

Mecanismos de participación laboral para la promoción de la salud, la convivencia laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales en la empresa L.F.J. Ingeniería S.A.S.

María Eugenia Alvarez Benítez, Israel David Ríos Pérez

Trabajo de grado para optar el título de Especialización Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Carlos Andrés Guzmán Rojas

Magíster en Territorio, Conflicto y Cultura

Universidad Santo Tomas, Bucaramanga

División de Ingeniería y Arquitectura

Especialización Seguridad y Salud en el Trabajo

2021

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado a varias personas, que han creído en nosotros y han tenido la disponibilidad de regalarnos su tiempo, de compartir con nosotros una voz de aliento, de animarnos en cada momento que sentíamos angustia de no poder alcanzar el objetivo.

Agradecemos a Dios que nos ha permitido contar con salud para avanzar en este reto tan importante que nos hemos trazado en nuestra vida profesional.

A nuestros familiares; por regalarnos los espacios necesarios para trabajar en este proyecto, quienes nos han motivado, nos han animado y nos han transmitido toda su fuerza para llegar a la meta.

A nuestros docentes, por el tiempo que nos brindaron y que compartieron, aportándonos sus conocimientos para que nosotros escalafonáramos un peldaño más de la cima.

A nuestros compañeros que compartieron con nosotros la misma aula virtual y que nos soportaron y guiaron en despejar las dudas que se nos presentaron.

“el apoyo incondicional de todos ustedes ha sido una muestra de entusiasmo, para continuar el camino y no desistir de alcanzar la meta que nos trazamos”.

Agradecimientos

En primera estancia agradecemos al docente Carlos Andrés Guzmán Rojas, quien ha sido nuestro guía en la ejecución de esta investigación, quien nos ha orientado y dado las pautas para realizar las correcciones necesarias y quien ha aportado todos sus conocimientos de una manera positiva en la ejecución y desarrollo de este proyecto.

A la empresa L.F.J. Ingeniería S.A.S, por el espacio y tiempo que nos brindaron para escuchar nuestra propuesta de investigación, confiar en nosotros y permitirnos desarrollar las actividades de grado en el campo laboral de la empresa.

A cada uno de nuestros familiares por el apoyo incondicional, por creer en nuestros sueños y acompañarnos en este proceso de crecimiento profesional; ellos son uno de los soportes fundamentales para seguir creciendo, por quienes día a día, luchamos para brindarles una mejor calidad de vida.

Contenido

1. Mecanismos de participación laboral, para la promoción de la salud, la convivencia laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales en la empresa L.F.J. Ingeniería S.A.S...	15
1.1 Planteamiento del problema.....	15
1.1.1 Formulación de problema.....	16
1.2 Justificación.....	16
1.3 Objetivos	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	18
2. Marco Referencial.....	18
2.1 Antecedentes	18
2.1.1 Antecedentes ámbito internacional.....	18
2.2 Marco teórico	26
2.2.1 Concepto de marco teórico.....	30
2.3 Marco conceptual	30
2.4 Marco legal.....	32
3. Metodología	35
3.1 Conformar el comité paritario de salud y seguridad en el trabajo -COPASST:	39
3.1.1 Funciones del comité paritario de salud y seguridad en el trabajo (Res. 2013 de 1986, art.11).....	40
3.1.2 Funciones del presidente (Res. 2013 de 1986, art.12).....	41
3.1.3 Funciones del secretario (Res. 2013 de 1986, art. 13).....	42
3.1.4 Reuniones	43

3.1.5 Vigencia.....	44
3.1.6 Quorum.....	44
3.1.7 Sanciones.....	44
3.2 Conformación del comité de convivencia laboral.....	46
3.2.1 Funciones del comité de convivencia laboral (Resolución 652 de 2012, art. 6)	49
3.2.2 Funciones del presidente (Resolución 562 de 2012, art. 7).....	51
3.2.3 Funciones del secretario (Resolución 562 de 2012, art. 8).....	51
3.2.4 Reuniones	52
3.2.5 Vigencia (Resolución 562 de 2012, art.5).....	52
3.2.6 Recursos para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (resolución 562 de 2012, art.10).....	52
3.2.7 Responsabilidad ante el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral (Resolución 562 de 2012, Cap. III)	53
3.2.8 Sanciones (Resolución 562 de 2012, art.13)	53
3.3 Diagnósticos para la aplicación de los mecanismos de participación laboral (Copsst y C.C.L.....	54
3.3.1 Punto de partida.....	54
3.3.2 Productos y servicios.....	56
3.3.3 Estructura organizacional	56
3.3.4 Plan de acción.....	67
3.4 Proceso de ejecución para la creación de los comites	68
3.4.1 Investigación.....	69
3.4.2 Diseño.....	70

3.4.3 Definir cantidad de miembros	70
3.4.4 Convocatoria de elecciones	71
3.4.5 Organización de la votación	71
3.4.6 Proceso de votación y escrutinio	71
3.4.7 Revisión de votos e información de resultados	73
3.4.8 Documentación.....	73
3.4.9 Nombramiento de los miembros de los comités.....	74
3.5 Entrega de soportes a la dirección conformación de comites	74
3.6 Seguimiento.....	75
4. Cronograma.....	75
5. Presupuesto	76
6. Conclusiones	76
7. Recomendaciones.....	78
8. Reflexión profesional.....	79
Referencias.....	80

Lista de figuras

Figura 1. <i>Características de la participación</i>	28
Figura 2. <i>Mecanismos de Participación</i>	30
Figura 3. <i>Ciclo de Mejora Continua "PHVA"</i>	36
Figura 4. <i>Organigrama</i>	57
Figura 5. <i>Resultados autoevaluación estándares</i>	64
Figura 6. <i>Resultados por estándar</i>	65
Figura 7. <i>Resultados por ciclo PHVA</i>	66

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Datos generales de la empresa</i>	54
Tabla 2. <i>Autoevaluación de estándares mínimos</i>	58
Tabla 3. <i>Autoevaluación de estándares mínimo</i>	59
Tabla 4. <i>Autoevaluación de estándares mínimo</i>	60
Tabla 5. <i>Autoevaluación de estándares mínimo</i>	61
Tabla 6. <i>Autoevaluación de estándares mínimo</i>	62
Tabla 7. <i>Clasificación de las empresas</i>	67
Tabla 8. <i>Planeación de Actividades</i>	68

Lista de apéndices

Apéndice A. <i>Solicitud permiso para desarrollar la propuesta</i>	84
Apéndice B. <i>Misión</i>	85
Apéndice C. <i>Política del SST</i>	87
Apéndice D. <i>Organigrama</i>	88
Apéndice E. <i>Autoevaluación SG-SST resolución 0312 de 2019</i>	89
Apéndice F. <i>Capacitación de los comites Copasst y CCL</i>	90
Apéndice G. <i>Convocatoria Elección Copasst y CCL</i>	91
Apéndice H. <i>Formatos hojas de inscripción Copasst y CCL</i>	92
Apéndice I. <i>Formatos registro de votaciones Copasst y CCL</i>	93
Apéndice J. <i>Formatos tarjetas de votación Copasst y CCL</i>	94
Apéndice K. <i>Jurados de votación</i>	95
Apéndice L. <i>Urna de votaciones verificada</i>	96
Apéndice M. <i>Votantes Copasst y notantes CCL</i>	97
Apéndice N. <i>Carta entrega comités a la dirección</i>	98
Apéndice O. <i>Carta seguimiento y plan de trabajo anual</i>	99
Apéndice P. <i>Carta de Recomendaciones</i>	100
Apéndice Q. <i>Plan de trabajo anual 2022</i>	103

Resumen

El desarrollo de este trabajo, se va a realizar en la empresa L.F.J. Ingeniería S.A.S. El cual tiene como propósito fundamental, contribuir con el desarrollo y buen funcionamiento de los Mecanismos de Participación Laboral, buscando fortalecer la participación de los trabajadores en las actividades que hacen parte de la Organización y que robustecen el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST. Con el permiso de las directivas y en compañía del líder encargado del Sistema se realizó una inspección general para evaluar el nivel de participación del personal en el SG-SST e indagar que mecanismos utilizan los trabajadores para involucrarse en el mismo, adicionalmente se comprobó la carencia y desconocimiento sobre los requisitos legales, la conformación, funciones, vigencia, reuniones, obligaciones y otras actividades que están a cargo del COPASST y CCL; son grupos que apoyan en el trabajo de prevención de accidentes y enfermedades laborales como de mantener espacios de convivencia laboral sanos , ayudan en el cumplimiento de las normas y reglamentos del Sistema de Gestión; a través de la Resolución 2013 de 1986 para el COPASST y el Comité De Convivencia Laboral inmersa en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, con el fin de evitar sanciones como amonestación, multas, cierre temporal, parcial o cierre definitivo por incumplimiento, lo cual se encuentra reglamentado en los Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 1295 de 1994 (Art. 91). La metodología definida para esta investigación, describe las acciones a tomar para la empresa en cuanto al SG-SST, esta metodología se realizará en base al ciclo de mejoramiento continuo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar) o ciclo Deming y los mecanismos de participación los cuales contribuirán al logro de los objetivos y a cumplimiento eficaz de la norma.

Palabras Clave: cumplimiento, sistema de gestión, vigencia, participación, comites, mecanismos de participación.

Abstract

The development of this work will be carried out in the company L.F.J. Engineering S.A.S. The main purpose of which is to contribute to the development and proper functioning of the Labor Participation Mechanisms, seeking to strengthen the participation of workers in the activities that are part of the Organization and that strengthen the Health and Safety Management System in the Work - SG-SST. With the permission of the directives and in the company of the leader in charge of the System, a general inspection was carried out to evaluate the level of participation of the personnel in the SG-SST and to investigate what mechanisms the workers use to get involved in it, additionally the lack was verified and ignorance about the legal requirements, the conformation, functions, validity, meetings, obligations and other activities that are in charge of COPASST and CCL; They are groups that support the work of preventing accidents and occupational illnesses as well as maintaining healthy spaces for coexistence, helping to comply with the rules and regulations of the Management System; Through Resolution 2013 of 1986 for COPASST and the Labor Coexistence Committee immersed in Law 1010 of 2006 and Resolutions 652 of 2012 and 1356 of 2012, in order to avoid sanctions such as reprimands, fines, temporary closure, partial or definitive closure due to non-compliance, which is regulated in Decree 1072 of 2015 and Decree 1295 of 1994 (Art. 91). The methodology defined for this research describes the actions to be taken for the company regarding SG-SST, this methodology will be carried out based on the PHVA continuous improvement cycle (plan, do, verify, act) o Deming cycle and the participation mechanisms which will contribute to the achievement of the objectives and effective compliance with the standard.

KeyWords: compliance, management system, validity, participation, committees, participation mechanisms.

Glosario

Implementación: es la ejecución o puesta en marcha de una idea programada, ya sea, de una aplicación informática, un plan, modelo científico, diseño específico.

Mecanismos: elemento conducido (receptor), con la misión de permitir al ser humano realizar determinados trabajos con mayor comodidad y menor esfuerzo.

Prevención: se refiere a la preparación con la que se busca evitar, de manera anticipada, un riesgo, un evento desfavorable o un acontecimiento dañoso. Pueden prevenirse enfermedades, accidentes, etc.

Participación: intervención de las personas en un acto, un suceso o una actividad.

Comites: conjunto de personas elegidas para desempeñar una labor determinada, especialmente si tiene autoridad o actúa en representación de un colectivo.

Cumplimiento: es un estado en el cual alguien o algo está de acuerdo con las directrices, las especificaciones o la legislación establecidas.

Normatividad: es un conjunto de leyes o reglamentos que rigen conductas y procedimientos según los criterios y lineamientos de una institución u organización privada o estatal.

Reglamento: es todo documento que emita alguna autoridad política, social o administrativa, en el que se hace explícita para el público objetivo una serie de normas jurídicas, sociales, políticas o de otra naturaleza según corresponda.

Vigencia: hace referencia a la aplicación efectiva de las normas en un Estado, la norma que tiene vigencia es completamente eficaz.

Votacion: acto por medio del cual una persona expresa su opinión o preferencia, de manera pública o secreta, en torno a un asunto o propuesta.

Introducción

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, proporciona las bases para minimizar los riesgos que están inmersos a la salud; además de ayudar en el cumplimiento de requisitos legales, evita sanciones en caso de incumplimiento; cabe aclarar que el empleador es el responsable de la implementación del sistema y de proporcionarle a los trabajadores los espacios de participación. La participación constituye un derecho y también un deber, adicionalmente es fundamental para lograr las actividades y objetivos que busca alcanzar el SG-SST. Con la creación del Sistema General de Riesgos Profesionales (secretaría general de la Alcaldía Mayor de Bogotá, 1994), hoy Riesgos Laborales, se emitió una serie de normas legales destinadas a proteger la salud de los trabajadores y a mitigar los riesgos laborales generados en las empresas, no obstante “las normas legales por sí solas son insuficientes” (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2001).

Con base en ello, la Conformación de los comités se desarrollaron partiendo de un diagnóstico inicial realizado con permiso de la empresa L.F.J. Ingeniería S.A.S, el cual se encuentra encaminado en la importancia del derecho que tienen los trabajadores de contar con espacios de participación en la empresa. En el Comité de Convivencia Laboral (C.C.L) y el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST); tanto el empleador como los trabajadores hacen parte de los mecanismos de participación donde ellos pueden demostrar sus habilidades de comunicación y desempeño en otras actividades que no sean las laborales, aportando así en el buen funcionamiento de la Organización.

Con el diseño e implementación de los Mecanismos de Participación Laboral, se desprende un plan de actividades, que se ejecutaran apoyados en la legislación nacional vigente y documentos de otros autores que traten el tema de la participación de trabajadores en la seguridad y salud en el

trabajo orientando a dichos comités; La normatividad presente para lograr el alcance de esta investigación metodológica, será bajo la Resolución 2013 de 1986 para organización y funcionamiento del COPASST y el Comité De Convivencia Laboral emanado en la Ley 1010 de 2006 ,donde se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras molestias que causan malestar en las relaciones de trabajo, y las Resoluciones 652 de 2012 por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas, empresas privadas y se dictan otras disposiciones, y la Resolución 1356 del 2012, Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012, Conformación, características, integrantes y funcionamiento.

Para desarrollar este trabajo es importante el apoyo de la empresa, que nos permite realizar la conformación y ejecución de los comites, cumpliendo así lo estipulado por la normatividad vigente y aportando a los trabajadores un ambiente laboral agradable en condiciones favorables para el desarrollo de sus actividades.

Finalmente, se pretende en torno a la metodología planteada (PHVA) dejar un soporte de apoyo que contribuya en la aplicación de los procesos y procedimientos para los Mecanismos de Participación Laboral y otros que se adapten a sus necesidades.

1. Mecanismos de participación laboral, para la promoción de la salud, la convivencia laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales en la empresa L.F.J.

Ingeniería S.A.S.

1.1 Planteamiento del problema

El tema de seguridad de los trabajadores, es un tema que atañe a todos los empresarios, los cuales deben involucrarse activamente en el funcionamiento y desarrollo de las actividades, y garantizar a sus colaboradores la prevención de accidentes y enfermedades laborales; mediante el diagnóstico realizado a la empresa L.F.J. Ingeniería S.A.S., en el cual se identifica la carencia sobre aspectos legales y las actividades que giran en torno a la conformación de los mecanismos de participación laboral como son los comités de Convivencia Laboral y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. De allí surge la necesidad de implementar el proceso; teniendo en cuenta que con autorización del empresario se revisó la evaluación inicial (Resolución 0312 de 2015), verificando el no cumplimiento de los literales 1.1.6 y 1.1.8 de los estándares solicitados en la norma (Resolución 0312 de 2019).

Adicionalmente los directivos y colaboradores no tenían claros aspectos como su conformación, normatividad, funcionamiento y demás actividades ejercidas por los mismos.

Es de gran importancia recopilar toda la información necesaria de la empresa con el fin de realizar los soportes reglamentarios para el diseño y conformación de los Mecanismos de Participación Laboral, promover la salud, la convivencia laboral y prevenir enfermedades y accidentes laborales; dando así cumplimiento a lo requerido por la norma y garantizando a los trabajadores un sano ambiente laboral (Serrat, 2017).

Tal como apuntan Frone y Mojar (1988) Cuando se da una buena comunicación, se produce mayor satisfacción laboral, pero, sobre todo, en aquellos trabajadores que están más implicados con su trabajo. En lo concerniente a las variables desarrolladas con el trabajador, se han encontrado que las mayores oportunidades de desarrollo profesional están significativamente asociadas con elevados niveles de satisfacción laboral. (Legarda, 2018)

1.1.1 Formulación de problema

Teniendo en cuenta que la empresa L.F.J. Ingeniería S.A.S., no cumple con la Conformación de los comites de participación laboral, es importante plantear el siguiente interrogante.

¿Cuáles son los factores que inciden para que la empresa no tenga creados los comites de Copasst y Convivencia Laboral?

1.2 Justificación

Los Mecanismos de Participación Laboral, son significativos para el desarrollo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo ya que se involucran tanto el empleador como los trabajadores, fomentando las relaciones, el crecimiento personal y generando ambientes de sana convivencia.

Teniendo en cuenta la obligación emitida en la Resolución 2013 de 1986 para el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral inmersa en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, además de buscar crear espacios de intervención laboral y permitir el derecho de participación ciudadana consagrado

en la Constitución Política colombiana (Artículo 40), la jurisprudencia y tratados internacionales (las normas constitucionales y legales, jurisprudencia de la Corte Constitucional y Tratados Internacionales).

Teniendo en cuenta lo establecido en la norma anteriormente mencionada, la empresa L.F.J. Ingeniería S.A.S, está incumpliendo con algunos de los requisitos legales exigidos en la norma, para nosotros es un reto poder implementar los Mecanismos de Participación Laboral y contribuirle a la empresa en su crecimiento y desarrollo. Motivar al personal en la participación e involucrarlos activamente ya que son ellos quienes fomentan sus ambientes y permiten una mayor comunicación, fortaleciendo el trabajo en equipo y generando una cultura organizacional que los conduce a la búsqueda de la mejora continua.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Promover el desarrollo de los mecanismos de participación laboral, contando con el apoyo de la dirección y la intervención de los trabajadores, creando e implementando los comites de Copasst y Convivencia Laboral; los cuales contribuyen en el desarrollo de ambientes saludables de trabajo, la prevención de accidentes y enfermedades laborales y dan cumplimiento a la normatividad legal vigente que está establecida para la creación de estos comites.

1.3.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar como se encuentra la empresa actualmente frente a los requerimientos legales, que están establecidos en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015) y la Resolución 0312 de 2019; la cual define los estándares mínimos del SG-SST.
- Realizar seguimiento al cronograma de actividades programado para la creación y conformación del Comité paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST) y Comité de Convivencia Laboral (CCL)
- Crear los Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST); bajo los lineamientos correspondientes a la Resolución 2013 de 1986 y el Comité de Convivencia Laboral (C.C.L); estipulados en la Ley 1010 de 2006.
- Realizar seguimiento a las actividades ejecutadas en cada comité con el fin evidenciar los resultados esperados.

2. Marco Referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes ámbito internacional

Durante el Siglo V, la democracia en Atenas en el ciclo de Pericles, da el Nacimiento de la democracia en la Grecia clásica. En antiguo Egipto las leyes eran de los faraones y existía democracia ni participación ciudadana. Mientras que, en Europa A finales del siglo quinto a la caída del imperio romano, ciudades libres como Italia, Alemania, Países bajos utilizaron principios de participación ciudadana la cual era considerada como virtud. (La asamblea era su intención). El

senado romano era una institución complementaria a la vida pública y quienes decidían por el pueblo; entretanto en Roma los ciudadanos romanos son los que eligen Magistrados para la aprobación de sus leyes y normas y en Atenas el ciudadano ejercía su participación como hombre libre en las decisiones públicas. (Medina, 2015).

Así mismo en el año 578 -509 en Roma se presenta la monarquía del emperador Servio Tulio y la división de clases sociales, además en la República De Roma Para este periodo se Registra la abolición de la monarquía de Rómulo y la creación de la república por Julio Cesar. (Medina, 2015).

En la Edad Media Se efectuaban asambleas que representaban los intereses de unos pocos ciudadanos. Se incluye la elección de autoridades (alcaldes, concejales). Se caracteriza por el absolutismo y liberales conformado por la nobleza, el clero y la gente común. Los funcionarios públicos son servidores del pueblo. Derechos individuales.

Los ciudadanos adquieren plenos derechos políticos y se instaura el voto universal. Surge la democracia representativa, atención de los asuntos políticos. (Medina, 2015).

En Londres en el año 1215 por medio de la carta magna el poder del monarca es disminuido y se da participación en decisiones a los nobles que conformaron un parlamento. Después en el siglo XIII en Europa Tomas de Aquino describe que todo debe ser aprobado por todos, posteriormente, a medida que se despliega el fenómeno de las sociedades burguesas las ciudades eligen representantes para que participen en las cortes. (Medina, 2015).

Con relación al siglo XIV en Europa las cortes estaban conformadas por tres estamentos: dos privilegiados, la nobleza y el clero y un tercero llamado de la gente común ampliándose la participación política. (Medina, 2015).

En el año 1690, Jhon Locke padre del liberalismo moderno plantea que la soberanía emanaba del pueblo y no de una sola persona. (Medina, 2015).

Por último, en el año 1776, durante las guerras de independencia estadounidense del año 1776 y la revolución francesa en el año 1789 se alimentaron el fervor del pueblo para liberarse del yugo y a ser participativos en las decisiones políticas”. (Medina, 2015).

En otras referencias encontradas se evidencia que, en los últimos decenios, la mayoría de los países europeos han reconocido y regulado el derecho de participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales (Vogel, 1994). Surgiendo, así, en los centros de trabajo la figura del representante de los trabajadores en materia de salud laboral o la institución de comités de salud y seguridad con participación de trabajadores y empresarios.

A finales del siglo XVIII, la conflictividad social generada por la Revolución Industrial da origen al sindicalismo configurándose un elemento de acción social (autodefensa colectiva) frente a las agotadoras condiciones de trabajo a que se ven sometidos los obreros “(Pere & Vogel).

Con el siglo XX hace su aparición un nuevo elemento de intervención en salud laboral, la regulación normativa. Orientada en un principio casi exclusivamente a la compensación de los daños por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a partir de la II Guerra Mundial va incorporando progresivamente objetivos de prevención”. (Pere & Vogel). En la segunda mitad del siglo XX, se configuran nuevas orientaciones: el enfoque global, la intervención intersectorial y la participación de los trabajadores. Hacia finales de los años 60, un periodo de fuertes movilizaciones obreras coloca las condiciones de trabajo en el Centro del conflicto social y convierte la defensa de la salud, presente desde la aparición de la clase obrera, En una prioridad colectiva. Al mismo tiempo, la prevención se va imponiendo como objetivo a conseguir: la OIT crea en 1975 el Programa Internacional para la mejora de las Condiciones y Medio Ambiente de

Trabajo (PIACT) con el objetivo de abordar los problemas en una óptica global en el marco integral de la política económica, educativa y social; la OMS, a su vez, propone en 1985 la integración funcional y la coordinación administrativa entre la atención primaria y la salud laboral preventiva; la Unión Europea en 1989 apuesta por un modelo de prevención basado en la participación y el protagonismo de los agentes sociales. (Pere & Vogel).

En 1980 el servicio de medicina preventiva de una factoría Volvo en Suecia mostró a la dirección de la empresa que la baja capacidad de decisión de los empleados estaba asociada con una mayor incidencia de síntomas médicos, de estrés y de insatisfacción y con un menor interés por el trabajo. La dirección promovió un programa de cambios pactado con los sindicatos, eliminando las restricciones innecesarias a la capacidad de decisión de los empleados, aumentando el contenido intelectual de las tareas y estimulando una mayor cohesión social en las Unidades de trabajo. Dos años después, se observó un descenso significativo en los indicadores de estrés junto a un aumento de la motivación, de la eficacia y de la productividad. Para lograr la participación del personal, es necesario el liderazgo y firme compromiso por parte de los directivos de la organización para el funcionamiento eficaz y eficiente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” (OIT, 2011)

A saber, los jefes de área son los representantes del empleador de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo colombiano”, deben asumir una responsabilidad integral y activa con el SG-SST, ser ejemplo a seguir por parte de sus trabajadores, participar en la gestión de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo generados por los procesos o actividades de su área y promover la participación de su equipo. A su vez, “los trabajadores deben participar activamente como beneficiarios y actores esenciales del SG-SST” (OIT, 2011).

2.1.2 antecedente ámbito nacional

Existen diversas disposiciones amparadas en el principio Constitucional de configuración del Estado como una democracia participativa, que respaldan la necesidad de introducir mecanismos de participación ciudadana. A continuación, se mencionan las transformaciones a través de los años en nuestro país.

En el año 1810-1816 La población votaba en las parroquias, acá se designaban los apoderados o electores, quienes nombraban a otros electores, ellos a su vez en el nivel de la provincia eligen a los diputados a las cortes en elecciones terciarias. (Medina, 2015).

Durante el año 1821 Se estipulan los condicionamientos para ser ciudadanos, posteriormente el sufragio en 1853 fue público hasta la reforma de 1853 y hasta hoy ha sido formalmente secreto, con la utilización de papeles que se depositaban en urnas electorales. Surgen varios cambios importantes: se abolió la esclavitud en el territorio nacional y se declaran ciudadanos y con derecho al voto a todos los hombres nacidos en el territorio que estuvieron casados y que tuvieran la mayoría de edad. (Medina, 2015).

Así mismo en el año 1905 (Reforma) se concede el Derecho de representación de las minorías en los cargos directivos de las corporaciones públicas, consecutivamente en 1910 se da la Elección del presidente por voto directo del pueblo. (Medina, 2015).

Mientras en 1936 Es instaurado el sufragio universal para todos los hombres mayores de 21 años y en 1945, Se permitió la selección directa de los senadores. Elegidos por asambleas. De ahí en año 1957 (Plebiscito), Las mujeres por primera vez tienen derechos electorales y en 1975 Se instauró como ciudadanos los mayores de 18 años". (Medina, 2015). Después en año 1986 con la Reforma constitucional Belisario Betancur. Se dio elección popular de alcaldes. Luego en La constitución política del año 1991 La participación es consagrada como un principio de una función tripartita, es decir cumple la función de derecho, por ser la participación un derecho

fundamental que debe garantizar el Estado y de deber que cada ciudadano tiene consigo mismo y con la colectividad en participar vida política, cívica y comunitaria del país y al mismo tiempo de medio, toda vez que la participación reivindica otros derechos. (Fue pensada bajo los preceptos de la soberanía popular y a democracia participativa Art 40 *constitución 1991*).

Posteriormente en Colombia se expide la ley 134 de 1994 relacionada con las normas sobre mecanismos de participación ciudadana.

Por último, en el año 2013 con La sentencia 274 se garantiza la participación democrática y el ejercicio de los derechos políticos. (Medina, 2015). A partir de la entrada en vigencia de la Constitución de 1991, se reconoce la participación ciudadana como un valor constitucional, un principio fundamental y como uno de los fines esenciales del Estado, transformando el sistema político imperante a la fecha y avanzando significativamente en la construcción de un modelo de Estado donde la ciudadanía, las regiones y las minorías juegan un papel fundamental en la definición del destino colectivo. El objetivo principal de este trabajo es analizar el camino surtido por la participación ciudadana en Colombia, contrastando las principales modificaciones normativas que ha tenido el reconocimiento de la participación como derecho. Se realiza una conceptualización de la participación ciudadana, se estudian los avances y obstáculos de su reconocimiento en la Constitución del 91, y los principales retos y desafíos de la nueva Ley de Participación Democrática – Ley 1757 el 2015. (Cuesta, La participación democrática en Colombia: Un derecho, 2016). Lo anterior para evidenciar, que al menos normativamente, la participación ciudadana es un derecho (Art 40 *constitución 1991*), indispensable para el funcionamiento del sistema democrático, convirtiéndose en un principio básico de la democracia y en el principal instrumento que posee la ciudadanía para incidir en las decisiones que les afecta”.

A partir de allí, se erige la participación ciudadana en Colombia como un derecho-deber, lo cual significa, que, por un lado, todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder, y por otro, a estos mismos les coexiste el deber de participar en la vida política, civil y comunitaria del país. En el Código Sustantivo Del Trabajo- 2011, (Artículo 12). Derechos de Asociación y Huelga. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes. (A, 1950).

De acuerdo con el Artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones Profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí. (Constitución Política de Colombia, 2007).

La seguridad y salud en el trabajo es reconocida como: Aquella disciplina encaminada hacia la promoción, la protección, el mantenimiento y el mejoramiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus ocupaciones (Ley 1562 de 2012), su objetivo esencial es la gestión de los riesgos en el trabajo (OIT, 2011). Con el fin de mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales; también para “principalmente garantizar el bienestar y la calidad de vida de la población trabajadora” (Rodríguez y Molano, 2012), reflejado en “manifestaciones saludables” (Betancourt, 2007), como “el bienestar físico, mental y social de las personas, entre otras consecuencias positivas” (Molano y Arévalo, 2013). Por su parte, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación y acciones de mejora (OIT, 2001, p. 7), que tienen como objetivo proteger y promover la salud y mejorar el comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral (Secretaría

General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, 2015). “Además de mejorar los resultados en la prevención de los incidentes, accidentes y enfermedades en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos” (OIT, 2007).

Según el informe de Indicadores del Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia, durante el periodo 2011 a 2015 se calificaron en promedio 637.687 accidentes de trabajo al año, equivalentes a una tasa de accidentes de 7,44 promedio anual por cada 100 afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales; durante el mismo periodo se calificaron en promedio 9.332 enfermedades como laborales cada año, con una tasa de enfermedades calificadas de 109.39 por cada 100.000 afiliados y una tasa promedio anual de muertes calificadas como laborales de 6,41 por 100.000 (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2016).

Por su parte, el Informe Ejecutivo de la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos de Colombia publicado en diciembre 2013 (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2013), reportó que tan solo el 55.9 % de las empresas contaban con programa de salud ocupacional o Sistema de Gestión de Seguridad y Salud; de ese porcentaje, el 55.50 % tenían panorama de factores de riesgo, 45.83 % realizaban exámenes médicos, 42.68 % realizaban estudios de higiene y solo el 21.07 % ejecutaban programas de vigilancia epidemiológica.

De acuerdo con González, en cuanto a la participación, Náchter (2002) indica que es un estado de cosas en el que se comparte algo que se habla-sabe- hace, tiene con otros, es un bien a demandar y, por tanto, a producir colectivamente, genera más beneficios netos que la inhibición.

Las personas hacen posible la participación, de manera directa o indirecta se involucran en asuntos de interés individual y colectivo a través de diferentes formas o mecanismos de

participación para comunicarse, compartir ideas e inquietudes, opinar, analizar y tomar decisiones en relación a los temas que les afectan o benefician. (2016, p.70)

2.2 Marco teórico

Teniendo en cuenta que este documento está enfocado en los mecanismos de participación laboral, es importante contemplar los siguientes aportes que contribuyen en el buen desarrollo para la participación laboral.

La participación es la inclusión mental y emocional de las personas en situaciones de grupo, que las alienta a contribuir con los objetivos del grupo y a compartir la responsabilidad por tales objetivos. (Davis y Newstrom, 2003).

Por su parte, Robbins (2004) señala que la participación de los empleados se define como un proceso que aprovecha la máxima capacidad de los trabajadores y está destinado a fomentar el compromiso con el éxito de la organización.

La participación de los trabajadores es un factor clave para el éxito de la gestión de SST. La dirección sola no puede dar solución a todos los problemas que se plantean en este ámbito, mientras que los trabajadores y sus representantes, cuentan con una experiencia aquilatada y con un conocimiento de primera mano sobre el trabajo: cómo se efectúa y cómo les afecta. Por tanto, es necesaria una estrecha colaboración entre los trabajadores y la dirección para encontrar soluciones conjuntas a problemas comunes.

“Participación ciudadana, significa diferentes cosas para diferentes personas, pero esencialmente es la participación que hacen la personas para afectar la toma de decisiones,

ejecución y seguimiento de las decisiones públicas”. Según (Oakley, 1991) “aunque en general, se reconoce que “la participación ciudadana desafía cualquier intento de definición o interpretación.” (Oakley, 1991).

“En las sociedades modernas la participación no se limita sólo a procesos electorales – participación política, sino representa también una forma de participar, controlar y moderar el poder otorgado a los representantes políticos a través de formatos y mecanismos de participación ciudadana, que fortalezcan y nutran la vida democrática de la sociedad “(Pérez Serrano, 1999).

Son los individuos quienes permiten el progreso de la organización y llevar a buen término los resultados esperados. Gaviria cita en su tesis de grado a Catillo e indica que “los problemas de las organizaciones no los solucionan las máquinas, la tecnología y demás recursos económicos por sí solos, sino que es la energía humana con sus conocimientos, experiencia y creatividad, canalizados a través de una dirección más participativa la que puede jalonarlas hacia niveles jerárquicos superiores de productividad y competitividad (Gaviria, 2010).

El decreto 1072 requiere de algunos procedimientos, formatos para mantener evidencia del cumplimiento en los mecanismos de participación laboral dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Análisis de la información: Se debe revisar toda la información que posea la empresa en cuanto al SG-SST, específicamente para la conformación de los mecanismos de participación laboral.

comité de Seguridad y Salud en el trabajo: Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Los comités de seguridad y salud y los delegados de prevención son los responsables de la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de

riesgos en el trabajo. Para ello, tienen las competencias en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control.

Funciones:

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Visitar el centro de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones que tienen encargados los comités

Integrantes de los comités: Cada comité debe estar integrados por miembros de la dirección y trabajadores de la empresa.

Vigencia: Los comités tienen una vigencia de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo.

Figura 1. Características de la participación

Está influenciada por:	Requiere de los individuos:	Se comparten:	A través de:	Con el fin de:
<ul style="list-style-type: none"> • Intereses comunes • Beneficios • Necesidades • Asuntos que afectan a las personas • Búsqueda de soluciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender • Involucrarse • Comunicar • Implicarse • Reportar • Compartir • Opinar • Discutir • Cooperar • Dar y recibir • Influir • Tomar decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Ideas • Opiniones • Inquietudes • Información • Experiencias • Intuiciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de participación • Representantes intercambio de información • Consulta • Codecisión 	<ul style="list-style-type: none"> • Generar nuevas ideas para dar soluciones y mejoras. • Favorecer el desarrollo y crecimiento personal e institucional. • Potenciar las acciones. El aporte de varios individuos es mayor que el de uno solo. • Promover la democracia. • Hacer efectivos otros derechos

Fuente: John Alexander González Bucurú-Universidad Santo Tomás (2016).

(Pere & Vogel) han establecido una “escala progresiva de las categorías de participación en la empresa, las cuales son las siguientes:

Información: es el nivel mínimo indispensable (la desigualdad informativa hace imposible la participación).

Consulta: contar con el punto de vista de los trabajadores, pero manteniendo el poder de decisión.

Negociación: acuerdos específicos sobre cuestiones que vinculan a las partes (convenios colectivos).

Codecisión: mediante estructuras paritarias de decisión (máxima implicación de los trabajadores).

“El mecanismo de participación ideal corresponde a la codecisión, la cual permite a los individuos no solamente compartir sus intereses, sino además ser parte de las decisiones Colectivas que se tomen y ser conscientes de participar voluntariamente”. (Gaviria Henao, 2010).

“Menciona que para que la participación obtenga resultados positivos deseados, es necesario que los individuos tengan la capacidad y el deseo de participar”. “Los trabajadores no deberán limitar su participación a una cooperación pasiva y a respetar las normas de seguridad. Para alcanzar el nivel de protección más eficaz de su propia seguridad y salud, los trabajadores necesitan aprovechar plenamente los procedimientos de participación en su lugar de trabajo” (Gaviria Henao, 2010).

Para lograr la participación del personal, es necesario el liderazgo y firme compromiso por parte de los directivos de la organización para el funcionamiento eficaz y eficiente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (OTI, 2011).

Figura 2. *Mecanismos de Participación*

Fuente: Comité Sindical Andino de Salud Laboral y Medio Ambiente (2007).

2.2.1 Concepto de marco teórico

Se debe desarrollar cuando se identifica una o varias teorías que pueden dar base teórica a la solución del problema de investigación. El marco teórico será una descripción detallada de cada uno de los elementos esenciales de la teoría, de tal manera que la formulación del problema y su solución sean una deducción lógica de ella. Este marco también puede estar constituido por una teoría específica creada por el investigador.

2.3 Marco conceptual

- Copasst: Reglamentado en la Resolución 2013 de 1986; es un órgano paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, participa en actividades de prevención, promoción y divulgación en los programas de Higiene y Seguridad Industrial.
- Comité de Convivencia Laboral: Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que

afectan la salud en los lugares de trabajo, conforme lo establece la resolución 0652 del 30 de abril de 2012.

- Cronograma de Actividades: Es una herramienta esencial para elaborar calendarios de trabajo o actividades. Un documento en el que se establece la duración de un proyecto, la fecha de inicio y final de cada tarea; es decir, una manera sencilla de organizar el trabajo.
- Inspección de seguridad: Revisión periódica de las condiciones de trabajo es una técnica analítica que permite estudiar las condiciones físicas en las instalaciones y las actuaciones en los puestos de trabajo, a fin de detectar peligros por causas técnicas o materiales y humanas.
- Ciclo PHVA: (Ciclo de Deming) Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: ¿Que se va hacer? y ¿cómo hacerlo?, esto significa organizar y plantear los procesos para la investigación los cuales aportando en las soluciones del problema.

Hacer: Es ejecutar las actividades planificadas.

Verificar: Que los procesos o procedimientos que se tenían que hacer, se estén ejecutando de acuerdo a las actividades planificadas.

Actuar: Corregir lo que se esté realizando mal y proponer acciones de mejora que permitan contribuir con el buen desarrollo del proyecto.

- Accidente de Trabajo: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o en ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte
- Incidente de Trabajo: Acontecimiento no deseado o provocado durante el desempeño normal de las actividades laborales que se realicen normalmente y que podría desembocar en un daño físico, una lesión o una enfermedad ocupacional, del trabajador.

- Maltrato Laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo.
- Acoso Laboral: Conjunto de malas prácticas llevadas a cabo por los compañeros o superiores hacia un trabajador.
- -Capacitación: Actividades desarrolladas a los trabajadores, con el propósito de apoyarlos con el desarrollo de sus labores.
- Quorum: Número de personas que se requieren para dar inicio a las reuniones de los comites.
- Riesgo: Probabilidad de que una situación u objeto pueda afectar a las personas o las instalaciones de la organización.
- Enfermedad Laboral: Exposición a factores de riesgo que se encuentran presentes en el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores
- Paritario: Esto se refiere a que el número de representantes de los trabajadores y del empleador será el mismo en el comité y tendrán los mismos derechos.

2.4 Marco legal

El marco legal obligatorio para el diseño e implementación de los Mecanismos de Participación Laboral está dirigido tanto para empresas del sector público como privado, los cuales están enmarcados en la normatividad y legislación; los cuales deben cumplir con lo establecido dentro de la norma para garantizar la efectividad en la conformación de los comites.

El Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo - COPASST, ha sido reglamentado por varias normas, descritas a continuación:

- Ley 9 de 1979 (Art.111): En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo.
- -Resolución 2400 de 1979 (Art 2 inciso d): Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente.
- -Decreto 614 de 1984 (Art.25): Se ordena la constitución tanto en empresas públicas o privadas de un comité de medicina, higiene y seguridad industrial, integrado por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores.
- Decreto 614 de 1984 (Art.26): Responsabilidades de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial de empresas.
- Resolución 2013 de 1986: El Ministerio de trabajo reglamentó la conformación y el funcionamiento del comité de medicina, higiene y seguridad industrial. (Se explica detalladamente la organización y funcionamiento de estos comités).
- Resolución 1016 de 1989: Descripción: Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Resolución 1016 de 1989; Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleados en el país.
- Decreto 1295 de 1994 (Artículo 35): Para las empresas de menos de 10 trabajadores, obliga a nombrar un Vigía Ocupacional (hoy vigía de seguridad y salud en el trabajo), que tiene las mismas funciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional (actualmente COPASST).

- Decreto ley 1295 de 1994 (Art.63): El comité de Medicina Higiene y Seguridad Industrial de las empresas se denominará Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) y adiciona las siguientes reformas:

Se aumenta a dos años el periodo de los miembros del Comité

El empleador debe proporcionar por lo menos cuatro horas semanales a cada uno de los miembros para el funcionamiento del comité.

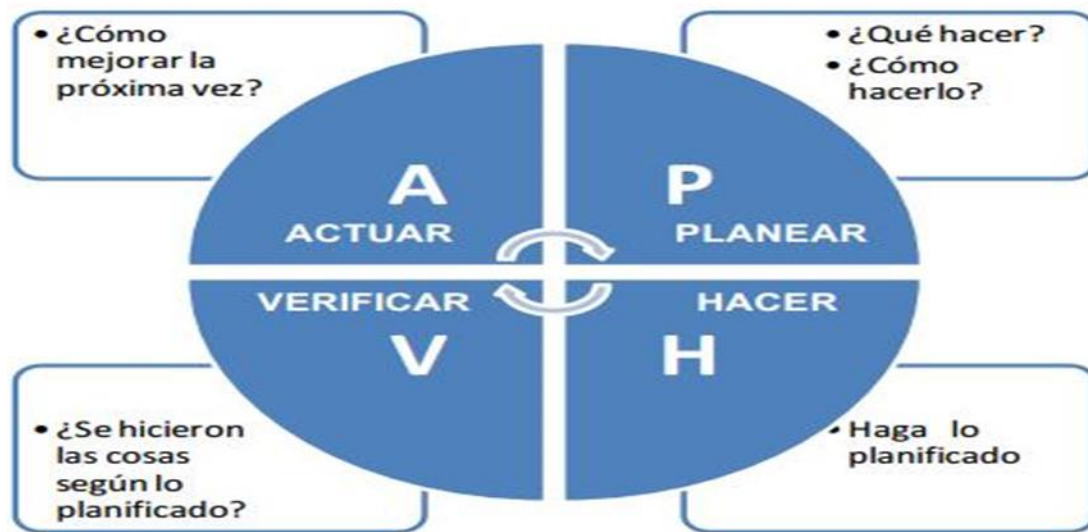
- Ley 776 de 2002: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Resolución 1401 de 2007; Artículo 4; literal 5 y 6; Implementar las acciones y medidas correctivas, que como producto de la investigación recomienden el comité Paritario de Salud Ocupacional o el vigía ocupacional.
- Ley 1429 del 2010: Suprime registro del COPASST ante el ministerio de trabajo.
- Ley 1562 del 2012: Se cambió el nombre del programa de salud ocupacional por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, por lo cual se empezó a hablar de Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo.
- Decreto 1443 del 2014 (Art 2-Parágrafo 2): Se formaliza el nombre de Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo a los antiguos COPASO y de vigía de seguridad y salud en el trabajo a los vigías en salud ocupacional.
- Decreto 1072 de 2015 (Capítulo VI, Subderrogó al Decreto 1443 de 2014 Art.2- Parágrafo 2): Oficialmente se da el nombre de Comité paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Resolución 0312 de 2019; Donde se establecen los estándares mínimos para el cumplimiento del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo.

El Ministerio de Trabajo, para el Comité de Convivencia Laboral (CCL), expide la siguiente normatividad.

- Ley 1010 de 2006: Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo. Permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Resolución 652 de 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1356 de 2012: Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012 y se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas.

3. Metodología

Esta investigación se desarrolla bajo la metodología PHVA, ciclo de mejoramiento continuo o ciclo de Deming (resolución 1443 de 2014, art.4), ciclo compuesto por cuatro pasos que son: Planear – Hacer – Verificar – Actuar. En los cuales se describirá el paso a paso requerido para la creación y Conformacion del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST) y del comité de Convivencia Laboral (CCL).

Figura 3. *Ciclo de Mejora Continua "PHVA"*

Fuente: elaboración propia.

De manera resumida el ciclo PHVA se puede describir así:

- Planificar: Se establecen los objetivos e identifican los procesos necesarios para obtener los resultados de acuerdo con las políticas de la Organización.
- Hacer: Implementación de las acciones para lograr las mejoras planteadas.
- Verificar: Realizar seguimiento y medir los procesos e informar los resultados.
- Actuar: Realizar acciones y modificaciones necesarias para mejorar continuamente en los procesos.

El procedimiento para la realización de los Mecanismos de participación laboral, teniendo en cuenta el ciclo de mejoramiento continuo PHVA, se entablaría de la siguiente manera:

Planear

En esta fase se realizará la etapa de diagnóstico mediante la Resolución 0312 de 2019 y la verificación de la documentación existente en la empresa relacionada con el SG-SST, en la cual se verificará que el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia

Laboral no están conformados. Se establece la importancia de la conformación de dichos espacios de participación laboral, por ende, se dará cumplimiento a la reglamentación vigente exigible para la conformación de estos comites, de acuerdo a la normatividad vigente que la rige.

En colaboración con el líder del Sistema, se organizará la documentación respectiva para soportar la investigación, luego de efectuar esta labor; se realizará un comunicado solicitando la presencia de los directivos y personal; esto con el ánimo de involucrarlos para que participen en las actividades relacionadas con la empresa; en esta reunión se trataran los temas como:

- ¿Por qué es importante que los directivos y trabajadores se involucren en la implementación, desarrollo y seguimiento de los comites?; para esta labor se tendrá en cuenta y se le explicara los significados de cada uno de los comites y que funciones cumplen:
- Que significa el COPASST y que funciones cumple
- Que significa el C.C.L y que funciones cumple
- Como se conforma cada uno de los comites, cada cuanto se reúnen y que vigencia tiene cada comité en el desarrollo de sus funciones.
- Que requisitos legales se deben cumplir, porque se deben cumplir y que sanciones acarrea el incumplimiento de cada uno de ellos tanto para el empleador como para los trabajadores.
- Elaborar el cronograma de actividades, donde estén descritos los temas a tratar, como: Listado de los aspirantes, socialización de la metodología que se utilizara para desarrollar las votaciones, día y hora de votaciones, donde serán los escrutinios, como se realizara la verificación de votos, fecha y hará de la socialización de los resultados de la votación y publicación de los miembros elegidos en cada uno de los comites.

Hacer

Después de plantear las actividades, se realizarán los documentos necesarios para la conformación de los comités como son: registro de asistencia a capacitaciones, Acta de convocatoria, elección, designación de jurados, votación, escrutinio conformación y notificación de los comites COPASST y CCL.

De acuerdo a la organización establecida con el líder del sistema; se realizará reunión con todos los trabajadores para capacitarlos sobre temas que tengan que ver con la creación y conformación de los comites; entre estos temas están:

- Significado e importancia del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (Ejecutada por el estudiante)
- Significado e importancia del Comité de Convivencia Laboral (Ejecutada por el estudiante)
- Cumplimiento de requisitos legales (Realiza líder SST)
- Investigación de incidentes y accidentes laborales (Realiza líder SST)
- Reporte de Acciones preventivas, correctivas y de mejora (Realiza líder SST).

Posteriormente se realizará una evaluación sobre la importancia y funcionamiento de los mecanismos de participación, con el fin de corroborar si los temas fueron entendidos.

Terminado este proceso; se procede a realizar las inscripciones en los formatos correspondientes de las personas que aspiran liderar los comites, realizada esta labor se designan los jurados para iniciar el proceso de votación y por ultimo los escrutinios.

Verificar

Cumplidas todas las actividades para la conformación de los comites de Mecanismos de Participación Laboral COPASST y CCL, se verificará en presencia del líder de SG-SST que todos los procedimientos estén establecidos bajo la normatividad vigente que regula la creación y

conformación de los comites, cada uno con sus respectivos soportes y registros; firmados y organizados para su posterior revisión.

Actuar

Se informará a la alta dirección de los hallazgos encontrados al momento de verificar la información de los comites, se harán las correcciones necesarias en caso que haya lugar y se tomarán las medidas correspondientes con el fin de garantizar el buen desempeño y funcionamiento de los comites, logrando así la mejora continua de los mismos.

A continuación, se realiza la descripción del paso a paso para la creación y Conformacion de cada uno de los Comites de Mecanismos de Participación Laboral, teniendo en cuenta lo estipulado dentro de la normatividad que rige a cada uno de ellos. Para el caso de Copasst (Res. 2013 de 1986, art. 2) y para el C.C.L (ley 1010 de 2006)

3.1 Conformar el comité paritario de salud y seguridad en el trabajo -COPASST:

El Comité estará compuesto de acuerdo con el número de trabajadores con los que cuente la empresa; de 10 a 49, un representante por cada una de las partes; de 50 a 499, dos representantes por cada una de las partes, de 500 a 999, tres representantes por cada una de las partes y de 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

Para la Conformacion del comité de debe tener en cuenta, los siguientes pasos:

- a) Informar a la gerencia de la realización de las votaciones
- b) Preparar los formatos que se requieren para el proceso de votación
- c) realizar promoción de la votación; se deben colocar los formatos en un lugar visible.
- d) Entregar las hojas de inscripción o planchas de los candidatos
- e) publicar las listas de candidatos

- f) Elaborar los formatos para la votación
- g) disponer de un sitio y cajas selladas para depositar los votos
- h) Definir Jurados
- i) Realizar votación
- j) Realizar cierre de la votación
- k) Escrutinio de votos
- l) Elaborar acta de Conformacion de Copasst
- m) Programar la primera reunión para determinar las funciones que tiene cada miembro del Comité, adicionalmente las obligaciones y tienen los empleadores y los empleados.

3.1.1 Funciones del comité paritario de salud y seguridad en el trabajo (Res. 2013 de 1986, art.11)

- Proponer a la Gerencia general, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo seguros y saludables.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a trabajadores, mandos medios y directivos de la empresa.
- 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.
- Hacer seguimiento del plan de acción dentro de las visitas que éste programe en cada una de las obras y de la oficina principal.

- Colaborar en el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial realizadas de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; además, promover su divulgación y observancia.
- Realizar la investigación y análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Hacer seguimiento a los planes de acción definidos para que no vuelva a ocurrir.
- Definir un plan de visitas periódicas a los lugares de trabajo, inspeccionando los ambientes, máquinas, equipos y las operaciones realizadas por los trabajadores en cada área u obra que desarrolle la empresa e informar a los encargados de seguridad y salud en el trabajo de la obra sobre la existencia de agentes de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre la gerencia general y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo.
- Analizar periódicamente los informes sobre accidentalidad, ausentismo y enfermedades profesionales con el fin de revisar y redefinir los planes de acción acordes con la problemática.
- Elegir al secretario del Comité.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre la seguridad y salud en el trabajo.

3.1.2 Funciones del presidente (Res. 2013 de 1986, art.12)

- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.

- Definir el objetivo de cada reunión, así como la agenda de misma. Definir con los miembros del Comité las fechas, el sitio y hora de reunión del comité.
- Hacer seguimiento a los compromisos establecidos en cada reunión.
- Promover la participación activa de todos los miembros del comité y de los trabajadores y demás miembros de la empresa.
- Tramitar ante la Gerencia General las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.
- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades del mismo.

3.1.3 Funciones del secretario (Res. 2013 de 1986, art. 13)

- Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.
- Tomar nota de los temas tratados para elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del comité.
- Entregar por lo menos una semana después de cada reunión el acta de la misma a fin de que los miembros puedan desarrollar sus compromisos.
- Coordinar los recursos necesarios (fotocopias, informes, ayudas audiovisuales, etc.) para el buen funcionamiento de la reunión.
- Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité.
 - o Obligaciones del Empleador (Res. 2013 de 1986, art. 14)
- Proporcionar los medios y el tiempo necesario a los miembros del COPASST, así como el de presupuestar en el Plan de Desarrollo de la empresa los recursos necesarios para el cabal desempeño del Sistema de Gestión.

- Para el cabal desempeño de las funciones de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el trabajo, el empleador se obligará a proporcionar mínimo 4 horas semanales dentro de la jornada laboral de trabajo de cada uno de los miembros.
- Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité.
- Designar a sus representantes al Comité y al presidente del Comité.
- Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.
- Estudiar las recomendaciones que surgen del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informar los correctivos al respecto.
- Asignar los recursos necesarios (económicos y humanos) para el cabal funcionamiento de las acciones propias de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - o Obligaciones de los trabajadores (Res. 2013 de 1986, art. 15)
- Elegir libremente sus representantes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar al Comité sobre las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de Salud Ocupacional de la empresa.
- Cumplir con las normas del Comité y los reglamentos e instrucciones de la institución.

3.1.4 Reuniones

A las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales, los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente de Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo COPASST.

Los miembros del comité se reunirán por lo menos una vez al mes en la empresa durante el horario de trabajo, adicional a ello el empleador se obliga a proporcionar, cuando menos cuatro

horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité (actividades, inspecciones, etc).

El Comité debe reunirse extraordinariamente en caso de accidente grave o mortal o riesgo inminente, con la presencia del responsable del área donde ocurrió el evento o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días a la ocurrencia del hecho (Art. 7, resolución 2013 de 1986).

3.1.5 Vigencia

Los miembros de Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo, se eligen para periodos de dos años al cabo de los cuales puede ser reelegidos (Art. 6; resolución 2013 de 1986).

3.1.6 Quorum

El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros treinta (30) minutos de la hora señalada para empezar la reunión el Comité sesionará con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez (Art. 8. Resolución 2013 de 1986).

3.1.7 Sanciones

Según el Decreto 1072 de 2015, que recoge lo que estaba contenido en el Decreto 1443 de 2014, el incumplimiento en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implica sanciones que van desde multas, hasta el cierre temporal o definitivo de la empresa.

Dependiendo de la gravedad, la multa puede alcanzar un tope de hasta 500 Salarios Mínimos Legales Vigentes (SMLV). En caso de un accidente mortal debido a fallas en el SG-SST,

la multa puede alcanzar los 1.000 SMLV y/o el cierre temporal por un lapso de hasta 120 días, y/o el cierre definitivo.

Adicionalmente el Decreto 1072 de 2015; designa nuevas funciones para Copasst, copiladas del decreto 1443 de 2014; estas son:

Recibir por parte de la alta dirección la comunicación de la política de seguridad y salud en el trabajo (artículo 2.2.4.6.5).

Recibir por parte del empleador información sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) (artículo 2.2.4.6.8).

Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño (artículo 2.2.4.6.8).

Dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST (artículo 2.2.4.6.8).

Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales (artículo 2.2.4.6.9).

Revisión del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 2.2.4.6.11).

Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones (artículo 2.2.4.6.15).

Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio (artículo 2.2.4.6.26).

Participar en la planificación de las auditorías (artículo 2.2.4.6.29).

Tener conocimiento de los resultados de la revisión de la alta dirección (artículo 2.2.4.6.31).

Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales (artículos 2.2.4.1.6 y 2.2.4.6.32).

3.2 Conformación del comité de convivencia laboral

La constitución de los Comités de Convivencia Laboral se hace como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. (Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, Ministerio de la Protección Social). Para efectos de la presente Resolución se adoptan las siguientes definiciones (Artículo 3):

- a) Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- b) Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- c) Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- d) Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- e) Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- f) Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- g) Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

- h) Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- i) Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- j) Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- k) Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- l) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
- m) Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- n) Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- o) Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

- p) Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.
- q) Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.
- r) Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiológico de una enfermedad.

Mediante la Resolución 652 de 2012; el Ministerio del Trabajo establece la obligatoriedad para todas las empresas privadas y públicas para conformar el Comité de Convivencia Laboral, el cual identificará e intervendrá frente a los riesgos psicosociales en el trabajo causadas por el estrés ocupacional y acoso laboral.

Ley 1010 de 2006; la cual tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

“El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y

empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes”.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes”. (Resolución 652 de 2012, artículo 3, modificado por el artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012).

Para la conformación del Comité de Convivencia laboral se debe tener en cuenta los siguientes pasos; de acuerdo a la normatividad que lo rige:

- a) Proceso de convocatoria para los participantes
- b) Revisión de los participantes que se convocaron; si cumplen con los requisitos establecidos para pertenecer al comité.
- c) Elecciones, se debe tener listos los tarjetones
- d) Conformacion
- e) Capacitaciones miembros del C.C.L

3.2.1 Funciones del comité de convivencia laboral (Resolución 652 de 2012, art. 6)

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

3.2.2 Funciones del presidente (Resolución 562 de 2012, art. 7)

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

3.2.3 Funciones del secretario (Resolución 562 de 2012, art. 8)

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.

8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

3.2.4 Reuniones

(Resolución 562 de 2012, art 9), el cual fue modificado por el artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012.

El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada tres meses y

Sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

3.2.5 Vigencia (Resolución 562 de 2012, art.5)

El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

3.2.6 Recursos para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (resolución 562 de 2012, art.10)

Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo

reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

3.2.7 Responsabilidad ante el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral (Resolución 562 de 2012, Cap. III)

Responsabilidad de los empleadores Públicos y Privados (Resolución 562 de 2012, Art. 3):

Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos (Resolución 562 de 2012, art. 12):

Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas Privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

3.2.8 Sanciones (Resolución 562 de 2012, art.13)

El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución será sancionado de conformidad con lo dispuesto en los literales a) y c) de artículo 91 del Decreto – Ley 1295 de 1994, modificado en el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995.

3.3 Diagnósticos para la aplicación de los mecanismos de participación laboral (Copasst y C.C.L)

3.3.1 Punto de partida

Es importante realizar un Diagnostico al estado actual de la empresa frente a los requerimientos legales, que están establecidos en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015) y la Resolución 0312 de 2019; la cual define los estándares mínimos del SG-SST; este diagnóstico se realizó en compañía del líder del SST, quien corrobora el cumplimiento de la mayoría de los requerimientos solicitados por la norma; evaluación en la que se pudo verificar la ausencia de los mecanismos de participación laboral para la Promoción de la Salud, la Convivencia Laboral y la Prevención de las Enfermedades y Accidentes Laborales de la empresa. Se tendrán en cuenta aspectos como:

3.3.1.1 datos generales de la empresa L.F.J. Ingeniería S.A.S.

Tabla 1. *Datos generales de la empresa*

Datos Generales de la Empresa	
Nombre de la Organización	L.F.J INGENIERIA S.A.S.
NIT No.	900.032.229-1
Actividad Económica	F4290 Construcción de otras obras de Ingeniería Civil.
Nombre Contacto Organización	Ing. Ladybel Oros Pinto
Dirección	Carrera 25 No. 24-46
Teléfono	322-3851651
Correo Electrónico	ladyoros@gmail.com
ARL	Positiva
Riesgo	V
Sede Principal	Yopal Casanare
Número de Trabajadores	13
Número de pisos	1

Fuente: elaboración propia

3.3.1.2 Misión y visión

Misión

LFJ ingeniería S.A.S, está dedicada a actividades de arquitectura e ingeniería, consultoría técnica y construcción de obra civil.

LFJ ingeniería S.A.S, es una empresa casanareña que cuenta con recurso humano calificado y capacitado en cada una de las áreas requeridas, equipos adecuados y uso de material de calidad; lo que garantiza ofrecer a nuestros clientes seguridad en el cumplimiento y desarrollo exitoso en cada actividad que la empresa ejecute.

Para lograr nuestros objetivos, metas y mejora continua, siempre damos prioridad a la integridad y salud de los trabajadores, protección del medio ambiente (ver anexo 2).

Visión

LFJ Ingeniería S.A.S, es una empresa que será reconocida a nivel local, nacional, por ser una entidad honesta, confiable y responsable en la ejecución de sus proyectos realizándolos con calidad y con la utilización de tecnologías innovadores lo que la llevará a posesionarse como la mejor en el área de obras civiles (ver anexo 3).

3.3.1.3 Política de Salud y Seguridad en el trabajo. LFJ ingeniería S.A.S, es una empresa dedicada a actividades de arquitectura e ingeniería, consultoría técnica y construcción de obra civil. Es muy importante para la empresa cumplir con las necesidades y expectativas de cada uno de nuestros clientes, razón por la cual nos comprometemos a mejorar continuamente y por eso trabajamos en:

- Identificación y evaluación de riesgos en cada una de las actividades que se desarrollen, cumpliendo con la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales.

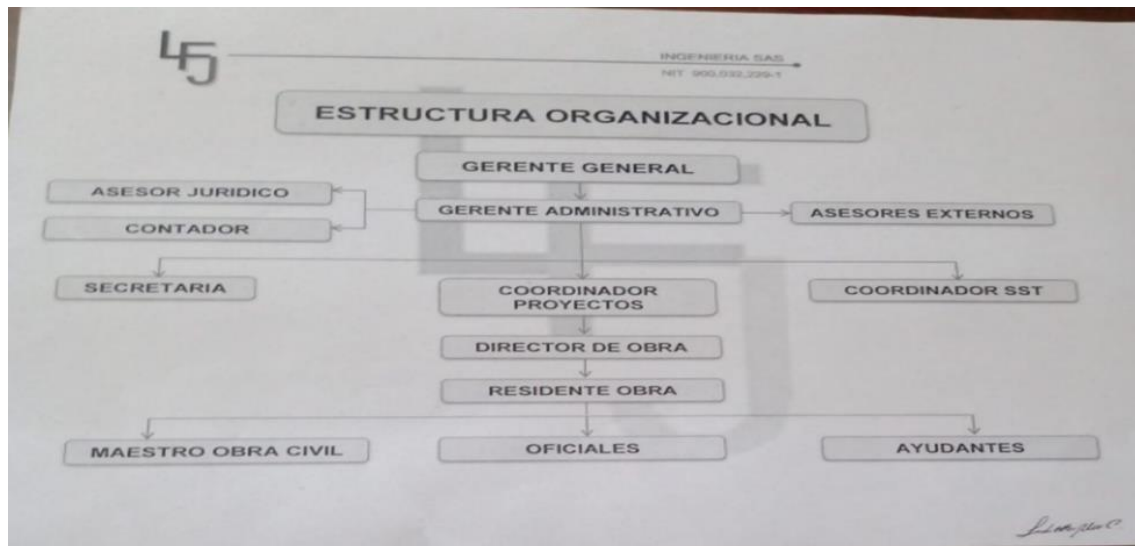
- Brindar condiciones de trabajos seguras y saludables que provengan todo daño a la salud y proponiendo el bienestar mental, físico y social de los trabajadores.
- Buscar la eficacia y la eficiencia de cada actividad a través de la planificación de capacitaciones, entrenamientos de una forma continua a todo el personal; además de brindar el respaldo económico necesario para la implementación, desarrollo y mejoramiento de actividades de Salud y Seguridad en el Trabajo; esto con el fin de dar cumplimiento al SG-SST (ver anexo 4).

3.3.2 Productos y servicios

La actividad principal de la empresa LFJ ingeniería S.A.S, es la construcción de obras civiles, arquitectura e ingeniería y consultoría técnica.

3.3.3 Estructura organizacional

La empresa LFJ ingeniería S.A.S; tiene establecido un organigrama en el cual describe su estructura en la parte administrativa, operativa, incluyendo el área de Salud y Seguridad en el trabajo; La distribución de las áreas se puede observar en el organigrama suministrado por la empresa.

Figura 4. Organigrama

Fuente: tomada empresa L.F.J. Ingeniería S.A.S.

A continuación, se presenta la tabla que muestra los contenidos de criterios y valores que determinan el estado actual de la empresa; en esta tabla de calificaciones podemos observar la puntuación en cada uno de los ítems solicitados por la norma.

De acuerdo a los resultados arrojados en la evaluación inicial se podrá determinar la falta de creación e implementación de los Mecanismos de Participación Laboral para la Promoción de la Salud, la Convivencia Laboral y la Prevención de las Enfermedades y Accidentes Laborales en la Empresa L.F.J. Ingeniería S.A.S; adicional a la evaluación se anexara la representación gráfica de los estándares de acuerdo al ciclo PHVA , en la cual se podrá identificar con mayor facilidad cuál de los estándares mínimos requiere de un plan de acción con el ánimo de obtener una mejora continua.

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN				
1.2.3 responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2	2	0	4

Tabla 3. Autoevaluación de estándares mínimos

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					C/T	N/C	N/A	
I. PLANEAR	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1		1	0	0	
		2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1	0	0	
		2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		0	0	0	
		2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	15	2	0	0	14
		2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2	0	0	
		2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1	0	0	
		2.7.1 Matriz legal	2		2	0	0	
		2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)						

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN						
Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1	0	0	
Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2	2	0	0	
Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1	1	0	0	

Tabla 4. Autoevaluación de estándares mínimos

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					C/T	N/C	N/A	
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.1.1 Descripción sociodemog. Diagnóstico de Condiciones de Salud	1		1	0	0	
		3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0	0	
		3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		0	0	0	
		3.1.4 Realización de las evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros-Periodicidad Comunicación al Trabajador	1		0	0	0	
		3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1	9	0	0	0	4
		3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		0	0	0	
		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		0	0	0	
		3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0	
		3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN						
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2		2	0	0
	3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	2	5	2	0	0
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales	1		1	0	0
	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1		1	0	0
	3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1		1	0	0
	3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1		0	0	X
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1	6	1	0	0
	3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1		1	0	0
	3.3.6 Medición del ausentismo por causa medica	1		1	0	0

Tabla 5. Autoevaluación de estándares mínimos

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					C/T	N/C	N/A	
II. HACER	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4		4	0	0	15
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4	15	4	0	0	
		4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	3		3	0	0	
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4	0	0	
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5	15	2,5	0	0	10
		4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de	2,5		2,5	0	0	

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN						
		prevención y control por parte de los trabajadores				
		4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0	0
		4.2.4 Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST.	2,5		0	0
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5	0
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0
GESTION DE AMENAZAS	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias	5	10	5	0
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	0

Tabla 6. Autoevaluación de estándares mínimos

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN								
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
					C/T	N/C	N/A	
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25		1,25	0	0	
		6.1.2 La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25	3,75	1,25	0	0	3,75
		6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	1,25		1,25	0	X	
		6.1.4 Planificación auditorías con el COPASST	0		0	0	X	
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST	2,5	10	2,5	0	0	7,5
		7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5		0	0	X	

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST					
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN					
7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5	2,5	0	0	
7.1.4 Elaboracion Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5	2,5	0	X	
TOTALES		13,75	11,25	0	0
					86,75

Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

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)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE
FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST

EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:

ACEPTABLE

Fuente Datos obtenidos de la empresa (Formato L.F.J. INGENIERIA S.A.S).

Figura 5. Resultados autoevaluación estándares

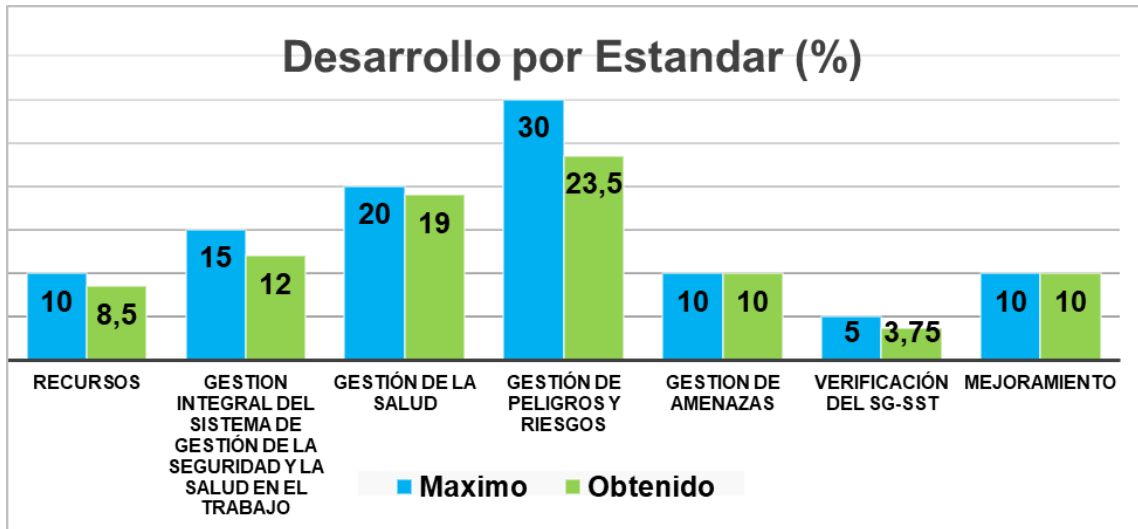
PLANES DE MEJORA CONFORME AL RESULTADO DE LA AUTOEVALUACION DE LOS ESTANDARES MINIMOS		
CRITERIO	VALORACION	ACCION
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRITICO	* Realizar y tener a disposicion del Ministerio del Trabajo un plan de mejoramiento inmediato * Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avance en el termino maximo de tres (3) meses despues de realizada la Autoevaluacion de Estandares Minimos * Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoracion critica por parte del Ministerio del Trabajo
Si el puntaje obtenido esta entre el 61% y 85%	MODERABLE ACEPTABLE	* Realizar y tener a disposicion del Ministerio del Trabajo un plan de mejoramiento * Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el termino maximo de seis (6) meses despues de realizada la autoevaluacion de Estandares Minimos * Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo
Si el puntaje obtenido es mayor o igual a 86%	ACEPTABLE	* Mantener la calificacion y evidencias a disposicion del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan Anual de Trabajo las mejoras detectadas

Fuente Datos obtenidos criterios evaluación estándares mínimos

En base a los resultados de la evaluación y teniendo en cuenta los criterios de valoración (tabla No. 3); la empresa LFJ Ingeniería S.A.S, obtuvo un puntaje de 86,75 lo cual quiere decir que su nivel de evaluación es aceptable; al obtener este puntaje la empresa debe mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio de Trabajo, e incluir en el plan anual de trabajo las mejoras detectadas que se presentaran en las gráficas donde están los resultados de los

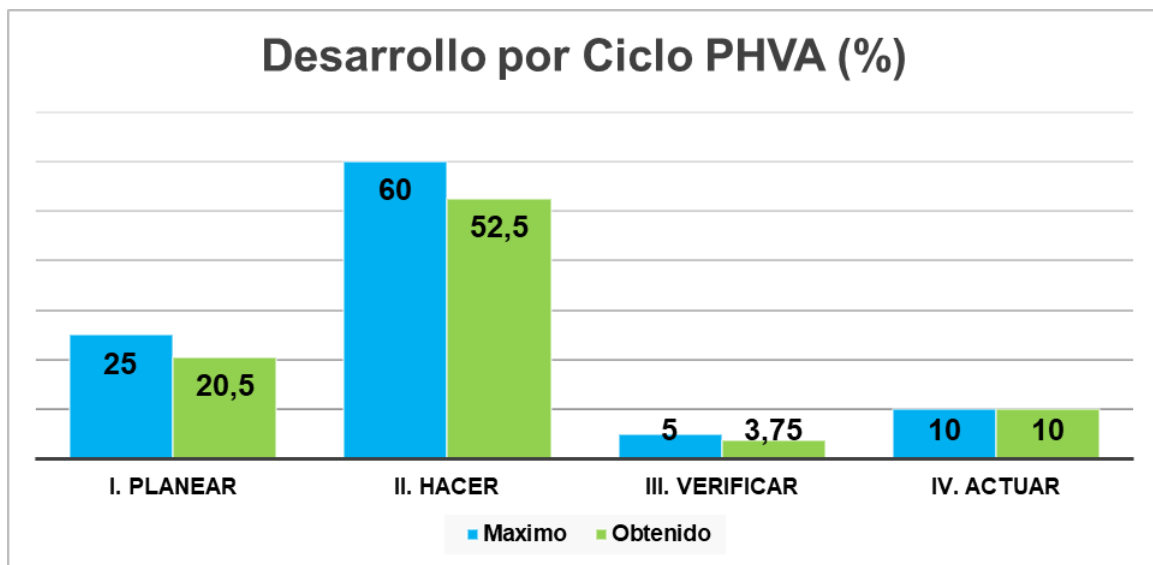
estándares; para el caso de investigación de esta consultoría sería la creación e implementación de los comites de participación laboral, con el fin de incluirlos en el resto de requerimientos exigidos por la norma legal vigente.

Figura 6. Resultados por estándar



Fuente: elaboración propia.

Seguendo los Análisis de la gráfica: Se puede observar que el cumplimiento de los estándares es adecuado, sin embargo, los que cumplen el 100% deben mantenerse de acuerdo a las actividades que realiza la empresa con el fin de conservar su calificación; en cuanto al estándar de Recursos; es importante realizar la implementación de los comites de participación laboral y así dar cumplimiento a lo establecido en la resolución 0312 de 2019, lineamientos que establece la norma para la creación y Conformacion de los comites Copasst y C.C.L (Resolución2013 de 1986, decreto 614 de 1984, Resolución 652 de 2012, Ley 1010 de 2006; entre otras); así mismo contar con la participación activa del empleador y los trabajadores. En cuanto a los demás estándares la empresa debe programar las actividades de mejora e incluirlas en el plan de trabajo anual.

Figura 7. Resultados por ciclo PHVA

Fuente: elaboración propia.

En esta grafica se puede apreciar que la empresa gira constantemente dentro del ciclo de mejora continua, lo importante es que siga manteniendo este nivel de cumpliendo con cada uno de los ítems que son requeridos en la evaluación inicial ya que por su nivel de riesgo (V); la empresa está obligada a cumplir los 60 estándares que están establecidos en la resolución 0312 de 2019; la cual especifica en su Capítulo II; artículo 15 “Estándares Mínimos para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes, clasificadas en riesgo (sic) IV o V. Las empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores y unidades de producción agropecuaria de once (11) a cincuenta (50) trabajadores permanentes, clasificadas en riesgo IV o V, deben cumplir con los Estándares Mínimos aplicables a empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, señalados en el Capítulo III de la presente Resolución”.

Tabla 7. *Clasificación de las empresas*

CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS		
Empresas	Clase de riesgo	Requerimientos a cumplir
De 10 a menos trabajadores	I, II y III	7 estándares
Unidades de producción agropecuaria (hasta 10 trabajadores)	I, II y III	3 estándares
De 11 hasta 50 trabajadores	I, II y III	21 estándares
Más de 50 trabajadores	I, II, III, IV y V	60 estándares

Fuente: elaboración propia.

3.3.4 Plan de acción

Teniendo en cuenta los resultados de la auto evaluación y con el objeto de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente (Resolución 0312 de 2019) y de acuerdo a lo señalado en esta investigación, el trabajo está direccionado a la creación e implementación de los mecanismos de participación laboral (Copasst y C.C.L.) en la empresa LFJ Ingeniería S.A.S; los cuales se crean con el fin de contribuir el desarrollo de ambientes sanos de trabajo, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales; para dar cumplimiento y desarrollar la implementación de los mismos se elaborara un cronograma de actividades, el cual permitirá contar con la participación de los trabajadores en cada uno de los comites y por ende, cumplir con los objetivos establecidos para esta investigación.

Tabla 8. *Planeación de Actividades*

Actividad	Fecha	Responsables
1. Investigación	25 de septiembre de 2021	Estudiantes Especialización
2. Diseño	05 de octubre de 2021	Estudiantes y esp. En SST
3. Definir cantidad de miembros	08 de octubre de 2021	Estudiantes y esp. En SST
4. Convocatoria	12 de octubre de 2021	Estudiantes y esp. En SST
5. Organización de la votación	12 de octubre de 2021	Estudiantes, supervisión esp. En SST
6. Proceso de votación y escrutinio	14 de octubre de 2021	Jurados asignados por Gerencia
7. Revisión de votos e información de resultados	14 de octubre de 2021	Estudiantes, supervisión esp. En SST
8. Documentación	26 de octubre de 2021	Estudiantes Especialización
9. Nombramiento de los miembros de los comites	02 de noviembre de 2021	Profesional de SST

Fuente: elaboración propia.

Las actividades se organizaron teniendo en cuenta la disponibilidad de los funcionarios de la empresa, la planificación se realizó en acompañamiento de la Coordinadora de Salud y Seguridad en el trabajo en cada una de las actividades a realizar.

3.4 Proceso de ejecución para la creación de los comites

A través de una carta dirigida a la gerencia de la empresa LFJ Ingeniería S.A.S, los estudiantes de la especialización de Salud y seguridad en el trabajo, solicitamos permiso para realizar el proyecto de grado modalidad consultoría (ver anexo 1). Este documento se tramito el día 18 de septiembre de 2021; contando con el aval de la empresa, se procedió a reunir todos los requisitos establecidos para cada comité y que están descritos en la siguiente normatividad; para el caso de Copasst; la resolución 2013 de 1986, el decreto 1443 de 2014 y para el C.C.L, la resolución 652 de 2012, resolución 1356 de 2012 y la ley 1010 de 2006 y demás normas legales que apliquen para la creación e implantación de los Mecanismos de Participación Laboral para la

Promoción de la Salud, la Convivencia Laboral y la Prevención de las Enfermedades y Accidentes Laborales.

3.4.1 Investigación

El día 25 de septiembre de 2021, fue revisada la auto evaluación inicial con la Coordinadora del Sistema de Salud y Seguridad en el trabajo, luego de realizado el diagnóstico actual de la empresa LFJ Ingeniería S.A.S; se encontraron los siguientes hallazgos:

- En cuanto al estándar de recursos; no hay cumplimiento en los numerales: 1.1.6 (Conformacion de Copasst); 1.1.7 (capacitación de Copasst); 1.1.8 (Conformacion comité de convivencia).
- Gestión integral de la Seguridad y Salud en el Trabajo; no se cumple en los numerales 2.1.1 (Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al Copasst); 2.4.1 (Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado).
- Gestión de la Salud: Fallas en el cumplimiento del numeral 3.1.5 (Custodia de Historias Clínicas).
- Gestión de peligros y Riesgos: No hay cumplimiento en los numerales 4.1.4 (realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos); 4.2.4 (Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del Copasst).
- Gestión y resultados del SG-SST: No cumple con el numeral 6.1.4 (Planificación auditorías con el Copasst).

Como se puede observar el mayor incumplimiento encontrado en la autoevaluación, está basado en la implementación y funcionamiento de los Comités de participación laboral

establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 de los estándares mínimos del SG-SST. con el fin de organizar la información y poder dar cumplimiento al requerimiento solicitado en la creación e implementación de los comités Copasst y C.C.L, nos remitimos a las normas determinadas para la creación de los comités dando cumplimiento a lo estipulado en la Resolución 2013 de 1986 para Copasst; en el caso del C.C. L. resolución 652 de 2012, Ley 1010 de 2006, y demás normas vigentes que apliquen para la implementación.

3.4.2 Diseño

A partir del 02 de octubre de 2021, se dio inicio al diseño para la conformación de los comités de mecanismos de participación laboral; a través de una presentación en power point se realizó la exposición y explicación de cada uno de los comités (ver anexo 7). Con el fin de informar a todo el personal que funciones cumple cada uno y porque es importante que los trabajadores participen activamente en la implementación y haga parte de los comites.

La documentación requerida para este proceso y de acuerdo a los parámetros que maneja la empresa, los formatos que se utilizaran para las elecciones son:

- Convocatoria elección Copasst y CCL (ver anexo 8).
- Formato para inscripción de candidatos Copasst y CCL (ver anexo 9).
- Formato Registro de votantes Copasst y CCL (ver anexo 10)
- Tarjeta de votación Copasst y CCL (ver anexo 11).

3.4.3 Definir cantidad de miembros

El día 08 de octubre de 2021; en acompañamiento de la coordinadora del SST, se fijó la cantidad de representantes para los comités, teniendo en cuenta la normatividad de cada comité (Copasst, resolución 2013 de 1986 y para C.C. L. resolución 652 de 2012), para el caso de LFJ

Ingeniería S.A.S, le corresponde según la norma un representante por parte del empleador y un representante por parte de los trabajadores; el Empleador nombra a su representante y por parte de los trabajadores; se postulan voluntariamente o son elegidos por sus compañeros.

3.4.4 Convocatoria de elecciones

Por medio del acta de convocatoria (ver anexo 8), la cual fue publicada el día 12 de octubre de 2021, en el correo institucional y a través de la cartelera social; se hizo llamado a todos los trabajadores que quieran participar en los comites, adicionalmente les fue entregada la información de cómo realizar inscripción, los datos del representante, el día y lugar de votación y la fecha de cierre. Esto con el fin de tener organización, mantener los protocolos ya establecidos y desarrollar la actividad de manera organizada y efectiva.

3.4.5 Organización de la votación

El día 12 de octubre se organizaron las mesas de votación con toda la papelería requerida para la Conformación de los comités; se revisó el estado y ubicación las urnas; y en cada una de ellas se colocó esfera para diligenciar el tarjetón, quedando toda la logística organizada para proceder el siguiente día a la votación.

3.4.6 Proceso de votación y escrutinio

Antes de iniciar este proceso el día 13 de octubre de 2021, la coordinadora del SST, en compañía de uno de los estudiantes de la especialización en SST; realizaron una inspección con el fin de corroborar que todo estuviera adecuado y listo; posteriormente se organizaron los jurados en cada una de las mesas (ver anexo 12); los jurados fueron asignados directamente por el

empleador y se les explico en que mesa quedaría cada uno; ya que una mesa estaba destinada para Copasst y la otra para C.C.L. El proceso de votación se realizó por turnos con un aforo de 5 personas para evitar la aglomeración y se solicitó a los jurados no demorar a los votantes con el fin de cumplir con los protocolos de bioseguridad estipulados por la empresa y dando cumplimiento a la norma establecida en la resolución 777 de 2021 “En la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas”

Y Considerando “Que la Organización Mundial de la Salud - OMS, el 7 de enero de 2020, declaró el brote del nuevo coronavirus Covid - 19 como una Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional y el 11 de marzo de 2020, como una pandemia, esencialmente por la velocidad en su propagación, por lo que instó a los Estados a tomar acciones urgentes decididas para la identificación, confirmación, aislamiento, monitoreo de los posibles casos y el tratamiento de los casos confirmados , así como la divulgación de las medidas preventivas, todo lo cual debe redundar en la mitigación del contagio”.

Que, como consecuencia de ello y con el fin de prevenir y controlar a propagación de COVID-19, el Ministerio de Salud y Protección Social mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, la cual ha sido prorrogada hasta el 31 de agosto de 2021, mediante Resoluciones 844, 1462, y 2230 de 2020, 222 y 738 de 2021.

Las votaciones se realizaron en las instalaciones de la empresa LFJ Ingeniería S.A.S (ver anexo 14), en el horario de 8:00am y se cerraron las 4:00pm; una hora antes de iniciar con las elecciones; en presencia del público presente se inspecciono la urna, con el fin de verificarla para

evitar fraudes en la votación (Decreto 2241 de julio 15 de 1986, Título I, artículo 1); durante las elecciones se realizaron inspecciones para verificar que todo marchara bien.

Terminado el horario de las votaciones, los jurados hicieron cierre y procedieron al escrutinio de votos, a realizar los registros de cada candidato y conteo de votos. Después de ejecutadas estas actividades los jurados entregaron panillas y votos al líder correspondiente de la empresa LFJ Ingeniería S.A.S; con el propósito de dejar bajo custodia la información que soportan las elecciones de los comites.

3.4.7 Revisión de votos e información de resultados

El día 14 de octubre de 2021, Las personas responsables de realizar las votaciones corroboraron la información descrita en las planillas, verificándolas con la cantidad de votos de las personas que realizaron el sufragio; terminado este ejercicio se procedió a generar los resultados y entregar el consolidado correspondiente a cada comité.

3.4.8 Documentación

Terminada la actividad, el día 26 de octubre de 2021, uno de los estudiantes de la especialización, le entrego a la coordinadora del Sistema Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa LFJ Ingeniería S.A.S; todos los documentos que soportan la implementación y Conformacion de los comites de mecanismos de participación laboral; Comité paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (Copasst) y Comité de convivencia laboral (CCL); de acuerdo a lo establecido por la legislación y normas que los regulan para su funcionalidad; documentación que queda organizada y completa en cada una de las carpetas entregadas por cada comité.

3.4.9 Nombramiento de los miembros de los comités

Esta actividad se realizó el día 02 de noviembre de 2021; después de conocer los resultados de las votaciones se organizó una reunión con el empleador y los representantes; reunión en la cual se eligieron los presidentes y secretarías, teniendo en cuenta el artículo 9 de la resolución 2013 de 2013 el cual determina “El empleador designará anualmente al presidente del comité de los representantes que el designa y el comité en pleno elegirá al secretario entre la totalidad de sus miembros”; y el artículo 7 de la resolución 652 de 2012 “El comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre los miembros un presidente”. Luego de haber designado los roles de presidentes y secretarías; la coordinadora del SST hizo presentación de los miembros de los comités a la empresa; adicionalmente les recalco que cada comité tiene una vigencia de dos años a partir de su Conformación contados desde la fecha de designación. Copasst se reunirá una vez al mes y el C.C.L, se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando se presentes casos que ameriten soluciones inmediatas.

3.5 Entrega de soportes a la dirección conformación de comites

El día 05 de noviembre de 2021, mediante comunicado (ver anexo 15) se hizo entrega formal a la ingeniera Lisbeth M. Ureña (Subgerente) representante de la empresa LFJ Ingeniería S.A.S; por parte de los estudiantes de la Especialización en Salud y Seguridad en el Trabajo; el trabajo realizado para nuestra modalidad de grado (Consultoría); adicionalmente se le explico la organización de las carpetas y se le informo que los comités quedaron soportados bajo las normas legales vigentes que rigen para su buen funcionamiento y desarrollo.

3.6 Seguimiento

Con el ánimo de hacer acompañamiento en el funcionamiento de los comités de participación laboral; los estudiantes de la especialización en Salud y Seguridad en el Trabajo; entregamos a la coordinación del SG-SST; las recomendaciones (ver anexos 16 y 17) que se debe tener en cuenta en el momento de las reuniones, participación, e intervención de los comités; adicionalmente se hizo entrega de un plan de trabajo para el año 2022 (ver anexo 18), en el cual pueden tener apoyo para la realización de las actividades y capacitaciones que corresponden a Copasst y C.C.L.

4. Cronograma

Tabla 5. *Cronograma de actividades*

Fases	Septiembre				octubre				Noviembre				
	Semana				Semana				Semana				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Socializar con la dirección el trabajo a desarrollar para mejoramiento del SG-SST			■										
Revisar la Evaluación inicial de la empresa				■									
Diseño					■								
Definir cantidad de Miembros por Comité					■								
Convocatoria de elecciones					■								
Organización de la votación						■							
Proceso de votación y escrutinio						■							
Revisión de votos e información de resultados							■						
Documentación de la votación								■					
Nombramiento de los miembros de los comités									■				
Entrega de soportes a la dirección conformación de comités										■			
Seguimiento													■

Fuente: elaboración propia.

5. Presupuesto

Tabla 6. Presupuesto

Cantidad	Concepto	Valor Unitario	Valor Total
1	Resma tamaño carta	\$ 14.000	\$ 14.000
6 meses	Internet	\$ 45.000	\$ 270.000
1	Memoria USB	\$ 30.000	\$ 30.000
3	Lapiceros negros	\$ 2.000	\$ 6.000
400	Impresiones/Fotocopias	\$ 200	\$ 80.000
Mensual	Desplazamiento	\$ 20.000	\$ 120.000
	Gastos varios o imprevistos	\$ 100.000	\$ 100.000
TOTAL			\$ 620.000

Fuente: elaboración propia.

6. Conclusiones

Realizado el diagnóstico a la empresa LFJ Ingeniería S.A.S, se pudo verificar la ausencia de los mecanismos de participación laboral (Copasst y C.C.L), la falta de atención y compromiso en el cumplimiento de la norma y los requisitos exigidos para su correcto funcionamiento, las falencias presentadas por desconocimiento de la alta dirección; la falta de planeación, seguimiento y control en la implementación del SG-SST.

Se socializó con todo el personal de la empresa LFJ Ingeniería S.A.S, la importancia de conformar el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral, con el fin de cumplir con la normatividad legal vigente y proteger la salud y bienestar de todos sus trabajadores.

Se elaboró un cronograma de actividades en el cual se establecieron actividades con fechas a realizarlas y los responsables de su ejecución; al cual se le hizo seguimiento para corroborar que las elecciones se realizarán de forma planificada y ordenada.

Se conformaron los Comités de Copasst y CCL; la participación tanto del empleador como de los trabajadores fue activa, respondieron positivamente en el desarrollo de este ejercicio y se cumplió con el objetivo propuesto de acuerdo a lo establecido en la normatividad legal vigente y lo propuesto en esta investigación.

Se realizó seguimiento a todas las actividades ejecutadas en cada comité, evidenciando que los resultados esperados fueron los obtenidos; adicionalmente quedan documentados y soportados los mecanismos de participación laboral (Copasst y C.C.L); dejando los documentos en carpetas debidamente organizadas y archivadas; en caso de presentarse alguna revisión por parte de los entes reguladores, las evidencias están legalmente diligenciadas y cumplen con todos los registros tramitados en su totalidad.

Finalmente, la empresa LFJ Ingeniería S.A.S, quedó con los comités al día, cumpliendo a cabalidad con el decreto 1072 de 2015, la resolución 0312 de 2019 y toda la normatividad legal vigente que regula la creación e implementación de los Comites de Convivencia Laboral y Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo. Mecanismos de participación laboral que aportan activamente en la participación de los trabajadores, permitiendo ambientes sanos de trabajo y salubridad para sus colaboradores.

7. Recomendaciones

Es de vital importancia seguir apoyando a los comites de participación laboral, con el fin de hacerles seguimiento mientras sus integrantes se adaptan a las nuevas funciones que deben cumplir.

Se debe controlar que los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, se mantengan habilitados hasta el cumplimiento de su elección, que sean ejemplo de disciplina, compañerismo, y que no vayan a presentar ningún inconveniente con los demás miembros de la Organización.

Que la alta dirección contribuya con los recursos necesarios para el funcionamiento y desarrollo de los comités.

Que los comités se capaciten y participen activamente en las actividades programadas por la Compañía y contribuyan no solo en las funciones estipuladas en la norma, sino que puedan desarrollar nuevas habilidades que favorezcan en la mejora continua de la empresa.

Cumplir con las reuniones establecidas para cada comité de acuerdo a la periodicidad que establece la normatividad legal vigente y que el empleador designe el tiempo reglamentario en la jornada laboral para planificar y realizar las reuniones.

Es prudente que el coordinador del SG-SST realice inspecciones en las primeras reuniones de los comites con el fin verificar que cumplan con todos los requisitos exigidos en las actas de reunión (fecha, nombre de los participantes, identificación, quorum, etc).

Que el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el trabajo participe eficientemente en la programación de las auditorías internas de la empresa.

8. Reflexión profesional

A lo largo del desarrollo de esta investigación como especialistas de Salud y Seguridad en el Trabajo de la universidad Santo Tomas, sede Bucaramanga; vivimos experiencias que nos han hecho crecer como profesionales y nos han permitido explorar en nuevos campos de la salud y seguridad de los trabajadores; aplicando conocimientos adquiridos en cada una de las temáticas vistas en la especialización.

Cumplimos las expectativas que nos trazamos y apoyamos a la empresa LFJ Ingeniería S.A.S, brindándoles nuestra asesoría en la implementación de los comites de participación laboral; conocimos conceptos relacionados con obras civiles y maquinaria utilizada en los procesos y procedimientos de esta Organización.

Fue satisfactorio para nosotros poder aportar con el crecimiento y desarrollo de la empresa y en especial dejar implementados los comités Copasst y C.C.L, los cuales quedaron legalmente establecidos cumpliendo con todos los requisitos de la normatividad legal vigente exigida en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 y demás normas que regulan la implementación de los mismos; adicionalmente son apoyo para el SG-SST en cuanto a inspecciones, controles y ambientes saludables de trabajo.

Referencias

Aguilar Villanueva, L. (1992). *El Estudio de las Políticas Públicas*. México: Miguel A. "Gel" Porrúa.

Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 2ª. ed. Pearson.

<https://1library.co/document/zw3pw8vy-metodologia-investigacion-cesar-augusto-bernal-ed.html>

Calderón Rodríguez Fabio Andrés; (2018), *cartilla Comité paritario COPASST y del CCL, Comité de Convivencia Laboral*; Sena; Trabajo. Obtenido de:

<https://es.calameo.com/read/00553124749953957a13b>

Cardoso Lozano Emilse (2018), *Diseño e Implementación de los Mecanismos de Participación Laboral en la empresa Rodrigo Peláez Vila*; [trabajo de grado, salud ocupacional] Corporación Universitaria Minuto de Dios. Repositorio Uniminuto. Obtenido de:

https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/8281/1/UVDTSO_CardosoLozanoEmilse_2018

Constitución Política de Colombia (2007), actualizada 2016; edición Corte Constitucional, Consejo Superior de la Judicatura; Trabajo. Obtenido de:

<https://www.cijc.org/es/NuestrasConstituciones/COLOMBIA-Constitucion.pdf>

Corte Suprema de Justicia (2013, 9 de mayo). Sentencia C-274/13. *Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional*. Corte Constitucional de Colombia.

<http://www.informatica-juridica.com/anexos/corte-constitucional-sentencia-c-274-2013-de-9-de-mayo-revision-integral-del-proyecto-de-ley-estatutaria-por-el-cual-se-crea-la-ley-de-transparencia-y-del-derecho-de-acceso-a-la-informacion-publica-na/>

Decreto 1295 (1994). Nivel Nacional. Obtenido de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>

Decreto 614 (1984) Nivel Nacional. Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

Gaviria Henao, N. R. (2010). *La dirección participativa, un intento de reconstrucción del concepto y sus implicaciones para la organización. Maestría en Administración*. Manizales.

González, J. A. (2016). Metodología para fortalecer la participación del personal en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa del sector aeronáutico. *SIGNOS - Investigación En Sistemas De gestión*, 8(1), Pp. 67 - 85. Obtenido de: <http://revistas.usta.edu.co/index.php/signos/article/viewFile/3789/3734>

Legarda, Z. M. (2018). *La Psicología y la Satisfacción Laboral .la clave para una empresa exitosa*.

Obtenido de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7058/Chavez_bj.pdf?sequence=1

L.F.J Ingeniería S.A.S. Datos generales de la Empresa. Suministrador por la Ingeniera Ladys Oros encargada del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Ministerio de Trabajo (2019). Resolución 0312 de 2019, por medio del cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo. Obtenido de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Medina L, (2015), *Evolución Histórica de la Participación Ciudadana y la Democracia*, prezi; Trabajo. Obtenido de:

<https://prezi.com/xrtm9kdgrks3/evolucion-historica-de-la-participacion-ciudadana-y-la-democ/>

Merino, M. (1995). *La participación ciudadana en la democracia*. México: Instituto Federal Electoral Viaducto.

Monje Álvarez, C. A. (2020). *Universidad Veracruzana*. Obtenido de:

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Ministerio del Interior (1986). Decreto 2241 de 1986, por medio del cual se acepta el código electoral [Internet]. Obtenido de:

https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/decreto_2241_de_1986_adopta_el_codigo_electoral.pdf

Ministerio de la protección social (2021). Resolución 777 de junio 02 de 2021; Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas. [Internet]. Obtenido de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=163987>

Ministerio de Trabajo (2015). Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo [Internet]. Obtenido de:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Trabajo. (2016). *Indicadores del sistema general de riesgos laborales cifras 2011-2015*. Bogotá: Dirección de Riesgos Laborales. Obtenido de:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.asp>

Ministerio de Trabajo (2019). Resolución 0312 de 2019, por medio del cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo Obtenido

de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Pere, B., & Vogel, L. (s.f.). Obtenido de <http://www.istas.ccoo.es/descargas/ipar03.pdf>

Pérez Serrano, H. (1999). Participación Ciudadana En Quórum Año VIII, No. 68.

Prevencionar.com, *participación de los trabajadores en la Gestión de la Seguridad en la Salud y el Trabajo* [Internet]. Obtenido de:

<https://prevencionar.com/2019/09/28/participacion-de-los-trabajadores-en-la-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Rodríguez C.A. (2008 Argentina), los convenios de la OIT *sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Trabajo [Internet]. Obtenido de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

Serrat, M.A. (2017), Liderando el Bienestar Laboral, *en Mecanismos de Participación Laboral* (1ª. Ed.) (p. 21). Obtenido de <https://docplayer.es/87200401-Liderando-el-bienestar-laboral.html>

Vogel, L. (1994). *L'organisation de la prévention sur les lieux de travail*. Bruxelles.

Vista de Educación en Salud y Seguridad para los comités paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/36596>

Apéndices**Apéndice A. Solicitud permiso para desarrollar la propuesta**

Yopal, Casanare septiembre 18 de 2021

Señores
LFJ INGENIERIA SAS
Atn: Ing. Lisbeth M Ureña C
Subgerente
Cuidad.


Asunto: Solicitud permiso para desarrollar proyecto de grado, modalidad consultoria.

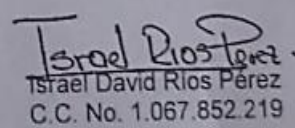
Respetado Doctor

Los estudiantes de la Especialización de Salud y Seguridad en el trabajo; Maria Eugenia Alvarez Benitez e Israel David Ríos Pérez; solicitan su amable colaboración en permitirnos realizar la creación, implementación y seguimiento de los comités de participación laboral Copasst y C.C.L; para dar cumplimiento a la norma, establecida en los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019; a los ítems 1.1.6 y 1.1.8 y así poder contribuir en la mejora continua de la empresa.

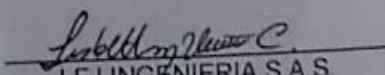
Agradecemos su valiosa atención y esperamos aportar en los procesos que son fundamentales en el desarrollo del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo.

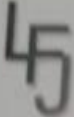
Atentamente;


Maria Eugenia Alvarez Benitez
c.c. No. 46.367.862


Israel David Rios Pérez
C.C. No. 1.067.852.219

Aprobación:


LFJ INGENIERIA S.A.S.
C.C. No.57.437.630

Apéndice B. Misión

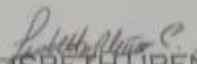
INGENIERIA SAS
NIT 900.032.226-1

MISIÓN

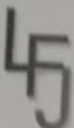
LFJ INGENIERIA SAS está dedicada a actividades de arquitectura e ingeniería, consultoría técnica y construcción de obra civil.

LFJ INGENIERIA SAS, es una empresa casanareña que cuenta con recurso humano calificado y capacitado en cada una de las áreas requeridas, equipos adecuados y uso de material de calidad; lo que garantiza ofrecer a nuestros clientes seguridad en el cumplimiento y desarrollo exitoso en cada actividad que la empresa ejecute.

Para lograr nuestros objetivos, metas y mejora continua, siempre damos prioridad a la integridad y salud de los trabajadores, protección del medio ambiente.


ELISBETH UREÑA

SUBGERENTE LFJ INGENIERIA S.A.S



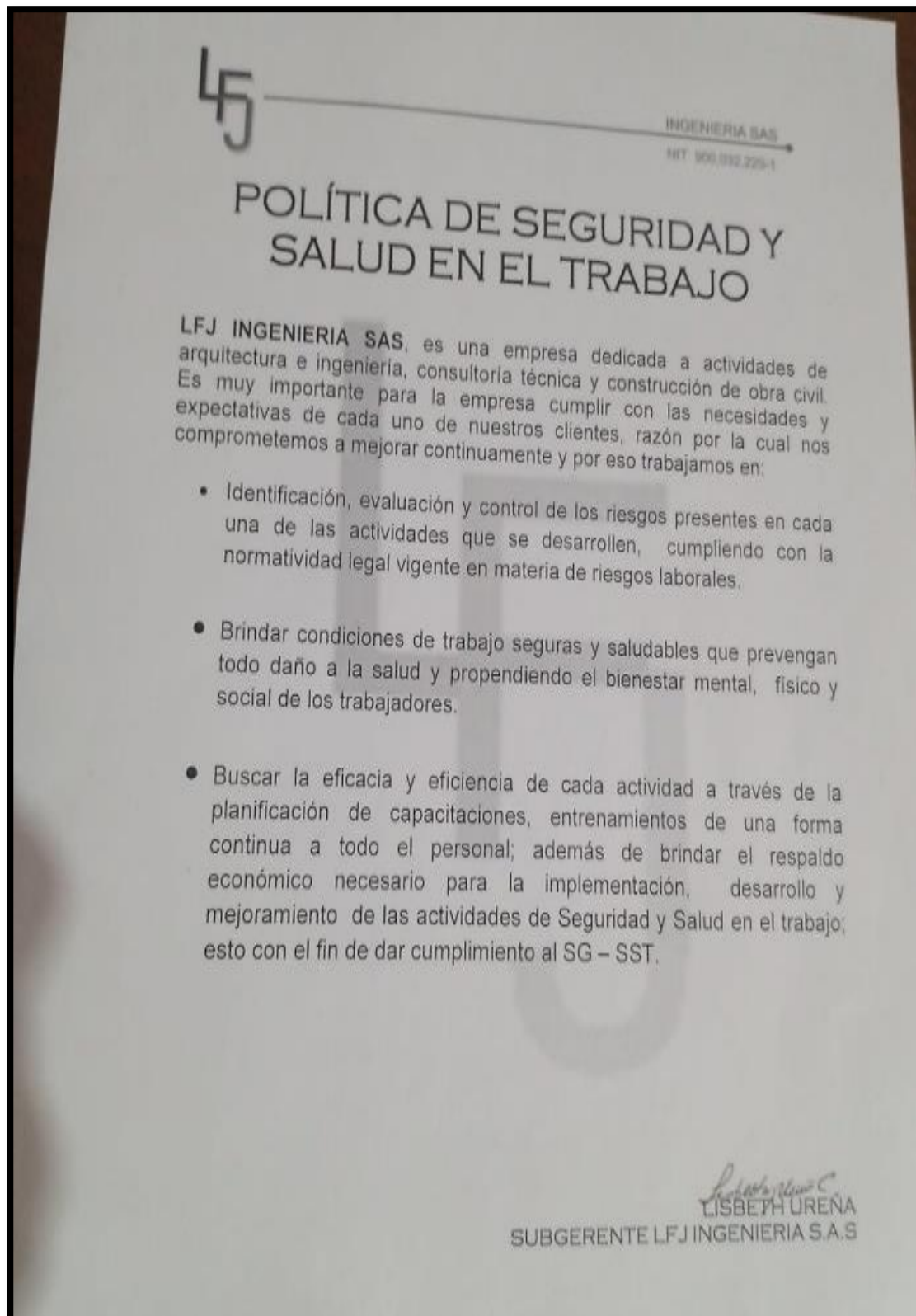
INGENIERIA SAS
NIT 900.032.225-1

VISION

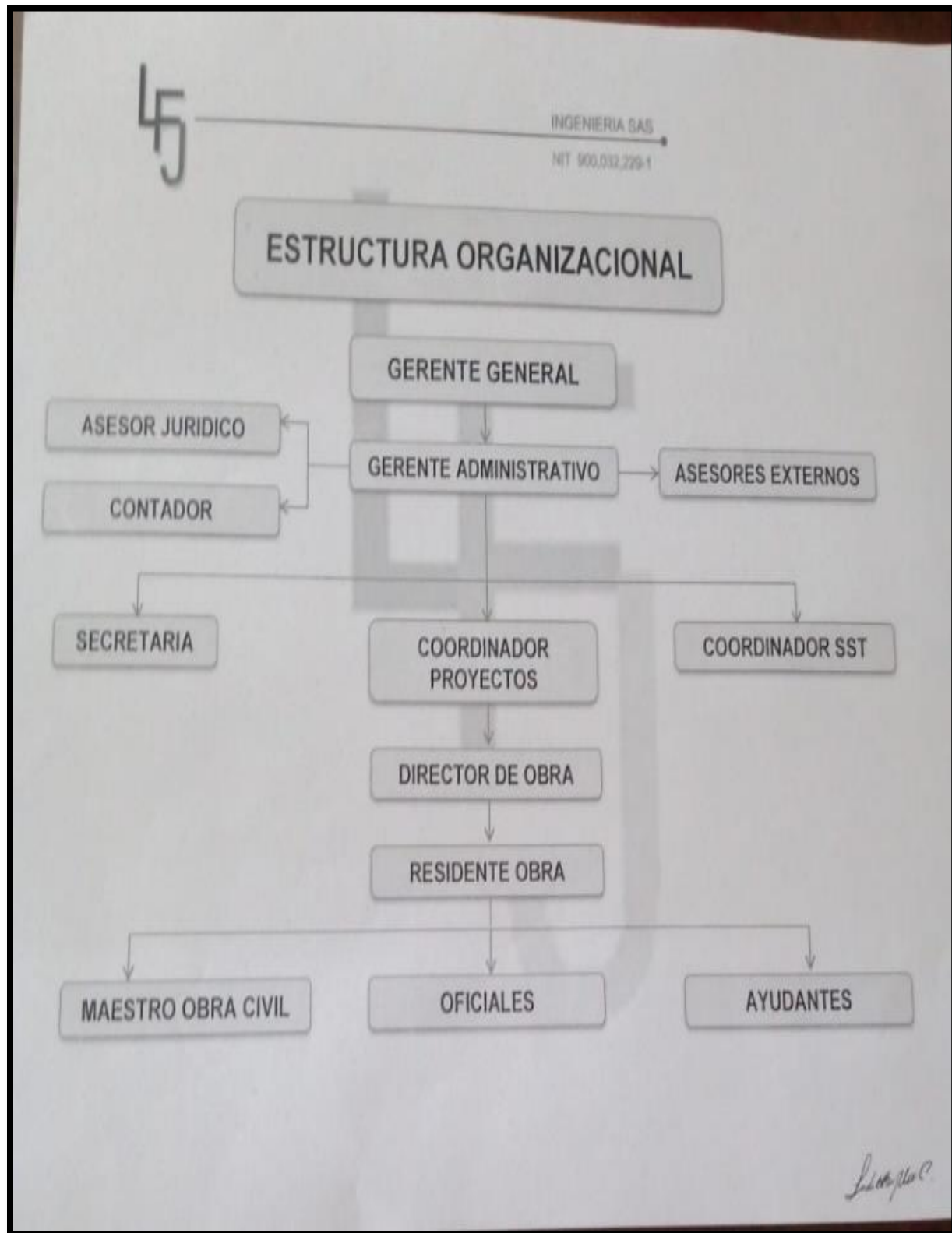
LFJ INGENIERIA SAS, es una empresa que será reconocida a nivel local, Nacional, por ser una entidad honesta, confiable y responsable en la ejecución de sus proyectos realizándolos con calidad y con la utilización de tecnologías innovadoras lo que la llevara a posicionarse como la mejor en el área de Obras Civiles.

Lisbeth Urena
LISBETH URENA

SUBGERENTE LFJ INGENIERIA S.A.S

Apéndice C. Política del SST

Apéndice D. Organigrama



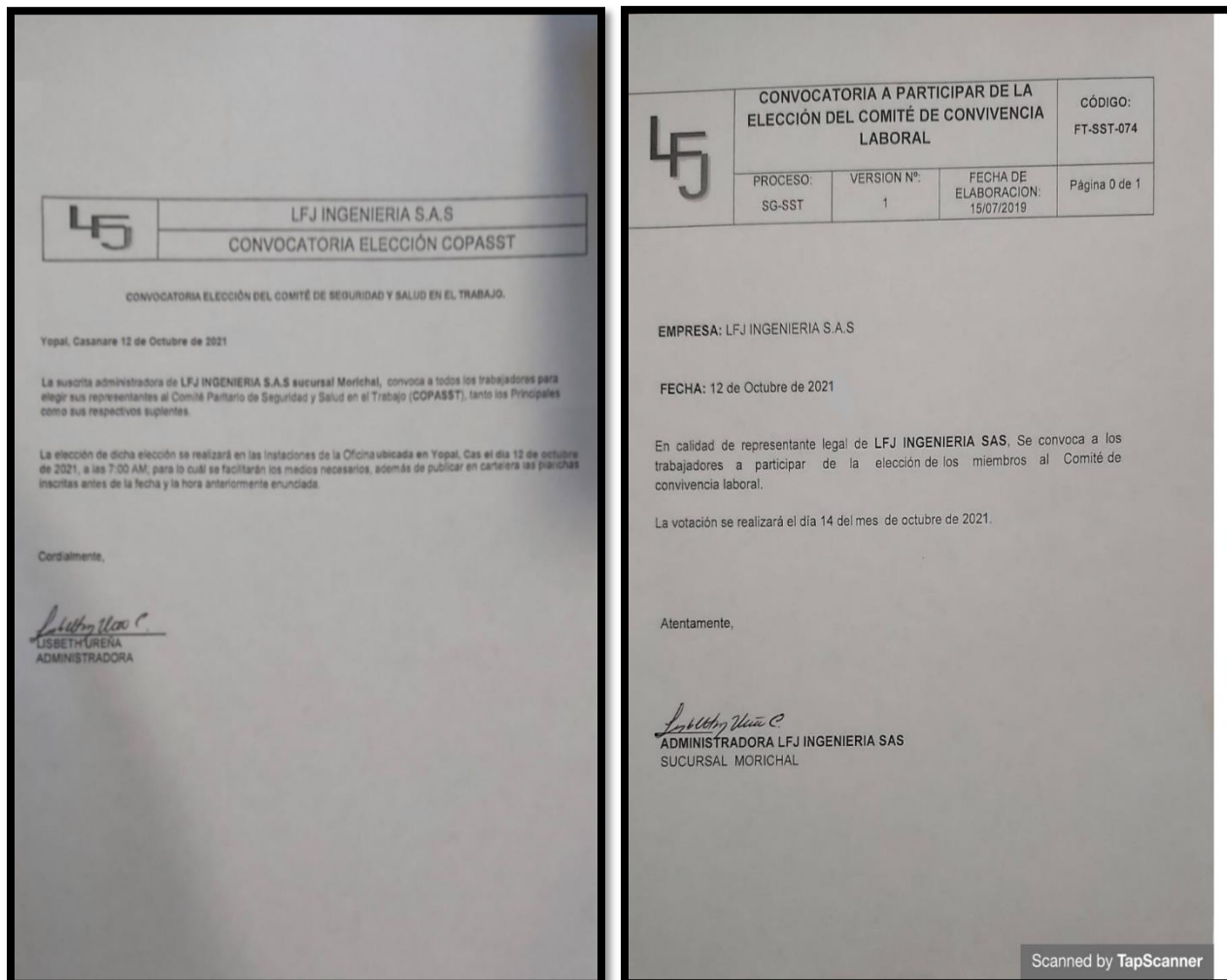
Apéndice E. Autoevaluación SG-SST resolución 0312 de 2019

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ITEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5	X	0	2,5	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	X	0		
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	X	0		
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0		
		1.1.5. Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5		0,5	0	0		
		1.1.6. Conformación COPASST	0,5		0	X	0		
		1.1.7. Capacitación COPASST	0,5		0	X	0		
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	X	0		
		1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		2	X	0		
		1.2.2. Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención Pp	2		2	0	0		
	1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2	2	0	0				
	GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1	15	0	X	0	12
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1	0	0	
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	0	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		0	X	0	
Conservación de la documentación (2%)		2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2	2		0	0		
GESTION DE LA SALUD (20%)	Rendición de cuentas (1%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1	9	1	0	0	8	
	Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1. Matriz legal	2		2	0	0		
		Comunicación (1%)	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		1	1	0		0
		Adquisiciones (1%)	2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		1	1	0		0
	Contratación (2%)	2.10.1. Evaluación y selección de proveedoras y contratistas	2		2	0	0		
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1	0	0		
	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1. Descripción sociodemográfica Diagnóstico de Condiciones de Salud	1		1	0	0		
		3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	X	0		
		3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	0	0		
		3.1.4. Realización de los evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros-Periodicidad Comunicación al Trabajador	1		1	X	0		
3.1.5. Custodia de Historias Clínicas		1	0	X	0				
3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales		1	1	X	0				
3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)		1	1	0	0				
3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras		1	1	0	0				
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1	1	0	0				
	3.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	2	0	0				
	3.2.2. Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	2	2	X	0				
	3.2.3. Registro análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales	1	1	0	0				
	3.3.1. Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	1	0	0				
	3.3.2. Medición de la severidad de la accidentalidad	1	1	0	0				
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.3. Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1	1	X	0				
	3.3.4. Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1	1	0	0				
	3.3.5. Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1	1	0	0				
	3.3.6. Medición del ausentismo por causa médica	1	1	X	0				
GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1. Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15	4	X	0	11	
		4.1.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	X	0		
		4.1.3. Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda	3		3	0	0		
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.1.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		0	X	0		
		4.2.1. Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5		2,5	0	0		
		4.2.2. Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5		2,5	X	0		
4.2.3. Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	2,5	0	0					
	4.2.4. Realización de Inspecciones a instalaciones, equipos, maquinaria o equipos con participación del COPASST.	2,5	0	X	0				
	4.2.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	2,5	X	0				
4.2.6. Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	2,5	0	0					
GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1. Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias	5	10	5	0	0	10	
		5.1.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	X	0		
III. VERIFICAR	VERIFICACION DEL SG-SST (5%)	6.1.1. Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5	1,25	0	0	3,75	
		6.1.2. Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25	0	0		
		6.1.3. Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría	1,25		1,25	0	0		
		6.1.4. Planificación auditorías con el COPASST	1,25		0	X	0		
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1. Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	10	2,5	0	0	10	
		7.1.2. Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5		2,5	0	0		
		7.1.3. Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5		2,5	0	0		
		7.1.4. Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5		2,5	0	0		
TOTALES				100	86,75	0	0	86,75	
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).									
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 del estándar será igual a cero (0)									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE				FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST					
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:					ACEPTABLE				


Apéndice F. *Capacitación de los comites Copasst y CCL.*



Apéndice G. Convocatoria Elección Copasst y CCL



Apéndice I. Formatos registro de votaciones Copasst y CCL

	LFJ INGENIERIA S.A.S	CODIGO	FO - SST - 038
	REGISTRO DE VOTANTES CCL	VERSION	1


PROYECTO: _____

REGISTRO DE VOTANTES CCL

N°	NOMBRE	N° IDENTIFICACIÓN	CARGO	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

COORDINADOR/A MESA VOTACIÓN

COLABORADOR/A MESA VOTACIÓN

	LFJ INGENIERIA S.A.S	CODIGO	FO - SST - 029
	REGISTRO DE VOTANTES COPASST	VERSION	1

PROYECTO: _____

REGISTRO DE VOTANTES COPASST

N°	NOMBRE	N° IDENTIFICACIÓN	CARGO	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

COORDINADOR/A MESA VOTACIÓN

COLABORADOR/A MESA VOTACIÓN

Apéndice K. *Jurados de votación*



Apéndice L. *Urna de votaciones verificada*



Apéndice M. *Votantes Copasst y votantes CCL*



Apéndice N. Carta entrega comités a la dirección

Yopal, Casanare noviembre 05 de 2021

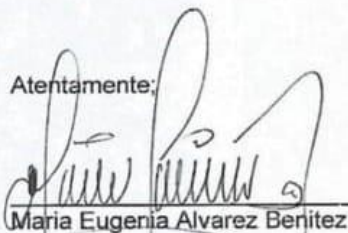
Señores
LFJ INGENIERIA SAS
Atn: Ing. Lisbeth M. Ureña C.
Subgerente
Cuidad.

Asunto: Entrega comites de Participación Laboral

Respetada Ingeniera

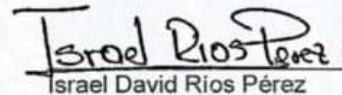
Con el presente Documento Los alumnos de la especialización en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Santo Tomas, sede Bucaramanga, modalidad virtual; hacemos entrega de la Conformacion de los Comites de participación Laboral; (Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (Copasst) y el comité de convivencia laboral (C.C.L); los cuales quedan legalmente conformados de acuerdo a la normatividad legal vigente requerida en el SG-SST; (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019); bajo los lineamientos de la Resolución 2013 de 1986, Resolución 652 de 2012 y demás normas que reglamentan la Conformacion de los comites

Atentamente;



Maria Eugenia Alvarez Beritez

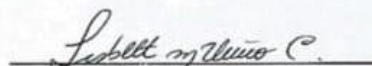
c.c. No. 46.367.862
Alumna



Israel David Rios Pérez

C.C. No. 1.067.852.219
Alumno

Recibe;



Ing. Lisbeth M. Ureña C.
C.C. No. 57437.630
LFJ INGENIERIA S.A.S.

Apéndice O. Carta seguimiento y plan de trabajo anual

Yopal, Casanare noviembre 18 de 2021

Señores
LFJ INGENIERIA SAS
Atn: Ing. Ladybel Oros Pinto
Coordinador SG-SST
Ciudad.


Asunto: Seguimiento y plan de trabajo anual

Respetada Ingeniera

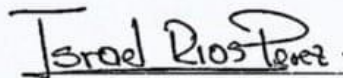
Con el presente Documento Los alumnos de la especialización en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad Santo Tomas, sede Bucaramanga, modalidad virtual; entregamos reporte del seguimiento realizado a los comites de participación laboral (Copasst y CCL), después de su creación; adicionalmente las recomendaciones y plan de trabajo para el año 2022; soportes que les pueden aportar para las reuniones y temas de capacitación.

Agradecemos su valiosa colaboración y soporte durante el proceso de esta investigación

Atentamente;

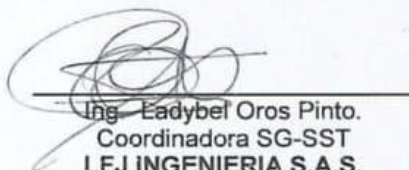

María Eugenia Álvarez Benítez

C.C. No. 46.367.862


Israel David Ríos Pérez

C.C. No. 1.067.852.219

Recibe;


Ing. Ladybel Oros Pinto.
Coordinadora SG-SST
LFJ INGENIERIA S.A.S.

Apéndice P. Carta de Recomendaciones

Yopal, Casanare noviembre 15 de 2021

Señores
LFJ INGENIERIA SAS
Atn: Ing. Ladybel Oros Pinto
Coordinador SG-SST
Ciudad.

Asunto: recomendaciones Comites Participación Laboral

Respetada Ingeniera

A continuación, presentamos informe de los comites de participación laboral (Copasst y C.C.L).

Los estudiantes de la Especialización en Salud y Seguridad en el trabajo, de la Universidad Santo Tomas; dejamos a consideración y para soporte de los comites las siguientes recomendaciones:

COPA SST:

1. Tener presente las principales funciones que debe cumplir el Copasst:
 - Vigilar el cumplimiento de los programas de salud ocupacional y las normativas del tema.
 - Proponer medidas de prevención, control y capacitación
 - Realizar visitas e inspecciones a los lugares de trabajo
 - Participar en la investigación y el análisis de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, y proponer medidas correctivas.
 - Servir como organismo de coordinación y mediación entre el empleador y los trabajadores, para resolver problemas relacionados con la salud ocupacional.
 - Solicitar y producir información en torno a la enfermedad profesional y la accidentalidad
2. Las reuniones se deben programar mensualmente, precedidas por el presidente y debe quedar constancia de cada una de ellas, mediante actas de reunión. Adicionalmente tener en cuenta el artículo 7 de la resolución 2013 de 1986 "El comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo se reunirá por lo menos una vez al mes en local de la empresa y durante el horario de trabajo. Parágrafo. 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.
3. El presidente y secretario deben cumplir las funciones acordes a la resolución 2013 de 1986, según sus artículos 12 y 13.

4. El empleador y los trabajadores deben acatar las obligaciones, las cuales deben socializar para que ellos cumplan de acuerdo a los artículos 14 y 15 de la resolución 2013 de 1986,
5. Mantener el archivo organizado, con fechas ordenadas y en consecutivo las actas de reunión.
6. Capacitar oportunamente a los miembros de Copasst con el fin de que ellos puedan contribuir en su labor de manera óptima y confiable.

C.C.L:

7. Obligaciones Especiales que debe cumplir el comité de Convivencia laboral:
 - Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, para poder convocar un suplente.
 - Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
 - Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
 - Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
 - Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
 - Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité
8. Tener en cuenta que si un funcionario tiene las siguientes inhabilidades no puede pertenecer al comité:
 - No podrán ser parte del Comité los empleados a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los seis meses anteriores a su conformación.
 - Siempre que un integrante del Comité considere que existe algún factor que impida su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás integrantes del Comité, para que estos se pronuncien al respecto.
 - Cuando un empleado o empleados presenten una queja y evidencien motivos que afectan la autonomía o imparcialidad de alguno de los integrantes del Comité para decidir en un caso concreto, se deberá analizar si los motivos son razonables y suficientes para determinar su participación o no.
9. Causales para que un miembro de comité de convivencia laboral se retire son las siguientes:
 - La terminación del contrato de trabajo.
 - Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave como trabajador
 - Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
 - Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas

- Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité
 - La renuncia presentada por el miembro del Comité.
10. Mantener el archivo organizado, con fechas ordenadas y en consecutivo las actas de reunión.
 11. Capacitar oportunamente a los miembros de C.C.L con el fin de que ellos puedan contribuir en su labor de manera óptima y confiable
 12. Es importante que el coordinador del SG-SST, realice seguimiento a los comites con el fin de verificar su desempeño y evitar que en el momento de una auditoria se presentes inconformidades por falta de cumplimiento.

