

**ELABORACIÓN DEL INSTRUCTIVO DE IMPLEMENTACIÓN DEL COMITÉ
PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL, COPASO, EN LA EMPRESA C.I.
KREATE S.A. DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN, AÑO 2012.**

**ANDREA MILENA CAMARGO MESA
YULIETH ANDREA MONTOYA VERTEL**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2012**

**ELABORACIÓN DEL INSTRUCTIVO DE IMPLEMENTACIÓN DEL COMITÉ
PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL, COPASO, EN LA EMPRESA C.I.
KREATE S.A. DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN, AÑO 2012.**

**ANDREA MILENA CAMARGO MESA
YULIETH ANDREA MONTOYA VERTEL**

Trabajo de grado presentado para optar a título de psicólogas

**Asesora Temática
CRUZ YANETH MIRA ZAPATA
Ingeniera Sanitaria, Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2012**

Medellín, octubre 12 de 2012

Doctora

SANDRA MÓNICA RAMOS OSPINA

Directora Centro de Formación Avanzada

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO

La Ciudad

Asunto: Aprobación Temática

Cordial Saludo.

Como asesora temática de los trabajos de aplicación del diplomado en Salud Ocupacional. Cohorte XIX, me permito aprobar temáticamente el trabajo titulado: **ELABORACIÓN DEL INSTRUCTIVO DE IMPLEMENTACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL, COPASO, EN LA EMPRESA C.I. KREATE S.A. DE LA CIUDAD DE MEDELLIN, AÑO 2012**, realizado por:

ANDREA MILENA CAMARGO MESA

YULIETH ANDREA MONTOYA VERTEL

Atentamente,

CRUZ YANETH MIRA ZAPATA

Asesora Temática

Nota de Aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Medellín, Octubre de 2012

RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO R. A. E.

TITULO: Elaboración del instructivo de implementación del Comité Paritario de Salud Ocupacional, COPASO, en la empresa C.I. KREATE S.A. de la ciudad de Medellín, año 2012.

AUTORES: Andrea Milena Camargo Mesa, Yulieth Andrea Montoya Vertel.

FECHA: Octubre de 2012.

TIPO DE IMPRENTA: Procesador de palabras Microsoft Word 2007, imprenta Arial 12.

NIVEL DE CIRCULACIÓN: Restringido.

ACCESO AL DOCUMENTO: Fundación Universitaria María Cano, empresa C.I. Kreate S.A, Andrea Milena Camargo Mesa y Yulieth Andrea Montoya Vertel.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Programas de salud ocupacional.

SUBLINEA: Diseño e implementación de programas de salud ocupacional.

MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO: Trabajo de aplicación de diplomado en salud ocupacional con opción a título de psicólogo.

PALABRAS CLAVES: Comité paritario de salud ocupacional COPASO, Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo, Salud ocupacional, enfermedad laboral, accidente de trabajo, medicina preventiva, medicina del trabajo, seguridad industrial, higiene ocupacional, elementos de protección personal, incidente de trabajo, factores de riesgo laborales.

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO: Este trabajo surgió con la necesidad que tiene la empresa C.I. Kreate S.A. de conformar el comité paritario de salud ocupacional, debido a los continuos cambios administrativos por los que ha atravesado en los dos últimos años, motivo por el cual, se ha descuidado el departamento de Salud Ocupacional. Sabiendo que la creación y existencia del COPASO es de gran importancia porque promueve y vigila las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa, contribuyendo así a la protección de la integridad física de los trabajadores y la seguridad de la empresa en general. Al detectar la necesidad que se tenía en la empresa se procede a desarrollar un instructivo para la implementación del Comité Paritario de Salud Ocupacional y sus correspondientes formatos, para dicho propósito se iniciaron sensibilizaciones a través de correo electrónico.

CONTENIDO DEL DOCUMENTO: Este trabajo contiene una caracterización general de la institución o marco contextual, el cual cuenta con una reseña histórica, ubicación geográfica, población beneficiada y organigrama estructural; por otra parte da explicación de la situación problema y los antecedentes de la misma, seguido a esto se realiza un diagnóstico contextual de la situación actual donde damos cuenta de los impedimentos y situación existente de la empresa como un punto de partida para la realización del proyecto, por otra parte se identifica la población que se verá beneficiada con la ejecución del proyecto. Continuo a esto pasamos a dar explicación de los aspectos metodológicos y procedimentales del proyecto en donde se especifica el tipo de investigación, método, enfoque, diseño y fuentes de información, también se destaca aquellos Aspectos legales, enumerando las diferentes leyes que rigen el proceso de creación del COPASO dentro del programa de salud ocupacional.

Este trabajo dentro de su contenido también cuenta con un marco conceptual y teórico, donde se destacan y sintetizan los conceptos claves que dan paso al desarrollo de la investigación y se retoman diferentes teorías que apoyan el

desarrollo del proyecto. Para concluir se muestran los resultados de acuerdo a los objetivos planteados, se procede a la creación de un instructivo de trabajo para la conformación del comité y se crea una cartilla con el fin de incentivar e informar a los trabajadores sobre la pertinencia del COPASO dentro de la organización, se llega a unas conclusiones según estos resultados y por ende unas recomendaciones a tener en cuenta por la empresa. De acuerdo con lo anterior se describe la necesidad de implementar dentro del sistema de gestión de la salud y seguridad laboral, el comité paritario de salud ocupacional en la empresa C.I. Kreate S.A. Para el que se sugiere sea aplicado por la organización.

METODOLOGÍA: Este documento se fundamentó en una investigación de tipo descriptivo, con un método cualitativo y un enfoque fenomenológico.

CONCLUSIÓN: El Comité Paritario de Salud Ocupacional es un ente encargado de la promoción, divulgación y vigilancia del cumplimiento de las Normas y reglamentos del sistema de gestión en la salud y la seguridad laboral dentro de las empresas, diseña actividades de capacitación en Salud Ocupacional y su política es promover a todo el personal en las empresas condiciones de trabajo seguras, sanas e higiénicas, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por otra parte, este posee un carácter estrictamente asesor y esencialmente es un organismo de coordinación entre empleadores, trabajadores y gobierno, los cuales deben actuar dentro de un ambiente de diálogo y armonía. Por consiguiente esta propuesta de construcción del instructivo para la implementación del COPASO en la empresa C.I. Kreate S.A. permitió brindar información clara sobre el mismo además de ser una herramienta útil que le facilita a los trabajadores la implementación del comité paritario de salud ocupacional, con la creación de pautas para su conformación, además de plantearles una metodología de trabajo y el diseño de actividades a realizar por cada uno de los integrantes.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	12
1. TITULO	14
2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN OBJETO	15
2.1 RESEÑA HISTÓRICA DE C.I. KREATE S.A. (EVERFIT)	15
2.2 VISIÓN	18
2.3 MISIÓN	18
2.4 VALORES ESTRATÉGICOS	18
2.5 UBICACIÓN GEOGRÁFICA	18
2.6 POBLACIÓN	19
2.7 DESCRIPCIÓN DE SU FUNCIÓN EMPRESARIAL	19
2.8 ORGANIGRAMA	19
3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	20
3.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	20
3.2 ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	20
4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL	22
5. OBJETIVOS	23
5.1 OBJETIVO GENERAL	23
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	23
6. JUSTIFICACIÓN	24
7. POBLACIÓN BENEFICIADA	26
8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES	27
8.1 FASES DE INVESTIGACION	28
8.2 POBLACION Y MUESTRA	28
8.3 TIEMPO DEL TRABAJO	29

9. ASPECTOS LEGALES	30
10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES	32
10.1 MARCO TEÓRICO	32
10.1.1 Sistema general de riesgos laborales	32
10.1.2 Sistema de Riesgos Laborales	32
10.1.3 ¿Qué es el COPASO?	33
10.1.4 ¿Qué es salud ocupacional?	33
10.1.5 ¿Qué es medicina preventiva y del trabajo?	34
10.1.6 ¿Qué es seguridad industrial?	34
10.1.7 ¿Qué es higiene ocupacional?	34
10.1.8 Peligro vs Riesgo	34
10.1.9 ¿Cada cuánto son elegidos los miembros del COPASO?	35
10.1.10 ¿Cada cuánto debe reunirse el COPASO?	36
10.1.11 Funciones del comité	36
10.1.12 Obligaciones del empleador con el COPASO	37
10.1.13 Obligaciones de los trabajadores con el COPASO	38
10.1.14 Contenido de una reunión del COPASO	38
10.1.15 Contenido del acta que debe realizarse acerca de la reunión	39
10.1.16 ¿Quién nombra al presidente y al secretario del comité?	39
10.1.17 ¿Qué hace el presidente?	39
10.1.18 ¿Qué hace el secretario?	40
10.1.19 ¿Cuándo un miembro del COPASO no quiere seguir perteneciendo al mismo que se hace?	40
10.1.20 Áreas de desempeño donde la participación del COPASO resulta importante para la gestión en seguridad y salud ocupacional de la empresa	40
10.1.20.1 Orden y limpieza	40
10.1.20.2 Detección de peligros	41
10.1.20.3 Protección personal de los trabajadores (epp)	41
10.1.20.4 Promoción de la seguridad	42
10.1.20.5 Investigación de incidentes	43

10.1.20.6 Cumplimiento a disposiciones legales	43
10.1.20.7 Comunicación	44
10.1.21 Las 10 fallas más comunes de las reuniones de los comités paritarios de salud ocupacional	44
10.1.22 Los 10 aspectos para lograr reuniones productivas	45
10.1.23 Factores de éxito y fracaso	45
10.1.24 Recomendaciones para las reuniones del comité	45
10.2 MARCO CONCEPTUAL	46
11. RESULTADOS	50
12. CONCLUSIONES	52
13. RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	55
WEBGRAFIA	57
ANEXOS	58

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Instructivo para implementar el comité paritario de salud ocupacional COPASO	59
Anexo B. Presentación de Información sobre el Copaso a los Empleados	64
Anexo C. Poster	65
Anexo D. Hoja de Inscripción de candidatos	66
Anexo E. Acta de apertura de elecciones de los candidatos	67
Anexo G. Formato de registro de votantes	69
Anexo I. Formato de voto individual para elección COPASO	71
Anexo J. Acta de constitución del comité paritario de salud ocupacional	72
Anexo L. Cartilla del copaso	76
Anexo M. Cronograma de actividades	88

INTRODUCCIÓN

Uno de los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, (antes Programa de Salud Ocupacional), en las empresas es el Comité Paritario de Salud Ocupacional; con el ánimo de crear una entidad que dentro de las organizaciones velará por el cumplimiento de dicho programa, se creó la normativa que reglamenta el COPASO. Fue entonces cuando en 1979 se crea y reglamenta por primera vez el Comité con la Resolución 2400 de 1979 y 1405 de 1979 respectivamente, en 1984 se reitera la responsabilidad de los empleadores en la conformación y funcionamiento del Comité Paritario, con el Decreto 614 de 1984; más tarde fue derogada la resolución 1405 de 1979, de esta forma, surge la Resolución 2013 de 1986, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo, que posteriormente en 1994, de acuerdo con el Decreto Ley 1295, cambia su nombre por el de Comité Paritario de Salud Ocupacional.

Con la reciente Ley 1562 de 2012, se implementa del COPASO en las Cooperativas de Trabajo Asociado puesto que tienen las mismas obligaciones en materia de Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales, que cualquier empleador público o privado.

La seguridad en el ámbito laboral, tiene como protagonista al personal, lo cual significa que en toda la empresa se debe transmitir una cultura de seguridad y prevención de riesgos, generando altos niveles de productividad y una consecuente eficiencia en su gestión. Por tal motivo, es indispensable contar con organismos encargados de las normas de seguridad ocupacional vigilando coordinando, fomentando, controlando y haciendo seguimiento a todas las

actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, para cuyo propósito se debe contar con el Comité Paritario de Salud Ocupacional.

Para lograr llevar a cabo todo lo anterior de manera adecuada y conforme a la ley, se deben cumplir ciertas pautas, por ello en este trabajo se dan a conocer las diferentes actividades que se deben tener en cuenta para la conformación y correcto funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, COPASO en C.I. Kreate S.A. facilitando así su implementación y la participación del capital humano.

1. TITULO

ELABORACIÓN DEL INSTRUCTIVO DE IMPLEMENTACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL, COPASO, EN LA EMPRESA C.I. KREATE S.A. DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN, AÑO 2012.

2. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN OBJETO (MARCO CONTEXTUAL)

2.1 RESEÑA HISTÓRICA DE C.I. KREATE S.A. (EVERFIT)

En 1940 se construyó la primera sede de CONFECCIONES COLOMBIA S.A, en el barrio Colón, cerca de la actual glorieta de Sandiego, esta empresa surge a partir de la Industria de Tejidos S.A INDULANA como una oportunidad de establecer una productora que confeccionara los paños. En concurso abierto fue escogida la expresión EVERFIT, con la cual se lanzaron al mercado los primeros vestidos.

En 1944 la compañía se vincula a la Federación Nacional de Industriales (hoy Andi).¹

En 1945 se adquieren 17 hectáreas en el sector del cerro El Volador en Medellín, en los años siguientes se construyó la fábrica donde actualmente se concentran las instalaciones de la compañía.

En 1947 participa con un grupo de inversionistas en la conformación de Hilanderías Medellín S.A, dedicada a producir hilaza para paños.

En 1949 la compañía fomenta la venta de productos por el sistema de libranzas de cooperativas, facilitándoles a personas de bajos recursos la adquisición de sus prendas. En 1955 se integra jurídicamente con la Industria de Tejidos S.A INDULANA, en asocio con el Instituto de Crédito Territorial (ICT) y la cooperativa de viviendas económicas funda el barrio José María Córdoba en inmediaciones de

¹ Archivo Histórico Everfit-Indulana. Medellín. 2012

sus instalaciones fabriles de El Volador, para la construcción de viviendas destinadas a sus trabajadores.

En 1957 el acueducto municipal llega a sus instalaciones hasta ese momento abastecidas por la quebrada la Iguaná.

En 1959 celebra la primera convención de distribuidores y participa en la constitución de empresas a fines con su objeto como Investigadora Lanar S.A y Tintorería Medellín S.A, la primera a fomentar la industria de la lana en el país con miras a sustituir importaciones y la segunda a fortalecer los procesos de teñido de tejidos y fibras.

En los sesenta se elabora la escultura de bronce del gamo de la marca Everfit, se constituye la sociedad hacienda Everfit Indulana Ltda. Para fomentar, desarrollar y explotar la ganadería ovina. A partir de ese momento se adquieren las haciendas Fizebad en El Retiro y El Guácimo en Yarumal, las dos en Antioquia, y Potosí en el Nevado del Ruíz, se le concede la "Cinta Azul de la Excelencia" al diseñador de la empresa, Benjamín Zamblera quien la represento en una convención de diseñadores en Atlantic City en Estados Unidos. La condecoración fue obtenida por los modelos confeccionados en la novedosa fibra sintética Terilene. Se crea fábrica de pantalones en El Retiro, fallece el diseñador Benjamín Zamblera quien estuvo vinculado a la empresa desde finales de la década de los cuarenta, se efectúan importantes inversiones en la adquisición de nuevos modernos telares.

Década de los setenta, la hacienda Fizebad se abrió al turismo, se suscribe contrato con firma de los Estados Unidos para confeccionar los vestidos de la firma Pierre Cardin, se obtiene en Bogotá la cadena de almacenes La Llave con la intención inicial de vender los productos en una red de tiendas propias.²

² Ibíd.

Se crea la línea Everlady para atender el importante mercado femenino, se monta una planta de pantalones sport y jeans en San Pedro (Antioquia), se contrata licencia de marcas Pierre Cardin y GuyLaroche para el territorio Colombiano, conformación la sociedad Cadena de Almacenes Luomo para la venta directa de los productos de la empresa en Medellín.

En los 90's, Se introducen camisas con las marcas Everfit y Christian Dior, la primera confeccionada por terceros y la segunda distribuida por la empresa en el país, con la apertura del almacén en San Diego Medellín se inicia el modelo de tiendas Everfit con las cuales se busca vender no sólo vestidos chaquetas y pantalones sino complementos que hagan juego con estos, Luego se abrió tienda en Unicentro Bogotá, se contrató la asesoría de la firma London Consulting para efectuar mejoras en los procesos de la compañía, a la vez que se realiza la apertura de la planta en zona franca de Rionegro (Antioquia) por parte de Everfit Internacional Ltda.

En el 2011, ingresan nuevos socios, quienes desempeñan el cargo de presidente y vicepresidente, los cuales realizan diversos cambios en la compañía, entre los cuales están la culminación de la producción del producto femenino, y creación a su vez de la marca Befit.

En el 2012, cambia su razón social por C.I. Kreate S.A., ya que pasan a ser sólo una distribuidora, quedando la planta de producción dividida en SAS.³

³ Ibíd.

2.2 VISIÓN

Lograr en el 2015 el posicionamiento, reconocimiento y preferencia de nuestras marcas de vestuario, de manera competitiva en Colombia y países de Latinoamérica.

2.3 MISIÓN

Somos una organización orientada a la creación y desarrollo de marcas en las categorías de vestuario formal y casual, partiendo del conocimiento constante del consumidor, buscamos crear experiencia de la marca para ganarnos su preferencia.

Desarrollamos nuestras acciones garantizando la generación de valor para nuestros accionistas, colaboradores y grupos de interés en el marco integral de la ley y la ética.

2.4 VALORES ESTRATÉGICOS

Respeto: valoro y reconozco la diferencia

Honestidad: pensar, hablar, sentir y actuar con la verdad.

Compromiso: me la juego como si fuera propio

Excelencia: bien hecho desde la primera vez

Servicio: si vivo para servir, sirvo para vivir

2.5 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La empresa se encuentra ubicada en la transversal 78 # 65 – 233 Barrio Caribe de la ciudad de Medellín, Antioquia.

2.6 POBLACIÓN

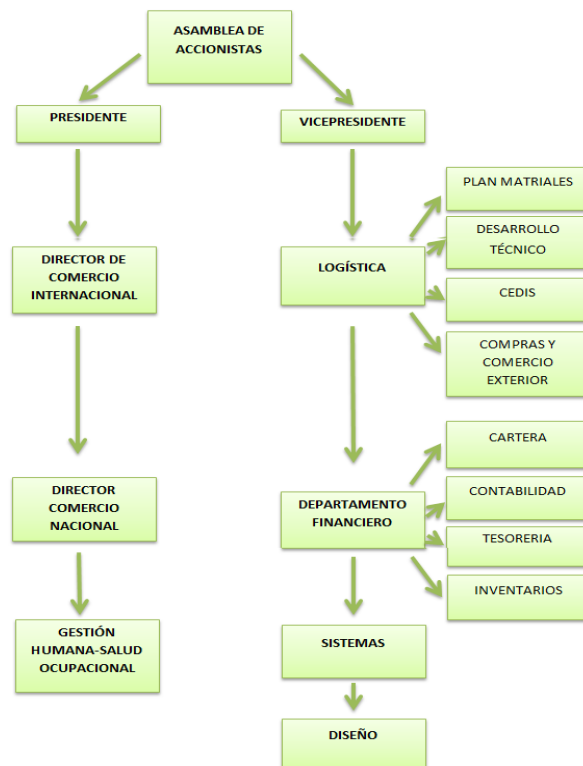
Para ejecutar el proyecto de investigación y el proceso de recolección de información se tendrá en cuenta la población trabajadores del área administrativa de C.I. Kreate S.A. la cual es de 137 empleados que interactúan en las diversas áreas de la compañía.

2.7 DESCRIPCIÓN DE SU FUNCIÓN EMPRESARIAL

Comercialización de prendas de vestir masculinas a nivel nacional e internacional.

2.8 ORGANIGRAMA

Figura 1. Organigrama de la empresa. C.I. Kreate S.A.



Fuente: Departamento de Gestión Humana C.I. Kreate S.A.

3. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

3.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Los cambios que ha presentado C.I. Kreate S.A. en los últimos dos años, ha traído consecuencias al área de Salud Ocupacional, dejándola desprovista de un canal de comunicación entre empleadores y trabajadores, que vaya en función de mejorar o mantener unas buenas condiciones de trabajo, en beneficio de cada uno de los miembros de la compañía y que a su vez se encargue de vigilar, promocionar, divulgar e informar todo lo concerniente a las actividades de Medicina, Higiene, y Seguridad Ocupacional de la compañía. Con base en esto se ha percibido la necesidad de implementar el COPASO, ya que es indispensable contar con parámetros básicos para su buen funcionamiento, a partir del conocimiento de las normas, políticas y procedimientos establecidos en la Ley.

3.2 ANTECEDENTES DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

A partir de que C.I. Confecciones Colombia S.A. presentó una nueva administración en el 2011, han ocurrido diferentes situaciones entre las cuales está el cambio de razón social, siendo ahora C.I Kreate S.A., además del traslado de las instalaciones, sumado a esto se separó la planta de confección, para la cual se envió la persona encargada de Salud Ocupacional, por tal motivo el área administrativa quedó sin una persona encargada de actualizar o desarrollar el programa de salud ocupacional y sin un COPASO que promueva, vigile, divulgue y asesore a los trabajadores en el funcionamiento de las normas y reglamentos de salud de acuerdo a la ley y al programa de salud ocupacional, hoy sistema de gestión.

Por lo tanto, los empleados de la empresa C.I. Kreate S.A consideran que este trabajo de aplicación es muy importante ya que servirá como un canal de comunicación entre empleadores y empleados, para mejorar y mantener unas buenas condiciones de salud en los lugares de trabajo.

4. DIAGNÓSTICO CONTEXTUAL – SITUACIÓN ACTUAL

Actualmente C.I. Kreate S.A. tiene la necesidad de implementar dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el comité paritario de salud ocupacional (COPASO), ya que, en el momento no cuenta con éste, debido a los cambios que ha tenido en su infraestructura, los cuales ha llevado a una reestructuración en las diferentes áreas, por tal motivo la persona que asumía la responsabilidad de la implementación del COPASO, pasó a ser responsable de ésta, sólo en la planta de producción, quedando la parte administrativa de la empresa, sin una persona a cargo que implemente y ejecute dicho programa.

Teniendo en cuenta lo anterior, las ventajas que tendría la empresa al tomar la propuesta de creación del instructivo para el comité paritario de salud ocupacional, COPASO, serían la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la organización, contribuyendo a la protección de la integridad física de los trabajadores y la seguridad de la empresa en general.

Ahora bien, el punto de partida para el éxito de un Comité Paritario, es el trabajo en armonía, caracterizado por una participación activa, responsable, y constructiva, buscando las mejores soluciones preventivas para la realidad de la empresa.

Al llevar a cabo la sensibilización del personal administrativo, se encontraron diferentes barreras como el desconocimiento del tema, puesto que muchos de los empleados no sabían realmente que era el COPASO y las ventajas de este, tanto para ellos como para la empresa, además también se notó un alto grado de desinterés por participar en él, por otra parte existía un alto nivel de ignorancia, al creer innecesario el tiempo que se le debe dedicar a las diferentes actividades.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar un instructivo para la implementación del el COPASO en la empresa C.I. Kreate S.A. de la ciudad de Medellin, año 2012.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Constituir pautas para la conformación del COPASO en la empresa C.I. KREATE S.A., de la ciudad de Medellin, año 2012.
- Plantear la metodología de trabajo para los integrantes del COPASO
- Fijar las actividades a realizar para cada uno de los integrantes del COPASO

6. JUSTIFICACIÓN

Sin duda alguna, las empresas inciden directamente en la calidad de vida de sus trabajadores y por esto se hace cada día más necesario dar cumplimiento a los lineamientos de ley que los gobiernos imponen en los diferentes países; para el caso del Colombia, en la actualidad debe implementarse un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.⁴

Trabajar en pro de la seguridad y salud de los trabajadores, hace que las empresas se vean beneficiadas no solo económicamente, sino social y culturalmente, ya que con la implementación y desarrollo de actividades derivadas de un sistema de gestión, pueden contribuir con la reducción de los accidentes y las enfermedades laborales.

Además, según lo establece y exigen las normas existentes en materia de salud ocupacional en Colombia, contempladas en los decretos 614 de 1984, el decreto 1295 de 1994, la resolución 1016 y actualmente la reforma hecha con la ley 1562 de 2012 la implementación de un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, es de estricta obligación para todo tipo de empresa independientemente de su tamaño y actividad económica.

⁴ <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

Dicho esto el papel que desempeña el COPASO dentro de organización es fundamental, ya que es el encargado de dar cumplimiento a las actividades del sistema de gestión de la salud y la seguridad laboral, desarrollando actividades tales como vigilar, promover y divulgar la información relacionada con las actividades de medicina, higiene y seguridad laboral de la empresa y sus trabajadores. Estableciendo una cultura de prevención dentro de las empresas u organizaciones creando en los empleados, sentido de pertenencia y responsabilidad en su lugar de trabajo, además de una mayor productividad laboral.

De acuerdo con lo anterior el COPASO debe de estar bien planteado y desarrollado para así incrementar de forma notoria la productividad de las organizaciones, además de esto proporciona bienestar físico, mental y emocional al trabajador.

Por esta razón y debido a la falta de diseño e implementación del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el trabajo en la empresa C.I. KREATE S.A. De la ciudad de Medellín vemos la necesidad de diseñar el COPASO con el fin de contribuir en la reducción y control de las diferentes situaciones de riesgo a la que se ven enfrentados los trabajadores en esta organización. Además que este programa es de interés inmediato para sus propietarios y trabajadores.

7. POBLACIÓN BENEFICIADA

La población beneficiada con este trabajo será:

- Mujeres: 85
- Hombres: 52
- Total población beneficiada: 137 empleados netamente administrativos

Gráfica 1. Personas beneficiadas con el trabajo de aplicación.



Fuente: Elaboración propia.

8. ASPECTOS METODOLÓGICOS Y PROCEDIMENTALES (MARCO METODOLÓGICO)

La investigación cualitativa es el procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para comprender la vida social por medio de significados y desde una perspectiva holística, pues se trata de entender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan un determinado fenómeno.

Esta propuesta de investigación es de un nivel cualitativo ya que busca por medio de charlas, textos, imágenes dar a conocer la importancia que tiene para las empresas y sus empleados el programa de salud ocupacional y las ventajas que tiene la implementación de un ente de control que guíe y haga cumplir las diferentes leyes y normas que lo rigen.

Este trabajo es de tipo descriptivo ya que está encargado de dar a conocer las características y aspectos fundamentales de la salud ocupacional realizando una recomendación metodológica para implementar, con el fin de dar cumplimiento a los objetivos organizacionales en referencia a la realización del proyecto.

Por otra parte, los fenomenólogos dicen Holstein y Gubrium (1994), tratan de describir la experiencia sin acudir a explicaciones causales. Para el efecto es orientador el trabajo de Heidegger quien describió lo que le llamo "la estructura del mundo de la vida" focalizándola sobre la experiencia vivida. La fenomenología plantea cuatro "existenciales básicos" para el análisis de la espacialidad, corporeidad, temporalidad y la relacionabilidad, con los cuales se plantean siete pasos a trabajar que son intuición, análisis, descripción del fenómeno, observación

de los modos de aparición del fenómeno, exploración del fenómeno en la conciencia, suspensión en las creencias, interpretación de los significados ocultos.

Este trabajo está hecho desde un enfoque fenomenológico ya que este pretende realizar un trabajo de análisis, descripción, observación, interpretación de la problemática planteada además de esto se pretende observar y dar a conocer la relación que hay entre los hechos que se dan en este tipo de problemática con cada una de las persona afectadas por la misma y a partir de esto diseñar una propuesta para darle solución a esta situación.

8.1 FASES DE INVESTIGACIÓN

La estructuración de los procedimientos y el diseño del programa de salud ocupacional tienen las siguientes etapas:

- Conocimiento de la empresa
- Recolección de la información
- Organización de la información
- Pautas para la conformación del COPASO
- Propuestas a trabajar en los sub programas de salud ocupacional
- Diseño del programa del comité paritario de salud
- Conclusiones
- Recomendaciones

8.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Área administrativa de C.I. Kreate S.A. que consta en total con 137 empleados de los cuales 52 son hombres y 85 mujeres.

Esta investigación se realiza en la empresa C.I. KREATE S.A. De la ciudad de Medellín, llevando a cabo un trabajo de observación y revisión documental de sus respectivos procesos y realizando un estudio de la población laboral de esta.

8.3 TIEMPO DEL TRABAJO

Este trabajo de campo tiene una duración total de cuatro meses y medio en el que se recoge, organiza y socializa la información para la estructuración y diseño del COPASO para la empresa C.I. KREATE S.A de la ciudad de Medellín.

9. ASPECTOS LEGALES (MARCO LEGAL)

Ley 9 de 1979. Reglamenta las actividades y competencias de Salud Pública para asegurar el bienestar de la población.

TITULO III SALUD OCUPACIONAL contiene los deberes y derechos de los empleadores y trabajadores, así como las precauciones que se deben tener en las industrias a nivel de higiene y seguridad industrial.

Decreto 614 de 1.984. Dicta las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en Colombia. Artículos 25 y 26: Obligación de constituir Comités de Medicina Higiene y seguridad Industrial.

Resolución 2013 de 1.986. Reglamenta la Organización y Funcionamiento de los Comités de Medicina Higiene y Seguridad Industrial.

Resolución 1016 de 1.989. Artículo 5, literal d), Determina el funcionamiento de los Comités de Medicina Higiene y Seguridad Industrial como uno de los componentes del Programa de Salud Ocupacional.

Define como una de las actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, colaborar con el Comité de Medicina Higiene y Seguridad Industrial.

Decreto Ley 1295 de 1.994. Reforma el nombre de comité, ahora Comité Paritario de Salud Ocupacional, crea la figura del vigía Ocupacional (en remplazo del Comité paritario en aquellas empresas que tengan menos de 10 trabajadores), fija en (2) dos años, la vigencia de los periodos de los Comités paritarios y determina la obligatoriedad de proporcionar a los miembros representantes del Comité al

menos (4) cuatro horas semanales dentro de la jornada laboral normal de trabajo, para actividades propias del funcionamiento del Comité.

Resolución 1401 2007: por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Decreto 2566 de 2009. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. **Ley 1562 de 2012:** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

10. ASPECTOS TEÓRICOS GENERALES (MARCO TEÓRICO Y MARCO CONCEPTUAL)

10.1 MARCO TEÓRICO

10.1.1 Sistema general de riesgos laborales. Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del sistema general de riesgos laborales.

10.1.2 Sistema de Riesgos Laborales. El Sistema de Riesgos Laborales anteriormente llamado Sistema de Riesgos Profesionales, fue reformado mediante la Ley 1562 de 2012. En el contenido de esta nueva ley se pueden recalcar entre otros siguientes aspectos:

- Se da mayor claridad a las definiciones.
- Las personas contratadas por prestación de servicios, deberán estar incorporadas al Sistema General de Riesgos Laborales, cuando la duración de este contrato sea superior a 1 mes.
- La tabla de enfermedades profesionales, debe ser renovada cada 3 años, por el Ministerio de Salud y la Protección Social.

- El monto de cotización fluctuara entre 0.348% - 8.7% del Ingreso Base de Cotización (IBC).
- El incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades conducirá a una multa hasta de quinientos salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Precisa responsabilidades claras al Sistema Obligatorio de Calidad en Salud Ocupacional y Riesgos Laborales.⁵

10.1.3 ¿Qué es el COPASO?. El Comité Paritario de Salud Ocupacional es el organismo que debe velar por la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional (medicina, higiene, medio ambiente laboral y seguridad industrial) dentro de la empresa, minimizando los riesgos profesionales.

10.1.4 ¿Qué es salud ocupacional? Es el conjunto de actividades tendientes a:

- Propender el mejoramiento y mantenimiento de condiciones de vida y salud de los trabajadores.
- Prevenir los daños a las personas derivados de las condiciones de trabajo.
- Proteger a los trabajadores contra los riesgos relacionados con los diferentes agentes.
- Eliminar y controlar los agentes nocivos para la salud integral de las personas en sus lugares de trabajo
- Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.

⁵ <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

- Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.⁶

10.1.5 ¿Qué es medicina preventiva y del trabajo? Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover, mantener y mejorar la salud del trabajador.

10.1.6 ¿Qué es seguridad industrial? Es el conjunto de normas y procedimientos que deben ser suministrados al trabajador con el propósito de prevenir la ocurrencia de Accidentes de Trabajo, daño a propiedad, instalaciones, equipos o medio ambiente.

10.1.7 ¿Qué es higiene ocupacional? Es el conjunto de actividades TÉCNICO CIENTÍFICAS destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo ambientales que puedan afectar la salud de los trabajadores.

10.1.8 Peligro vs Riesgo.

Peligro: fuente, situación o acto con un potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de éstos.

Riesgo: combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s) y la severidad de la lesión o enfermedad, que puede ser causada por el evento o exposición(es).

¿Qué organizaciones deben tener un COPASO?

⁶ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 614 (marzo 14 de 1984). Por la cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país. Diario oficial. Bogotá, D.C., 1984. No 36561. 1p.

Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité.

¿Cuántas personas conforman el COPASO?

Tabla 1. Personas que conforman el COPASO.

Número de Trabajadores	Número de Representantes	
	De los trabajadores	Del empleador
10 a 49	1	1
50 a 499	2	2
500 a 999	3	3
1000 y más	4	4

Fuente: Elaboración propia.

Cuando una empresa está constituida por menos de 10 empleados, las veces o las funciones del COPASO las desarrolla una persona que es nombrada como VIGIA.

Por tanto es de suma importancia que las personas al instaurar una empresa u organización se informen bien acerca del reglamento de salud ocupacional y así contribuyen tanto al bienestar de los empleados como de la misma empresa.⁷

10.1.9 ¿Cada cuánto son elegidos los miembros del COPASO? El período de trabajo del Comité Paritario es de dos años, se debe conformar mediante proceso de elección en el que prime la libertad e igualdad de participación de todos los trabajadores.⁸

⁷ BETANCUR GOMEZ, Fabiola María y SOTO CASTAÑO, Isabel Cristina Suratep administradores de riesgos profesionales Gerencia de prevención de riesgos división de capacitación. En: suramericana de construcciones. 1995. Vol.2. 8- 9p

⁸COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL. Manual Comité Paritario de Salud Ocupacional, 2 Edición, Bogotá. 2009. 12p

10.1.10 ¿Cada cuánto debe reunirse el COPASO? Por lo menos una vez, en las instalaciones de la empresa y durante horario de trabajo, solo en caso de que ocurra un accidente grave o de riesgo inminente 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.

10.1.11 Funciones del comité.

- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, superiores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo correspondientes.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Elegir al secretario del Comité.

10.1.12 Obligaciones del empleador con el COPASO.

- Propiciar la libre elección de los representantes de los trabajadores al comité, garantizando la libertad y oportunidades de votaciones.
- Designar sus representantes al COPASO.
- Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del comité.

- Estudiar las decisiones derivadas del comité y determinar la aceptación de las medidas más convenientes e informar las decisiones tomadas.
- Proporcionar por lo menos cuatro horas semanales de la jornada laboral, para el funcionamiento del COPASO.⁹

10.1.13 Obligaciones de los trabajadores con el COPASO.

- Elegir libremente los representantes al COPASO.
- Informar al comité de las situaciones de riesgo que se presenten.
- Manifiestar las sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Cumplir con las normas de Salud Ocupacional.¹⁰

10.1.14 Contenido de una reunión del COPASO.

- Divulgación del objetivo y presentación de los temas a tratar.
- Lectura del acta anterior.
- Revisión y presentación de los compromisos previamente adquiridos en la anterior reunión.
- Análisis del avance del programa de trabajo.
- Revisión de las estadísticas de accidentalidad, investigación de accidentes de trabajo y propuestas de mejoras.

⁹ BETANCUR GOMEZ, Fabiola María y SOTO CASTAÑO, Isabel Cristina Suratep administradores de riesgos profesionales Gerencia de prevención de riesgos división de capacitación. En: suramericana de construcciones. 1995. Vol.2. 10p

¹⁰ *Ibíd.*, 11p

- Presentación de nuevas oportunidades de mejora y revisión del cronograma de actividades.
- Presentación de los problemas detectados por los representantes.
- Charlas o capacitación sobre aspectos críticos desde el punto de vista de Salud Ocupacional de la empresa.

10.1.15 Contenido del acta que debe realizarse acerca de la reunión.

- Colocar la fecha y hora de inicio de la reunión.
- Colocar el nombre completo de los participantes.
- Leer el orden del día de la reunión.
- Escribir en forma concreta los comentarios de importancia.
- Anotar con precisión comentarios evitando detalles no importantes.
- Registrar los compromisos con responsables y fechas.
- Colocar la hora de finalización y la fecha y hora de la próxima reunión.

10.1.16 ¿Quién nombra al presidente y al secretario del comité? El presidente lo designara el empleador, escogiéndolo de los representantes que el nombra. El comité en pleno elegirá al secretario, de los que conforman el Comité Paritario de Salud Ocupacional.

10.1.17 ¿Qué hace el presidente?

- Dirigir la reunión
- Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión
- Tratarse ante la empresa las recomendaciones aprobadas por el comité
- Convocar a las reuniones

- Coordinar todo lo necesario para el funcionamiento del comité.

10.1.18 ¿Qué hace el secretario?

- Verificar la asistencia a las reuniones
- Tomar nota de los temas tratados y elaborar el acta
- Llevar el archivo de las actividades realizadas y suministrar toda la información requerida.

10.1.19 ¿Cuándo un miembro del COPASO no quiere seguir perteneciendo al mismo que se hace? El representante debe generar una carta de renuncia a la presidencia del comité para que quede documentado el proceso y luego dar paso a la escogencia de su remplazo.

10.1.20 Áreas de desempeño donde la participación del COPASO resulta importante para la gestión en seguridad y salud ocupacional de la empresa.

10.1.20.1 Orden y limpieza:

- Promoción: Si la empresa tiene una política de Orden y Limpieza, el Comité Paritario debe difundirla para que esté en conocimiento de todos los trabajadores.
- Inspección: los Comités Paritarios pueden hacer inspecciones específicas sobre Orden y Limpieza, utilizando un formulario para registrar las condiciones que deben mejorarse y, especialmente, las recomendaciones que harán llegar al área correspondiente.
- Verificación cumplimiento de recomendaciones: es importante que los Comités Paritarios verifiquen que sus recomendaciones, hayan sido puestas en

práctica, insistiendo en aquellas que aún no han sido cumplidas o estén pendientes.

10.1.20.2 Detección de peligros:

- Selección de lugares a inspeccionar / observar: lo primero que hay que hacer para controlar o eliminar peligros es conocerlos. Seleccionando previamente los lugares donde pueden encontrarse peligros por condiciones anormales de equipos, maquinarias, materiales, etc., o por actos peligrosos de las personas.
- Detección de condiciones y actos peligrosos: la detección debe hacerse cuidadosamente, para no pasar por alto algunos peligros que puedan ser importantes.
- Verificación cumplimiento de recomendaciones: la detección de peligros no debe considerarse concluida, mientras no se apliquen las recomendaciones propuestas. Por lo tanto, es importante que el Comité Paritario verifique si las recomendaciones propuestas se han cumplido e insista en aquellas que aún están pendientes.
- Reunión: esta reunión tiene por finalidad analizar las recomendaciones pendientes y obtener una decisión al respecto.

10.1.20.3 Protección personal de los trabajadores (epp):

- Identificar quiénes usan y quiénes no usan su EPP: la identificación de quienes usan o no usan su EPP es importante, porque permitirá, posteriormente, conversar con quienes, por no usar su EPP, están exponiéndose a riesgos.

- Conservar con los que no usan su EPP: esta es la oportunidad para dar a conocer, en una comunicación personal con quienes no usan su EPP, los riesgos a los que se exponen y los beneficios que brinda el uso del EPP correspondiente. Esta debe ser una conversación fundamentalmente motivacional.

¿Qué es EPP? Los elementos de protección personal sirven de obstáculo entre el agente del riesgo y nuestro cuerpo y así evitar las lesiones que puedan producirse con el contacto con ellos.¹¹

10.1.20.4 Promoción de la seguridad:

- Seleccionar los temas más necesarios: la promoción de la seguridad debe hacerse con base a los temas que sea más importante o necesario comunicar. Por ejemplo, el orden y la limpieza, uso de EPP, protección de maquinarias, etc.
- Solicitar material necesario: entidades como las administradoras de riesgos profesionales disponen de muchas publicaciones sobre diferentes temas que pueden ser útiles para el Comité Paritario.
- Disponer de medios para publicaciones: las publicaciones con las cuales el Comité Paritario proporcione a la seguridad, deben instalarse en paneles o pizarras destinadas solo para este fin.
- Publicar material sobre promoción de la seguridad: el Comité Paritario puede publicar material adquirido así como artículos preparados por el propio comité, sobre temas de interés, estadísticas de accidentes, lecciones aprendidas, consejos prácticos, etc.

¹¹ GIRALDO, Andrés. Seguridad industrial. Colombia: Editorial Norma, 2011. 36p.

10.1.20.5 Investigación de incidentes:

- Promover el reporte de todos los incidentes: esto es fundamental para la investigación de incidentes. Un incidente puede haber sido leve y no ser informado, pero repetirse en forma similar y ser grave.
- Investigar con la línea de mando las causas de cada incidente: cada investigación de un incidente debe considerarse como una oportunidad para identificar las causas que lo produjeron, con el fin de controlarlas y eliminarlas.
- Verificar el cumplimiento de las recomendaciones: la investigación de un incidente no debe considerarse concluida hasta que se haya verificado que las recomendaciones para evitar su repetición han sido puestas en práctica.
- Reunión: una vez verificadas las recomendaciones pendientes, deben ser analizadas para que adopten las decisiones que permitan ponerlas definitivamente en práctica.

10.1.20.6 Cumplimiento a disposiciones legales

- Verificar cuáles son las disposiciones que se cumplen en la empresa: una vez definidas las disposiciones legales que la empresa debe cumplir, el COPASO debe participar en la tarea de verificar cuales efectivamente se cumplen.
- Promover el cumplimiento de las disposiciones pendientes: esta es una tarea importante que puede efectuar un COPASO, ayudando así a su empresa para que se mantenga al día a las disposiciones legales que le son exigibles.

10.1.20.7 Comunicación: estudiar y considerar las sugerencias y reclamos que presenten los trabajadores en materia de seguridad y salud ocupacional.

10.1.21 Las 10 fallas más comunes de las reuniones de los comités paritarios de salud ocupacional.

- No se cumple con los horarios de inicio.
- No llegan todos los miembros o algunos llegan, pero entran y salen continuamente de la reunión.
- No existe una tabla de temas por tratar.
- La reunión no se centra en el programa de actividades del comité.
- Los miembros del comité no llegan a la reunión con el espíritu de trabajo en equipo.
- Se tratan temas que no tienen directa relación con la seguridad.
- No se levanta acta de la reunión. Si se hace, no se envía posteriormente a cada miembro.
- El manejo de la reunión es inadecuada.
- No se llega a soluciones o acuerdos concretos y las decisiones tienden a dilatarse o no se adopta ninguna.
- No se respeta el horario de término de la reunión.

10.1.22 Los 10 aspectos para lograr reuniones productivas.

- No dilatar la toma de decisiones.
- Cumplir con el día y hora fijados para la reunión.
- Que participen todos los miembros.
- Tener una tabla de puntos por tratar.
- Basar la reunión en el desarrollo de los puntos por tratar.
- Solicitar cuenta de las actividades asignadas en el programa.
- No desviar la reunión hacia temas sin relación con la seguridad.
- Levantar un acta con los acuerdos adoptados y enviarla posteriormente a cada miembro.
- Respetar las opiniones de todos.
- No monopolizar la palabra.

10.1.23 Factores de éxito y fracaso.

- Falta de capacidad para trabajar en equipo.
- Falta de apoyo de la administración.
- Énfasis exagerado de la administración en resultado a corto plazo.
- Clima no participativo.
- Relaciones adversas entre los componentes del Comité.
- Falta de orientación a los resultados.
- Falta de reconocimiento y de refuerzo por los logros.

10.1.24 Recomendaciones para las reuniones del comité.

- Inicie y termine la reunión a la hora prevista.
- Dé a conocer la agenda y los objetivos de la reunión.
- Mantenga centrado el debate.

- Haga participar a todos.
- No descarte opiniones sin analizarlas.
- Estimule a quienes hacen buenos aportes.
- Controle el tiempo.
- Haga un resumen final con los acuerdos o conclusiones. Recomendaciones.

10.2 MARCO CONCEPTUAL

Salud: es el completo bienestar físico mental, social y funcional de un individuo y una comunidad y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez (OMS).¹²

Trabajo: es una acción realizada por seres humanos que supone un determinado gasto de energía, encaminado hacia algún fin material o inmaterial, conscientemente deseado y que tiene su origen y la insatisfacción en la existencia de una privación o de una necesidad por parte de quien lo realiza.¹³

Programa de salud ocupacional: el programa de salud ocupacional consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial, que tiene como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en las empresas.

Comité paritario de salud ocupacional: El Comité Paritario de Salud Ocupacional es el organismo que debe velar por la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional (medicina, higiene, medio ambiente laboral y seguridad industrial) dentro de la empresa, minimizando los riesgos profesionales.

¹² CHINCHILLA SIBAJA, Ryan. Salud y seguridad en el trabajo. España: Editorial Universidad Estatal a Distancia, 2002. 41p.

¹³ DETLEV KÖHLER, Holm y Martín Artiles, Antonio. Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid (España): Delta publicaciones, 2007. 2 Edición. 6p.

Enfermedad laboral: se entiende por enfermedad laboral todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o el medio en el que se ha visto obligado a trabajar, bien se ha determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

Accidente de trabajo: todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun afuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministres el empleador.

También se considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical aunque el accidente se produzca en cumplimiento se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejercicio de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actué por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores, de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Medicina preventiva del trabajo: conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores, en este sub programa se integran las

acciones tanto de la medicina preventiva como la medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos conducen a garantizar las óptimas condiciones del bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de esta manera de los diferentes factores de riesgo ocupacionales.

Psicología del trabajo: esta se encuentra relacionada con el estudio de las capacidades mentales psicológicas y sensoriales del hombre, para que este logre desempeñarse adecuadamente en determinado oficio, profesión dentro de la organización a la que pertenece.

Seguridad industrial: es el conjunto de normas y procedimientos encaminados a prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, además de mantener las instalaciones, materiales, máquinas, equipos y herramientas en buenas condiciones para su uso.¹⁴

Higiene industrial: es aquella disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que pueden causar enfermedad e ineficiencia de los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad.¹⁵

Elementos de protección personal: los elementos de protección personal tienen como función principal, proteger diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con diferentes factores de riesgo que puedan ocasionarle una lesión o enfermedad. Los EPP no evitan el accidente o el contacto con los elementos agresivos del ambiente pero sí ayudan a que la lesión sea menos grave.

¹⁴ MARIN BLANDON, María Adiel y PICO MERCHÁN, María Eugenia. Fundamento de salud ocupacional. Manizales: Universidad de Caldas centro editorial, 2004. 18p

¹⁵ *Ibíd.*

Incidente de trabajo: los elementos de protección personal tiene como función principal proteger diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo que le pueden ocasionar una lesión o enfermedad.

Los EPP no evitan el accidente o el contacto con los elementos agresivos pero si ayudan a que la lesión sea menos grave.

Factores de riesgo laborales: un factor de riesgo ocupacional es aquella condición de trabajo que puede provocar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

11. RESULTADOS

Se realizó un instructivo para implementar el comité paritario de salud ocupacional COPASO, cuyo fin es dejar un soporte de consulta, para la creación, conformación y puesta en marcha del comité. (Anexo A)

Teniendo en cuenta los cambios que ha tenido C.I. Kreate S.A. y su clara necesidad de contar con el COPASO, se hizo promoción de éste a los empleados, para que estos conocieran ¿qué es El Comité Paritario de Salud Ocupacional? Y con base en esto comprendieran su importancia dentro de la empresa. (Anexo B)

Después de hacer esto, se realizó el diseño de convocatoria para las inscripciones al COPASO, animando al personal a que haga parte de éste. (Anexo C)

Para el mejor desarrollo de las actividades relacionadas con la convocatoria y elección de los representantes del COPASO, se implementaron una serie de formatos que permitan optimizar el proceso entre ellos: Hoja de inscripción de candidatos (Anexo D), Hoja de apertura de elección de los candidatos (Anexo E), Acta de cierre de las votaciones para elección de los candidatos (Anexo F), Formato de registro de votantes (Anexo G), acta de votación (Anexo H) y Formato de voto para elección del COPASO (Anexo I).

A su vez se crearon, el Acta de constitución del Comité Paritario de Salud Ocupacional (Anexo J) y el Acta de Reuniones del COPASO (Anexo K), esto con el fin de estandarizar los procesos, para que en caso de que algunos de los integrantes del COPASO falte por cualquier circunstancia, cualquier persona que asuma el cargo pueda realizar más fácil mente sus funciones.

Se realizó la cartilla de funciones de los integrantes del COPASO, para orientarlos en su quehacer y facilitar el desempeño de estos. (Anexo L)

No se pudo evaluar el impacto de la realización de dichos formatos, ya que en la actualidad se siguen presentando cambios a nivel administrativo y a su vez hubo renunciaciones, despidos y terminaciones de contrato en toda la compañía, que perjudicaron el área de Gestión Humana, que era la encargada de liderar todo este proceso con la implementación del COPASO, sin embargo se espera que muy pronto se ejecuten todas las actividades con respecto al comité, en las cuales tendrán en cuenta todos los formatos y actividades de promoción que se elaboraron en este trabajo.

12. CONCLUSIONES

- La importancia del comité paritario de salud ocupacional se sustenta en que este se convierte un organismo de control, el cual permite velar y vigilar la salud de los empleados, y por consiguiente permite minimizar la existencia de los riesgos laborales en las organizaciones.
- Este proyecto llevo a que los directivos de la empresa C.I. KREATE S.A. implementaran actividades orientadas al bienestar físico y emocional de sus empleados, por medio de capacitaciones echas por la ARL.
- Al sensibilizar a los directivos y el personal administrativo de la empresa C.I. Kreate S.A. tomaron conciencia de la importancia de fortalecer el programa de salud ocupacional existente con la creación del COPASO, esto se vio reflejado en la aprobación de la propuesta del instructivo de implementación del comité paritario por parte de la gerencia y los trabajadores.
- A partir de la propuesta de creación del COPASO se obtiene una respuesta positiva y se interesan en dar cumplimiento a la actual legislación.
- el instructivo de implementación del COPASO, permitirá que se estandaricen los procesos de creación del mismo para un mejor desarrollo de sus actividades.
- La empresa acepta y aprueba todos los formatos para el funcionamiento del COPASO ya que para ellos es un gran paso para constituirlo y ponerlo en marcha.

13. RECOMENDACIONES

- Darle cumplimiento y desarrollo a la propuesta de implementación del COPASO para el programa de salud ocupacional.
- Con el fin de dar cumplimiento a las actividades de este proyecto, se sugiere contar con un profesional en salud ocupacional, con el objetivo que exista un trabajo interdisciplinario entre este y los integrantes del COPASO.
- Realizar un seguimiento continuo al COPASO, para así asegurarse de su correcto desarrollo y de las condiciones en las que se encuentre.
- Tener en cuenta las propuestas y recomendaciones de los empleados, para así hacerlos partícipes de los cambios que se presenten tanto en el programa de salud ocupacional como en sus subprogramas.
- Es pertinente la implementación del programa de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo y a su vez del comité paritario de salud ocupacional como ente regulador dentro del área administrativa en la empresa C.I. Kreate S.A. ya que este permite reducir la ocurrencia de enfermedades y riesgos laborales, y a su vez la disminución del ausentismo laboral, disminuyendo de esta manera los costos de operación y aumentando las ganancias de la empresa.

Es fundamental que la empresa periódicamente realice una planificación adecuada de los recursos y diseñen trabajos de gestión que sean coherentes con las necesidades de la empresa según su campo de acción.

- Se recomienda tener en cuenta el instructivo de implementación del COPASO y los formatos diseñados ya que estos fueron un mejor desempeño de sus actividades y dar cumplimiento a la norma actual.

BIBLIOGRAFÍA

BETANCUR GOMEZ, Fabiola María y SOTO CASTAÑO, Isabel Cristina. SURATEP administradores de riesgos profesionales Gerencia de prevención de riesgos división de capacitación. En: suramericana de construcciones. 1995. Vol.2, 8, 9, 10,11 p.

CHINCHILLA SIBAJA, Ryan. Salud y seguridad en el trabajo. España: Editorial Universidad Estatal a Distancia, 2002. 41p.

COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL. Manual Comité Paritario de Salud Ocupacional, 2 Edición, Bogotá. 2009.

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 614 (marzo 14 de 1984). Por la cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país. Diario oficial. Bogotá, D.C., 1984. No 36561. 1p.

DETLEV KÖHLER, Holm y Martín Artiles, Antonio. Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid (España): Delta publicaciones, 2007. 2 Edición. 6p.

GIRALDO, Andrés. Seguridad industrial. Colombia: Editorial Norma, 2011. 36p.

MARCUCCI DIAZ GRANADOS, César Rafael. Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial Colombiano. Bogotá: Editorial Universidad Cooperativa de Colombia, 2005. 246, 247, 248,249 p.

MARIN BLANDON, María Adiola y PICO MERCHÁN, María Eugenia. Fundamento de salud ocupacional. Manizales: Universidad de Caldas centro editorial, 2004. 16, 18,119 p.

TOBON VALLEJO, Lázaro Jaime Andrés. Manual de administración del talento humano para pequeñas y medianas empresas. Monografía para optar al título de administrador de empresas. Medellín: Universidad de Medellín. Facultad de ciencias administrativas. Área administrativa, 2005. 158 p.

WEBGRAFIA

BASICO LEGAL, "Como crear el comité paritario de salud ocupacional COPASO en Colombia". Internet: <http://www.articuloz.com/recursos-humanos-articulos/como-crear-el-comite-paritario-de-salud-ocupacional-copaso-en-colombia-5592899.html>

ANEXOS

ANEXO A. INSTRUCTIVO PARA IMPLEMENTAR EL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL COPASOEN LA EMPRESA C.I. Kreate S.A.

- **MARCO LEGAL**

Ley 9 de 1979. Reglamenta las actividades y competencias de Salud Pública para asegurar el bienestar de la población.

Resolución 2013 de 1.986. Reglamenta la Organización y Funcionamiento de los Comités de Medicina Higiene y Seguridad Industrial.

Decreto 614 de 1984. Determina las bases para la organización administrativa de la salud ocupacional instituye los comités, determina responsabilidades, y establece niveles de competencia.

Resolución 1016 de 1989. Reglamenta los programas de salud ocupacional en empresas y establece pautas para el desarrollo de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial y el comité paritario de salud ocupacional.

Decreto 1295 de 1.994. Reforma el nombre de comité, ahora Comité Paritario de Salud Ocupacional, crea la figura del vigía Ocupacional (en remplazo del Comité paritario en aquellas empresas que tengan menos de 10 trabajadores), fija en (2) dos años, la vigencia de los periodos de los Comités paritarios y determina la obligatoriedad de proporcionar a los miembros representantes del Comité al menos (4) cuatro horas semanales dentro de la jornada laboral normal de trabajo, para actividades propias del funcionamiento del Comité.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".

• **FUNCIONES DEL COPASO**

- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, superiores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo correspondientes.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado.

- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Elegir al secretario del Comité.

- **CONFORMACION DEL COPASO**

De acuerdo con la resolución 2013 del 06 de junio del 1986, se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Dependiendo del tamaño de la empresa, el COPASO está conformado del siguiente modo:

- Empresas menores a 10 trabajadores: estas no conformara el comité pero deberán elegir un representante como vigía ocupacional con su respectivo suplente.
- De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.
- De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
- De 500 a 999 trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.
- De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

- **ELECCION DE LOS INTEGRANTES DEL COPASO.**

- La empresa C.I. Kreate S.A. para la elección de los representantes del COPASO, dirigirá un comunicado por parte de gerencia con el fin de motivar a los trabajadores.
- La gerencia elegirá sus representantes, por su parte los trabajadores elegirán los suyos, su elección será democráticamente y de forma libre y secreta.

- El periodo de permanencia de los miembros del COPASO será de dos años, cumplidos estos los representantes podrán ser reelegidos. Esto de acuerdo al Decreto 1295 del 94, art. 63
- El presidente del Comité será elegido por el empleador y el Comité en pleno votará por el secretario entre la totalidad de los miembros.
- Todos los integrantes del Comité deben recibir una formación básica en Salud Ocupacional, según las condiciones de trabajo y salud de la empresa.

- **REGULARIDAD PARA LAS REUNIONES**

- El empleador debe dar el tiempo necesario dentro de la jornada laboral para que el comité se reúnan (decreto 1295 / del 94).
- Las reuniones deberán realizarse como mínimo una vez al mes dado el caso de un accidente de trabajo o situación riesgosa, se reunirán inmediatamente después de detectado y se procederá a investigar y a tomar las medidas necesaria. (resolución 1401 / 2007).
- En las reuniones se hablaran de los compromisos que se tienen, las tareas asignadas registrando con nombre y fecha de cumplimiento y la elaboración del acta de lo sucedido.

- **PROCESO DE ELECCION Y VOTACION DE LOS REPRESENTANTES DEL COPASO**

Para la empresa C.I. Kreate S.A. es de vital importancia cumplir con la normatividad y reglamentación y según lo establecido en la resolución 2013 del 6 de junio 1986, se hace necesario establecer el procedimiento de elección de los representantes del COPASO.

Actividades para el proceso del COPASO. Convocar: a trabajadores del área administrativa, para llevar a cabo la elección de sus representantes en el COPASO por un periodo de dos años. (Anexo B) presentación de información

sobre el COPASO a los empleados y (Anexo C) presentación inscripción al COPASO.

- Fijar la fecha, el lugar y la hora de la votación.
- Realizar y verificar: registros e inscripción de los trabajadores vinculados al personal del área administrativa de la empresa C.I. Kreate S.A., que posean un año de experiencia y tengan un alto grado de por la organización. Las inscripciones se realizaran en la oficina de talento humano y su registro se hará en la hoja de inscripción de candidatos del COPASO (anexo D).
- Votaciones: tendrán derecho a votar todos los empleados que conforman la planta administrativa de la empresa C.I. Kreate S.A.
- Lugar de votación: el lugar de votación será en la oficina de talento humano de la empresa C.I. Kreate S.A. Los trabajadores deberán presentarse con el carnet de la empresa.
- Delegación electoral: los jurados de la comisión serán, Director del área de talento humano, Director de Corporate, Jefe de Logística y Vicepresidencia.
- Apertura de la votación y conteo: se deberá diligenciar el acta de apertura de elecciones de los candidatos (anexo E), realizar el conteo y diligenciar el acta de cierre de las votaciones para la elección de los candidatos (anexo F), y enviar los resultados a la dirección de talento humano.
- Publicación de los resultados: se procederá a informar a los respectivos representantes y suplentes, como también al resto del personal del área administrativa, por el medio que se desee, correo electrónico, reuniones, carteles, etc.
- El empleador debe custodiar y conservar el acta de convocatoria, conformación, escrutinio y listado de votantes que demuestre la debida elección.

ANEXO B. PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE EL COPASO A LOS EMPLEADOS

<p>¿ SABES QUE ES EL COPASO?</p> <hr/> <p>TE INVITAMOS A CONOCERLO...</p> <p></p>	<p>EL COPASO</p> <hr/> <p>El copaso es el comité paritario de Salud Ocupacional, organismo que debe velar por la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional (medicina, higiene, medio ambiente laboral y seguridad industrial) dentro de la empresa, minimizando los riesgos profesionales.</p>  <p>Kreate</p>
<p>PRINCIPALES RESPONSABILIDADES Y CONTRIBUCIONES DEL COPASO</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none">• Investigar las causas que afectan la salud de los trabajadores.• Proponer medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.• Participar en actividades de capacitación en salud ocupacional.• Colaborar en el análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e indicar las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.• Diseñar actividades de prevención y promoción de la salud.  <p>Kreate</p>	<p>¿ COMO SE CONFORMA EL COPASO?</p> <hr/> <p>Según la resolución número 2013 de 1986, se establece que todas las empresas públicas o privadas deben conformar un comité de Salud Ocupacional integrado por un número igual de representante de los patronos y de los trabajadores.</p>  <p>En Kreate, el copaso debe estar conformado por 2 representantes elegidos por la dirección y 2 representantes de los trabajadores elegidos por votación, más los suplentes de cada grupo.</p> <p>Kreate</p>
<p>ANÍMATE Y HAS PARTE DEL COPASO</p> <hr/> <p>Te invitamos a participar de esta convocatoria para hacer parte del COPASO haciendo tu inscripción a los correos mgomez@cikreate.com o aporras@cikreate.com hasta el lunes 23 de Abril para luego realizar la votación de la Compañía.</p>  <p>Kreate</p>	<p>¡NO TE QUEDES POR FUERA DEL COPASO!</p> <hr/> <p>RECUERDA INSCRIBIRTE EN GESTION HUMANA EN EL TRANSCURSO DE ESTA SEMANA.</p> <p>Anímate!!!</p> 

ANEXO C. POSTER

**EL COMITÉ PARITARIO DE SALUD
OCUPACIONAL VIGILA TU AMBIENTE
DE TRABAJO Y GARANTIZA QUE TUS
CONDICIONES LABORALES SEAN LAS
MEJORES.**



**ESTAS LISTO PARA SER PARTE DE
EL???**

ANIMATE!!!

ANEXO D. HOJA DE INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS

**HOJA DE INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE
SALUD OCUPACIONAL- COPASO DE C.I. kreate S.A.**

Período: _____

No	Integrantes	Oficio	Sección	Fecha

Responsable _____ Fecha de cierre _____

ANEXO E. ACTA DE APERTURA DE ELECCIONES DE LOS CANDIDATOS

**ACTA DE APERTURA DE ELECCIONES DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ
PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL- COPASO DE C.I. Kreate S.A.**

Período: _____

Siendo lasdel día.....de....., se dio apertura al proceso de votación para elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL para el periodo que va del.....de.....al.....de.....del año.....

En calidad de Jurados de votación se encargó a los señores(as)

.....
.....
.....
.....

Nombre y firma del coordinador
de la mesa de votación

Nombre y firma del colaborador

**ANEXO F. ACTA DE CIERRE DE LAS VOTACIONES PARA ELECCIÓN DE
LOS CANDIDATOS**

**ACTA DE CIERRE DE LAS VOTACIONES PARA ELECCIÓN DE LOS
CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL- COPASO
DE C.I. Kreate S.A.**

Período: _____

Siendo lasdel día.....de....., se dio por finalizado el proceso de votación para elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL para el periodo que va del.....de.....al.....de.....del año.....

Como Jurados de mesa estuvieron los señores(ras)

.....
.....
.....
.....

Los resultados obtenidos del conteo de votos fueron los siguientes

Nombre	Oficio	Sección	Categoría	
			Principal	Suplente

Nombre y firma del coordinador
de la mesa de votación

Nombre y firma del colaborador

ANEXO G. FORMATO DE REGISTRO DE VOTANTES

**COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL- COPASO-
Registro de votantes**

No	NOMBRE	FIRMA	CÉDULA	SECCIÓN
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Responsable _____ Fecha _____

ANEXO H. ACTA DE VOTACIÓN

Hoy.....del mes.....de.....en las instalaciones de C.I. Kreate S.A. se realizó la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional así:

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Dentro del grupo de trabajadores elegidos por votación de los empleados y asignados por el empleador, se convocó a la reunión para la asignación de las funciones y elección del presidente y secretario del Comité Paritario de Salud Ocupacional, resultando elegidas las siguientes personas:

NOMBRE	CATEGORÍA	FIRMA
	Principal- Presidente	
	Principal- Secretario	
	Principal	
	Principal	
	Suplente	
	Suplente	
	Suplente	
	Suplente	

Firma Cargo Presidente

Firma Cargo Secretario

ANEXO I. FORMATO DE VOTO INDIVIDUAL PARA ELECCIÓN COPASO

Comité Paritario de Salud Ocupacional	
C.I. Kreate S.A.	
VOTO PARA ELECCIÓN	
Candidato 1	<input type="radio"/>
Candidato 2	<input type="radio"/>
Candidato 3	<input type="radio"/>
Candidato 4	<input type="radio"/>

ANEXO J. ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL

Acta de constitución del comité paritario de salud ocupacional

C.I Kreate S.A

Periodo: _____

El día _____ se eligió el Comité Paritario de Salud Ocupacional o el vigía Ocupacional dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 2013 de 1986, al Decreto 1295 de 1994 y a la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Protección Social.

La modalidad utilizada para su elección fue: VOTACIÓN POR URNA

Resultaron elegidos:

1. _____ (PRINCIPAL)
2. _____ (SUPLENTE)

Representantes de la empresa:

Principales

Suplentes

1. FIRMA:

FIRMA:

C.C.

C.C.

Representantes de los Trabajadores:

Principal

Suplente

2. FIRMA:

FIRMA:

C.C.

C.C.

El número de votos obtenidos fue:

El representante legal de la Empresa _____ designa a

_____ Como presidente del comité, y

por votación del comité se nombra a: _____ Como

secretaria del mismo.

ANEXO K. FORMATO ACTA DE REUNIÓN

ACTA No
REUNIÓN COPASO

Siendo las _____ del día _____. Se reunió el COPASO de la empresa C.I. Kreate S.A.

Con el siguiente orden del día:

Asistencia del personal.

Lectura del acta anterior.

Lectura de correspondencia.

Lectura de informes.

Pendientes de las actividades del Subprograma de Medicina de Trabajo.

Pendientes de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva.

Pendientes de las actividades del Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

Verificación de ejecución Cronograma de actividades.

Recomendaciones y varios.

Se pone a consideración el orden. Si hay alguna modificación se anexa.
Continuando con el orden del día siguiente:

A la reunión del COPASO, asistieron los siguientes miembros

Se le da lectura al acta anterior y se pone en consideración

Se le da lectura a la correspondencia recibida y despachada.

Se le da lectura a los informes recibidos.

Se analizaran los puntos realizados o pendientes de los Subprogramas.

Se analizaran los puntos realizados o pendientes del Cronograma de actividades.

Se inicia el punto de Proposiciones y varios.

NOTA: se debe escribir en el Acta todo lo que suceda en la reunión, para constancia del trabajo del COPASO, en especial en ocurrencia de Accidente de trabajo, enfermedades comunes y de enfermedades profesionales, siguiendo los parámetros legales del COPASO. (RESOLUCIÓN 2013/86,1016/89).

Para constancia de la presente acta, se firma a los _____ días del mes de _____ del _____.

Próxima reunión será el día _____ en _____ a las _____.

PRESIDENTE
DEL COPASO

SECRETARIO
DEL COPASO

Representantes de la empresa:

Principales

Suplentes

1. FIRMA:

FIRMA:

C.C.

C.C.

Representantes de los Trabajadores:

Principal

Suplente

2. FIRMA:

FIRMA:

C.C.

C.C.

COPASO

Guía Práctica

C.I. Kreate S.A.

Por:

Andrea Camargo
Yulieth Montoya

INTRODUCCIÓN

El comité paritario de salud ocupacional es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa. Para ello es importante que cada una de las personas que lo conforman tenga claras sus funciones y las actividades que se deben desarrollar en éste.

Teniendo en cuenta la importancia del COPASO, se creó esta cartilla como medio de consulta rápida, para facilitar el desempeño de los integrantes del comité, haciendo su gestión más efectiva.

OBJETIVO

Brindar a los integrantes del Comité Paritario de Salud Ocupacional, elementos fundamentales para su adecuado desempeño.



COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO)

Es un organismo de coordinación entre el empleador y sus trabajadores, encargado de promover y vigilar las normas y programas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Debe estar compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.

De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.

De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.

De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

El periodo de vigencia de los miembros del COPASO es de 2 años.

FUNCIONES DEL COMITÉ

- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, superiores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo correspondientes.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y

seguridad industrial.

- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Elegir al secretario del Comité.



CARACTERÍSTICAS DE LOS COMITÉS

- Los Comités Paritarios con buen desempeño fomentan la cooperación, cuentan con apoyo, respeto, status y son un factor positivo de desarrollo de la empresa. Sus características son:
- Participar en el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y todas las etapas de su desarrollo.
- Actitud de cooperación, solidaridad y compromiso de servicio, ajeno a otros intereses personales o grupales.
- Tienen relaciones técnicas y administrativas claramente definidas con la gerencia, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Sindicato, con otros Comités y Dependencias y especialmente con los trabajadores.
- Han recibido capacitación adecuada para su gestión.
- Tiene plan de trabajo y lo ejecutan.
- Son voceros de las inquietudes de los trabajadores respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, conocen a profundidad los problemas de la empresa y contribuyen a resolverlos.
- En las reuniones expresan con claridad y objetividad los problemas y las propuestas de solución, por escrito con carácter constructivo, sin posturas agresivas o acusatorias.
- Son perseverantes si no logran de inmediato las metas.

FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ

- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el comité y darle a conocer todas sus actividades.
- Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.
- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a los trabajadores de las actividades del mismo.
- Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.



FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITÉ

- Verificar la asistencia de los miembros del comité a las reuniones programadas.
- Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someter la a discusión y aprobación del comité.
- Llenar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.



FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COPASO

- Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de salud ocupacional.
- Participar de las actividades de promoción, divulgación, e información sobre medicina, higiene y seguridad.
- Visitar e inspeccionar periódicamente los lugares de trabajo.
- Proponer actividades de capacitación en salud ocupacional.
- Colaborar en el análisis de las causas de accidentes



REUNIONES DEL COPASO

El éxito de una reunión depende tanto de la preparación de quien la dirige, como de quienes asisten a la misma.

PASOS REUNIÓN DEL COPASO

- Defina los objetivos claramente para evitar el error de trabajar sobre temas diferentes a los que realmente son importantes desde el punto de vista de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Escriba el orden del desarrollo de la reunión y decida cuál es el tiempo de duración de cada actividad, así como la duración total de la misma.
- Prepare y envíe el material que tenga que ser analizado antes de la reunión, así como la tabla de contenido, para enterar a los miembros del comité de la temática básica y motivarlos al adecuado uso del tiempo.
- Recuerde a las personas que tiene tareas pendientes llevar los informes de estas.
- Reserve el salón de reuniones y los elementos visuales necesarios para el buen desarrollo de la misma.

TIEMPO DISPONIBLE PARA LA REUNIONES DEL COPASO

El empleador debe proporcionar por lo menos 4 horas semanales dentro de la jornada laboral.

Así como no existen personas pequeñas ni vidas sin importancia, tampoco
existe trabajo insignificante.

Elena Bonner

ANEXO M. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD \ MES/SEMANA	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Revisión de literatura	X	X	X	X	X	X	X	X																				
Recolección de Información						X	X	X	X	X																		
Elaboración del proyecto										X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Ajustes y aprobación													X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X
Análisis y recolección de Resultados																	X	X	X	X	X							
Entrega del proyecto																						X	X	X	X			

Fuente: Elaboración propia.