planificado con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Una de las grandes diferencias del nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con los anteriores modelos, es el fuerte énfasis que hace en los procesos de evaluación y mejoramiento continuo y la participación de la ARL en la aprobación del SG-SST.

Cuando el COPASST está legalmente constituido y entiende su responsabilidad en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se vuelve un aliado en la compañía para la prevención y control de los riesgos, esto le permite hacer un plan de trabajo con foco en la prevención con objetivos y actividades claramente definidos, esto se reflejará en la gestión y en el control de la accidentalidad.

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

## **CAPACITACION COPASST**

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 Seguridad y Salud en el Trabajo y, así mismo, promover la Higiene y Seguridad Industrial a partir del 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).

Cuando se hace referencia al mejoramiento continuo se dice que el empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- 1) El cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
- 2) Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados.
- 3) Los resultados de la auditoría y revisión del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales;
- 4) Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.

## **CAPACITACION COPASST**

- 5) Los resultados de los programas de promoción y prevención;
- 6) El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección; y
7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

### **1.3 Participación de los trabajadores en la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, (2012), resalta el papel fundamental y activo de los trabajadores en la prevención de los riesgos laborales en su lugar de trabajo e introducir mejoras significativas en su entorno laboral y expresa lo siguiente:

“La representación de los trabajadores, unida a la participación directa de estos, es un método eficaz para conocer las opiniones de los trabajadores y para implicarse en los temas de seguridad y salud. La función del representante de los trabajadores consiste en velar por que sus representados puedan influir en las decisiones empresariales relativas a las medidas de prevención y protección en curso de elaboración, de forma que estas reflejen sus opiniones, preocupaciones e ideas”.

### **1.4 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Para entender la importancia del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo “COPASST” se debe establecer que es el organismo encargado de vigilar y promocionar las normas, reglamentos y demás disposiciones que tengan que ver con la seguridad y la salud dentro de la empresa. Su principal finalidad es buscar la reducción de los riesgos que se puedan

## **CAPACITACION COPASST**

presentar durante las actividades realizadas dentro de la empresa. Es por ello que es de gran importancia para todo tipo de organización ya que con este se logra respetar los derechos de los trabajadores generando un mejor ambiente de trabajo y ofreciendo mejores condiciones para el apropiado desarrollo del mismo

### **1.5 Educación en Seguridad y Salud para los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

En la investigación descriptiva realizada por Mahecha, Vásquez y Galindo (2015), se construye una propuesta para desarrollar el proceso educativo en seguridad y salud en el trabajo dirigido al COPASST, ya que los procesos actuales de educación dirigidos a este órgano no le permiten desarrollar las competencias necesarias para desarrollar sus funciones.

### **1.6 Educación en seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores**

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 la prevención de siniestros relaciones con accidentes de trabajo y enfermedades laborales , sino que también le permitirá un cuidado de los EPP para que tengan una mayor durabilidad.

## **CAPACITACION COPASST**

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 debe impulsarse actividades 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 y asuman el rol del autocuidado.

### **1.7 Proceso para la capacitación efectiva en seguridad y salud en el trabajo**

Hernández, Rivera & Muñoz (2016) efectúan revisión de literatura y encuentran cuatro procesos fundamentales para la capacitación efectiva a los miembros del COPASST, los cuales se representan en la siguiente figura:

## CAPACITACION COPASST

Ilustración 1. Proceso de Capacitación



Fuente: Adaptado de Hernández, Rivera & Muñoz

Se toma como referente estos autores porque en su investigación encuentran las deficiencias y fortalezas de los procesos de capacitación dirigidos al COPASST los cuales se describen a continuación:

### 1.7.1 Planeación

De acuerdo con Robbins & Cuolter (citados por Gallardo, 2008) la planeación de las capacitaciones dirigidas al COPASST, 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 la capacitación en seguridad y salud en el trabajo para los COPASST?

## CAPACITACION COPASST

Según Barón & Téllez (2009) las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) 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 la ARL POSITIVA (2015), las ARL y la empresa definen los temas en los cuales se han de sensibilizar y capacitar a los colaboradores, por ejemplo, estas pueden hablar de incidentes, accidentes, enfermedades laborales, brigadas de emergencia, factores de riesgo, primeros auxilios, normas de COPASST, manejo de elementos de protección personal (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 entorno a la seguridad y la salud dentro de la empresa. La planeación de la capacitación, 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 seguridad y salud en el trabajo sean efectivas y se correspondan con los requerimientos laborales propios de la organización.

### **1.7.2 Organización**

Para López (2010) “la organización del plan de capacitación dirigidas al COPASST se basan en la división y coordinación del trabajo y, esta mediada por relaciones entre los

**CAPACITACION COPASST**

colaboradores y las responsabilidades de cada uno de ellos integradas para la consecución de los objetivos de la empresa.” (p8). Con respecto a la capacitación de los colaboradores en SST.

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 colaboradores sin 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 Seguridad y Salud en el Trabajo, 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 administradoras de riesgos laborales (ARL) y la realidad de la empresa, se puede llegar a desinformar a los empleados; por ejemplo, si la administradoras de riesgos laborales 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



## **CAPACITACION COPASST**

cascos, botas, guantes, gafas y protectores auditivos, los empleados podrán confundirse, pues, cómo utilizar estos elementos para el desarrollo de sus actividades.

### **1.7.4 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 Seguridad y Salud en el Trabajo 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.

### **1.7.5 Evaluación.**

En esta categoría la empresa debe preguntarse ¿las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo recibidas hasta la fecha de hoy en 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

## CAPACITACION COPASST

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 Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

### 1.8 Marco Contextual

Ilustración 2 Sede principal Alcaldía Viotá



**CAPACITACION COPASST**

Ilustración 3 Sede Atención a Víctimas



El Municipio de Viotá se ha destacado por la pujanza de sus pobladores y pese a los acontecimientos históricos de violencia la resiliencia ha sido su mayor logro; esa capacidad que tiene el ser humano de sobre ponerse a las situaciones adversas y salir victorioso de ellas; la administración municipal día a día ha construido políticas públicas que conducen a formar un territorio de paz.

## **CAPACITACION COPASST**

### **1.8.1 Misión**

Proyectar al Municipio de Viotá, como ejemplo territorial de tranquilidad, progreso, superación, trabajo en equipo y escenario de reconciliación y paz.

### **1.8.2 Visión**

De lo comentado antes, Viotá como territorio destacado y referente en seguridad, competitividad, participación e inclusión, a razón de su desarrollo en infraestructura, capacidades productivas, buenas prácticas ambientales y agrícolas, redes de acción para la paz y el progreso empresarial.

### **1.8.3 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

La Alcaldía Municipal de Viotá Cundinamarca, busca ser la más competitiva en el Sector Publico, por lo cual estamos comprometidos en el proporcionar el mejoramiento de las condiciones de trabajo salud y seguridad de todos los niveles de nuestra organización; trabajadores, contratistas y partes interesadas. Mediante el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este sistema está orientado al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoria, y las acciones de mejora; con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda nuestra cadena de valor.

## **CAPACITACION COPASST**

La Alcaldía Municipal de Viotá Cundinamarca, asume la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por lo tanto mantiene unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo.

El responsable asignado por la empresa para liderar el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuenta con el apoyo de la alta gerencia, el Comité Paritario en Seguridad y Salud en Trabajo (COPASST), y trabajadores en general, mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Hay un firme compromiso para cumplir con la Legislación Colombiana Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por el Ministerio de la Protección Social (Actual Ministerio del Trabajo) y de otra índole que haya suscrito La Alcaldía Municipal de Viotá Cundinamarca.

Para el cumplimiento de esta política y el logro de los objetivos propuestos de la alta dirección, permanentemente orientaran sus esfuerzos y destinaran recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación , valoración e intervención de los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como las que se requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyan a fortalecer la eficiencia de los trabajadores , la competitividad y buena imagen organizacional.

### **1.9 Marco Teórico**

## CAPACITACION COPASST

Angulo, Velásquez y Galindo (2015), resaltan “La Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo considera la educación en la salud laboral como un proceso transformador que promueve la adquisición de conocimientos, el cambio de actitudes y la generación de prácticas saludables que incluya la formación y la capacitación para la salud y seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta las necesidades de los individuos y la organización”.

Teniendo en cuenta la anterior reflexión y los procesos educativos en Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidos a los trabajadores permite inferir que éstos no han tenido impacto en el mejoramiento de las condiciones laborales debido a que no se aplica una metodología que incluya los principios de la educación para la salud de adultos y en salud y seguridad para los trabajadores. Además, la escasa bibliografía existente sobre este tema y la inexistencia de indicadores de evaluación.

Cuando se hace parte de una organización se asumen diferentes posturas de acuerdo al papel que se tenga y a partir de ello se generan roles con responsabilidades específicas que aportan al buen ambiente de la organización; uno de estos mecanismos para la toma de decisiones y la participación activa de los trabajadores, en la conformación y activación del COPASST.

La sistematización se construye con diferentes estudios científicos que serán el aporte para poder definir el enfoque de aprendizaje a aplicar, con directrices claras, que llevadas a la práctica puedan construir un documento que fortalezca los aprendizajes dentro del grupo de personas que serán miembros del COPASST. Como referente se toma el artículo de

## CAPACITACION COPASST

investigación de Serrano y Pons (2011). El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación.

### 1.9.1 Teoría Constructivista.

El enfoque *constructivista* se desprende de la perspectiva cognitivista, y plantea que el alumno puede construir su propio conocimiento a través de sus necesidades e intereses y según su ritmo particular para interactuar con el entorno. Según sus teóricos, el aprendizaje se realiza cuando el alumno ha elaborado activamente su propio conocimiento, el cual no necesariamente debe estar basado en el descubrimiento (Mayer, 1999). Esto se desprende de los aportes del psicólogo Suizo Jean Piaget, quien establece una franca relación entre los aspectos biológicos del individuo y el origen del conocimiento (Aragón Diez, 2001). Para este autor, la característica fundamental de la inteligencia es la transformación que hace el individuo de los objetos que lo rodean, llegando a conocerlos sólo cuando ha realizado dicha transformación (Poole, 2000). Para los teóricos constructivistas, el conocimiento se construye a través de una participación activa, por lo que éste no se reproduce; y va a depender de los aprendizajes previos y de la interpretación que el alumno haga de la información que recibe. Así mismo, el entorno en el que se adquiere el aprendizaje es de suma importancia, ya que éste permitirá en el alumno el pensamiento efectivo, el razonamiento, la solución de problemas y el desarrollo de las habilidades aprendidas (Gros, 1997).

## CAPACITACION COPASST

### **1.9.2 Aprendizaje significativo**

La teoría del aprendizaje significativo fue expuesta en la década de los setenta por David Ausubel. El teórico consideró que el aprendizaje se logra por descubrimiento a medida que los nuevos conocimientos se incorporan en la estructura cognitiva del aprendiente, estableciéndose nuevas estructuras conceptuales, generadoras de mayor retención de la información y fácil adquisición de nuevos conocimientos, que se entrelazan con los antiguos

### **1.9.3 Modelo de Kirpatrick capacitación.**

En consideración a los siguientes presupuestos teóricos propuestos por Muñoz, Rodríguez Vol. 23, No.3, julio–septiembre, 2017 10. La concepción de una metodología de evaluación se sustenta sobre la base de un enfoque integrador, atendiendo a los momentos fundamentales de toda acción formativa: planificación en función de las necesidades de formación, organización, ejecución y resultados a corto, mediano y largo plazo; La evaluación constituirá un proceso sistemático, que permitirá la retroalimentación continua y la toma de decisiones en función del mejoramiento de los programas y elementos que los componen, así como de los resultados; La metodología de evaluación se caracterizará por la flexibilidad para adecuar las dimensiones, objetos, e indicadores de evaluación en función de los objetivos y particularidades de un proyecto; La evaluación será un proceso diseñado, planificado y organizado, acorde a objetivos claramente definidos, a partir de las necesidades y características de la organización y el colectivo a quienes va dirigida; El proceso de evaluación de cada nivel se efectuará en conformidad con los directivos y su aplicación; Los resultados serán empleados con fines éticos, pues este proceso tiene una alta implicación en la organización al estar afectadas las



## CAPACITACION COPASST

personas y depender de ellas, la información obtenida. De ello se derivará la colaboración de los agentes y el éxito de la evaluación realizada.

### *1.9.2.1 Niveles e Indicadores para medir el Impacto de la Formación.*

*Nivel I.* El análisis y medición de este nivel tendrá como objetivo fundamental medir el grado de satisfacción de los asistentes sobre el modo de formación empleada, calidad de la atención recibida, aseguramientos, preparación de los instructores, entre otros, enfatizando en el aseguramiento docente; aseguramiento material; aseguramiento técnico; muebles e inmuebles.

Esta medición goza de su encuesta, evaluando el grado de satisfacción con relación a los indicadores inicialmente seleccionados.

*Nivel II,* el Aprendizaje, cuyo objetivo fundamental será medir los conocimientos adquiridos por los participantes en el desarrollo de la acción formativa y los indicadores a evaluar se refieren al % de promoción y calificaciones. La medición de este nivel según la metodología propuesta, se realizará sobre la base del sistema evaluativo del curso, el cual está concebido para controlar los cambios que se van efectuando sistemáticamente en el nivel de asimilación y aprendizaje de conocimientos del estudiante y responder al cumplimiento de los objetivos propuestos durante todo el proceso de aprendizaje.

*Nivel III* Comportamiento. Este nivel tendrá como objetivo fundamental evaluar el nivel de aplicación o transferencia de los conocimientos y habilidades adquiridas en el puesto de

**CAPACITACION COPASST**

trabajo. Para la evaluación de este nivel se deberá esperar un tiempo considerable. El indicador a tener en cuenta será el desempeño laboral, en este nivel el objetivo consiste en evaluar la aplicación o transferencia de los conocimientos y habilidades (competencias) adquiridas en el puesto de trabajo, tomando como indicador el desempeño laboral. Se utilizará como fuente de retroalimentación la fase práctica del curso, cuyos objetivos estarán encaminados al ejercicio práctico del quehacer diario de la empresa, donde los trabajadores que concluyen la acción de formación deben demostrar que lo que hacen, lo hacen bien aplicando los conocimientos adquiridos en el curso y ser evaluados por el Jefe inmediato como corresponde mensual, trimestral y anualmente mejorando los resultados cualitativos y cuantitativos de su desempeño laboral en su puesto de trabajo. Para este análisis se tiene en cuenta la aplicación de entrevista a los participantes en el curso y a los jefes inmediatos superiores.

*Nivel IV* de Resultados, el objetivo fundamental analizar el impacto como tal de la acción formativa en el mejoramiento organizacional. En este último nivel se intenta medir si la acción formativa ha producido beneficios a la organización y al igual que el nivel anterior precisa para su evaluación de que transcurra cierto tiempo, se recomienda por la literatura no menos de 6 meses. Este impacto es de tipo financiero fundamentalmente y está vinculado además a los resultados o a la imagen de la organización, por lo que resulta complicado identificar un impacto directamente derivado de la formación. De los indicadores a tener en cuenta para determinar los beneficios de la capacitación deberán ser los siguientes: Aprovechamiento de la jornada laboral; Aumento de la Productividad; Satisfacción de los Cliente; Calidad de los Servicios; Motivación del trabajador; Desarrollo de competencias laborales.

Ilustración 4 Niveles de Evaluación del a Capacitación



Fuente: Martín, J. (2011). Donald Kirkpatrick, autor de los 4 niveles de evaluación de la formación. Abantian. Disponible en: [http://www.abantian.es/detalle/id\\_posts/218/index.html](http://www.abantian.es/detalle/id_posts/218/index.html)

### 1.9.3 Aprendizaje basado en problemas

El ABP es un método didáctico, en el aprendizaje por descubrimiento y construcción es el estudiante quien se apropia del proceso de aprendizaje, busca la información, la selecciona, organiza e intenta resolver con ella los problemas enfrentados. El docente es un orientador, un expositor de problemas o situaciones problemáticas, sugiere fuentes de información y está presto a colaborar con las necesidades del aprendiz.

Para Jerónimo Bruner, gran constructivista del siglo XX, es fundamental llevar el aprendizaje humano más allá de la información, hacia los objetivos de aprender a aprender y a

## **CAPACITACION COPASST**

resolver problemas. Para esto, sugiere seis eventos pedagógicos, que permiten desarrollar la estrategia de descubrimiento y construcción (Bruner, 1973), a saber:

- Dejar usar la propia cabeza, los modelos que cada quien tiene en su cabeza.
- Ligar lo nuevo con lo ya dominado o construir puentes de mediación cognitiva.
- Categorizar.
- Comunicarse con claridad, superando el “autoenredo”.
- Contrastar, comparar.
- Formular hipótesis y tratar de probarlas, para hallar nuevo conocimiento o confirmar lo conocido

### **1.9.4 Andragogìa**

La andragogía tiene como centro el sujeto a educar y se fundamenta en el “aprendizaje basado en problemas” el cual se desarrolla en grupos o talleres en los que los participantes, con ayuda de un tutor o moderador, buscan solucionar los problemas planteados.

En estrecha relación con este método está el aprendizaje basado en el trabajo, que es el que practicamos a diario, con una variedad de posibilidades, como intercambio de experiencias vividas.

Por lo general los autores que se dedican a estudiar Andragogía aceptan como características del adulto, entre otras, las siguientes: es una persona capaz de procrear, de asumir con entereza responsabilidades en torno a ciertos asuntos inherentes a la vida social y de tomar decisiones con plena libertad.

## CAPACITACION COPASST

Aprender a aprender, es desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores, que le permitan al adulto adquirir o crear métodos, procedimientos y técnicas de estudio y de aprendizaje para que pueda seleccionar y procesar información eficientemente, comprender la estructura y el significado del conocimiento a fin de que lo pueda discutir, negociar y aplicar.

Como se ha mencionado las situaciones de aprendizaje de los proyectos no deben ser dirigidas exclusivamente a la transmisión de conocimientos y habilidades específicas de una materia. Se pretende, más bien, lograr fines de aprendizaje en varias dimensiones: saber y poder, pensar y actuar, percibir y decidir, recordar y producir no deben ejercitarse paralelamente, sino en acción de apoyo recíproco.

### 1.10 Marco Legal

Tabla 1 Normatividad COPASST

<b>MARCO LEGAL</b>	
<b>DECRETO</b>	
<u>Decreto 614 de 1984</u>	Bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país), el cual establece en el Artículo 25, que todas las empresas públicas o privadas deben constituir un Comité de medicina, higiene y seguridad industrial, de esta forma nace el organismo que hoy se conoce como Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo.

**CAPACITACION COPASST**

Artículo 21 Obligaciones del empleador: Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

“COPASST) o el vigía de seguridad y salud en el trabajo correspondiente

Artículo 22 Obligaciones de los trabajadores: Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo “COPASST”, o como Vigías de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 35 Servicios de prevención a que tienen derecho la empresa: Capacitación a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

“COPASST” en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los Vigías de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas con un número menor de 10 trabajadores. • Parágrafo. Los Vigías de Seguridad y Salud en el Trabajo cumplen las mismas funciones de los COPASST.

Decreto 1295  
de 1994

Artículo 63 A partir de la vigencia del presente Decreto Ley 1295 de 1994 a la Ley 1562 de 2012 donde se establece el cambio de “COPASO” se denominará en adelante Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo “COPASST”, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:

- a) Se aumenta a dos (2) años el período de los miembros del comité.
- b) El empleador se obligara a proporcionar, cuando menos, cuatro (4) horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

Artículo 67 Empresas de alto riesgo (Clase IV y V)

Las empresas de alto riesgo (clase IV y V) rendirán en los términos que defina el Ministerio de Trabajo a la respectiva entidad ARL, un informe de evaluación del desarrollo del (SG-SST), anexando el resultado técnico de la aplicación de los sistemas de vigilancia epidemiológica, tanto a nivel ambiental como biológico y el seguimiento de los sistemas y mecanismos de control de riesgos de higiene y seguridad industrial, avalado por los miembros del Comité de Medicina e Higiene Industrial de la respectiva empresa hoy COPASST

### **RESOLUCION**

"Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de Trabajo."

Art. 3 -Las empresas con menos de diez trabajadores deben nombrar un vigía ocupacional, el cual cumple y desarrolla las funciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional y se registra en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social conforme al artículo 35 del decreto 1295 de 1994 y la presente resolución.

*Resolución  
2013 de 1986*

Art. 5 - El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.

Art. 6. Los miembros del Comité serán elegidos por un año al cabo del cual podrán ser reelegidos.

Art.7- El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en local de la empresa y durante el horario de trabajo.

En caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho.

Art. 4°. 5.Obligaciones de los aportantes:

Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional; las autoridades administrativas laborales y ambientales; así como la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, la empresa de servicios temporales, los trabajadores independientes o los organismos de trabajo asociado y cooperativo, según sea el caso.

*Resolución  
1401 de 2007*

Art. 5°. 6.Obligaciones de las administradoras de riesgos profesionales

Capacitar continuamente al aportante, al equipo investigador y al Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional, en la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y en la implementación de correctivos.

## CAPACITACION COPASST

Art. 7°. Equipo investigador: El aportante debe conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin.

*Resolución* Por la cual se expiden los estándares Mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo.  
*0312 de 2019* El COPASST interviene en todos los ciclos del SGSST (PHVA)

**Fuente:** Elaboración propia.

## 2 Planeación y metodología

### 2.1 Formulación del problema.

De acuerdo a la normatividad vigente el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, establece las orientaciones para el diseño, organización, implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el cual se incluye la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), actualmente a este comité se le brindan capacitaciones referentes solo a la normatividad y las



## **CAPACITACION COPASST**

funciones que debe desempeñar, capacitación que direcciona las Administradoras de Riesgos Laborales, se revisaron ofertas educativas y planes de capacitación en seguridad y salud en el trabajo de empresas del sector público y privado, y no se encontró un referente ni un plan diseñado dirigido exclusivamente a la formación de este comité, se evidencia temas aislados y no continuos sujetos a la oferta de las ARL.

El problema actual se centra en que no se vislumbra toda la participación que tiene este organismo de promoción y prevención en todo el ciclo (PHVA) del SGSST y su apoyo en el cumplimiento de los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, minimizando su rol y no se proporciona una educación continua a través de un programa de capacitación que le permita adquirir o fortalecer sus competencias, obtener un mejor desempeño y contribución en el cumplimiento de los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo que apuntan a mejorar las condiciones de trabajo, disminuir la accidentalidad y las enfermedades laborales y promover la participación de los trabajadores en las actividades de promoción y prevención.

Esto concluye que a nivel general las organizaciones carecen de una metodología basada en principios de educación en seguridad y salud en el trabajo dirigido al COPASST, que permita mejorar su desempeño y prácticas dentro de la administración Municipal de Viotá. La creación de esta hipótesis, fue posible a partir de la revisión de literatura, donde se constató, además, que no existe un programa de capacitación continuo donde los integrantes del COPASST puedan adquirir o fortalecer conocimientos relacionados con la gestión, vigilancia, promoción y prevención de las normas en SST.

## CAPACITACION COPASST

Revisando la evaluación de Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de visita realizadas por Administradora de Riesgos Laborales POSITIVA, a la Alcaldía de Viotá- Cundinamarca, obtiene un resultado crítico, y requiere de la elaboración de un plan de mejora de cumplimiento inmediato para dar cumplimiento a los estándares en este caso la conformación y capacitación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, es necesario que la entidad conforme el COPASST y que sus integrantes reciban capacitación no solo enfocada en su funciones sino también en todos los procesos que apoya dentro del ciclo (PHVA) en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A partir de lo anterior se formula la pregunta de investigación:

*¿Cuáles son los conocimientos que el COPASST requiere para promover y vigilar la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en entidades públicas y privadas*

La sistematización se construye en pro de realizar una propuesta de capacitación continua al COPASST, organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la organización, que pueda ser referente incluso para otras organizaciones.

### **2.2 Identificación de actores involucrados y participantes**

#### **Alcalde.**

La Dirección, Organización y Mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo están a la cabeza del empleador, quien a su vez debe destinar los

**CAPACITACION COPASST**

recursos humanos, técnicos, tecnológicos y financieros al SG-SST, es importante que se conforme el COPASST de acuerdo a la normatividad vigente y se le brinde la capacitación necesaria para el desarrollo de sus funciones, así como el tiempo mínimo (4) horas semanales dentro de su horario laboral para ejercer sus funciones. Si no se cumple con la conformación del COPASST se está incumpliendo la normatividad vigente y podrá incurrir en una multa de hasta 500 SMMLV, porque es considerado como una inobservancia a lo ordenado por el SGSST y acarrea una sanción en los términos contemplados por el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994. Además de las sanciones administrativas por ser una entidad de carácter público.

**Servidores públicos y personal vinculado mediante prestación de servicios.**

La Alcaldía de Viotá cuenta con una planta de personal de 85 servidores públicos se divide 35 personas de carrera administrativa y 50 vinculados mediante contrato de prestación de servicios; quienes desarrollan actividades administrativas y operativas en dos sedes, durante el tiempo de práctica se logró sensibilizar a la institución en todo lo referente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Administración, en este espacio se obtuvo información detallada e inquietudes de los trabajadores donde todos conducen a que se requieren espacios que se adapten a las necesidades del trabajador y por otro lado la falta de capacitación en lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo. El COPASST debe ser conformado con los 35 empleados de la planta de personal.

**Profesional de Talento Humano.**

**CAPACITACION COPASST**

El profesional universitario que se desempeña en el área de Talento Humano tiene a cargo la Administración del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo y el desarrollo de sus actividades, se evidencia que no tiene el curso virtual de las 50 horas avalado por autoridad competente y se le indica que lo debe cursar, la ARL brinda esta capacitación sin ningún costo, desde esta área se debe realizar toda la gestión administrativa para la conformación, elección y gestión del COPASST para dar cumplimiento a los requisitos legales y mejorar las condiciones laborales y bienestar del personal.

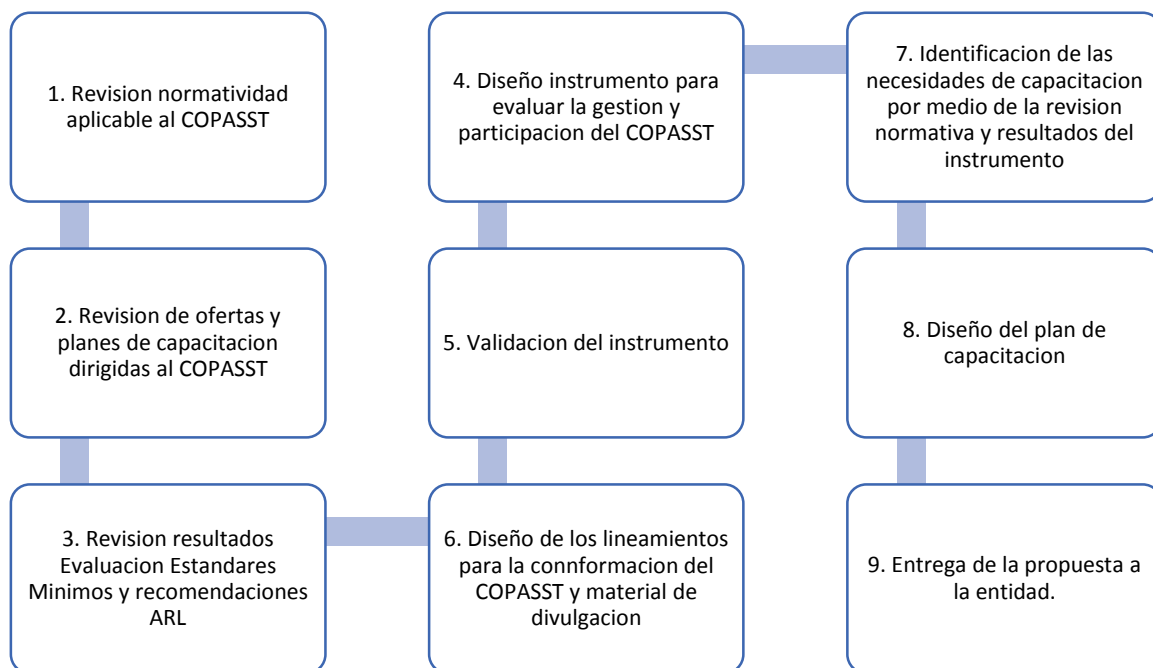
**Administradora de Riesgos Laborales.**

LA Administradora de Riesgos Laborales brindó un acompañamiento técnico en promoción y prevención, sin embargo no se evidencia un avance significativo en el desempeño del SGSST de la entidad, se requiere un mayor acompañamiento y visitas periódicas, cuando se conforme el COPASST una de las obligaciones de la ARL es brindar la capacitación frente a sus funciones y responsabilidades.

**2.3 Estructura del modelo de reconstrucción de la experiencia.**

Ilustración 5 Modelo Construcción de la experiencia

## CAPACITACION COPASST



Fuente: elaboración propia.

### 1. Revisión de normatividad aplicable al COPASST.

Para la identificación de la normatividad aplicable al COPASST se realiza el marco legal el cual permite identificar todos los requisitos, funciones y responsabilidades que este organismo debe cumplir para una gestión eficiente, así como identificar las necesidades de capacitación que serán plasmadas en la propuesta del plan de capacitación.

### 2. Revisión de ofertas y planes de capacitación.

Se realizó una revisión en el mercado de ofertas educativas dirigidas a este organismo y se revisaron planes de capacitación de entidades públicas y privadas y no se encontró uno dirigido exclusivamente al COPASST, las ARL y otras entidades ofertan temas de interés de los

## **CAPACITACION COPASST**

cuales los integrantes puedan participar pero no un plan de educación continua que permita fortalecer sus competencias.

### **3. Revisión de los resultados Evaluación Estándares Mínimos.**

La revisión de los resultados de la autoevaluación de los Estándares Mínimos de la Resolución 0312 de 2019, es importante para conocer el grado de cumplimiento frente a estos requisitos, por ser una entidad donde se realizan varias actividades que contemplan actividades de alto riesgo IV por el manejo de maquinaria pesada y por el número de trabajadores, por lo cual debe cumplir con los 60 estándares, en el plan de mejoramiento se evidencia como una necesidad prioritaria la conformación y capacitación al COPASST.

### **4. Diseño y validación instrumento de gestión y participación del COPASST.**

Para evaluar la gestión del COPASST se diseñó un instrumento con el fin de realizar evaluaciones periódicas a este organismo, cuando ya esté conformado; los criterios se reglamentaron teniendo en cuenta la normatividad vigente. El instrumento se validó por un docente del programa de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de realizar su posterior aplicación.

### **5. Diseño Guía para la conformación del comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo**

## **CAPACITACION COPASST**

Se evidencia que la entidad no cuenta con el personal con la idoneidad que exige la normatividad para la Administración o ejecución del SGSST, el profesional de Talento Humano no cuenta con formación o experiencia en seguridad y salud en el trabajo y desconoce cómo se debe conformar y cuál es el funcionamiento del COPASST, por lo tanto se diseñó una guía para su consulta y la posterior conformación y elección de este comité institucional de conformidad a la normatividad vigente.

### **6. Identificación de las necesidades de capacitación.**

De acuerdo a los resultados de la revisión legal, se procede a identificar las necesidades de capacitación que requiere el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo para desempeñar las funciones y obtener los resultados esperados durante su gestión.

### **7. Diseño del plan de capacitación**

El plan de capacitación se diseñó teniendo en cuenta un proceso de educación continuo dirigido al COPASST que le permitirá desempeñar sus funciones conforme a la normatividad vigente y que cuente con la planeación de los recursos necesarios para llevarlo a cabo, así como la definición de unos responsables, tiempos de ejecución e indicadores para medir su eficacia.

### **8. Entrega propuesta a la entidad.**

## CAPACITACION COPASST

Una vez aprobada esta sistematización se plantea realizar entrega formal a la entidad para su posterior aplicación, actualmente la entidad ya avanza en la conformación del COPASST con el apoyo de la actual pasante en seguridad y salud en el trabajo de UNIMINUTO y este plan de capacitación le será muy útil para que realice una buena gestión.

### 2.3.1 Variables, indicadores, herramientas e instrumentos

#### 2.3.1.1 Variables

<i>Ciclo</i>	<i>Descripción</i>	<i>Calificación</i>
<i>Planear</i>	Se evalúa desde la conformación del COPASST, si ha recibido capacitación, y su intervención en la planificación del SGSST desde la política hasta la gestión del cambio	Cumple = 1 No cumple = 0 En total se califican 12 ítems
<i>Hacer</i>	Se evalúa si el COPASST participa en procesos claves como las inspecciones e investigaciones de siniestros laborales	Cumple = 1 No cumple = 0 En total se califican 6 ítems
<i>Verificar</i>	Se evalúa si el COPASST participa en la auditoria y revisión del SGSST	Cumple = 1 No cumple = 0 En total se califican 3 ítems
<i>Actuar</i>	Se evalúa si el COPASST participa en el proceso de mejoramiento continuo del COPASST media la emisión de recomendaciones así como la revisión de informes de las autoridades de vigilancia y control	Cumple = 1 No cumple = 0 En total se califican 2 ítems

#### 2.3.1.2 Indicadores

*Tabla 2 Indicador de Cumplimiento*



## CAPACITACION COPASST

<i>Nº</i>	<i>Nombre</i>	<i>Formula</i>		<i>Utilidad</i>
1	<b>Cumplimiento del Plan de Capacitación</b>	Numerador	Actividades ejecutadas	Corresponde al porcentaje de acciones formativas ejecutadas respecto a las programadas en el plan.
		Denominador	Actividades Programadas	

**FUENTE:** Elaboración propia

*Tabla 3 Indicador de Cobertura*

<i>Nº</i>	<i>Nombre</i>	<i>Formula</i>		<i>utilidad</i>
2	<b>% cobertura del personal programadas a capacitar</b>	Numerador	Total de personas capacitadas	Conocer el porcentaje (%) de cobertura de las personas programadas a capacitar
		Denominador	Número de personas programadas a capacitar	

**FUENTE:** Elaboración propia

*Tabla 4 Indicador de Impacto*

<i>Nº</i>	<i>Nombre</i>	<i>Formula</i>		<i>utilidad</i>
3	<b>% evaluaciones aprobadas</b>	Numerador	Numero de evaluaciones con nota superior a 3.5	Conocer el porcentaje (%) de asistentes que aprobaron la formación
		Denominador	Número total de evaluaciones aplicadas	

**FUENTE:** Elaboración propia

### 2.3.1.3 Instrumento

Se construyó una lista de chequeo donde se evalúa la intervención del COPASST en el SGSST en todo el Ciclo (PHVA) de acuerdo a los Estándares Mínimos en Seguridad y Salud en

**CAPACITACION COPASST**

el Trabajo, este instrumento fue validado por un docente con Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo. Aunque el COPASST no se encuentre conformado este instrumento permitirá evaluar su gestión conforme avance en su desempeño.

**2.3.2 Matrices de planeación**

**2.3.2.1 Diagrama de GANNT**

**Planificador de proyectos**

Seleccione un periodo para resaltarlo a la derecha. A continuación hay una leyenda que describe el gráfico.

Periodo resaltado: 1 Duración del plan Inicio real



Periodo resaltado: 1 Duración del plan Inicio real % Completado Real (fuera del plan) % Completado (fuera del plan)

Fuente: elaboración propia

**2.3.2.1. Tabla de Recursos**

Tabla 5 Tabla de Recursos

No.	ASPECTOS	CANTIDAD	COSTO
1	Equipo de computo	1	\$1'200.000

**CAPACITACION COPASST**

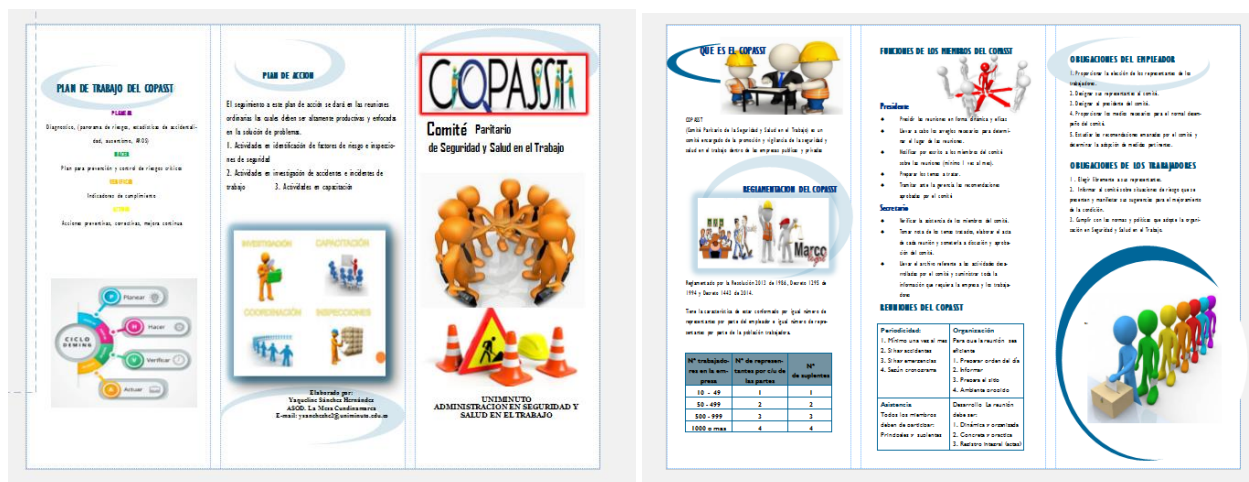
2	Transporte	40	\$120.000
3	Materiales e insumos (impresiones/fotocopias)	21	\$2.500
4	Otros (alimentación, gastos no previstos)		\$120.000
<b>Total</b>			<b>1.442.500</b>

**FUENTE:** Elaboración propia

**2.4 Modelo de divulgación de la experiencia**

Se elaboró un folleto para la socialización con los trabajadores sobre el propósito y funciones del COPASST y su rol como mecanismo de participación de los trabajadores.

Ilustración 6 Folleto COPASST



Fuente: elaboración propia

**3 Reconstrucción de la experiencia**

La sistematización se desarrolló en la Alcaldía de Viotá -Cundinamarca, mediante convenio suscrito con la Corporación Universitaria Minuto de Dios con una intensidad de 144

## CAPACITACION COPASST

horas desde el mes de Agosto – Noviembre de 2019, donde se estableció un plan de trabajo acorde a las necesidades prioritarias establecidas por el interlocutor en este caso el profesional del área de Talento Humano.

Dentro de la contextualización del Marco Institucional esta entidad tiene como objeto actividades ejecutivas de la Administración Pública en general incluye Ministerios, Órganos, Organismos y dependencias administrativas en los niveles central, regional y local, las actividades están catalogadas en clase de Riesgo: I, II, IV, esta Alcaldía cuenta con 85 servidores públicos, por lo cual debe cumplir con los 60 estándares mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

En la experiencia de las prácticas se encontró la ausencia de un sistema de gestión que guiara a la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo, como también con la falta de orientación y liderazgo de un profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que hace aún más difícil cualquier intento por mitigar los riesgos e impactos derivados de su actividad económica, en concordancia con lo anterior durante la fase de práctica se apoyó como practicante en seguridad y salud en el trabajo las siguientes actividades:

### Ilustración 7 Evaluación Estándares Mínimos

H80		=SI((K73<60;"CRITICO");SI(K73=85;"MODERADAMENTE ACEPTABLE";"ACEPTABLE"))									
	A	B	D	E	F	G	H	I	J	K	
64		GESTIÓN ANTES DE EMERGENCIAS (10%)		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	2		0	0	0		
65	III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	0	0	0	0	0	0	
66				6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	0		0	0			
67				6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	0		0	0			
68				6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	0		0	0			
69	IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	0	0	0	0	0	0	
70				7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	0		0	0			
71				7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y	0		0	0			
72				7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	0		0	0			
73	<b>TOTAL FS</b>						<b>18.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0.5</b>

74 Cuando se ejecute con el ítem del estándar la calificación será la misma del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0)

75 Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

76 El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 280 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

## CAPACITACION COPASST

Fuente: Formato autoevaluación ARL SURA

Se realiza como ejercicio académico la autoevaluación conforme a los estándares Mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo, el resultado obtenido es crítico por ende se indicó a la entidad que debían formular un plan de mejora con el fin de implementar el SGSST y dar cumplimiento a estos requisitos. También se resaltó que esta evaluación debía ser realizada por un profesional con licencia vigente.

### **Revisión documentación SGSST**

Se realizó la revisión del archivo físico y documental del SGSST encontrando como un hallazgo relevante que el COPASST y el Comité de Convivencia Laboral no se encuentran conformados, se informa al Profesional de Talento Humano que la entidad debe convocar a elecciones y solicitar a la Administradora de Riesgos Laborales la capacitación a estos organismos para que puedan desarrollar sus funciones. Sin embargo esta actividad quedó pendiente.

Ilustración 8 Revisión documental SGSST



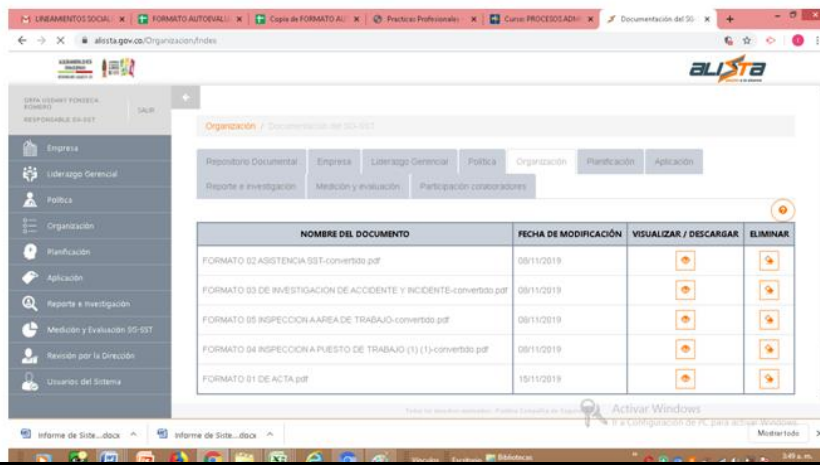
## CAPACITACION COPASST

Fuente: Registro fotográfico prácticas profesionales

Se realiza organización y revisión de la documentación del SGSST con el fin de orientar a la profesional del área de Talento Humano en la gestión documental del SGSST. Se encontró archivo en físico de la vigencia 2015 – 2017.

### 6. Manejo de plataforma ALISSTA

Ilustración 9 ALISSTA - ARL POSITIVA



**CAPACITACION COPASST**

Fuente: Registro fotográfico prácticas profesionales

Se recibió asesoría y capacitación por parte del ejecutivo de cuenta de la Administradora de Riesgos Laborales para el manejo de la plataforma ALISSTA, es una guía secuencial y documental para el diseño, implementación y mejora continua del SGSST de sus empresas afiliadas. Es una herramienta que no conocía y me facilito conocer procesos.

**Informe de Perfil sociodemográfico y condiciones de salud.**

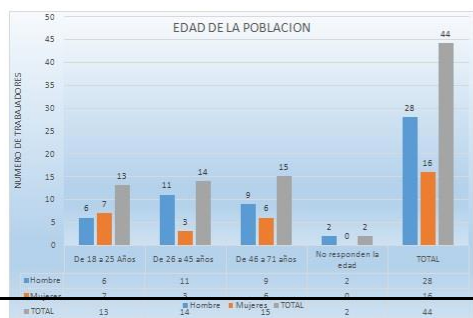
La entidad contrato una IPS para la practica de los examenes periodicos del personal de planta, para esto era necesario contar con el perfil sociodemografico de la poblacion trabajadora y su caracterizacion.

*Ilustración 10 Resultados perfil sociodemográfico*

**EDAD**

La edad de la población actual trabajadora es de 18 a 71 años hombres y mujeres, esta población trabajadora es igual a 44 y está distribuida así por edades:

- > De 18 a 25 años: 13Hombres: 6 Mujeres: 7
- > De 26 a 45 años: 14Hombres: 11 Mujeres: 3
- > De 46 a 71 años: 15Hombres: 9 Mujeres: 6
- > No responden la edad: 2Hombres: 2 Mujeres: 0



- > 42 Meses = 1Hombres: 0 Mujeres: 1
- > 44 Meses = 2Hombres: 2 Mujeres: 0
- > 45 Meses = 2Hombres: 2 Mujeres: 0
- > 47 Meses = 1Hombres: 1 Mujeres: 0
- > 48 Meses = 1Hombres: 1 Mujeres: 0
- > 72 Meses = 1Hombres: 0 Mujeres: 1
- > 180 Meses = 2Hombres: 2 Mujeres: 0
- > 192 Meses = 1Hombres: 0 Mujeres: 1
- > 204 Meses = 1Hombres: 0 Mujeres: 1
- > 276 Meses = 1Hombres: 0 Mujeres: 1
- > 288 Meses = 1Hombres: 0 Mujeres: 1
- > Sin marcar meses de antigüedad en la empresa = 3Hombres: 1 Mujeres: 2



**ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA**

**ESTADO**

- > CASADO (A17) Hombres: 4 Mujeres: 3

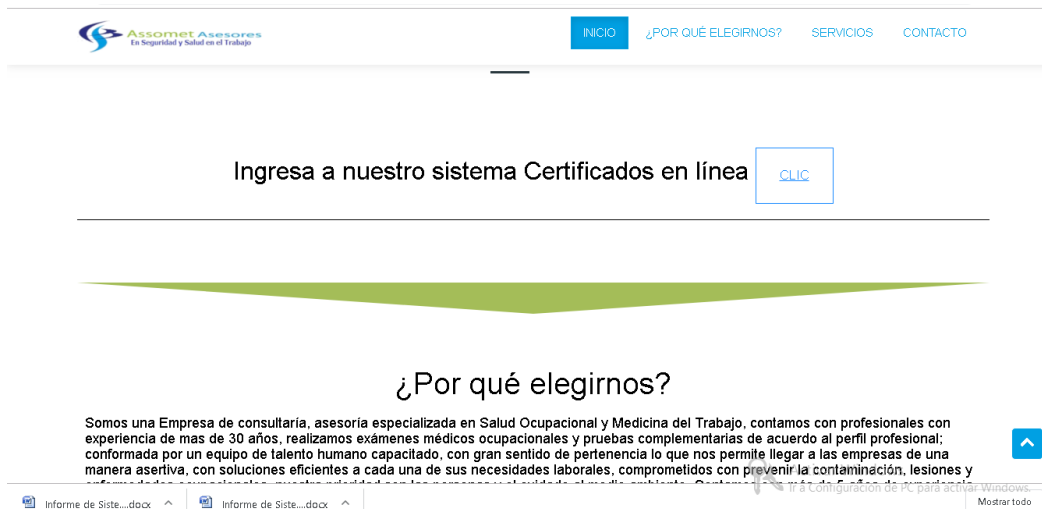
**CIVIL**

Fuente: Registro fotográfico prácticas profesionales

### Base de datos resultados exámenes médicos ocupacionales.

Es necesario hacer la consolidación de una base de datos con los resultados de los certificados médicos de aptitud con el fin poder realizar un seguimiento posterior al cumplimiento de las recomendaciones emitidas al personal de salud, se consolida los resultados de los 35 servidores públicos.

### Ilustración 11 Conceptos Médicos Ocupacionales



Fuente: Registro fotográfico prácticas profesionales

### Matriz de Requisitos Legales.



## CAPACITACION COPASST

Un pilar fundamental en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es la Matriz de requisitos legales, con el fin de evaluar el grado de cumplimiento de la institución frente a la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

### Ilustración 12 Matriz de Requisitos Legales

1	Tipo Norma	N° Norma	Fecha Publicación	Ente	Artículos	Descripción
2	DECRETO	873	11/05/2001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	ARTICULO: 3, 5, 10, 12, 13,14	POR EL CUAL SE PROMULGA EL "CONVENIO NÚMERO 161 SOBR
3	DECRETO 1607 DE 2002	1607	31/07/2002	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	TODOS	TABLA CLASIFICACIÓN ACTIVIDADES ECONÓMICAS PARA EL SIS
4	DECRETO 1575 DE 2007	1575	09/05/2007	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	ARTICULO: 10	POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PARA LA PROTECCIÓN Y
5	RESOLUCIÓN 1816 DE 1989	1816	31/03/1989	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	ART. 10 NUMERAL 12	ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO PROGRAMA DE SALUD O
6	DECRETO 1108 DE 1994	1108	31/05/1994	MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL	ARTICULO: 38, 39 Y 40.	SE PROHIBE A TODOS LOS EMPLEADOS PRESENTARSE AL SITIO D
7	DECRETO 1295 DE 1994	1295	22/06/1994	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	TODOS	ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN SISTEMA DE RIESGOS PRO
8	DECRETO 1443 DE 2014	1443	31/07/2014	MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE	ARTICULO: 2, 14	POR EL CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES PARA LA IMPLEMENTA
9	DECRETO 1530 DE 1996	1530	26/08/1996	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	TODOS	REGLAMENTA PARCIALMENTE LEY 1100/93 Y DEC. 1295/94 RECLA
10	DECRETO 1608 DE 1978	1608	31/07/1978	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	ARTICULO: 220	POR CONSIDERARSE QUE ATENTA CONTRA LA FAUNA SILVESTRE
11	DECRETO 1609 DE 2002	1609	06/08/2002	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.	TRANSPORTE DE MERCANCIAS PELIGROSAS. REQUISITOS PARA
12	DECRETO 1713 DE 2002	1713	06/08/2002	MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO	ARTICULO: 14, 15	ÓBLIGACIÓN DE ALMACENAR Y PRESENTAR EL ALMACENAMIE

Fuente: Registro fotográfico prácticas profesionales

### Inspección ergonómica puestos de trabajo.

Debido a una solicitud de un funcionario de revisión de su puesto de trabajo, se realizó inspección ergonómica encontrando que el peligro biomecánico está presente en todos los puestos de trabajo del área administrativa. Se informa al profesional de talento humano que es necesario la actualización de la matriz de identificación de peligros y cambiar el mobiliario de algunos puestos de trabajo.

### Ilustración 13 Inspección puestos de trabajo

**CAPACITACION COPASST**

Fuente: Registro fotográfico prácticas profesionales

**Apoyo en el simulacro nacional, preparación para la atención de emergencias**

Ilustración 14 Simulacro Nacional



Fuente: Registro fotográfico prácticas profesionales

## **CAPACITACION COPASST**

Se brindó apoyo logístico en la realización del Simulacro Nacional de Respuesta a Emergencias liderado por la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres donde la Alcaldía como autoridad local lidero esta actividad con el fin de llevar a cabo acciones de prevención y preparación ante posibles riesgos o amenazas a las que son más vulnerables.

Al terminar la práctica profesional se entregaron varios documentos con las recomendaciones necesarias para la ejecución; esta sistematización tiene como objetivo principal planear y establecer un plan de capacitacion dirigido al COPASST que le permita adquirir gradualmente los conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones.

Una vez los empleadores y los trabajadores conocen la importancia y entienden la necesidad de contar con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, se requiere conformarlo y activar su funcionamiento para esto existen unos requisitos legales que establecen todo lo que se requiere tener en cuenta para su conformación, así se puede garantizar que el Comité cumpla con las funciones establecidas 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. De aquí surge la idea de la propuesta de la Capacitación realizando las siguientes actividades para identificar las temáticas.

### **Diseño del Plan de Capacitación.**

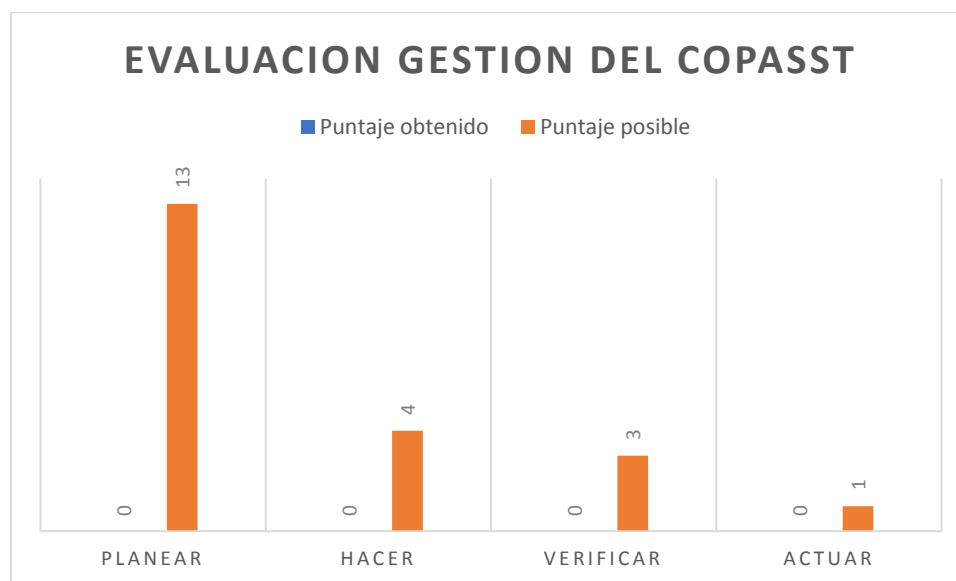
#### **1. Evaluación de la Gestión del COPASST.**

Se aplica el instrumento diseñado para evaluar la Gestión del COPASST obteniendo un 0% en su gestión, ya que no se encuentra conformado actualmente ni participa en el proceso de

## CAPACITACION COPASST

diseño e implementación del SGSST, se evaluó todo el ciclo PHVA del SGSST y la intervención del COPASST en este.

Ilustración 15 Resultados Evaluación Gestión COPASST



Fuente: Elaboración propia

## 2. Identificación de las necesidades de Capacitación.

A partir de las debilidades detectadas en la evaluación de la gestión y de las funciones que se establecen para el COPASST en la Resolución 2013 de 1986 se logra identificar las siguientes temáticas que son fundamentales para el desarrollo de sus funciones y responsabilidades

## CAPACITACION COPASST

Tabla 6 Detección de Necesidades de Capacitación de acuerdo a las funciones del COPASST

Propósito	Funciones	Problema identificado	Conocimientos a desarrollar
Promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa.	Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.	Desconocimiento de las funciones y responsabilidades para desarrollarlas eficazmente	Funciones y responsabilidades del COPASST y como desarrollar reuniones efectivas
		Desconocimiento de la estructura del SGSST	Elementos y etapas del SGSST ( Ciclo PHVA)
		Desconocimiento de los Estándares Mínimos en SGSST y el rol del COPASST en su cumplimiento	Rol del COPASST en el cumplimiento de los Estándares Mínimos del SGSST
	Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigido a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.	Desconocimiento de Temas de promoción y prevención para participar en la formulación del plan de capacitación	Plan de capacitación dirigido a la educación de los trabajadores en SST
Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.		Desconocimiento de las entidades de vigilancia y control y sanciones por el incumplimiento a normas en SST	Conocimiento de las multas y sanciones y de la actuación del COPASST frente a requerimientos legales
		Participación del COPASST en la planificación de auditoria del SGSST y revisión resultados de la Alta Dirección	Seguimiento a los resultados de las auditorias y revisión de la alta dirección al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

## CAPACITACION COPASST

	Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.	Desconocimiento de un Plan Anual de Trabajo y su evaluación	Seguimiento al Plan Anual de Trabajo e indicadores
	Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.	Desconocimiento de la normatividad vigente que regula la investigación de accidentes laborales, así como las técnicas y herramientas, acciones de mejora para evitar su ocurrencia	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
	Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control	Desconocimiento de cómo identificar un peligro y su clasificación, así como el desarrollo de una inspección y como redactar hallazgos  Medidas de prevención y control	Identificación de peligros en las áreas.  Inspección de seguridad, equipos, herramientas, locativas, orden y aseo EPP
	Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de	No conocer como promover la participación de los trabajadores en el Sistema de	Reporte de actos y condiciones inseguras, así

## CAPACITACION COPASST

	medicina, higiene y seguridad industrial.	Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	como auto reporte condiciones de salud
	Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo1. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.	Desconocer los mecanismo de comunicación y participación así como la presentación de informes o sugerencias a la alta dirección	Mecanismo de comunicación y participación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y como presentar informes a la alta dirección.
	Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.	No tener el conocimiento técnico para el análisis de las estadísticas de ATEL y emitir recomendaciones de mejora	Análisis de las estadísticas de ATEL
	Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.	Desconocimiento de la estructura documental del Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo	Estructura documental del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y normas de archivo de la entidad

Fuente: elaboración propia

### **3. Formulación del Plan de Capacitación.**

Después de realizar la identificación de necesidades se procede a formular el plan de capacitación de una manera lógica y ordenada que le permita al COPASST fortalecer sus conocimientos y desarrollar competencias que le permitan participar en el mejoramiento continuo de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo(SGSST).

#### **3.3 Momentos históricos y experiencias**

La Alcaldía de Viotá consiente de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo comienza a demostrar un mayor interés en el diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) conforme a la normatividad vigente, sin embargo se cuenta con limitaciones de recursos humanos, técnicos y financieros de los cuales son necesarios disponer.

Anteriormente las actividades de seguridad y salud en el trabajo eran diseñadas o implementadas en el área de recursos humanos sin contar con la orientación de un profesional idóneo en esta área disciplinar, sin embargo como practicante en seguridad y salud en el trabajo se puso a disposición mis conocimiento y experticia en el tema.

La sistematización se desempeñó de manera autónoma ya que, como lo mencione anteriormente no contaban con un profesional en seguridad y salud en el trabajo por lo tanto



## **CAPACITACION COPASST**

dieron libertad al estudiante de la práctica, ejecutar las estrategias apropiadas y convenientes según los conocimientos adquiridos en la etapa académica. El objetivo de la práctica profesional es apoyar el diseño e implementación del SGSST en la Alcaldía de Viotá durante esta vivencia o experiencia se detectó como reto el generar conciencia a todas las partes interesadas para que se vinculen y participen de todas las actividades de seguridad y salud en el trabajo en los diferentes ámbitos laborales.

Un momento significativo durante la experiencia fue el acompañamiento y orientación al profesional del área de talento humano, sobre la importancia en la conformación del Comité COPASST y el Comité de Convivencia, y brindarle los conocimientos y herramientas necesarias para una gestión eficaz enmarcada en la normatividad vigente.

### **3.3.1 Principales hitos o hechos relevantes (a la voz de los participantes)**

En el proceso de sistematización fueron muchas las personas que colaboraron de manera atenta con mi labor en la Alcaldía de Viotá, las personas nombradas a continuación fueron los testigos principales de mi desempeño durante los cuatro meses de trabajo al Profesional de Talento Humano, Asesor Jurídico, personal de las áreas de Archivo, Recepción y Control Interno.

En este momento quiero reconocer la incansable labor de la Doctora Orfa Usdany Fonseca quien es la responsable del funcionamiento de muchas de las actividades relacionadas con seguridad y salud en el trabajo aunque no es su especialidad se preocupa constantemente

## **CAPACITACION COPASST**

para que las actividades se desarrollen bien y conforme a los lineamientos de las políticas organizacionales.

Un momento significativo es la sensibilización a la persona responsable de los procesos de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la importancia de la conformación y gestión del COPASST, ya que este organismo será un apoyo para obtener mejores resultados en materia de prevención y promoción de la salud y seguridad de los trabajadores, esta persona se siente sola frente a estas responsabilidades y necesita del apoyo y respaldo de este grupo de trabajo.

También cuando se realizaron las inspecciones a los puestos de trabajo los colaboradores se mostraron receptivos, realizaron comentarios e informaron que el Comité hace mucho tiempo no funciona y el personal más antiguo recordaba que en este comité se realizaban actividades muy interesantes que les permitía mejorar sus condiciones laborales.

El dialogo y convivencia laboral con cada uno de los participantes durante la práctica siempre se dio en un contexto de construcción y respeto mutuo para la mejora de las actividades, las expresiones de agradecimiento por la labor realizada, sin el acompañamiento y guía de los participantes no se terminaría el proceso de sistematización satisfactoriamente.

## **4 Aprendizajes.**

### **4.3 Aportes significativos de la experiencia en lo humano**

La Alcaldía de Viotá cuenta con un recurso humano dispuesto a trabajar en equipo para que las personas que allí desempeñen sus labores lo hagan en un ambiente de familiaridad con la labor; el sentido de pertenencia es otro de los aspectos que ayudan a que las labores que aquí se gesten sean un ambiente cordial.

El aporte significativo de la experiencia desde la perspectiva humana es que el rol del profesional en seguridad y salud en el trabajo es trabajar por, para y con las personas, indiscutiblemente un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con los recursos necesarios pero sin el debido liderazgo es posible que no obtenga los mejores resultados. En este caso un reto como profesional es educar en la prevención de riesgos laborales y transformar la cultura de la seguridad de la organización, el COPASST juega un papel vital en la promoción y participación de los trabajadores que lleva la prevención de los riesgos a una experiencia vivencial que va más allá de un requisito formal.

### **4.4 Aportes significativos en lo social.**

La perspectiva social para un Administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo es que existe un compromiso ético, moral y social en la prevención de los riesgos laborales, y la

## **CAPACITACION COPASST**

responsabilidad no es exclusiva del profesional es una responsabilidad compartida entre empresa y trabajadores, con beneficios para todas las partes de esta manera trabajamos juntos para encontrar soluciones conjuntas a problemas comunes.

Desde la Organización Internacional del Trabajo se resalta la participación de los trabajadores en el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, en este caso los representantes e integrantes del COPASST tienen un papel fundamental para introducir mejoras significativas en su entorno laboral, fomentar el dialogo entre las partes, participación activa en la prevención de los riesgos y educación de los trabajadores.

Esta propuesta de capacitación al COPASST podrá ser un referente para cualquier comité que desee mejorar sus competencias para cumplir a cabalidad con las funciones y responsabilidades.

### **4.5 Aportes significativos en lo económico o técnico**

La educación aporta a las personas niveles de culturización que promueven cambios en los estilos de vida lo cual fortalece el campo laboral y por consiguiente los factores económicos de la persona, cuando se está iniciando en el campo profesional es muy importante poder contar con espacios donde se puedan aplicar y desarrollar los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación académica y que también aporten a la organización donde se están ejecutando, así no se tenga un reconocimiento económico es muy grato poder aportar a una organización un granito de arena que permita iniciar con unos cimientos sólidos para que de ahí

## **CAPACITACION COPASST**

en adelante otros puedan seguir aportando sus conocimientos en pro de la seguridad y salud en el trabajo.

El proceso y desarrollo de las actividades a veces es complicado porque no es fácil encontrar un sitio que favorezca los desplazamientos, pero es necesario hacer una inversión que a futuro se reflejara en mejores aptitudes profesionales.

Respecto a la organización tener practicantes en el área de seguridad y salud en el trabajo y ser un escenario de formación repercute significativamente en el ahorro de recursos y en los resultados de sus procesos. Sin embargo se dejó en claro que este apoyo no exime a la entidad deba contar con mínimo un profesional idóneo que diseñe y administre el SGSST.

### **4.6 Principales aprendizajes para el perfil profesional**

Desde la práctica profesional pude apoyar las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) aplicar y fortalecer los conocimientos adquiridos en mi formación profesional, apoyada por el personal de talento humano de la institución, realmente es difícil hacer una gestión con recursos limitados, y asumir un reto que implica un trabajo coordinado entre las partes empleador y trabajadores.

Para mí fue sorpresa no encontrar muchos referentes en la literatura sobre el tema de educación y capacitación al COPASST, porque es un órgano muy importante para la promoción y prevención de los riesgos laborales y considero que deben tener conocimiento sobre seguridad

## **CAPACITACION COPASST**

y salud en el trabajo para poder ejercer su funciones y responsabilidades eficazmente y contribuir al cumplimiento de la normatividad, políticas y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además pude conocer que la seguridad y salud en el trabajo hace parte de los requisitos del Modelo Integral Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) en el componente de Ambiente y control, se concibe el área de Talento Humano como estratégico y transversal y en el Modelo de planeación es el eje central o su corazón y un aspecto importante a evaluar es el Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **4.7 Aprendizajes abordados desde la perspectiva de la socialización de la experiencia.**

Es grato hacer un recorrido y darse cuenta como era la organización antes de y después de la práctica, que pude aportar desde mi conocimiento y experticia como futuro profesional que conduzca al buen desempeño de la misma en relación a la prevención de los riesgos.

Es importante aclarar que todo lo realizado conduce a que se pueda diseñar e implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en trabajo, donde todos los actores se involucre de manera activa para promover el alcance de objetivos propuestos, sin dejar de lado la seguridad y salud de los trabajadores en espacios que promuevan la mejora continua en todos los niveles de la organización.

**CAPACITACION COPASST**

Una tarea relevante desde lo profesional es lograr sensibilizar sobre la importancia de llevar a la práctica todo lo que está plasmado en el papel, porque de nada sirve si esta solo escrito, se debe garantizar el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y es fundamental el compromiso y la destinación de recursos por parte de la nueva administración para transformar los ambientes laborales para que sean seguros y productivos.

Reflexionando en estos tiempos de pandemia y reorganización no solo del trabajo y social, el papel de la Administración Municipal ya no solo abarca la salud, el bienestar de los trabajadores y nuevas modalidades de trabajo como el trabajo remoto o en casa, sino también avalar los protocolos para la reactivación de la económica local, lo que resalta esa necesidad sentida de contar con un talento humano formado en el área de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 5 Conclusiones y recomendaciones

La seguridad y salud en el trabajo es un tema que a muchas organizaciones les genera inquietudes a raíz del desconocimiento de la normatividad legal vigente, en el Decreto 1072 de 2015 se establecen directrices claras en cuanto a la implementación Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Para lograr que este SG-SST se implemente con éxito se debe de contar con el compromiso de la alta dirección y sus colaboradores, estos compromisos se evidencian con la destinación de recursos técnicos, financieros y humanos para poder iniciar con la implementación.

La alta dirección es responsable de garantizar que se cumpla con el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento en las fechas y fases de implementación establecidas en la Resolución 0312 de 2019. Por eso una de las tareas importantes en la ejecución de la práctica fue sensibilizar sobre los requisitos de conocimiento en seguridad y salud en el trabajo necesarios para los trabajadores, también la necesidad de adoptar y mantener disposiciones para que estos cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

A partir de la evaluación inicial se detectó la importancia del COPASST en el desarrollo del SG- SST, por eso se creó un plan de capacitación para apoyar el papel que cumple en las actividades de promoción, participación, vigilancia y control de la seguridad y salud en el Trabajo de la Alcaldía de Viotá.



**CAPACITACION COPASST**

El objetivo es construir un plan de capacitación que al implementarlo promueva un buen y optimo desempeño del COPASST en la Alcaldía de Viotá, esto como resultado de los conocimientos obtenidos durante el periodo de formación a nivel profesional en la Universidad UNIMINUTO.

## 6 Referencias

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, (2012). Participación de los trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo. Guía Práctica Recuperado de

[https://osha.europa.eu/es/publications/reports/workers-participation-in-OSH\\_guide](https://osha.europa.eu/es/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide)

Aragón Diez, J. (2001). La psicología del aprendizaje. Caracas: San Pablo.

Barón, G. & Téllez, Í. (2009). Causas de los accidentes mortales en Colombia. Recuperado de:

<http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/tesis74.pdf>

**Gros, B. (Coord.). (1997). Diseño y programas educativos. Pautas pedagógicas para la elaboración de software. Barcelona: Ariel Educación.**

Guerrero Z, Tivisay M, & Flores H, Hazel C. (2009). Teorías del aprendizaje y la instrucción en el diseño de materiales didácticos informáticos. *Educere*, 13(45), 317-329. Recuperado en 26 de mayo de 2020, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-49102009000200008&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102009000200008&lng=es&tlng=es).

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>

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](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/14504/16/TEMA%206%20LA%20ORGANIZACION%20DE%20LA%20EMPRESA.pdf)

**CAPACITACION COPASST**

Mahecha, Vásquez y Galindo (2015) Educación en salud y seguridad para los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo Recuperado de

<http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v33n3/v33n3a02.pdf>

Matabanchoy Tulcán, Sonia Maritza. (2012). SALUD EN EL TRABAJO. *Universidad y Salud*, 14(1), 87-102. Retrieved May 26, 2020, from

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072012000100008&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072012000100008&lng=en&tlng=es).

Mayer, R. E. (1999). Diseño educativo para un aprendizaje constructivista. En C. Reigeluth (eds).

Diseño de la instrucción. Teorías y modelos. Un nuevo paradigma de la teoría de la instrucción: Parte I. (pp. 153 - 171). Madrid: Aula XXI Santillana.

Muñoz-Carine, Lázaro Ulises, & Rodríguez-Piña, Ramón Antonio (2017). Modelo para la medición del impacto de capacitación en instalaciones turísticas. *Ciencias Holguín*, 23(3) ,49-64. [Fecha de Consulta 26 de Mayo de 2020]. ISSN: Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1815/181552082004>

Poole, B.J. (2000). Docentes del siglo XXI: Cómo desarrollar una práctica docente competitiva.

Colombia: McGraw-Hill / Interamericana, S.A

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>

República de Colombia. Ministerio del Trabajo. Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No 49.523 (26/05/2015).

**CAPACITACION COPASST**

Rodríguez 2009 Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009.

Serrano, J. M. y Pons, R. M. (2011). El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 13(1). Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol13no1/contenido-serranopons.html>

Ulloa-Enríquez, Medardo Ángel (2012). Riesgos del Trabajo en el Sistema de Gestión de Calidad. Ingeniería Industrial, XXXIII (2) ,100-111. [Fecha de Consulta 26 de Mayo de 2020]. ISSN: 0258-5960. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3604/360433580002>

**CAPACITACION COPASST****7 Apéndices**

Anexo A. Plan de trabajo establecido en las prácticas profesionales

Anexo B. Formato evaluación Gestión COPASST

Anexo C Plan de Capacitación y Cronograma al COPASST