
➤ **Asignatura:** Seguridad y salud en el trabajo

➤ **Módulo 3:** Implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo

➤ **Lección 1:** Gestión de los peligros y riesgos a través de la comunicación

Introducción

La comunicación como pilar de la convivencia social y base fundamental de la gestión al interior de las empresas, resulta ser el mecanismo mediante el cual se trabajan dos aspectos importantes en materia de seguridad el primero radica en que es necesario comunicar todos los aspectos referentes a las condiciones de peligros y riesgos a todos los participantes en la actividad económica y la segunda, esta comunicación permite retroalimentar y mejorar el desempeño de la seguridad y deja constancia de las gestiones adelantadas en materia de seguridad industrial, higiene industrial o medicina del trabajo como blindaje jurídico frente a procesos administrativos en cualquiera de los casos que se puedan llegar a presentar.

Por ejemplo si un trabajador que va a operar una máquina de la cual, no conoce los riesgos, no está capacitado o simplemente no comunica su estado o no le comunican la manera adecuada de operarla frente a todos los factores de riesgo que se encuentran en el ambiente y llega a presentarse un evento de corte en manos, fracturas, conatos de incendios o quemaduras, la culpa frente al evento que siempre va a ser indagada por entes de control y en procesos de investigación interna o externa, resultara evidente al fallar procesos de comunicación para la prevención de eventos y enfermedades laborales.

Una adecuada inducción, entrenamiento y comunicación de los peligros y riesgos y la manera adecuada de trabajar con normas claras de seguridad permiten que se baje de manera importante la probabilidad de ocurrencia de un evento o una enfermedad laboral.

Tema 1: COPASST y COCOLA

COPASST:

"Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo."

El Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de la 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 sujetos a reglamentación distinta.

Comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores" según el Artículo 2º de la Resolución 02013 de 1986

El Decreto 1295 de 1994, en su Artículo 63, cambia el nombre de "Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial", por el de "Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo", amplía a dos (2) años, el periodo de vigencia de los miembros del Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo; obliga a los empleadores a proporcionar, cuando menos, cuatro (4) horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de los miembros, para el funcionamiento del Comité Paritario de Salud en el Trabajo de la empresa.

Conformación:

- De acuerdo al número de trabajadores de la empresa, el comité estará conformado por igual número de representantes de la empresa y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, según la tabla establecida en la resolución 02013 de 1986.
- El empleador, mediante acto administrativo, nombrará directamente sus representantes
- Los trabajadores mediante votación libre en asamblea general convocada por la gerencia, nombrará los suyos; la convocatoria por parte de la gerencia, debe contener: objetivo, lugar, fecha y hora.
- Se debe proveer la infraestructura y logística necesaria: Urna, modelos de papeletas para votos, jurados de votación, carteleras y algunos otros elementos que faciliten el proceso de elección.
- Se llevará un registro de votantes y se conservará la evidencia de los resultados de la votación
- Se socializará los resultados de la votación y la composición del COPASST para la vigencia de dos años
- De los representantes principales del empleador, éste, designará por derecho propio al presidente del comité paritario
- Una vez conformado y reunido en pleno, el comité elegirá a su secretario
- De conformidad con el Decreto 1295 de 1994, el Comité dispondrá de cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de los miembros, para el funcionamiento del comité paritario.

- Se reunirá en forma extraordinaria en caso de accidente de trabajo, enfermedad laboral o de amenaza grave de riesgo inminente para la salud de los trabajadores.

Funciones del COPASST:

- Proponer a la administración de la organización la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional, dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la organización
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo al Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.
- Participar 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, y evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área 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 presentan 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 y seguridad en el trabajo.
- Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la resolución 02013 de 1986.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre seguridad y Salud en el trabajo.
- Participar en los procesos de auditorías internas del SG-SST y revisión por la dirección para la gestión del cambio del SG-SST.

Puntos a tener en cuenta en las reuniones de COPASST:

- Cada reunión debe tener un tema establecido con anterioridad y unos objetivos

claros.

- Se debe realizar un cronograma de actividades aprobado por el comité.
- Si es necesario citar invitados para desarrollar con facilidad ciertos temas a tratar.

COCOLA

"Comité de convivencia laboral"

La Resolución 652 de abril 30 de 2012 del Ministerio de Trabajo establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Principalmente establece para los empleadores públicos y privados la obligación de conformar el comité de convivencia laboral, una de las medidas preventivas de acoso laboral en los espacios de trabajo, cuya finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten la salud en los lugares de trabajo. Su fundamento jurídico se encuentra en el Artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 (medidas preventivas de acoso laboral), cuya conformación anteriormente era de carácter potestativo del empleador, pero ahora con la entrada en vigencia de la norma en comento su constitución es de carácter obligatoria y deberá conformarse por un número igual de representantes del empleador como de los trabajadores con sus respectivos suplentes, por periodos de dos años.

¿Qué es el comité de convivencia laboral?

Es un grupo de vigilancia de conformación obligatoria por parte de los empleadores públicos

y privados, cuya finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar su salud, como es el caso del estrés ocupacional y el acoso laboral, según lo reglamentó la Resolución 652 de 2012 y su modificación en la Resolución 1356 del mismo año, expedidas por el Ministerio del Trabajo. Las empresas que no cumplan con este requisito se harán acreedoras a las sanciones impuestas en el Decreto 2150 de 1995, Artículo 115.

¿Qué objetivos persigue?

- Promover un excelente ambiente de convivencia laboral.
- Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa.
- Respalda la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Intervención de los factores de riesgos psicosociales, resolución, 2646.

Deberá incluir:

- Compromiso de la gerencia y destinación de recursos.
- Aplicarse directamente con el afectado o interesado.

- Realizar actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el objetivo de modificar actitudes o respuestas frente a situaciones, enmarcadas dentro de un programa de formación definido para la empresa.
- Procesos de inducción, entrenamiento, re inducción y capacitación fomentarán la motivación de los trabajadores.

Medidas preventivas:

Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. Ley 1010/2006, Art 9.

- Política clara frente al acoso laboral.
- Políticas claras sobre conductas aceptables por la empresa con relación a los comportamientos.
- Capacitación para el manejo de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para directivos.
- Conformación de comité de convivencia laboral.
- Establecer procedimiento para formulación de quejas, resolución y tratamiento.

Acoso laboral:

"Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Ley 1010 de 2006, Art 2.

Conformación:

Está compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, facultando la norma a la empresa privada o entidad pública para designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en Ambas partes. Res. 1356 de 2012 Art 1.

Forma de selección:

- Empleador: Sus representantes los designa directamente.
- Trabajadores: Mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y autentica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público.
- Numero de comités: Ahora solo se requerirá tener uno por empresa y se deja a voluntad de la empresa integrar comités de convivencia adicionales, de acuerdo a su organización interna por regiones geográficas o departamentos o municipios del país, quedando modificada así la resolución 652 que establecía uno central y

otro adicional por cada centro de trabajo de manera obligatoria.

¿Qué deben hacer las empresas que tienen varios centros de trabajo?

Las entidades públicas y las empresas privadas que posean dos o más centros de trabajo, únicamente requieren de un Comité (Resolución 1356), dejando a voluntad de la compañía la conformación de otros adicionales de acuerdo a su organización interna por regiones geográficas, departamentos o municipios del país.

El Comité de Convivencia Laboral es una herramienta eficaz promovida por el Gobierno Nacional para velar por el bienestar de los trabajadores colombianos, su implementación es un deber y una obligación que debe cumplirse en los diferentes entornos laborales.

Funciones:

- Quejas. Recibir y darles trámites.
- Analizar. Las quejas presentadas
- Escuchar. A las partes involucradas de manera individual sobre los hechos.
- Espacios De Dialogo. Crearlos para promover compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias
- Planes De Mejora. Formular un plan concertado entre las partes.
- Sugerir. A la alta dirección medidas preventivas y correctivas
- Seguimiento: A las recomendaciones dadas por el comité de convivencia
- Comunicar. A la alta dirección en aquellos casos que no se logre un acuerdo o no se cumplan las recomendaciones
- Informes. Elaborarlos trimestralmente. Estadísticas de quejas y reclamos. Elaborar el informe anual de resultados de gestión del comité y los informes requeridos por los organismos de control.

Tema 2: Programa de inducción, entrenamiento, formación y capacitación en la seguridad y salud en el trabajo.

Actualmente, el trabajador ha pasado de ser un sujeto pasivo, susceptible de recibir una serie de atenciones médicas o de protecciones, a ser un sujeto activo, que, aparte de ser informado sobre los riesgos a los que está expuesto, es capaz de participar en las decisiones sobre la prevención de los riesgos laborales.

El éxito de los procesos formativos depende de la habilidad mental general llamada también capacidad cognitiva general, factor o inteligencia general, que es la capacidad de un individuo para aprender de forma precisa y rápida una tarea, una materia o una destreza bajo condiciones de formación óptimas. Entre las habilidades cognitivas figuran el razonamiento inductivo, la fluidez verbal, la capacidad numérica, la atención y la

percepción o memoria.

Es también importante la llamada cultura de la seguridad que fue introducida en 1986 después del accidente de Chernobyl y que es definida por el British Advisory Comité en instalaciones nucleares como:

La cultura de la seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidades respecto a la salud de la organización y la gestión de la seguridad.

Los factores que componen la cultura de la seguridad son:

- Política de seguridad que incluye la visión de la organización, sus objetivos así como los criterios oficiales y los principios generales que guardan relación con las operaciones a evaluar.
- Prácticas de dirección competente y democrática y una atención visible de la dirección a la seguridad.
- El personal toma valores y actitudes positivas hacia la seguridad.
- Definición clara de responsabilidades y obligaciones, incluyendo descripciones claras del trabajo y su papel en la seguridad.
- Prácticas de operaciones de procesos que tienen en cuenta la seguridad.
- Un equilibrio entre la seguridad y la fabricación.
- Operarios competentes y buenos métodos de entrenamiento.
- Excelente motivación y satisfacción en el trabajo.
- Equidad y confianza entre el personal y la dirección.
- Calidad y reglas y normas y buenos procedimientos de operaciones y mantenimiento.
- Buen flujo de información entre los diferentes niveles y áreas de trabajo de la organización.
- Buen diseño y mantenimiento del equipo.
- Mejora continua de las operaciones de la seguridad.
- Recursos suficientes.
- Relaciones de trabajo con las autoridades.
- Las metas, recursos y materiales del aprendizaje deben ayudar a los alumnos a acercarse en la forma más efectiva posible hacia las metas deseadas.

El material y los recursos para la enseñanza de la prevención de riesgos laborales pueden agruparse en dos categorías. El primer grupo consta de aquellos materiales que en su parte son adecuados para la lectura: libros de texto, folletos, periódicos, etc. El segundo grupo está constituido por materiales y recursos que en su mayor parte son de tipo que no requiere lectura: cuadros, fotografías, películas, transparencias, dispositivos, mapas, recursos de comunicación.

El "cono de experiencias" de Edgar Dale es una ayuda visual que explica las interacciones existentes entre los diversos tipos de materiales audiovisuales; así como de sus posiciones individuales en procesos de aprendizaje.

Edgar Dale, creó este cono, tomando como base los niveles de abstracción, y por tanto, el nivel más cercano a lo concreto es la experiencia directa y la más compleja y abstracta es la simbología verbal.

Es por esto que el reconocer que mecanismos son los más efectivos frente a los procesos formativos son de vital importancia para desarrollar comportamientos seguros en los entornos de trabajo, buscando sujetos activos bajo modelos de formación participativas, receptivas y puras.

Toda empresa tiene la obligación de que todos los trabajadores reciban información en materia preventiva, según lo establecido en el decreto 1072 de 2015.

La información ha de ser bidireccional, ya que los trabajadores tienen también el deber de informar de inmediato a su superior o empleador y a los trabajadores designados para realizar las actividades preventivas.

La dirección es la responsable de asegurar la información de los trabajadores, establecerá la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa y las funciones y responsabilidades en esta materia de toda la estructura de los órganos preventivos. El proyecto y la organización de la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo deberán consultarse con los trabajadores.

El encargado del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, es el encargado de asesorar a los mandos medios que aspectos claves de seguridad y salud deben transmitir a los trabajadores, en especial a los del nuevo ingreso, de los riesgos generales del centro de trabajo y de las normas establecidas. Además es el encargado de diseñar, coordinar, e implementar el programa de formación. También es el encargado de archivar y registrar las asistencias y evaluaciones de las capacitaciones y formaciones internas.

Palabras clave

Educación

Capacitación

Formación

Inducción

Comunicación Asertiva

Bibliografía

- Guía GTC 45. Consultado el 4 de octubre de 2017. Disponible en: <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>