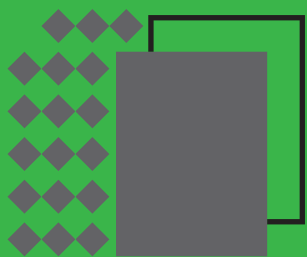


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CiELDA

Vol. 27





Análisis de la eficacia del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en organizaciones privadas en Barranquilla (Colombia) durante el segundo semestre del año 2020

Paula Andrea Márquez Vásquez

Abogada. Magister en Cooperación Internacional y Gestión de Proyectos. Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud (CORSALUD), Colombia. ORCID: 0000-0003-1617-1990. Correo electrónico: paula.marquez@corsalud.edu.co

Nairys Lucia Atencio Cuello

Microbióloga. Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud (CORSALUD), Colombia. ORCID: 0000-0002-4215-4185. Correo electrónico: nairys.atencio06@corsalud.edu.co

María Margarita Daza Barragán

Microbióloga. Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud (CORSALUD), Colombia. ORCID: 0000-0002-2932-0951. Correo electrónico: maria.daza06@corsalud.edu.co

Juan Camilo Calderón Beltrán

Ingeniero Electrónico. Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud (CORSALUD), Colombia. ORCID: 0000-0003-2252-7666. Correo electrónico: juan.calderon06@corsalud.edu.co

Ricardo Pérez Donado

Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo. Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud (CORSALUD), Colombia. ORCID: 0000-0003-3646-511X. Correo electrónico: r23perez96@gmail.com

Nathaly Greffestein Gaviria

Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo. Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud (CORSALUD), Colombia. ORCID: 0000-0001-7584-1726. Correo electrónico: nathaly_026@hotmail.com

Julieth Toro Diaz

Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo. Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud (CORSALUD), Colombia. ORCID: 0000-0000-0002-8822-2817. Correo electrónico: juliethtorod@hotmail.com

Luisa Arévalo Castro

Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo. Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud (CORSALUD), Colombia. ORCID: 0000-0003-4739-3131. Correo electrónico: arevaloluisa0415@gmail.com

Resumen

El estudio tuvo como objetivo analizar la eficacia del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en diez (10) organizaciones privadas ubicadas en la ciudad de Barranquilla durante el segundo semestre del año 2020, con el fin de identificar las falencias y fortalecer los procesos de conformación, capacitación, gestión y percepción en los miembros de los comités para establecer oportunidades de mejora. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto de recolección de datos y análisis estadístico. La muestra incluyó setenta y seis (76) integrantes de diez Comités Paritarios de organizaciones ubicadas en Barranquilla, Colombia. Para la recolección de la información se aplicaron encuestas en línea, donde los participantes seleccionaron su rol, información demográfica y posteriormente proporcionaron respuestas a diferentes preguntas divididas por categorías. Los resultados mostraron que se presenta un 71.2% de eficacia general de los comités, indicando que se han implementado parcialmente los requisitos del COPASST.

Palabras Claves: Comité paritario; relaciones laborales; salud ocupacional; administración de la seguridad; participación del personal.

Analysis of the effectiveness of the Joint Committee on Safety and Health at Work in private organizations from Barranquilla (Colombia) during the second half of 2020

Abstract

The objective of the study was to analyze the effectiveness of the Joint Committee on Safety and Health at Work in ten (10) private organizations placed in Barranquilla during the second semester of 2020, to identify the shortcomings and strengthen the processes of formation, training, management, and perception in the committee members to establish opportunities for improvement. The research was developed under a mixed approach of data collection and statistical analysis. The sample included seventy-six (76)

members of ten organization's Joint Committees placed in Barranquilla, Colombia. To collect the information online surveys were applied, where the participants selected their role, demographic information and then gave answers to different questions divided by categories. The results show that there is a 71.2% of the overall effectiveness of the committees, indicating that the COPASST's requirements have been partially implemented.

Keywords: Joint committee; labour relations; occupational health; safety management; staff participation.

Introducción

En la actualidad, las organizaciones con el objetivo de garantizar la Salud y Seguridad en el Trabajo deben analizar, planear, invertir recursos económicos y, capacitar a sus colaboradores, enfatizando en aquellos que intervienen de manera directa en los procesos de control y seguimiento de los factores laborales, es decir, aquellos que hacen parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST (Hernández Palma, Ferreira Simmonds y Muñoz Rojas, 2016), entendiendo el COPASST como un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo (María Cano Fundación Corporativa, s.f.).

En el año de 1979, en Colombia, el Congreso de la República puso en marcha la posibilidad para el establecimiento de Comités de medicina, higiene y seguridad industrial (Congreso de la República de Colombia, 1979), pero no fue sino hasta el año 1986 que se emitió la reglamentación en materia de comités mediante la Resolución 2013 de ese mismo año. Este pronunciamiento del Congreso de Colombia resolvió que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que dispongan a su servicio de diez (10) o más trabajado-

res, están obligadas a conformar un COPASST (Ministerio del Trabajo, 1986). El artículo 35 del Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales (actualmente, *Sistema General de Riesgos Laborales SGRL*) del año 1994 establece que, las empresas de menos de 10 trabajadores, tienen la obligación de nombrar un Vigía Ocupacional (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1994).

El concepto de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se consolidó y tomó fuerza, cuando en el año de 2004, el establecimiento de dicho comité fue acogido por el artículo 11 de la Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones de 2004.

La importancia del COPASST radica en catalogarlo como el organismo encargado de la vigilancia y promoción de las normas y demás disposiciones que están relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo SST dentro de la organización donde se encuentra conformado (Amaya Ardila, 2015). El listado de funciones de los Comités Paritarios en Colombia es extenso y se encuentra consignado en más de una resolución y decreto emitidos por el gobierno nacional y sus diferentes ministerios, por esta razón es pertinente referenciar que

para mayor contextualización sobre el tema es preciso consultar las funciones asignadas por la legislación vigente en el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 dictada por el Ministerio de Salud, en el artículo 26 del Decreto 614 de 1984 de la Presidencia de Colombia y en el artículo 2.2.4.1.6, parágrafo 1 del artículo 2.2.4.6.11, artículo 2.2.4.6.29, parágrafo 2 del artículo 2.2.4.6.32 del Decreto 1072 de 2014 emitido por el Ministerio del Trabajo.

A pesar de la extensa asignación de responsabilidades descrita en el párrafo anterior, el Comité no tiene la capacidad legal de asegurar los derechos de los trabajadores en materia de SST, los cuales, están definidos en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, de acuerdo con el cual “... toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, y se deben interpretar con el ideal de trabajo decente establecido en los siguientes cuatro elementos por la OIT: 1. La oportunidad de empleo e ingresos (que alude además de la oportunidad de tener empleo, a la aceptabilidad de la remuneración y las condiciones de trabajo), 2. Los derechos de los trabajadores (referido a los derechos y las normas que los regulan), 3. La protección social (que hace referencia a la seguridad social del trabajador y su familia) y, por último, 4. El diálogo social (que alude a la posibilidad de diálogo entre los actores, de sindicalizarse, etc.) (OIT, 1999).

Esta limitación en la capacidad del comité queda evidenciada en investigaciones como la realizada en la ciudad de Medellín, Colombia, en la cual se incluyeron 189 trabajadores que sufrieron presuntos o recono-

cidos accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales *ATEL*, de los cuales por negligencia del empleador un 7.6% no se encontraba afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales. Por otra parte, este estudio también reveló que del 60% de personas que padecieron una enfermedad laboral, 20,9% no logró la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y el porcentaje restante lo logró, pero sometiéndose a tres instancias: Administradora de Riesgos Laborales *ARL*, Junta Regional de Calificación de Invalidez y Junta Nacional de Calificación de Invalidez, en las que se presentaron barreras como la falta de oportunidad en la calificación y prolongados tiempos de espera para acceder, que en promedio fueron de seis meses (Marín, Higuaita, Guerra, Gómez y Soto, 2020). En estas instancias, donde el trabajador requiere garantías sobre el cumplimiento de sus derechos relacionados con la SST, el Comité no posee herramientas o mecanismos válidos para interceder.

Sin embargo, un correcto funcionamiento del COPASST le permite a la organización cumplir con los requisitos legales aplicables relacionados con la SST, gestionar acciones de prevención frente a los peligros y riesgos a los que se exponen los trabajadores y promover la mejora continua en el Sistema de Gestión de la SST (identificado también por sus siglas como SG-SST), el cual, es de carácter obligatorio para las organizaciones públicas y privadas que operan en territorio colombiano.

En el año 2019 un estudio demostró que la cobertura en la participación del COPASST fue muy baja para la estructura e intereses

de la compañía; identificando que la baja participación percibida se debía a que el personal consideraba que las actividades de capacitación, reportes, entre otras, eran extras a su trabajo habitual y adicionalmente no contaban con el tiempo suficiente para efectuarlas. Igualmente, las herramientas de reporte no eran utilizadas por falta de comprensión, lo que indicaba que debían ser más amigables y entendibles para toda la población (Barreto, Heredia, Melchor y Ochoa, 2020).

Es preciso mencionar que en el desarrollo de dicha investigación se indagó sobre la intención de los trabajadores para participar en los diferentes comités (entre esos el COPASST) y los resultados indicaron que la mayor parte del personal tenía interés por participar, sin embargo, la limitación se centró en la falta de conocimiento para ejecutar dicha tarea y el tiempo que se requería.

Por otro lado, en el año 2015 un estudio buscó construir una propuesta para desarrollar el proceso educativo en salud y seguridad dirigida a los COPASST, el cual se realizó mediante la aplicación de entrevistas a los trabajadores. Este estudio concluyó que:

De acuerdo con lo manifestado por los integrantes de los comités paritarios, los procesos educativos en seguridad y salud, tal como se desarrollan en la actualidad, no les permiten alcanzar las competencias necesarias para cumplir sus funciones, por lo que carecen de importancia (Mahecha, Vásquez y Galindo, 2015: 344).

Teniendo en cuenta la experiencia de los autores consultados

con referencia al funcionamiento del COPASST se puede inferir que en ocasiones los integrantes de estos comités presentan confusión o desconocimiento por la gestión que deben realizar en la organización donde laboran, por esta razón, en muchas ocasiones se presenta una insatisfacción, apatía y falta de compromiso al desarrollo y cumplimiento de las funciones asignadas desde el Comité.

Ahora bien, dicha falta de compromiso puede ser percibida por los trabajadores y responsables de SST, quienes pueden llegar a observar una intervención deficiente por parte de este comité en temas relacionados con el área de salud ocupacional y optar por no realizar consultas a este organismo, bien sea porque desconocen su existencia o porque consideran que su gestión es deficiente. Sin embargo, esta situación no debe definir a todos los comités existentes en la ciudad de Barranquilla, Colombia, debido a que un COPASST que cumpla a cabalidad sus funciones, puede coadyuvar al responsable de SST en el cumplimiento de algunas funciones relacionadas con la operación del Sistema de gestión de la SST de la organización.

En el presente estudio se incluye un análisis de la convocatoria, conformación, capacitación y funcionamiento de diez (10) COPASST de diez (10) organizaciones privadas en la ciudad de Barranquilla, Colombia. Cabe mencionar, que las compañías participantes son de diferentes actividades económicas como: educación, servicios de salud, seguridad privada, fabricación, comercio, transporte, agencia de empleo y construcción, en las cuales se rea-

lizó una medición de la eficacia del COPASST a través de la verificación del cumplimiento de las funciones asignadas por la legislación nacional vigente, las cuales fueron segregadas estratégicamente en cinco (5) variables que facilitan la comprensión de los resultados.

Si bien es cierto, que todas las acciones adoptadas por las organizaciones deben estar enmarcadas en una cultura de prevención y cuidado, es necesario que cada una de ellas logre los objetivos esperados, en especial analizar la eficacia de los COPASST, la cual se desconoce por la falta de seguimiento al desempeño de los comités, al desinterés por conocer las opiniones frente a la gestión de estos y a la falta de un instrumento modelo que permita medir la eficacia de los comités. Lo anterior, genera como consecuencia el incumplimiento de las funciones asignadas a los comités, falta de mejora continua, impacto negativo al SG-SST y poca participación y consulta de los trabajadores en el direccionamiento estratégico relacionado con la SST.

En esta investigación, se realiza un análisis que permite entender la manera en cómo operan los comités; conocer el proceso de conformación, constitución, capacitación y funcionamiento, e identificar las percepciones de los responsables de SST, integrantes del Comité y de los trabajadores de la organización. Del mismo modo, se busca identificar el grado de satisfacción que los trabajadores tienen frente al desempeño del Comité de su organización, lo cual es importante puesto que una de sus funciones es servir como organismo de coordinación entre empleador y trabajadores.

Con la recopilación de las percepciones de los diferentes roles dentro de la organización, en adición a la medición del nivel de cumplimiento de las funciones de cada uno de los COPASST, es posible determinar la eficacia de estos comités, identificar y analizar aspectos por mejorar en los mecanismos de participación y consulta de los trabajadores dentro de la planificación del SG-SST de las organizaciones. El presente estudio se convierte en una herramienta para las organizaciones participantes que les permite diagnosticar el estado de sus comités y posteriormente formular acciones correctivas que propendan a la mejora continua.

Metodología

El presente estudio de tipo exploratorio (Hernández, Fernández y Baptista, 2000) se efectuó bajo el enfoque de investigación mixto (Tashakkori y Teddlie, 2002); y con el método de investigación de recolección de datos y análisis estadístico, permitiendo obtener una conclusión sobre la eficacia de los COPASST, así como la percepción que los responsables y trabajadores tienen frente al mismo.

A su vez, el tipo de muestreo empleado fue no probabilístico intencional. La muestra estuvo conformada por cien (100) participantes entre miembros del comité, responsables del SG-SST y trabajadores. Los participantes fueron segmentados de la siguiente manera: diez (10) presidentes de comité, (10) secretarios (as) de comité, veintiún (21) miembros principales y veintinueve (29) miembros suplentes, sumando de esta manera setenta (70) miembros de

comité. De igual forma participaron diez (10) Responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo y veinte (20) trabajadores correspondientes a la escogencia aleatoria de dos (2) personas por cada una de las organizaciones. Cabe resaltar que el número de miembros que conforma cada comité varía de acuerdo con el tamaño de la organización según lo establecido en el artículo 2 de la Resolución 2013 de 1986, por lo que dentro de la muestra se incluyeron tres (3) comités conformados por cuatro (4) integrantes, seis (6) comités de ocho (8) integrantes y un (1) comité con dieciséis (16) integrantes para un total de diez (10) COPASST, es importante precisar que la sumatoria de los integrantes inicialmente era de setenta y seis (76) personas, pero un (1) trabajador decidió no participar y (5) ya no se encontraban laborando con la organización y esta última no había ejecutado nuevas elecciones para nombrar los respectivos reemplazos; Por esta razón, el estudio se realizó con los setenta (70) miembros ya mencionados.

Para la selección de las empresas participantes, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos: a) Ser una empresa con un COPASST conformado y en funcionamiento durante el periodo comprendido entre junio y diciembre del año 2020; b) Contar con un líder, responsable, coordinador o encargado del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST); c) Contar con dos (2) trabajadores con vinculación durante el mismo periodo de vigencia del comité en estudio.

Igualmente se aplicaron los siguientes criterios de exclusión: a) Empresas con menos de diez (10)

trabajadores, puesto que el artículo 3 de la Resolución 2013 de 1986 y el artículo 35 del Decreto 1295 de 1994 no obliga a estas organizaciones a establecer un comité sino un vigía; b) Empresas obligadas a la conformación del COPASST, pero que no lo tenían constituido para el periodo de junio a diciembre del año 2020.

La fase de recolección de la información se efectuó mediante la aplicación de tres (3) encuestas previamente validadas por dos expertos en SST. Cada encuesta fue diseñada específicamente para cada rol (integrante, responsable y trabajador). El primer instrumento (encuesta) se dirigió a los responsables de SST, el segundo a los integrantes del COPASST y el tercero a los trabajadores de las empresas participantes. Cada instrumento se compone de cuatro (4) elementos: 1. Convocatoria y conformación; 2. Capacitación y entrenamiento; 3. Gestión; y 4. Percepción.

Una vez identificadas las empresas y obtenida la información de los canales de comunicación, se procedió a realizar el envío de un correo dirigido al responsable de seguridad y salud en el trabajo, haciendo una invitación formal para participar en el proyecto de investigación.

La aplicación de las encuestas se realizó de forma online. El envío del enlace de la encuesta a cada empresa se hizo mediante un correo electrónico, donde se detallaron los pasos para el diligenciamiento de esta, así como las opciones que debía seleccionar cada participante teniendo en cuenta su cargo o rol.

Una vez el participante seleccionó su rol, se le solicitó una bre-

ve información demográfica (edad y sexo). Para el caso de los integrantes se les preguntó sobre el rol que ocupa u ocupaba durante el periodo comprendido de junio a diciembre del año 2020 (presidente, secretario, principal o suplente) al interior del comité; así mismo, se le consultó si fue designado por el empleador o los trabajadores, para finalmente, responder las preguntas del instrumento correspondiente.

Las preguntas del instrumento se agruparon en cinco componentes. Cada pregunta contestada como “Si” dentro de un componente, se promedió con el número total de preguntas del componente, con el objetivo de darle valor a la variable vinculada a este.

Resultados

Para determinar la eficacia de los Comités evaluados se tomaron las cinco variables asociadas a los cinco componentes que hacen parte de la encuesta. Las variables son cuantitativas, nominales y continuas de 0 a 100%. A continuación, se detalla cada una de las variables que en conjunto definen la eficacia de los comités.

1. Definición de variables

1.1. Conformación y convocatoria

El comportamiento de esta variable permitió establecer el nivel de cumplimiento de los Comités encuestados en el proceso de su convocatoria y conformación. Elementos como la consulta formal a los cola-

boradores de la organización para hacer parte del Comité, registros y evidencias del proceso, actividades o entrega de incentivos para motivar la participación de los funcionarios y los canales de comunicación utilizados fueron tenidos en cuenta para determinar el comportamiento de esta variable.

1.2. Capacitación y entrenamiento

Bajo esta variable se determinó qué tipo de metodologías fueron utilizadas en los procesos de capacitación y entrenamiento del Comité, cuál fue la competencia del capacitador responsable de las actividades de formación, cuáles fueron los temas a los que se les dio cobertura y la suficiencia de las actividades visto desde la perspectiva de los responsables del SG-SST e integrantes del Comité.

1.3. Gestión

Esta variable cobra especial importancia ya que determinó el nivel de cumplimiento de los Comités en lo relativo a sus funciones y responsabilidades conferidas desde la reglamentación vigente aplicable.

Entre las responsabilidades evaluadas se destaca el seguimiento a las actividades de capacitación, promoción y prevención de SST, asignación de miembros del comité en la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Ministerio de la Protección Social, 2007), ejecución de inspecciones de seguridad a instalaciones, maquinaria o equipos (Ministerio del Trabajo, 2019), reuniones mensuales y participación en

la planificación de las auditorías al SG-SST, esta última asignada en el artículo 2.2.4.6.29 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2015).

Dada la importancia de esta variable, en la tabla 1, se presentan los resultados detallados que permitieron identificar el nivel de cumplimiento de las funciones propias de

los Comités visto desde dos roles diferentes como lo son los Responsables del SG-SST y los integrantes del Comité. La interacción de estos roles da lugar a actividades estratégicas, que si se plantean correctamente permiten un alto desempeño de los componentes que integran el sistema de gestión de SST de la organización.

Tabla 1. Evaluación de las funciones propias del COPASST

CRITERIOS POR CONSULTAR	RESPONSABLES		INTEGRANTES	
	SI	NO	SI	NO
¿El COPASST realiza seguimiento periódico al cronograma de capacitaciones?	60%	40%	77%	23%
¿Realiza el COPASST seguimiento a las actividades de prevención y promoción de SST?	40%	60%	67%	33%
¿Participa el COPASST en las actividades de capacitación, promoción y prevención de SST?	40%	60%	61%	39%
¿Participa el COPASST en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales?	60%	40%	66%	34%
¿Realiza el COPASST inspecciones de seguridad planeadas?	60%	40%	59%	41%
¿Realiza el COPASST inspecciones de seguridad NO planeadas cuando alguna novedad surge?	40%	60%	50%	50%
¿Se reúne el COPASST como mínimo una vez al mes?	70%	30%	57%	33%
¿Se reúne el COPASST de forma extraordinaria cuando alguna novedad surge?	80%	20%	59%	41%
¿Cuenta el COPASST con el archivo de las actas de cada reunión realizada?	90%	10%	84%	16%

Fuente: Elaboración propia, 2021

En la tabla 2 se muestran los resultados obtenidos de la implementación de las encuestas que indagan sobre el desarrollo de las funciones del COPASST que requieren una in-

teracción con los demás procesos de la organización encargados de la SST y que hacen parte de esta la variable *Gestión*.

Tabla 2. Interacción del COPASST con las demás áreas de la organización

CRITERIOS POR CONSULTAR	RESPONSABLES		INTEGRANTES	
	SI	NO	SI	NO
¿Se le dan a conocer al COPASST los resultados de los indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral?	80%	20%	79%	21%
¿Se le informa al COPASST cuando la empresa tiene visitas de entidades gubernamentales (Min. Trabajo, Secretaría de Salud, etc.) en materia de SST?	80%	20%	51%	49%
¿Participa el COPASST en la planificación de las auditorías al SGSST?	70%	30%	61%	39%
¿Realiza el COPASST auditorías internas al área de Seguridad y Salud en el Trabajo?	50%	50%	56%	44%

Fuente: Elaboración propia, 2021

1.4. Promoción y participación

Así como es preciso indagar por el funcionamiento interno del Comité, también lo es determinar el nivel de impacto en los trabajadores de cada una de las organizaciones encuestadas, por esta razón, esta variable identificó en qué medida participan los trabajadores en aspectos clave como el reporte de condiciones inseguras, formulación de sugerencias que mejoren el desempeño en SST, asistencia a actividades de capacitación y entrenamiento, entre otros.

1.5. Percepción de los diferentes roles involucrados

Para esta variable se identificaron las percepciones que tienen los integrantes del COPASST, los responsables del SG-SST y el resto de los trabajadores de la organización con respecto a temáticas propias del

Comité como la importancia de éste para la organización, los procesos de convocatoria y conformación, cargas adicionales que supone ser miembro del comité, entre otros.

Dentro de este mismo componente de la encuesta, pero sin hacer parte del promedio que determina el valor de la variable asociada, se identificó el nivel de insuficiencia que tienen los Comités frente a ciertos recursos que son necesarios para su operación (*ver figura 1*).

2. Medición de la eficacia

Los resultados de cada una de las variables se evidencian en la figura 2.

Para obtener el nivel de eficacia general de los Comités evaluados, se procedió a calcular el promedio de los valores obtenidos en cada una de las cinco variables. Esta operación da como resultado el 71.2% de eficacia

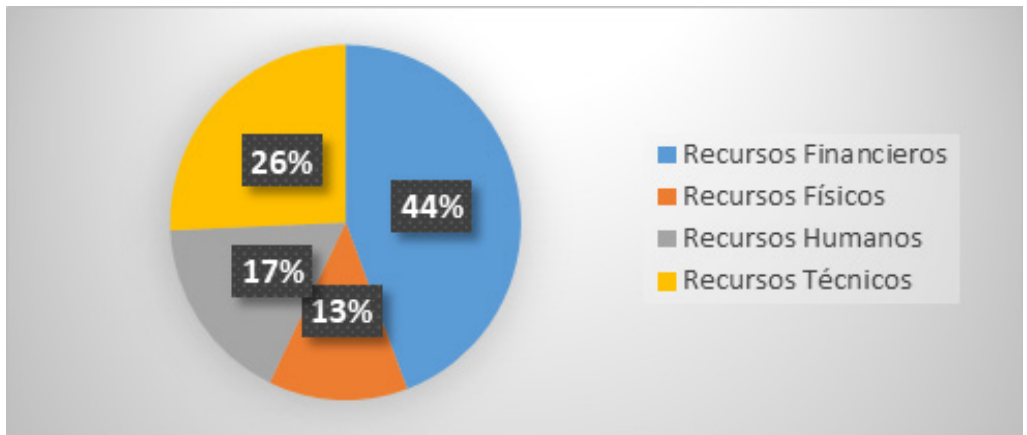
cia de los Comités evaluados frente a las responsabilidades asignadas por el marco legal vigente aplicable.

El resultado obtenido debe ser interpretado con la ayuda de la información establecida en la tabla 3, en la cual se consolidan los rangos de porcentaje de la eficacia resultante. Se determinaron cuatro niveles de eficacia: alto, medio, bajo, muy bajo; los cuales tienen asignados los rangos de porcentaje y la interpretación

cualitativa correspondiente al resultado.

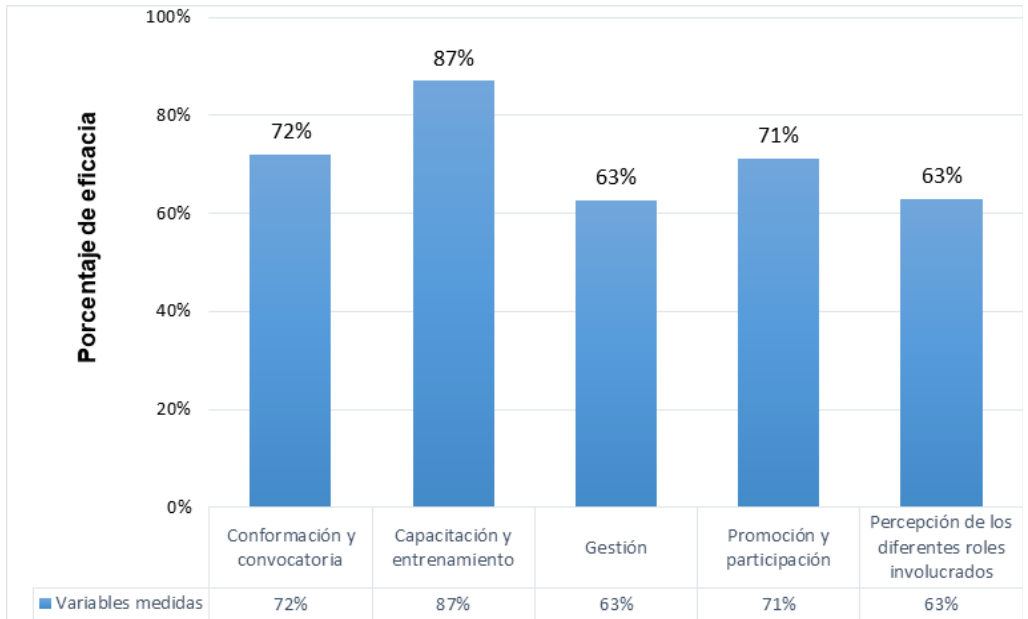
El resultado obtenido para este estudio en particular fue de 71.2%, el cual equivale a un nivel de eficacia *Bajo*, cuya interpretación es: “Se han implementado parcialmente los requisitos del COPASST establecidos en el marco legal, sin embargo, no se asegura la cobertura o planificación de los elementos críticos”.

Figura 1. Nivel de insuficiencia de los recursos necesarios para operación



Fuente: Elaboración propia, 2021

Figura 2. Eficacia del COPASST en términos de las variables propuestas



Fuente: Elaboración propia, 2021

Tabla 3. Criterios de evaluación e interpretación del porcentaje de eficacia

INTERVALO DE PORCENTAJE	NIVEL DE EFICACIA	INTERPRETACIÓN
90-100%	ALTO	Los requisitos se han implementado y definido en la mayor parte con prácticas alineadas con los requisitos legales establecidos.
80-89%	MEDIO	Se ha implementado la totalidad de los requisitos del COPASST establecidos en el marco legal, se asegura el cumplimiento de los elementos de mayor criticidad, pero hay requisitos a fortalecer para evitar no conformidades mayores.
60-79%	BAJO	Se han implementado parcialmente los requisitos del COPASST establecidos en el marco legal, sin embargo, no se asegura la cobertura o planificación de los elementos críticos.

0-59%	MUY BAJO	No se han implementado la totalidad de los elementos requeridos y/o la implementación de elementos establecidos por el marco legal de manera incipiente o parcial, lo cual puede generar no conformidades mayores en la implementación del sistema.
-------	-------------	---

Fuente: Elaboración propia, 2021

Discusión

Con base en la tabla 3, los Comités encuestados posibilitan evidenciar que la eficacia de estos grupos bipartitos dentro de sus organizaciones es baja.

Los resultados permiten identificar el nivel de apropiación del conocimiento por parte de los responsables del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones en estudio, hecho que fue evidenciable en la implementación del proceso de conformación del Comité acorde a los requisitos legales aplicables a pesar de la poca disponibilidad de recursos financieros (*ver figura 1*). De acuerdo con el conocimiento construido por otros autores, para influir de manera positiva en la participación del personal en temas relacionados con la SST, en este caso el COPASST, es necesaria la asignación de un presupuesto que asegure los recursos humanos y físicos (Barreto, et al., 2020).

Los Comités conformados en las organizaciones encuestadas fueron objeto de un proceso de capacitación liderado por el responsable del SG-SST de la organización. El proceso de capacitación comprende temáticas necesarias para que el Comité ejecute las funciones que le fueron asignadas por normatividad legal, sin embargo, los resultados en el com-

ponente de gestión del Comité no son coherentes con este plan de capacitación, ya que en funciones como la participación del COPASST en la investigación de causas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales solo el 66% de los integrantes del Comité y el 60% de los responsables del SG-SST respondieron que el Comité en efecto, implementa esta investigación dentro de la organización. En concordancia con las observaciones de otros autores, la capacitación no sólo de los miembros del Comité, sino de todos los colaboradores de la organización en términos de seguridad y salud en el trabajo cobra gran importancia, puesto que son éstos los que pueden potenciar, coordinar, promocionar y vigilar las prácticas de SST en la compañía (Hernández Palma, et al., 2016).

Para Colombia, es preciso identificar los recursos que las ARL disponen a las compañías a causa de la reinversión obligatoria establecida por la normatividad legal vigente, por esta razón, estas aseguradoras están en la obligación de suministrar capacitación y asesoría en temas neurálgicos como la investigación de accidentes y enfermedades laborales que deben realizar los comités como consecuencia de la asignación de funciones impuestas por la Resolución 1401 de 2007 (Ministerio de la Protección Social, 2007). La anterior afirmación encuentra bases en

investigaciones que han concluido que existe ausencia de liderazgo por parte de los empleadores en lo relativo a la coordinación de los procesos educativos con las ARL e implementarlos conforme a las necesidades de los trabajadores y de la organización (Mahecha, et al., 2015).

Los resultados asociados con la capacitación, junto con el resultado de la pregunta relacionada con la ejecución de las inspecciones planeadas (*ver tabla 1*) demuestran que el sentido de pertenencia y responsabilidad de los integrantes del comité no es el requerido para que este organismo opere de forma eficiente y logre los resultados previstos para su gestión.

Ahora bien, se debe verificar continuamente el funcionamiento del COPASST porque al ser un mecanismo de participación, en ocasiones no se les provee del tiempo o la atención necesaria (Traslaviña, 2019) para llevar a cabo sus funciones dentro de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.

Es importante señalar que el nivel de integración del COPASST a los procesos relacionados con la gestión de la SST cada vez es mayor, ya que es posible identificar que un 80% de los responsables de SG-SST encuestados respondieron que en efecto, si se les comunican los resultados de accidentalidad y enfermedad laboral al comité, el 80% de estos responsables le informa al comité cuando la empresa tiene programadas visitas de entidades gubernamentales, y el 70% de responsables planifica las auditorías del SG-SST en coordinación con el COPASST.

Los resultados de la investigación, en lo relativo a la percepción que tienen los roles encuestados (Responsables, integrantes y trabajadores) frente al COPASST, permiten inferir que la población en general de las organizaciones reconoce al COPASST como un organismo necesario para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, puesto que en él se cargan una serie de funciones de vital importancia que permiten la participación y seguimiento de los trabajadores a las actividades planificadas desde el sistema de gestión. Sin embargo, la población de trabajadores en general, ve en las funciones del COPASST una carga adicional a las funciones que ya contractualmente les asignó su empleador.

El artículo 10 de la Resolución 2013 de 1986 define el COPASST como:

Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales ellos se ventilan en otros organismos y están sujetas a reglamentación distinta. (Ministerio del Trabajo, 1986)

Con base a esta definición, los resultados expuestos anteriormente, y retomando lo relacionado al derecho de las personas de gozar de condiciones de trabajo dignas y justas, es posible inferir que el Comité no logra influenciar de manera directa en el cumplimiento de este derecho.

Con base en los resultados, se identifica la necesidad de implemen-

tar estudios y trabajos investigativos que permitan determinar el nivel de apropiación de conocimiento que poseen los integrantes del COPASST en diferentes organizaciones del país. Un diagnóstico adecuado será la base para iniciar un proceso que propenda a cerrar la brecha de conocimiento mediante un plan de capacitación acorde a las necesidades y características de los integrantes del comité en cada una de las organizaciones.

Con el objetivo de establecer correlaciones más profundas, es recomendable que futuras investigaciones indaguen por aspectos como los son la formación, educación y experiencia laboral de los integrantes del COPASST. También deben ser consideradas Investigaciones que delimiten su área de estudio a los comités de un sector productivo en específico.

Conclusiones

El presente estudio permitió identificar claramente el nivel de eficacia del COPASST en las organizaciones con base en el cumplimiento de las funciones asignadas por la normatividad legal vigente. Una vez obtenidos los valores porcentuales por cada categoría, se procedió a determinar la eficacia general promediando los resultados de todas las categorías (*ver Figura 2*), lo que dio como resultado un porcentaje de eficacia general del 71.2%, siendo esto bajo, según los criterios propuestos en la Tabla 3. A simple vista, un resultado como el anterior corresponde a un desempeño aceptable o sobresaliente en otro tipo de escala, pero en la

escala propuesta corresponde a un desempeño bajo debido a que para este caso se está hablando de cumplimiento de requisitos legales vigilado por el Ministerio de Trabajo del Gobierno Colombiano mediante el actuar de los denominados *Inspectores de Trabajo*, funcionarios públicos habilitados para realizar inspecciones y auditorias que pueden terminar en procesos sancionatorios para la organización, incluso las autoridades pueden tomar la decisión de clausurar las operaciones de la organización a la que se le demuestren incumplimientos legales.

Se evidenció poco conocimiento del rol dentro del COPASST por parte de los integrantes. La capacitación de los miembros del COPASST se considera fundamental para que las acciones de prevención y promoción relativas a la seguridad y la salud en el trabajo puedan tener un impacto directo y positivo sobre el bienestar de los empleados y, de igual modo, pueda permitir a la empresa ser más competitiva, reducir las tasas de rotación y ausentismo laboral.

Es necesario optimizar el proceso de comunicación en el periodo de convocatoria y conformación, haciendo énfasis a la gestión del comité dentro de las funciones asignadas (inspecciones, auditorias, seguimiento, etc.) y realizando asesoría o acompañamiento de forma periódica y profesional para asegurar el cumplimiento de requisitos legales.

La participación y consulta de los trabajadores en los temas relacionados con la SST se deben optimizar y ser vistos como un aporte para la prevención de riesgos laborales, donde no solamente se implementen este tipo de acciones por mero cum-

plimiento legal, sino que por el contrario, estén encaminadas a obtener resultados significativos como el aumento de la productividad, reducción de costo debido a la disminución de casos de accidentes y enfermedades laborales o mejorar el clima organizacional de la compañía.

En las empresas no se observaron los incentivos necesarios para que los trabajadores participen de manera comprometida con las responsabilidades del COPASST.

Son necesarias futuras investigaciones que tomen como eje central el establecimiento de funciones al comité que tengan como punto focal los derechos de las personas a un trabajo digno.

Referencias Bibliográficas

AMAYA ARDILA, D. F. (2015). "Apoyar el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa ONF Andina". Bogotá. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

ASAMBLEA CONSTITUYENTE DE REPÚBLICA DE COLOMBIA (1991). "Constitución Política de la República de Colombia". Bogotá: s.n.

BARRETO, S., HEREDIA, L., MELCHOR, M. y OCHOA, M. (2020). "Estrategias para fomentar la participación efectiva de los trabajadores en el SG-SST de la empresa Ladoinsa S.A". Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.

COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES (2004). Decisión 584 "Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo". Guayaquil: s.n.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 9 de 1979 "Por

la cual se dictan medidas sanitarias". Bogotá: s.n.

HERNÁNDEZ PALMA, H. G., FERREIRA SIMMONDS, J. O. y MUÑOZ ROJAS, D. (2016). "Miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en el contexto empresaria-universitario". En: **Jurídicas CUC**. Volumen 12, Número 1, pp. 91-107.

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (2000). **Metodología de la investigación**. Cuarta ed. Naucalpan de Juárez. McGraw Hill.

MAHECHA, M., VASQUEZ, E. M. y GALINDO, M. L. (2015). "Educación en salud y seguridad para los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo". En: **Avances en Enfermería**. Volumen 33, Número 3, pp. 343-351.

MARIA CANO FUNDACIÓN CORPORATIVA (s.f.) En: <https://www.fumc.edu.co/gestion-humana/comite-paritario-seguridad-salud-trabajo/>. Fecha de consulta: 24-06-2021.

MARÍN OSPINA, Y. A.; HIGUITA HIGUITA, Y.; GUERRA MAZO, D. P.; GÓMEZ CEBALLOS, D. A. y SOTO VELÁSQUEZ, M. L. (2020). "Derecho a la salud en el trabajo: Vulneración y fragmentación en su comprensión y materialización". En: **Hacia la Promoción de la Salud**. Volumen 25, Número 1, pp. 44-59.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL (2007). Resolución 1401 de 2007 "Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo". Bogotá: s.n.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1994). Decreto 1295 de 1994 "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". Bogotá: s.n.

MINISTERIO DEL TRABAJO (1986). Resolución 2013 de 1986 “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo”. Bogotá: s.n.

MINISTERIO DEL TRABAJO (2015). Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Bogotá: s.n.

MINISTERIO DEL TRABAJO (2019). Resolución 312 de 2019 “Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”. Bogotá: s.n.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999). **Decent work, Report of the Director-General.** International Labour Conference (ILC): 87th Session. Ginebra: s.n.

TASHAKKORI, A. Y TEDDLIE, C. (2002). **Handbook of mixed methods in social & behavioral research.** Londres. Sage Publications, Inc.

TRASLAVIÑA, L. (2019). “Consulta y participación de los trabajadores como aporte para la prevención de riesgos laborales”. Bogotá. Universidad Militar Nueva Granada.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**



**GACETA
LABORAL**

Vol.27 N°2

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada
en julio de 2022, por el **Fondo Editorial Serbiluz,**
Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
www.produccioncientificaluz.org