

**Seguridad y Salud en el Trabajo, un Enfoque desde la Andragogía en dos IPS de
Caldas para el 2023**

Luis Fernando Álvarez Estupiñán

Melissa Ruiz Castro

Trabajo de Grado

Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesores

Carlos Eduardo Rivera Molano

Carlos Andrés Castro Giraldo

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

MANIZALES, Agosto 2023

Contenido

Referente Conceptual.....	2
Antecedentes	2
<i>Antecedentes desde lo normativo</i>	2
<i>Antecedentes desde la participación</i>	6
<i>Antecedentes desde lo formativo</i>	9
<i>Antecedentes desde la andragogía</i>	13
Planteamiento Del Problema	16
Justificación	20
Objetivos	24
Objetivo General	24
Objetivos Específicos.....	24
Referente Teórico.....	25
Marco Teórico	25
Los estilos de aprendizaje y el Experimental Learning de Kolb.....	30
<i>Métodos de enseñanza del modelo Andragógico</i>	33
<i>Competencias desde la andragogía</i>	35
<i>Adultez</i>	38
<i>COPASST</i>	¡Error! Marcador no definido.
Marco Conceptual	48
Marco Normativo	50
Marco metodológico.....	56
Resultados.....	61
Discusión.....	88
Conclusiones	93
Recomendaciones	95
Referencias.....	97
Anexos.....	100

Referente Conceptual

Antecedentes

El COPASST ha sido tema de debate y/o inclusión en diversas investigaciones tanto de especialización como de maestría, y su importancia está determinada por el énfasis que hacen de este comité ya sea desde una mirada normativa, una de participación o de formación, siendo estas las categorías en que se van a clasificar los antecedentes.

Antecedentes desde lo normativo

En la investigación de posgrado¹ realizada por Echeverry S., et al (2015) ***Caracterización del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una institución prestadora de salud (IPS) del sector privado de Manizales.***

Dicho trabajo tuvo como objetivo “*Caracterizar el COPASST del SG-SST de una IPS del sector privado de la ciudad de Manizales*” (pág. 6) , la investigación es cualitativa de corte descriptivo en donde se usaron 2 instrumentos, el primero se diseñó para aplicarlo a los integrantes del COPASST a través del diligenciamiento de una lista de chequeo que constaba de 29 preguntas para verificar el grado de cumplimiento de los diferentes documentos que se requieren en el SG-SST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) y que sustentaron el funcionamiento y la existencia de los procedimientos claramente definidos, en esta lista de chequeo se encontraban las opciones de si, no y observaciones para justificar los hallazgos presentados en la respectiva verificación; como segundo instrumento hicieron una entrevista semiestructurada, la cual fue aplicada al personal de la IPS en la que pretendía analizar las condiciones de trabajo, estructura del SG-SST y procesos del COPASST.

¹ Investigación desarrollada en el marco de la especialización en Administración de la Salud

De los instrumentos anteriores se obtuvo como resultado que los programas del sistema de seguridad y salud en el trabajo no han sido supervisados por un largo tiempo y que en la actualidad se presentan fallas significativas para el efectivo cumplimiento que garantice mejores condiciones de salud y de trabajo para sus empleados.

Como conclusión identificaron que los funcionarios de la IPS reconocen los criterios normativos para elegir los representantes del COPASST, sin embargo, se encontraron algunas falencias para reconocer todos los integrantes que están activos y las funciones que cada uno de ellos tiene, esto puede estar relacionado con los cambios administrativos en el área de talento humano, al vincularse nuevo personal y que no han sido socializados. Otra falencia encontrada en el COPASST es que a pesar de existir sus funciones dentro de la normatividad estas no se cumplen dentro de la IPS.

La siguiente investigación es la realizada por Galindo Burgos & Álvarez Flórez (2016) ***Propuesta de mejora para la actualización del COPASST en el Centro Comercial Premium Plaza p.h.*** que buscaba evaluar la funcionalidad del COPASST de la Administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H alineado con los requisitos del Decreto 1072 de 2015, cuyo objetivo principal era actualizar el COPASST de la administración del Centro Comercial Premium Plaza P.H; uno de sus objetivos específicos que se pueden traer en la propuesta del proyecto es Diseñar un plan de mejora que le permita a la administración del Centro Comercial alinear el COPASST de acuerdo al decreto 1072 de 2015.

Esta investigación toma como metodología el enfoque de investigación cualitativo, el enfoque metodológico descriptivo, y como técnicas e instrumentos la observación directa, revisión documental y la matriz comparativa. Elaborando en 3 momentos la investigación: la observación directa, la revisión documental y el tercer momento la matriz comparativa (Check List) que consta de 9 ítems y de los cuales el COPASST cumplía solo con 3

- Contar con su política de SST
- Evidencia de la entrega de elementos de dotación y EPP

- El cumplimiento de la documentación referida a los soportes de la convocatoria, elección y conformación del COPASST, así como las actas de sus reuniones o la delegación del vigía de Seguridad y Salud y soporte de sus actuaciones

En los 6 ítems siguientes el COPASST no tiene cumplimiento:

- El compromiso está presente sólo en los miembros del COPASST para la realización de las actividades, no participan los demás colaboradores del centro comercial.
- Se tiene un mínimo apoyo de la ARL en el proceso de acompañamiento.
- La capacitación está direccionada solo al personal administrativo, concretamente a los que trabajan en alturas.
- No cuenta con una matriz de riesgos y peligros.
- No cuenta con un perfil sociodemográfico de los colaboradores, de la población trabajadora.
- El plan de capacitación anual no tiene en cuenta incluir a contratistas, colaboradores y trabajadores en misión.

Se elaboró una propuesta de trabajo para el centro comercial que permitiera cumplir con los 6 ítems evaluados negativamente en la investigación, de tal manera que se refuerce el COPASST y su plan de acción.

Otros autores que también han investigado sobre el COPASST son Echeverry B. et al (2018) quienes en ***Modelo Estratégico Integral para el Proceso de Salud Ocupacional (SG-SST) con énfasis en la gestión del conocimiento para la empresa Servicios de Salud IPS Suramericana S.A.***² buscan establecer los:

² Proyecto realizado en el marco del Diplomado de profundización en Gerencia del Talento Humano

Elementos técnicos para la conformación y funcionamiento del COPASST, de acuerdo con la normatividad legal vigente en la sede Servicios de Salud IPS Suramericana Almacentro, orientando ello a corroborar la hipótesis de disminuir las estadísticas de: un reporte mensual por accidente de trabajo; una persona con reubicación laboral, tres con recomendaciones laborales, y gran índice de ausentismo laboral por incapacidades. Para su cumplimiento establecen la necesidad de hacer un diagnóstico de la situación actual de la IPS con respecto al funcionamiento del COPASST acorde con lo establecido en la legislación. Divulgar dentro de los colaboradores de la sede concepto y funcionalidad del COPASST. Establecer los campos de acción en los que el COPASST concentrará su plan de trabajo. (págs. 7-9)

La metodología empleada para llevar a cabo la investigación es de tipo descriptivo documental aplicado; teniendo como fases del proceso el *Alistamiento* que consiste en una revisión documental de la normatividad del COPASST y el acceso a la información del SG-SST bajo la autorización del director; *Diagnóstico* en el que se busca determinar el nivel de cumplimiento con respecto al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017³, todo esto a través de la observación participante y de una lista de chequeo; y por último la *Estructuración* tendiente a la presentación de una propuesta para la implementación del COPASST en la IPS bajo el ciclo PHVA.

Como resultado de esta investigación, La IPS elaboró una serie de recomendaciones para ser implementadas desde la sede central y poder sentirse incluidos dentro de las acciones del COPASST de dicha empresa, estos requerimientos eran tan extensos que optaron por proponer la creación de un COPASST que funcionara para su sede operativa.

³ Actualmente derogada por la Resolución 0312 de 2019

Antecedentes desde la participación

Gonzales J., (2017) en el proyecto⁴ denominado ***Estrategias para fortalecer la participación en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa de transporte de hidrocarburos y carga seca en Bogotá***, afirma que a pesar de que la empresa objeto de estudio tiene implementado el SG-SST y éste ha sido evaluado por diferentes entes externos para verificar su eficacia, sin encontrar novedades, la organización presenta deficiencias relacionadas con la participación del personal, algunos jefes y trabajadores no participan activamente; por su parte los miembros del COPASST no participan (pág. 5).

Tiene como objetivo general definir estrategias para el fortalecimiento de la participación del personal en el SG-SST en una empresa de transporte de hidrocarburos y carga seca en Bogotá, como objetivos específicos a) Evaluar los mecanismos de participación del personal en el SG-SST en una empresa de transporte de hidrocarburos y carga seca en Bogotá. b) Sugerir estrategias para el fortalecimiento de la participación del personal en el SG-SST en una empresa de transporte de hidrocarburos y carga seca en Bogotá. (pág. 6)

La investigación corresponde a un estudio cuantitativo con alcance descriptivo. Para su proceso metodológico adaptaron los instrumentos usados en Gonzales J. (2016) en *Metodología para fortalecer la participación del personal en el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en la empresa del Sector Aeronáutico* el cual permitió medir los 3 mecanismos de participación: información, participación y codecisión, adicionalmente a los líderes del COPASST y a los del SG-SST se realizaron 18 preguntas para medir su nivel de participación.

Como resultado del instrumento y en lo referente al COPASST este arrojó un nivel de participación con el resultado más bajo un 5,6%, equivalente a un nivel de participación incipiente, es decir el nivel más bajo de participación en la empresa, para lo cual se elaboró una propuesta en etapas como la documentación, definición programa de formación, empoderamiento, evaluación y mejoramiento.

⁴ En el marco de la Especialización en Gerencia en la Seguridad y Salud en el Trabajo

Núñez Ramírez & Salcedo Delgado (2019) en su proyecto de investigación⁵ denominado ***Resistencia de los colaboradores y empleadores para participar activamente en el SG-SST en MV Publicidad***, identifican como problema central que los colaboradores y líderes de la organización presentan resistencia a participar activamente en las actividades programadas para dar cumplimiento a la ejecución del cronograma establecido desde el SG-SST.

Para los autores los objetivos planteados aluden a:

El objetivo general propuesto es diseñar una estrategia que permita incrementar la participación de los colaboradores y empleadores de MV Publicidad en las actividades del SG-SST logrando el cumplimiento normativo y eficacia del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos Específicos 1. Identificar las causas por las cuales los colaboradores y la alta dirección de la compañía presentan resistencia para participar activamente en las actividades de SG-SST. 2. Identificar el compromiso de la alta dirección en el desarrollo de los programas del SG-SST 3. Identificar qué factores del clima organizacional pueden generar la baja participación de los colaboradores en MV PUBLICIDAD.

La metodología empleada se basa en el paradigma crítico social debido a que busca diseñar una estrategia que conduzca a la adopción de comportamientos participativos en las actividades del SG-SST, conllevando a los colaboradores y empleadores de MV PUBLICIDAD a que aporten a la solución de la problemática planteada; la investigación realizada es de tipo descriptivo - explicativo, para una muestra de 24 personas mediante dos estrategias de recolección de información: una encuesta de 12 preguntas a los colaboradores y una entrevista para la alta gerencia y la subgerencia.

⁵ En el marco de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores, arrojó que estos poseen conocimientos de la importancia de las actividades del SG-SST y adicionalmente permiten identificar las causas de la baja participación de los colaboradores entre las que se encuentran:

El estilo y oportunidad de la comunicación.

Los jefes inmediatos, que son la proyección de la alta gerencia en las áreas de trabajo no destinan tiempo para que el personal asista a las capacitaciones, aspecto que se refuerza con la respuesta de la dirección sobre la libertad que tienen de asistir o no de los trabajadores a estas actividades, lo que ocasiona deserciones e inasistencias de estos a las actividades, desconociendo el objetivo y los beneficios que tiene el SG-SST para la salud y bienestar de los trabajadores.

Con relación al compromiso de la alta dirección la entrevista realizada devela la ausencia de compromiso de esta área con el sistema y se puede considerar que esta percepción lleva incluso a que los colaboradores no vean importante estas actividades, como en la planeación y ejecución de todas las fases es decir en el ciclo PHVA que permiten mantener y lograr la funcionalidad del SG-SST.

Como conclusión de esta investigación el autor resalta lo siguiente:

El éxito tanto de la implementación como de la participación de los colaboradores redunda en el compromiso de la alta dirección quien es el responsable de emitir mensajes de autocuidado, generación de cultura de seguridad y participación de sus colaboradores en las actividades propuestas por la organización.

Y propone una serie de recomendaciones para tener en cuenta en la organización:

Involucrar a la Alta dirección en la planeación del SG-SST, estableciendo la importancia de conocer la normatividad asociada al SG-SST y las implicaciones que tiene el no involucrar a los colaboradores de la organización.

Revisar los perfiles de la organización incluyendo las actividades del SG-SST y socializarlos con todos los colaboradores resaltando la importancia de incorporar en su quehacer las actividades del SG-SST.

Realizar un plan de comunicación que impacte al 100% de la organización y que motive la participación tanto de los colaboradores como de la alta dirección.

Realizar un plan de socialización de los riesgos laborales en cada una de las áreas de la organización explicando las actividades que se realizarán en el SG-SST para mitigar el impacto de este riesgo en la salud integral de los colaboradores (págs. 60-61).

Antecedentes desde lo formativo

Mahecha Angulo (2012) en su tesis de Maestría⁶ denominada ***Educación para la salud y la seguridad y los comités paritarios del sector servicios de la ciudad de Tunja-Boyacá 2009-2011*** la autora parte de la premisa que los procesos educativos en salud y seguridad dirigidos a los trabajadores no han tenido impacto en el mejoramiento de las condiciones laborales debido a que no se aplica una metodología que incluya los principios de la educación para la salud de adultos y en salud y seguridad para los trabajadores, así el objetivo planteado por la autora es:

Construir una propuesta para desarrollar el proceso educativo en salud y seguridad para los COPASSTOS del sector servicios de la ciudad de Tunja, acorde con la realidad descrita por los integrantes de estos, los lineamientos de la educación para la salud, educación de adultos, educación en salud y seguridad para los trabajadores y la normatividad vigente. (pág. 24)

El estudio fue de tipo cualitativo, descriptivo, donde se realizaron entrevistas a grupos focales y se obtuvo la participación de 56 personas pertenecientes a alguno de los 32 COPASST estudiados, y cuyas categorías de análisis fueron planeación, organización, desarrollo, evaluación y retroalimentación, obteniéndose las siguientes categorías emergentes: responsables de la

⁶ Para optar por el título de Magister en SST

gestión de los procesos, planeación, [...] comprensión de los temas; aplicabilidad a la cotidianidad y al entorno laboral, aplicabilidad para la vida personal/laboral y para la organización. El énfasis fue la educación para la salud dirigida a los adultos trabajadores, fundamentada en la teoría educativa constructivista postulada por Vygotsky, el aprendizaje significativo de Ausubel y la pedagogía liberadora de Paulo Freire.

Como conclusiones develaron que los procesos de educación en SST se basan en actividades donde aplican técnicas e instrumentos para la transmisión de información y que no logran cambios en la actitud de los trabajadores para transformar sus condiciones de trabajo, además que usualmente se encuentran dirigidas por la ARL; también que la educación para la salud y la seguridad dirigida a los COPASST ha sido considerada como un elemento de poca importancia, que requiere alto costo económico para las organizaciones y las ARL.

Con base en las conclusiones obtenidas plantean la propuesta de realizar el proceso educativo en salud y seguridad dirigido a los COPASST, que contemple las características de los trabajadores y de las organizaciones participantes, el marco conceptual de la educación para la salud, de la educación de adultos y de la salud y la seguridad para los trabajadores.

Los pasos de esta propuesta son los siguientes: 1. Abordaje organizacional. 2. Identificación de necesidades educativas en forma conjunta, ARL, organización y COPASST. 3. Identificación de los recursos disponibles. 4. Planeación del Proyecto Educativo. 5. Socialización del proyecto con la organización y los COPASST. 6. Desarrollo del proyecto educativo. Ver anexo 1 (Síntesis de la propuesta para el desarrollo del proceso educativo en salud y seguridad dirigida a los COPASSTOS)

Otra de las investigaciones la realiza Sánchez Y., (2020) en ***Sistematización práctica profesional propuesta capacitación al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo Alcaldía de Viotá - Cundinamarca***, en donde se plantea con respecto al COPASST que:

El problema actual se centra en que no se vislumbra toda la participación que tiene este

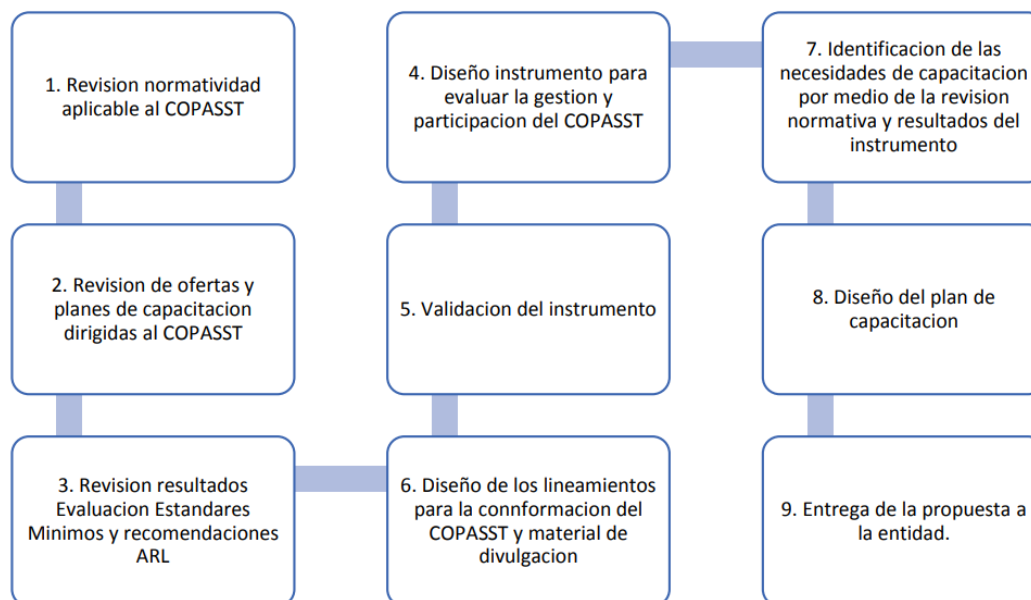
organismo de promoción y prevención en todo el ciclo (PHVA) del SG-SST y su apoyo en el cumplimiento de los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, minimizando su rol y no se proporciona una educación continua a través de un programa de capacitación que le permita adquirir o fortalecer sus competencias, obtener un mejor desempeño y contribución en el cumplimiento de los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo que apuntan a mejorar las condiciones de trabajo, disminuir la accidentalidad y las enfermedades laborales y promover la participación de los trabajadores en las actividades de promoción y prevención. (pág. 30)

Así la pregunta orientadora busca determinar ¿Cuáles son los conocimientos que el COPASST requiere para promover y vigilar la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en entidades públicas y privadas?, todo su fundamento teórico se basa en la teoría constructivista, aprendizaje significativo, modelo de Kirkpatrick en capacitación, aprendizaje basado en problemas y la andragogía.

La metodología de capacitación al COPASST Alcaldía de Viotá - Cundinamarca, usada se evidencia en la Gráfica 1., siendo una elaboración de la autora:

Gráfica 1.

Metodología de capacitación al COPASST Alcaldía de Viotá – Cundinamarca



Tomado de Sánchez Y. (2020) en Sistematización práctica profesional propuesta capacitación al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo Alcaldía de Viotá - Cundinamarca

Sánchez Y, (2020) también sustenta que cuando se aplica el instrumento diseñado para evaluar la Gestión del COPASST se obtiene un “ 0% en su gestión, ya que no se encuentra conformado actualmente ni participa en el proceso de diseño e implementación del SG-SST, se evaluó todo el ciclo PHVA del SG-SST y la intervención del COPASST en este” (págs. 48-49), de tal manera que haciendo una evaluación de las necesidades de capacitación a través de la revisión normativa determina la necesidad de capacitar en funciones y responsabilidades del COPASST y como desarrollar reuniones efectivas, elementos y etapas del SG-SST (Ciclo PHVA), rol del COPASST en el cumplimiento de los Estándares Mínimos del SG-SST, Plan de capacitación dirigido a la educación de los trabajadores en SST, conocimiento de las multas y sanciones y de la actuación del COPASST frente a requerimientos legales Seguimiento a los resultados de las auditorías y revisión de la alta dirección al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, etc., es decir, todo lo que está diseñado desde la norma.

En su investigación, Sánchez concluyó que:

Muchas organizaciones tienen desconocimiento frente a la normatividad vigente, pero para lograr que este SG-SST se implemente con éxito se debe de contar con el compromiso de la alta dirección y sus colaboradores, estos compromisos se evidencian con la destinación de recursos técnicos, financieros y humanos para poder iniciar con la implementación.

La alta dirección es responsable de garantizar que se cumpla con el desarrollo del SG-SST y el cumplimiento en las fechas y fases de implementación establecidas en la Resolución 0312 de 2019. Por eso una de las tareas importantes en la ejecución de la práctica fue sensibilizar sobre los requisitos de conocimiento en seguridad y salud en el trabajo necesarios para los trabajadores, también la necesidad de adoptar y mantener disposiciones para que estos cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. (pág. 61)

Antecedentes desde la andragogía

Sánchez Domenech (2015) en su Tesis Doctoral denominada como ***La Andragogía de Malcom Knowles: Teoría y Tecnología de la Educación de adultos***, exactamente en la pregunta 5 ¿Cuál es el lugar que ocupa la andragogía en la Ciencia o las Ciencias de la Educación y con respecto a la pedagogía?, la autora realiza un análisis histórico del concepto y su evolución para generar lo que conocemos hoy en día como la educación para adultos Andragogía.

Uno de los contextos naturales de la formación de adultos son las organizaciones. En este ámbito, la tendencia ha sido la de enfatizar el reconocimiento, respeto y tratamiento de las emociones e intereses, así como, el aprendizaje y desarrollo constante de todos los miembros de la organización siguiendo la línea del humanismo organizacional adoptada por Knowles. (pág. 20)

Esta ciencia da un especial interés a las motivaciones con las cuales los adultos se enfrentan a un nuevo proceso de aprendizaje.

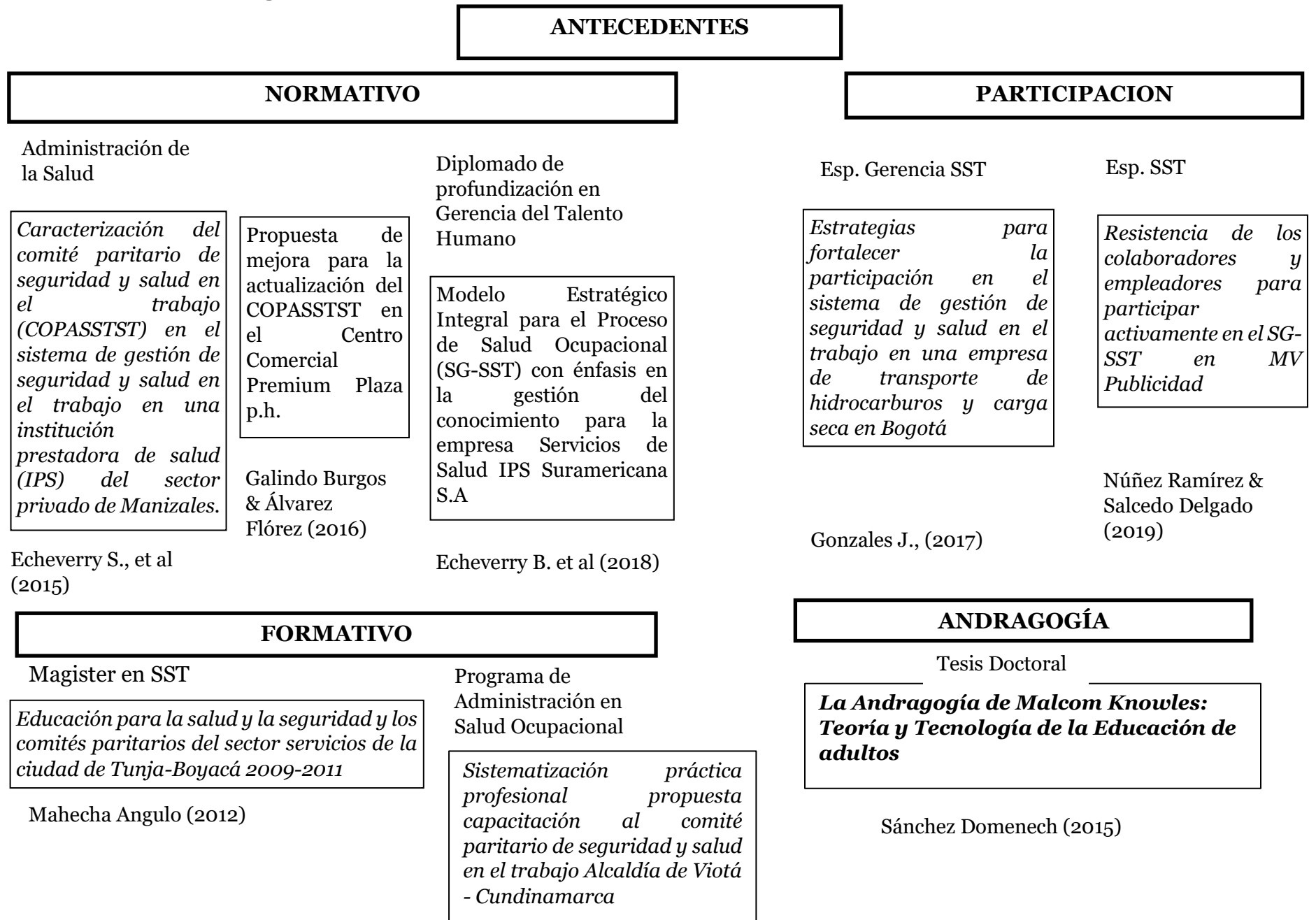
El salto definitivo hacia la andragogía se produce en los años 60 cuando, según relata Knowles (1980), como se retoma en Sánchez Domenech (2015) cuando:

El conocimiento generado desde distintas disciplinas científicas relacionadas como la psicología, la psicología del desarrollo, la sociología, la gerontología y la antropología, tanto en Norteamérica como en Europa, apoyaba las intuiciones de los educadores de adultos y otorgaba una amplia fundamentación que permitía comenzar a hablar de un “modelo teórico” paralelo a la pedagogía: “Pronto los educadores de adultos europeos sintieron la necesidad de etiquetar este nuevo modelo teórico que les posibilitaba hablar sobre él de forma paralela a la pedagogía. Lo etiquetaron como ‘andragogía’ (pág. 34)

Como conclusión, Knowles entiende la TE educativa como un proceso orgánico y sistémico que comienza con las necesidades de los alumnos y se reinicia con un nuevo rediagnóstico de las mismas y el consecuente replanteamiento de los objetivos. En su tecnología se da una constante búsqueda de coherencia con su concepto humanista de crecimiento humano continuo, así como, de la transversalidad de la democracia que debe presidir ese proceso. (pág. 526)

Con la intención de dar una imagen clara de los antecedentes y sus categorías, se tiene en cuenta la Ilustración 1.

Ilustración 1. Categorías de los antecedentes



Planteamiento Del Problema

Desde el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas, se ha buscado la forma de encauzar esfuerzos y presupuestos encaminados hacia la seguridad de los trabajadores, y aún con las metodologías para la IPEVR y el establecimiento de controles se siguen materializando incidentes, accidentes y enfermedades laborales, las cuales generan un sinnúmero de problemas económicos, sociales y productivos en las empresas.

En aras de dar cumplimiento al SG-SST existe toda una normatividad que regula lo referente a la SST e incluso también involucra al COPASST como ese órgano bipartito de participación que se convierte en un aliado estratégico para contribuir en los procesos de SST en las empresas y para que estos puedan cumplir con sus funciones se requieren procesos de capacitación y actualización en la normatividad vigente, que tengan claridad de las funciones, obligaciones y responsabilidades, pero también con todo lo referente a la SST, sin embargo, se ha visto que las capacitaciones que reciben y que además se encuentran establecidas en un cronograma anual de capacitación son para dar cumplimiento al SG-SST, y lejos están de formar a los trabajadores miembros en temas pertinentes para el desarrollo de sus funciones.

Tomando como referencia los procesos de capacitación y actualización que deben recibir los miembros del COPASST para cumplir con las funciones y obligaciones que les corresponde, y además, ante la facilidad de acceso a la información y a los procesos de investigación, el proceso se enmarca en dos IPS de Caldas, donde se tiene que si bien es cierto los COPASST de las dos IPS están legalmente constituidos y se tiene un plan de capacitación y actividades, estas dan respuesta más a un SG-SST que a lo puntual como es el COPASST, están dirigidas desde un enfoque de la educación tradicional, donde existe un capacitador que entrega una información puntual en temas de SST a los trabajadores, temas

generales o específicos de acuerdo al cargo o rol desempeñado, y que finaliza con una evaluación inmediata, las fotos y las firmas para la evidencia, sin embargo, existe una diferencia entre ver un tema en una capacitación y adquirir la competencia o generar la capacidad instalada en el trabajador para que aplique estos temas.

Así se considera indispensable que las capacitaciones que reciben los miembros del COPASST se aborden desde estrategias de transmisión de información diferentes a las tradicionales, debido a que actualmente las capacitaciones se encuentran estandarizadas y las ARL desde la experiencia de los asesores y el compromiso legal adquirido son quienes en su gran mayoría se han encargado de impartir los conocimientos desde una dimensión de la educación tradicional basado en la diada educador-educando por lo tanto, estos procedimientos se han quedado cortos ya que si bien es cierto responden a la entrega de una información puntual solo establecen una estrategia metodológica y desconocen los otros niveles de aprendizaje de los asistentes a las capacitaciones, no profundizan en nuevas didácticas y metodologías flexibles que tengan en cuenta los diferentes niveles de aprendizaje, interiorización y comprensión que tienen los diferentes trabajadores.

Por lo cual fácilmente en una capacitación puede quedar en algunos de ellos una buena interiorización de las temáticas y en otros lo cual pudiera interpretarse como una gran mayoría unos vacíos en la forma de la aplicación de estos nuevos conceptos en su cotidianidad, por ende se cuenta hoy en día con una cantidad de documentación de evidencia donde se ha hecho una gran variedad de formaciones bajo los modelos educativos tradicionales pero las empresas continúan con unos altas cifras de accidentes incidentes y enfermedades laborales; las capacitaciones se ven solamente como un cumplimiento normativo y no desde una serie de procesos formativos que vayan generando en ellos no solamente la necesidad de adquirir nuevos conocimientos sino que también adquieran unas competencias sociales que les permitan interiorizarlos, aplicarlos para su rol y poderlos

transmitir mediante asesorías, acompañamientos y nuevas estrategias a sus demás compañeros.

En este sentido, desde esta perspectiva se pretenden plantear procesos de formación desde la andragogía como la ciencia de educación para los adultos, en donde se debe tener en cuenta sus principios las formas de aprendizaje de los alumnos adultos y una gran variedad de material didáctico audiovisual juego de roles que permita salir de una capacitación tradicional en línea vertical capacitador - educandos a una capacitación horizontal donde mediante estrategias de diálogo, comunicación, participación, toma de decisiones que proyecten hacia un liderazgo los integrantes puedan debatir argumentar valer la experiencia de todos sus años de trabajos anteriores en esta IPS o en otras empresas y poder llegar a consensos que les permitan el planteamiento de nuevas alternativas de intervención que fortalezcan el proceso de seguridad y salud en el trabajo

Para ejemplificar lo anterior se tiene por ejemplo que se capacitan en EPP, identificación de peligros, protocolos y planes de acción, pero ante la ausencia de una supervisión constante y una interiorización de los conceptos por la poca apropiación, se comenten un gran sinnúmero de problemas en la realización de las funciones, descuidos por procesos subestándar, en las IPS se comete el error de convivir con los virus y bacterias propios de la labor y es muy común bajar la guardia en temas de uso adecuado de los EPP, normas de bioseguridad, personal que ejerce como administrativos pasan muchas horas en la labor sin una realización de pausas y no por la ausencia de estos espacios sino por la no interiorización de la importancia de estas en la salud de ellos.

Pese a todos las situaciones que se presentan en los procesos de capacitación, los miembros del COPASST reconocen que tienen algunas debilidades en los procesos normativos, confundiendo roles y funciones, e incluso les falta adquirir conocimientos que sean más pertinentes para el funcionamiento del COPASST, sin embargo, manifiestan un alto interés en participar en procesos de formación que le permita no solo mejorar en su rol

sino que puedan empezar a generar en ellos capacidades y destrezas que les posibilite tener mayor involucramiento en las actividades de promoción y prevención de SST a partir de la toma de decisiones con conocimiento de causa sobre la realidad, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, entre otros, dinamizando los espacios de diálogo y construcción entre la alta gerencia, el líder del sistema y los trabajadores en temas de seguridad y salud que garantice una mejora en el SG-SST.

Evocando la importancia del COPASST dentro de las instituciones y para este caso IPS', al igual que el reconocimiento de las particularidades de los alumnos adultos y por tanto la necesidad de **retomar la andragogía**, surge el siguiente planteamiento:

¿Puede la Andragogía a partir de procesos formativos afianzar la funcionalidad, involucramiento y compromiso de los miembros del COPASST en dos IPS de Caldas para el 2023?

Justificación

“Cuando la empresa se preocupa por sus empleados, está claramente pensando en su supervivencia. Esto no es beneficencia, ya que sin empleados sanos la empresa no podría sobrevivir”.

Mauricio Greenwald retomado
en Guerrero B. (2017)

El proyecto es novedoso porque se basa en los principios andragógicos de horizontalidad, participación y autogestión en donde se reconocen las diferencias en términos de aprendizaje y relacionamiento de los alumnos adultos y busca establecer procesos de formación que trascienden lo normativo y generen competencias que propendan por alcanzar la funcionalidad, involucramiento y el compromiso del COPASST dentro de las IPS' en que laboran.

Plantea entonces el tránsito gradual de un modelo de capacitación tradicional donde quien tiene la información es el capacitador y los asistentes se convierten en espectadores quienes reciben una información para su aplicación en el campo laboral, por un modelo de formación andragógica que no se casa con un solo estilo de aprendizaje, por el contrario, usa diferentes herramientas lúdicas para llegar a cada uno de los alumnos adultos y potenciar sus experiencias, partiendo de la diferencia entre ver un tema en una capacitación y adquirir la competencia o generar la capacidad instalada en el trabajador para que aplique estos temas, posibilitando desde los principios de la horizontalidad participación y autogestión del conocimiento propios del modelo de la Andragogía que se generan unos impactos mayores en temas de seguridad y salud en el trabajo.

El proyecto entonces adquiere una utilidad en la medida que plantea unos procesos de capacitación y formación a los miembros del COPASST donde se tenga en cuenta al alumno adulto, sus características, sus conocimientos previos, así como las formas de

aprender y la manera en que ponen en práctica dichos aprendizajes, reconociendo las diferencias que existen entre los miembros en términos de edad debido a que la población trabajadora de ambas IPS van desde los 25 a los 55 años de edad, cada uno posee experiencias distintas pero enriquecedoras ya sea porque tengan antigüedad en la IPS o porque sean nuevos, todos pueden aportar para que los procesos de formación sean dinámicos y que no solo se basen en un cumplimiento normativo, sino que posibilite aportar a su funcionalidad, involucramiento y compromiso de los miembros del COPASST.

Con lo anterior se busca que cada trabajador empiece a sentir la seguridad y salud en el trabajo como propia, dónde cada actor es importante no solamente para ejecutar de manera adecuada sus actividades sino que también se convierta en un apoyo para el otro duplicando la cantidad de personas en una organización que entiendan la importancia de los temas de seguridad y salud en el trabajo y los beneficios que esta trae para que se pueda retornar a casa después de una larga jornada laboral y seguir con su cotidianidad en familia que les permita cada uno sentir que su calidad de vida también depende de la interacción y el compromiso que se demuestre dentro de su trabajo apalancando en los demás procesos de autocuidado.

Si bien es cierto para el líder del sistema de seguridad y salud en el trabajo es más fácil impartir una capacitación que adelantar un proceso formativo que implique y le demande mayores tiempos de trabajo los resultados que se logran obtener aplicando una formación con una metodología andragógica es que se logrará una mayor interiorización porque permitirá que el alumno adulto pueda de acuerdo a sus capacidades sus habilidades sus estilos de aprendizaje mantener los conocimientos adquiridos y su aplicación en el contexto laboral al final entonces serían menos las capacitaciones de refuerzo que generan mayores desgastes laborales para el SG-SST

El proyecto es de interés para las dos IPS ya que está planteando una nueva estrategia de abordaje formativo para los miembros del COPASST que no se limite únicamente adquirir

los conocimientos normativos y las respectivas funciones sino que permita el crecimiento personal de cada 1 de los miembros a través de las mismas estrategias de interacción que se proponen dentro del modelo formativo basado desde la andragogía, la cual busca hoy que cada encuentro de formación cuál puede hacer un espacio donde se genere debate participación toma de decisiones que pueda ir llevando a cada 1 de los miembros participantes de la formación hacia el fortalecimiento de sus capacidades sociales que permitan el reconocimiento por parte de los otros trabajadores cuál ya que los miembros del COPASST después de la formación propuesta hoy deberán ser unas personas mucho más proactivas participativas hoy conscientes de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo y cómo cada 1 de los diferentes miembros y personal trabajador contribuye hola a que se tengan condiciones aceptables adecuadas y convenientes hoy que permitan que cada labor desempeñada en la empresa puede hacer acompañada desde varias miradas y que entre todos hoy se busque que la seguridad y salud en el trabajo tenga como principio hoy el cuidado de la salud propia y la del otro.

Relevancia para el conocimiento

El proyecto es de interés y nivel de especialización en Gerencia en la SST en la medida que pretende gerenciar las capacidades y conocimientos de los miembros del COPASST en materia de SST a partir de una metodología andragogica, estableciendo procesos de formación que posibiliten la existencia no sólo normativa del comité sino potenciar su funcionalidad, así como el compromiso e involucramiento de los miembros, que puedan dar respuesta a las obligaciones que adquirieron toda vez fueron elegidos por los trabajadores, o toda vez fueron delegados por el empleador.

En ese sentido, el proyecto más que basarse en qué formar se centra en el cómo, en la manera en que se hace, es decir, se establecen procesos de formación al COPASST, pero desde una metodología andragógica, que invita e incluye a la participación de los involucrados, para que a partir de sus propias experiencias, conocimientos, capacidades y

competencias puedan dar respuesta a los requerimientos normativos y trascender los mismos.

Téngase en cuenta que no hay actividad o proceso más difícil que lograr un cambio en los comportamientos y actitudes en las personas, y en este caso en los colaboradores, quienes han construido todo un esquema para ver, interpretar y actuar en la realidad, es este orden de ideas, el líder del SG-SST o incluso el Especialista en SST es visto en la mayoría de los casos como esa figura de autoridad, castigo e imposición, y lejos está de ser visto de forma positiva como el profesional encargado de velar por la seguridad y salud de los trabajadores.

Lo anterior está dado en gran parte por el tipo de relacionamiento que tiene el líder del SG-SST con los trabajadores, quienes al no ser vistos desde la andragogía se limitan o se instauran formas de relacionamiento verticales, a quienes se les debe depositar conocimientos o por lo menos brindar las capacitaciones y obtener firmas para las evidencias, sin tener que verificar que realmente hubo un aprendizaje adquirido o una competencia fortalecida, precisamente, desde esta mirada es que se fundamenta la importancia del proyecto para la SST.

Objetivos

Objetivo General

Proponer un proceso de formación desde la Andragogía para afianzar la funcionalidad, involucramiento y compromiso de los miembros del COPASST en dos IPS de Caldas para el 2023

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar el estado actual del COPASST desde el conocimiento normativo y su aplicación en los COPASST de las dos IPS
2. Evaluación desde la funcionalidad, involucramiento y compromiso de los miembros.
3. Establecer un proceso de formación al COPASST desde los principios Andragógicos

Referente Teórico

Marco Teórico

La educación es un conocimiento transformador de nuestra propia substancia Por tanto lleva consigo un proceso permanente de actos y hábitos tendentes al BIEN. Kriekemans (2011)

Con respecto a la educación, Piña J., & Rodríguez B., para el año (2015) enuncian que:

La educación debe ser metodológica, adecuada al nivel y modalidad educativa, en donde sus objetivos o competencias apunten al desarrollo integral del individuo y a la formación de un hombre capaz de involucrarse activa y conscientemente en la búsqueda de soluciones a los problemas de la comunidad, de las instituciones y de la sociedad en general. (pág. 10)

Aludiendo a la educación como ese proceso metodológico en que se busca el desarrollo integral del individuo para que pueda desenvolverse en diferentes espacios sociales y contribuir de forma consciente en los mismos, y que además los adultos son sujetos de conocimientos que construyen aprendizajes y formas de interpretar la realidad a partir de sus propias experiencias, diversos autores han conceptualizado la Andragogía o educación para adultos y se retoman en Alcalá A. (1998)

La Educación de Adultos debe ser una educación problematizadora para la cual los educandos, en vez de ser dóciles receptores de los depósitos cognoscitivos, se transformen ahora en investigadores críticos en diálogo con el educador. Freiré, Paulo.

La Andragogía como ciencia de la Educación que debe ser hecha, clarificada y perfeccionada, surge como una respuesta a la búsqueda de un hombre que aspira

incorporarse a una sociedad dinámica y progresista. Sánchez, Alfonso y otros. (pág. 9)

Se traen a colación los dos conceptos por su relevancia y porque han sido los primeros autores en tratar la temática, sin embargo, el concepto que acá se va a tener de la Andragogía es el planteado por Knowles también retomado en Alcalá (1998) en el que se establece el siguiente concepto:

La Andragogía es el arte y ciencia de ayudar a aprender a los adultos, basándose en suposiciones acerca de las diferencias entre niños y adultos. Knowles, Malcom S. (pág. 9)

En los conceptos retomados comparten la idea de movilizar el pensamiento crítico del sujeto, para que pueda autogestionarse y buscar su autorrealización a la par que se encuentra inmerso en una sociedad que es dinámica y progresista y ante la cual debe responder buscando mejorar su calidad de vida.

Para adelantar procesos de formación partiendo de la base de la andragogía es necesario retomar los principios que le subyacen, siendo estos la horizontalidad, participación y autogestión.

Según Adam (1990) como se retoma en Piña J., & Rodríguez B., (2015) el principio de horizontalidad debe entenderse como:

Una relación entre iguales, como una relación compartida de actitudes, de responsabilidades y de compromisos hacia logros y resultados exitosos.” Así mismo, el autor entiende la participación como “la acción de tomar decisiones en conjunto o tomar parte con otros en la ejecución de una tarea determinada.” (pág. 15)

Y de otro lado el principio de autogestión el autor establece que:

De la participación andragógica surge el principio de evidencia “el aprender a aprender”, develándose éste como una metodología del aprendizaje creador y como un instrumento para el autoaprendizaje. Supone el desarrollo de la capacidad para

la utilización de métodos y técnicas que permitan construir conocimientos, lo cual tiende a desarrollar la responsabilidad y la autoformación. Este conocimiento debe aplicarse en la solución de los problemas reales; es aprender a hacer, actuar en y sobre la realidad. (pág. 16)

En la andragogía, aparte de tener unos principios fundantes, también se reconoce la existencia de unas características que le son propias a los alumnos adultos, y que según Knowles (1980) y como se retoman en Sánchez Domenech (2015) hacen referencia a:

- 1 La necesidad de saber: [...] el adulto necesita saber por qué necesita aprender algo antes de emprender el aprendizaje y cómo puede utilizarlo en su vida real. [...] En consecuencia, Knowles adopta un nuevo axioma para su modelo tecnológico: el facilitador debe ayudar al estudiante a ser consciente de la “necesidad de saber” (pág. 92)

Esta necesidad de saber se distancia de la pedagogía en la medida que es el adulto quien desea conocer otras a partir de la claridad de cómo va a llevar a cabo el aprendizaje, qué es lo que va a aprender y por qué ese aprendizaje es importante, y no lo hace porque tienen a un profesor que sigue un lineamiento curricular avalado por el Ministerio de Educación, en últimas la necesidad de saber se vuelve genuina.

2. El autoconcepto del alumno: [...] se asume que el adulto tiene un concepto de sí mismo de persona autodirigida y autónoma. [...] De ser responsable de sus propias decisiones, de su propia vida. Una vez alcanzado ese autoconcepto desarrolla una profunda necesidad psicológica de ser visto y tratado por los demás como capacitado para la autodirección. [...] Por lo tanto, según Knowles et al. (2005), al profesor facilitador le corresponde identificar, orientar y respetar las decisiones sobre el nivel de autonomía para su aprendizaje del estudiante adulto. (págs. 92-95)

La necesidad de autodirigirse que tienen los adultos parte del hecho que se reconocen como personas autónomas y adultas capaces de asumir sus propias responsabilidades y de

establecer tiempos para las mismas, por tanto, la confrontación ocurre cuando se busca imponer tiempos, estilos y formas de aprendizaje, cuando ellos mismos desde sus criterios ya los tienen previamente definidos.

3. El papel de la experiencia: Por el contrario, los adultos llegan a la actividad educativa con gran volumen y diferente calidad de experiencia que los jóvenes. [...] Para los adultos su experiencia es quien ellos son. La implicación de este hecho para la educación de adultos es, según Knowles, que en una situación en que las experiencias de los participantes son ignorada o devaluada, los adultos la percibirán como rechazo, no sólo a su experiencia, sino a sí mismos como personas. (págs. 96-98)

Lo anterior evidencia cómo el adulto es un sujeto de experiencia, lo que implica un sujeto de conocimiento y que a través de la orientación conlleva a un sujeto de cambio y transformación.

4. La disposición para aprender: los adultos están preparados para aprender las cosas que necesitan saber para ser capaces de hacer frente efectivamente a situaciones de su vida real. En la práctica, según Knowles, es posible que la disposición a aprender no se dé de forma natural. Algunas estrategias para inducir la disposición a aprender son la exposición a modelos de realización superior, la orientación profesional o los ejercicios de simulación. (pág. 98)

5. La orientación al aprendizaje: está centrada en la vida, la tarea o el problema. Los adultos están motivados a dedicar energía para aprender algo en la medida en que perciben que eso les ayudará a realizar tareas o a hacer frente a problemas a los que se enfrentan en situaciones de su vida presente o para los objetivos que ellos mismos se han marcado. Por lo tanto, aprenden nuevo conocimiento, habilidades, valores y actitudes más efectivamente cuando estos se presentan en el contexto de aplicación de situaciones de la vida real. (págs. 99-100)

6. La motivación: si bien los adultos responden a algunos motivadores externos (mejores trabajos, promociones, salarios más altos, etc.), los motivadores más potentes son presiones internas (el deseo de incrementar su satisfacción laboral, autoestima, calidad de vida, etc.) (pág. 100)

Estas 6 características del adulto dan cuenta de cuán potente es concientizar sobre la necesidad de conocer y aprender no solo desde la teoría (educación tradicional), sino que busca trascender a los términos prácticos, a evidenciar en las experiencias de vida como la teoría se lleva a cabo y cómo cambiar los procesos, aprender conocimientos, habilidades y competencias para hacer frente a la vida, la tarea o el problema e incluso a los objetivos que ellos mismos se proponen. Sin embargo, en la andragogía aparte de reconocer las características de los adultos ya mencionadas, se concibe que en los procesos de aprendizaje los facilitadores del aprendizaje deben tener las siguientes características:

- El facilitador está estrechamente relacionado con el ambiente inicial de la experiencia del grupo, de la empatía que en él se fomente.
- El facilitador aporta a clarificar los propósitos de los aprendices en las diferentes asignaturas.
- Confía en que cada persona puede lograr sus propósitos, a partir de su acompañamiento y el fortalecimiento motivacional y significativo.
- Es evidente el esfuerzo del facilitador, por ofrecer variedad de estrategias y recursos de aprendizaje.
- Se ve a sí mismo como un recurso flexible que aporta al aprendizaje.
- Acepta tanto las expresiones intelectuales como emocionales del grupo.
- Actúa como otro aprendiz compartiendo conocimiento y experiencias.
- Toma la iniciativa de compartir con el grupo, sin exigir ni imponer.
- Está alerta de situaciones personales, que puedan incidir en el proceso de aprendizaje.

- El facilitador se esfuerza por reconocer sus destrezas y aceptar sus limitaciones. (Knowles, 1969, p.92).

De igual manera, Knowles (1980) como se retoma en Dómenech (2015), establece que otra característica destacable del educador de adultos radica en que:

Su función va más allá de “aquel que educa adultos”, en el sentido del que les trasmite conocimientos, aquel que les dice lo que deben saber. Esta imagen ha quedado obsoleta, según el autor, para dar paso a una nueva figura de educador de adultos como “agente de cambio”, o con una “función de ayuda” más coherente con el nuevo perfil de adulto que ahora predomina en el sector. (pág. 177)

A parte de las características de los alumnos adultos y del facilitador de aprendizajes, al igual que en todo proceso de enseñanza - aprendizaje, se reconocen la existencia de diferentes estilos de aprendizaje que hacen referencia a “las diferencias que se presentan en los individuos en sus preferencias en el modo de afrontar sus tareas de aprendizaje” (Sampascual, 2002) como se retoma en Dómenech (2015).

El modelo de Kolb (1984) es el más extendido para el diagnóstico de los estilos de aprendizaje en la educación de adultos al inscribirse en la tradición del denominado aprendizaje por la experiencia (Knowles et al., 2005). Y es a partir del diagnóstico de los diferentes estilos de aprendizaje, que Kolb desarrolla su teoría Experimental Learning, como se retoma a continuación:

Los estilos de aprendizaje y el Experimental Learning de Kolb

Kolb en 1984, como se retoma en Dómenech (2015) define el aprendizaje experiencial como “el proceso por el cual se crea conocimiento a través de la transformación de la experiencia. El conocimiento es el resultado de la combinación de la captación y la transformación de la experiencia” (pág. 120).

También Kolb (1984) en Dómenech (2015) describe el proceso de aprendizaje como:

Un ciclo o espiral donde las experiencias concretas inmediatas son la base de las observaciones y reflexiones. Estas reflexiones suponen la asimilación y destilación de conceptos abstractos de pensamiento de los cuales se extraen nuevas implicaciones para la acción. Estas implicaciones se pueden probar de forma activa y sirven como guías para la creación de nuevas experiencias. (pág. 121)

Según Kolb, Boyatzis y Mainemelis (2001), como se retoma en Doménech (2015)

El aprendizaje requiere habilidades que son polarmente opuestas y el estudiante debe continuamente elegir qué tipo de habilidades de aprendizaje va a usar en una situación específica. Los autores apuntan a que la tendencia a elegir un tipo u otro de estrategia, viene determinada por la herencia, las experiencias de vida particulares y las exigencias del ambiente. A continuación, se describen cada una de esas habilidades:

Observación reflexiva (RO): se aprende viendo y reflexionando sobre ello, se insiste en la comprensión de la experiencia práctica. Se estimula la capacidad de ver los mismos hechos desde perspectivas diferentes y apreciar los diferentes puntos de vista posibles.

Conceptualización abstracta (AC): se interpretan los acontecimientos y se comprenden las relaciones entre ellos. Es el momento de las ideas, de los conceptos, la generalización y la lógica. Es más importante el pensamiento que el sentimiento. Es el aprendizaje abstracto.

Experimentación activa (AE): el aprendiz transforma la comprensión en una propuesta o pronóstico sobre lo que puede sucederá en el futuro o qué actuaciones deben emprenderse para mejorar lo que está haciendo, experimentando activamente lo aprendido en una nueva situación. Es el aprender actuando.

Experiencia concreta (CE): se trata de aprender a través de las experiencias, sintiendo.

En la captación de la experiencia, según Kolb, Boyatzis y Mainemelis (2001), algunos individuos perciben la nueva información experimentando las cualidades del mundo de forma concreta, tangible, confiando en los sentidos y sumergiéndose en la experiencia concreta. (pág. 122)

A partir de las estrategias de aprendizaje que usan los individuos, Kolb en 1984 desarrolla el instrumento LSI (Learning Style Inventory), recurso para identificar los diferentes estilos a partir de los cuales establecer una estrategia personalizada de aprendizaje.

Divergente: sus habilidades predominantes son la experiencia concreta y la observación reflexiva. Son mejores en visualizar situaciones concretas desde varios puntos de vista diferentes. Consiguen su mejor desempeño en situaciones que requieren generación de ideas como una sesión de tormenta de ideas.

Asimilador: sus habilidades predominantes son la conceptualización abstracta y la observación reflexiva. Son los mejores para entender un amplio rango de información y darle una forma concisa y lógica. Están menos centrados en la gente y más interesados en las ideas y conceptos abstractos. Generalmente, encuentran más importante que una teoría tenga solidez lógica y valor práctico.

Convergente: Las habilidades dominantes de este estilo son la conceptualización abstracta y la experimentación activa. Son los mejores en encontrar usos prácticos para las ideas y las teorías. Tienen la habilidad de resolver los problemas y tomar decisiones basadas en la búsqueda de soluciones más que en cuestiones sociales o interpersonales.

Acomodador: las habilidades predominantes de este estilo son la experiencia concreta y la experimentación activa. Tienen la habilidad de aprender a través de la experiencia de primera mano. Disfrutan llevando a cabo planes e involucrándose en nuevas

y retadoras experiencias. Su tendencia puede ser actuar por intuiciones más que por el análisis lógico. En la solución de problemas, confían más en la información de la gente que en su propio análisis técnico. (págs. 123-124)

Knowles et al. (2005) sugieren que, en un macro nivel, los programas y clases pueden ser estructuradas para incluir los cuatro componentes, y a un micro nivel, estos componentes pueden ser incluidos como unidades o lecciones. Para Tennant (1997; p.92) el modelo proporciona una estructura útil para la planificación de las actividades de enseñanza, como guía para la comprensión de las dificultades de aprendizaje y para la orientación profesional y la académica.

Métodos de enseñanza del modelo Andragógico

Respecto a este tema se recoge los planteamientos que proponen tres (3) métodos de enseñanza, que favorecen el aprendizaje en adultos y son basados en el descubrimiento, en la indagación y en el aprendizaje autodirigido.

Método de descubrimiento:

El aprendiz es la figura principal, es el ente activo, que debe descubrir por sí mismo lo que desea aprender, con la guía del facilitador quien le presenta contenidos inacabados y le brinda herramientas para desarrollarlos, asegurando que los conocimientos adquiridos sean significativos y que cumplan con la meta propuesta. Dentro de este método existen diversas formas de descubrimientos que varían de acuerdo con los objetivos y la capacidad cognitiva, y son:

Descubrimiento inductivo: se refiere a la reordenación y recolección de datos para crear un nuevo concepto, hay dos tipos de lecciones una abierta que se relaciona con la categorización o clasificación a partir de la experiencia y de los propósitos que desea alcanzar, y la otra estructurada, que destaca la importancia de ordenar los datos, adquiriendo un concepto determinado del tema a abordar.

Descubrimiento deductivo: se refiere a la articulación de ideas generales, para crear conceptos específicos; y cuenta con una lección simple, que se refiere a hacer preguntas que conlleven a la formación de nuevos conceptos, y otra la lección hipotética-deductiva, que se refiere a elaborar hipótesis respecto a las causas, infiriendo resultados.

Descubrimiento transductivo: también conocido como pensamiento imaginativo, en el que se relaciona dos situaciones particulares con algún grado de similitud, para que se dé este aprendizaje, debe contar con algunas condiciones como:

Los aprendices deben reconocer la importancia de la tarea y sus aportes. Los objetivos y los propósitos se articulan con los intereses del aprendiz. El entorno de búsqueda es delimitado, permitiéndole al aprendiz dirigirse al objetivo planteado. El aprendiz cuenta con conceptos o nociones previas, que sirven como herramienta para lograr la meta. Los aprendices conocen tácticas de búsqueda, observación y manejo de variables que se utilizan en el proceso.

Método de indagación:

El segundo método propuesto, está orientado al desarrollo de habilidades y destrezas de los aprendices, con el fin de elaborar en forma participativa y activa los conocimientos planteados en El currículum, permitiendo evidenciar procesos que ayudan a reconocerlos como ciertos y verdaderos; para que éste aprendizaje se dé de manera eficaz hay que tener en cuenta que se debe abordar problemas concretos, que sean significativos, para que los aprendices puedan ser capaces de elaborar sus propios conceptos, construyendo así su propio conocimiento.

Éste método cuenta con una estructura de implementación conformada por cuatro fases: la primera la focalización, en ésta fase se explora y se explicitan ideas de acuerdo con la temática, es importante que el facilitador recoja éstas ideas previas para luego contrastarlas con los resultados de la exploración; segundo está la exploración, que se comienza con la discusión y ejecución de una situación elegida, que permita al aprendiz

comprobar si sus opiniones se ajustan a la realidad; tercera la comparación, donde se comprueban las inferencias planteadas con los resultados logrados, permitiendo al estudiante sacar sus propias conclusiones respecto a la temática o situación abordada; la cuarta y última es la aplicación, cuyo objetivo es poner al aprendiz ante nuevas problemáticas que aporten a reafirmar el aprendizaje y asociarlo o relacionarlo con otras situaciones cotidianas.

Método autodirigido:

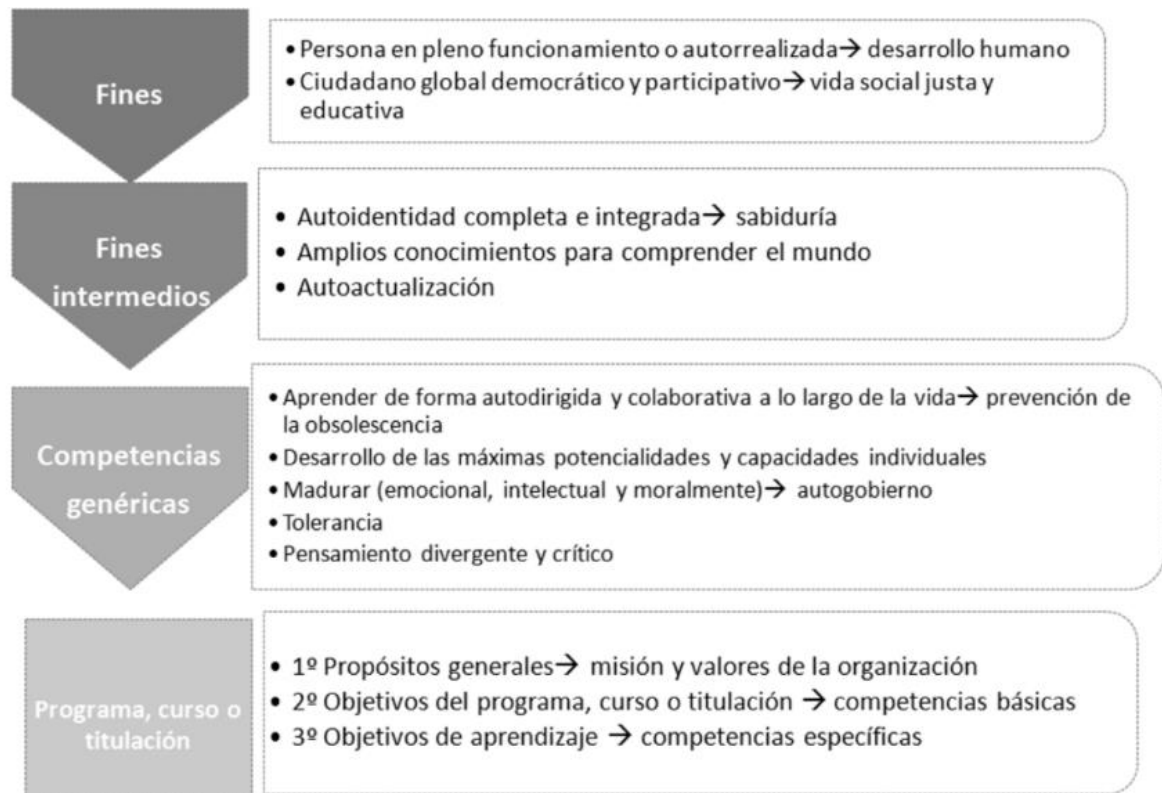
Éste es el tercer método propuesto, donde el facilitador actúa como guía, pero es el aprendiz quien especifica sus propósitos y metas, a partir de lo que quiere aprender y cómo lo quiere aprender, es él que toma la iniciativa haciéndose responsable de los resultados, quien define, selecciona, gestiona y evalúa su proceso de aprendizaje.

Para desarrollar éstos tres métodos de enseñanza, se pueden abordar técnicas como: actividades en parejas, ejercicios de simulación, grupos de discusión, laboratorios, actividades de solución de problemas y estudios de caso. (Dewey y Bruner, 1969, p. 103).

Competencias desde la andragogía

En la Ilustración 2, que se extrae directamente de Domenech (2015) la autora realiza una interpretación de los fines, los fines intermedios y las competencias genéricas de la andragogía. Defiende que los fines educativos deben ordenar todos los demás niveles inferiores de concreción (fines intermedios, competencias genéricas y competencias específicas), de ahí la dirección descendente de las flechas en la figura. Esto quiere decir que, independientemente del nivel de concreción en el que trabajemos, por ejemplo, un programa de formación para el trabajo, los fines no pueden ser obviados, sino constituir el horizonte al que la formación debe dirigirse y deben estar presentes en el nivel tecnológico.

Ilustración 2. Los fines, las competencias y los objetivos de la andragogía



Fuente: Iluminada Sánchez Domenech

El desarrollo de las competencias profesionales

Para el año 1982 Boyatzis como se retoma en Domenéch (2015) define las competencias como

Una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con un desempeño excelente en un puesto de trabajo y organización concreta (p.23). Pero “para definir una competencia es necesario determinar cuáles fueron las acciones y su ubicación en un sistema y secuencia de comportamiento y cuáles fueron sus resultados y efectos y cuál fue la intención y significado de las acciones y sus resultados” (p.22). Un elemento que a menudo se pasa por alto, cuando se trata de definir las competencias, es la “intención “: los comportamientos son manifestaciones alternativas de la intención, como apropiadas en varias situaciones o momentos” (2015, pág. 233)

Siguiendo con la definición de competencia de Boyatzis (1982), y en cuanto al nivel de desempeño, el autor propone distinguir entre competencias umbral o aquellas que permiten lograr una actuación laboral suficiente, y competencias diferenciadoras que son las que distinguen a un empleado con un desempeño excelente de otro normal.

Boyatzis para el año 2008 como se retoma en Domenech (2015) asegura que las competencias umbral y las competencias diferenciadoras están, a su vez, compuestas por tres grupos de competencias como se exponen en la Ilustración 3.

Ilustración 3. Competencias umbral y competencias diferenciadoras

Grupos de competencias umbral	Grupos de competencias diferenciadoras
Pericia y experiencia	Competencias de inteligencia social como empatía y trabajo en equipo
Conocimiento (por ej. Procedimental, declarativo, funcional y metacognitivo)	Competencias de inteligencia emocional como autoconciencia y autocontrol
Una variedad de competencias cognitivas básicas como memoria y razonamiento deductivo	Competencias cognitivas como pensamiento sistémico y reconocimiento de patrones

Fuente: Iluminada Sánchez Domenech.

Las competencias son para Boyatzis como se retoma en Domenech (2015) una aproximación conductual a la inteligencia emocional, social y cognitiva (2008). Pero para el autor (Boyatzis, 1982), una competencia refleja lo que una persona puede hacer, no necesariamente lo que hace. Según Pereda y Berrocal (2006, pp. 77-78), para que una persona pueda llevar a cabo los comportamientos incluidos en las competencias que conforman el perfil de exigencias de un puesto de trabajo, es preciso que estén presentes los siguientes componentes:

Saber: El conjunto de conocimientos que permitirán a la persona realizar los comportamientos incluidos en la competencia.

Saber hacer: que la persona sea capaz de aplicar los conocimientos que posee a la solución de los problemas que le plantea su trabajo, es decir habilidades y destrezas.

Saber estar: no basta con hacer eficaz y eficientemente las tareas en el puesto de trabajo; es necesario, también, que los comportamientos se ajusten a las normas de la organización, en general, y de su grupo de trabajo, en particular. Se refiere a las actitudes e intereses.

Querer hacer: la persona deberá querer llevar a cabo los comportamientos que componen la competencia, es decir, debe tener la motivación. Una teoría sobre los motivos que llevan a una persona a querer llevar a cabo una competencia o, por el contrario, no hacerlo, la encontramos en el modelo de desarrollo de Boyatzis y Kolb

Poder hacer: es un aspecto que muchas veces se olvida, según los autores, ya que no se refiere a las personas, sino a las características de la organización, y es importante a la hora de trabajar dentro del enfoque de competencias. La persona debe disponer de los medios y recursos necesarios para llevar a cabo los comportamientos incluidos en la competencia. En conclusión, a pesar de que la formación o la educación se dirija a formar las competencias demandadas por el mercado laboral, habrá otras que la organización o el individuo debería desarrollar o inhibir para que el ajuste entre el empleado y la misión, valores, estrategia, clima y cultura, clientes, etc. de la organización sea el óptimo según describe Boyatzis. (pág. 235)

Adultez

En 1833, Alexander Kapp, un maestro Alemán, utilizó el término Andragogía, donde andra significa hombre y gogía guía u conducción, éste término hace referencia al proceso de enseñanza de los adultos, tomando como adulto aquella persona que ha cumplido la mayoría de edad establecida según la ley 27 de 1997 en su artículo 1., o cuenta con las capacidades personales para asumir las situaciones que la vida le presente, en Colombia se considera que un individuo es adulto cuando alcanza los 18 años de edad.

Knowles (1980) plantea dos “cuestiones críticas” para determinar cuándo el alumno debe ser tratado como adulto que responde desde dos perspectivas, una social y otra psicológica. En primer lugar, desde una perspectiva social, una persona es adulta cuando desempeña roles de adulto y se comporta como tal: “una persona es adulta en la medida en que el individuo desempeña roles sociales típicamente asignados por nuestra cultura a aquellos que considera adultos, como el rol de trabajador, esposo/a, pariente, ciudadano responsable, soldado” (p. 24). Knowles (1980) afirma que el desarrollo social es en el adulto tan importante como la maduración mental y psicológica en el niño. En segundo lugar, desde una perspectiva psicológica una persona es adulta cuando su autoconcepto es el de persona adulta: “una persona es un adulto en la medida en que el individuo se percibe a sí mismo o a sí misma como esencialmente responsable de su propia vida” (p. 24).

Otra de las teorías del ciclo vital, centrada en el desarrollo del adulto, es la de Levinson (1986, 1997) que concibe el ciclo de vida como una secuencia de “eras” que conforman la macroestructura de la vida. Cada era está marcada por cambios en la estructura de vida que Levinson define como: “el patrón subyacente o diseño de vida de una persona en un momento determinado” (Levinson, 1986; p. 6). La estructura de vida evoluciona a través de una secuencia de periodos. A un periodo de construcción y mantenimiento de la estructura de vida le sigue otro de transición en el que toca a su fin la estructura existente y nos movemos hacia una nueva que emerge por completo en el subsiguiente periodo de construcción y mantenimiento (Levinson, 1997).

Según Levinson (1986) la persona pasa por cuatro “eras”: (1) Preadulthood, hasta los 22 años con un periodo de transición desde los 17 a los 22. Son años “formativos” que constituyen un puente entre la adolescencia y la adultez temprana; (2) Adultez temprana, desde los 17 hasta los 45, con un periodo de transición desde los 40 a 45 conocido popularmente como la “crisis de la mediana edad” y que, según Levinson (1986) parece ser el más crítico y controvertido. En este periodo una de las tareas de desarrollo es dar un paso

más hacia la individualidad. Para Levinson, en la medida en que esto ocurre nos convertimos en personas más compasivas, reflexivas y juiciosas y menos tiranizadas por nuestros conflictos internos y por las demandas externas y, también, más genuinamente amantes de nosotros mismos y de los otros. Sin esto; nuestras vidas se convierten cada vez más en triviales o estancadas. Pero antes de esta “crisis” existe otro periodo crítico en esta era que se produce entre los 28 y los 33 años durante los cuales construimos una estructura de vida para el siguiente periodo que queda configurado entre los 33 y 40 años. (3) Adulthood media, desde los 40 a los 65 años, con un periodo de transición desde los 50 a los 55 en los que se realizan ajustes en la estructura de vida. (4) Adulthood tardía, desde los 60 en adelante, con un periodo de transición que va desde los 60 a los 65.

El principal producto de los periodos de transición son las elecciones clave que realiza la persona y que sientan las bases de la estructura de vida para el siguiente periodo. Cada estructura individual de vida progresa a través de periodos sucesivos de forma única en cada persona influenciada por múltiples condicionantes específicos, biológicos, psicológicos, genéticos, históricos y sociales (Levinson, 1997).

COPASST

Con respecto al COPASST como instrumento de vigilancia y participación se reconoce como:

Uno de los componentes más importantes en el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). No solo constituye un valioso apoyo para los empleadores en el propósito de evitar enfermedades y accidentes, sino que también les otorga presencia y participación real a los trabajadores dentro del sistema. (2015)

El COPASST como órgano bipartito y paritario tiene representantes tanto de empleadores como de trabajadores con una vigencia de dos años, y que para el desarrollo de sus funciones tiene responsabilidades y responsables directos, obligaciones, periodicidad de reuniones, quórum, etc.

Pasar de un programa de salud ocupacional y seguridad industrial, a un SG-SST genera grandes retos tanto para las empresas como para el Estado Colombiano, para las empresas esta mirada es mucho más integral y por tanto más demandante tanto a nivel de presupuesto, como en recurso humano, sin embargo, es una apuesta de mejora hacia la salud y seguridad en las condiciones de los trabajadores; y de otro lado, el Estado ha de buscar la manera en que la normatividad tenga un real cumplimiento para que pueda cumplir con los objetivos propuestos en las mismas y en el que sea posible visualizar al SG-SST como ese salvavidas no solo de la empresa sino también de los trabajadores y sus familias, que les permita volver a casa luego de su jornada laboral.

Precisamente en estos desafíos y responsabilidades es donde entra en juego el COPASST como órgano de gestión, vigilancia, control, auditoría, y cuya participación ha de estar mediado por la información y el conocimiento de los deberes, responsabilidades, y funciones a cumplir dentro de la organización, lo cual se traduce en procesos de formación que articulen lo teórico con lo práctico, un proceso en que se retome la experiencia de vida que como alumnos adultos poseen y que les proporciona herramientas para un actuar más consciente, unos procesos de formación en los que medien principios de *funcionalidad, compromiso e involucramiento*.

Las funciones del COPASST

Las funciones de los COPASST fueron definidas en la Resolución 2013 de 1986, en su artículo 11. Las principales son:

- 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, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.

- 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 correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.
- 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 en la presente resolución.
- Elegir el secretario del Comité.
- 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.

Es importante que los miembros del COPASST independientemente a su forma de vinculación al comité adquieran un nivel de compromiso frente al rol y las funciones, y para esto nada mejor que un proceso de formación que les permita generar no solo capacidades cognitivas acerca de temas normativos y de funciones, sino que pueda generar una serie de competencias y capacidades que les permita tener una participación activa mediante la concienciación del rol en el entorno laboral y concretamente en temas de la SST en articulación efectiva entre los trabajadores, el líder del SG-SST y la alta gerencia.

Es importante que los procesos de formación estén adecuados a las condiciones particulares del contexto, de lo anterior da cuenta Knowles (1980) como se retoma en Sánchez Domenech (2015) para quien:

La importancia del conocimiento del contexto para el diseño de la formación no sólo deriva de la necesidad de que ésta se adapte e integre en la misión, estrategia, estructura, procedimientos o necesidades productivas de la organización, sino de que, a su vez, el contexto se convierta en objeto (sujeto) de la formación desde la lógica de cambio y la mejora institucional a la que también se ha de dar respuesta desde la formación. Esta idea es congruente con lo que para Knowles debe ser el nuevo rol del educador de adultos: el de agente de cambio.

Así, las organizaciones no sólo existen para que las cosas se hagan, este es sólo el propósito de trabajo, son también sistemas sociales que sirven como instrumento para ayudar a la gente a satisfacer sus necesidades y metas humanas, y, en consecuencia, una organización tiene también un propósito humano. (pág. 341)

En este sentido, cuando se habla de procesos de formación que sean contextualizados y además que apunten a ese propósito humano de las organizaciones, se busca que la formación a los representantes del COPASST trascienda la normatividad y que se vuelva de beneficio para la empresa en la medida que pueden desempeñar las funciones y responsabilidades que el cargo posee, y además porque les permite a ellos aumentar su

equipaje de conocimientos y articularlos con sus experiencias de vida, posibilitando el cambio de actitudes, comportamientos y formas de pensar que posibiliten su autodesarrollo, de tal manera, el proceso es bidireccional, la institución apoya el autodesarrollo y el trabajador contribuye al desarrollo y crecimiento institucional.

Los principios hacia los cuales se direcciona la formación del COPASST según el interés del proyecto son funcionalidad, compromiso e involucramiento, los cuales se desarrollan a continuación:

Para abordar la funcionalidad se retoma a Gómez I. y Mauri T. quienes establecen que:

El interés por la funcionalidad del aprendizaje es que pueda ser utilizado siempre que las circunstancias lo exijan (tanto las de la escuela como las generadas en otros contextos educativos o no) no implica renunciar a los objetivos de la educación (capacidad para comunicarse, relacionarse, valorar, juzgar, planificar, resolver problemas, dar satisfacción a necesidades...) sino seleccionar, teniéndolos en cuenta, lo que es necesario para vivir en sociedad.

Los conocimientos adquiridos pueden, además, no resultar adecuados o pertinentes para la nueva situación. La funcionalidad no debe confundirse con una mera utilización o aplicación mecánica de lo que se domina en una situación a otras que se consideran semejantes a la primera. Los aprendizajes realizados de modo significativo deben ser efectivamente utilizables pero todo ello exige adaptaciones y esfuerzo, búsqueda de conexiones y reconocimiento de relaciones y, por ello, esa funcionalidad es, a la vez, causa y origen de modificaciones de la propia estructura de conocimientos y de su progreso, así como origen de cambios en su comportamiento. Cuanto más numerosas y complejas sean las relaciones establecidas entre lo que ya se conoce y lo nuevo que se quiere aprender, cuanto más profunda sea su significatividad mayor será su grado de utilidad y/o funcionalidad

futura y podrá relacionarse con un abanico más amplio de nuevas situaciones y de nuevos contenidos.

Para la SST es de gran importancia que los trabajadores y líderes del COPASST puedan no solamente recibir la información o temáticas en normatividad, funciones y el juego de roles, quedando los registros para su evidencia ante los mecanismos de seguimiento y control, sino que el proceso de formación sea funcional y le permita a los miembros establecer conexiones conceptuales, prácticas y situacionales que les permitan enfrentar los retos que se les presenta frente a la SST y para que sus acciones puedan darse en espacios dentro y fuera del COPASST. Se busca generar en los miembros un alto sentido de pertenencia, proactivos, empoderados con la SST y apoyando a los líderes del SG-SST, impulsando con sus iguales unas actividades de reflexión que les ayude a poder mejorar la percepción de la seguridad para ellos, los compañeros y personal cercano.

De otro lado, para retomar el involucramiento se trae a colación a Carrillo Pacheco et al, (2013) para quienes este concepto hace referencia a:

El proceso libre y participativo del trabajador, donde se usa la capacidad total de los empleados y está diseñado para alentar un compromiso cada vez mayor para el éxito de la organización. Para lograrlo se generan estrategias de involucramiento y se favorece la libertad y autonomía en aquellas decisiones que los afectan en su vida laboral, de tal manera que se sientan cada vez más motivados y comprometidos con su trabajo y la organización, y así llegar a ser más productivos y lograr que los trabajadores estén satisfechos con su trabajo.

Se concibe que en la seguridad y salud en el trabajo se pueden tomar dos caminos frente al tema de formación a los miembros del COPASST, la primera es seguir con las capacitaciones propuestas desde la ARL basados en un sistema tradicional de educación; la segunda apunta a modificar los procesos de enseñanza-aprendizaje y hacerlos más incluyentes, participativos y dinámicos que permitan que los trabajadores puedan

involucrarse en la medida que sienten que puedan aportar desde su rol, experiencias y saberes que les ayuden en la toma de decisiones, proteger a los otros trabajadores en temas de SST, interactuar con las personas encargadas de toma de decisiones estableciendo acciones correctivas, preventivas y de mejora, que en últimas buscan reducir los incidentes, accidentes y enfermedades de la población trabajadora.

Por otro lado, con respecto al compromiso, se retoma a Harter et al. (2002) como se retoma en Chiang V. et al (2010) quienes consideran que:

El compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. El concepto de “compromiso laboral” se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo (Álvarez de Mon et al., 2001). En el concepto de compromiso laboral se incluyen la aceptación de las metas de la organización, la disposición a realizar esfuerzos en pro de ésta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo de la misma, dentro de una práctica constante (Cáceres, 2000).

En la medida en que los trabajadores logran involucrarse con la organización y sienten que estas no solamente les entrega un recurso mensual producto de su trabajo, sino que se logran convertir en esas organizaciones en las cuales existen unos ambientes laborales favorables, que permiten el crecimiento personal de los trabajadores, mediante procesos de formación que potencialicen no solamente la adquisición de nuevos saberes para ponerlos en práctica dentro de su organización y de acuerdo a sus roles, sino que también van a generar en ellos una serie de capacidades y competencias que les van a permitir un reconocimiento por parte de los demás grupos de trabajadores, Mejora en su autoestima y en la toma de decisiones, solo cuando pase esto podemos asegurar que la participación

laboral de estos miembros del COPASST no solo se limitará a un cumplimiento de sus funciones sino que pueden generar una ayuda para el líder del SG-SST y servirá de agentes motivadores para aquellos otros trabajadores que empiezan a percibir el crecimiento personal, el reconocimiento del liderazgo que van adquiriendo los miembros del COPASST lo cual en un efecto bola de nieve podrá empezar a generar un mayor interés por parte de los otros trabajadores en participar en estos procesos formativos.

Para Knowles (1980) de hecho, “ese es el principal motivo por el que la gente forma parte de una organización, para satisfacer sus necesidades y conseguir sus objetivos y, cuando una organización no sirve a este propósito, tiende a abandonarla” (p. 66).

Marco Conceptual

Andragogía: Como se retoma en Alcalá (1998) La Andragogía es el arte y ciencia de ayudar a aprender a los adultos, basándose en suposiciones acerca de las diferencias entre niños y adultos. Knowles, Malcom S. (pág. 9)

Capacitación: En el artículo 3 de la Resolución 1178 de 2017 es definido como “Actividad realizada en un centro de capacitación y entrenamiento, con el fin de preparar el talento humano, mediante un proceso teórico, en el cual el participante comprende, asimila e incorpora conocimientos”. (MINISTERIO DEL TRABAJO [MINTRABAJO], pág. 2)

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):

En el artículo 1 literal p de la Decisión 584 de 2004 se establece que el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es:

Un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacionales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. (Comunidad Andina de Naciones [CAN], 2004, pág. 4)

Empleador: En el artículo 1 literal v, de la Decisión 584 de 2004 lo define como “Toda persona física o jurídica que emplea a uno o varios trabajadores” (Comunidad Andina de Naciones [CAN], 2004, pág. 5)

Formación: En el artículo 3 de la Resolución 1178 de 2017 es definido como “Proceso organizado y sistemático de capacitación y entrenamiento, mediante el cual los aprendices adquieren competencias laborales para desarrollar actividades productivas con mayor calidad” (MINISTERIO DEL TRABAJO [MINTRABAJO], pág. 3)

Trabajador: En el artículo 1 literal b, de la Decisión 584 de 2004 lo define como “Toda persona que desempeña una actividad laboral por cuenta ajena remunerada, incluidos

los trabajadores independientes o por cuenta propia y los trabajadores de las instituciones públicas” (Comunidad Andina de Naciones [CAN], 2004, pág. 3)

Marco Normativo

Tabla 1. Marco Normativo COPASST

Ley, decreto o resolución	Artículo (número y contenido)	Relevancia
<p>(DECRETO 614 DE 1984 Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país)</p>	<p>ARTÍCULO 24. Responsabilidades de los patronos. Los patronos o empleadores, en concordancia con el artículo 84 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones complementarias, las cuales se entienden incorporadas a este Decreto y en relación con los programas y actividades que aquí se regulan, tendrán las siguientes responsabilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Responder por la ejecución del programa permanente de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo; b) Comprobar ante las autoridades competentes de Salud Ocupacional, si fuere necesario mediante estudios evaluativos, que cumplen con las normas de medicina, higiene y seguridad industrial para la protección de la salud de los trabajadores; c) Permitir la constitución y el funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo y auspiciar su participación en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional correspondiente; d) Notificar obligatoriamente a las autoridades competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presentan; 	<p>Este decreto es muy importante como antecedente del COPASST, ya que empieza a dar forma a las acciones que deben planear, hacer y realizar seguimiento por parte de los empleadores, lo que después da forma al SG-SST y desde luego sienta las bases de lo que más adelante es la labor del COPASST para acompañar, monitorear, auditar y ayudar a mejorar las acciones realizadas en la empresa en aras de poder ayudar a salvaguardar la vida y la salud de los trabajadores.</p>

	<p>e) Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos sus efectos y las medidas preventivas correspondientes;</p> <p>f) Facilitar a los trabajadores la asistencia a cursos y programas educativos que realicen las autoridades para la intervención de los riesgos profesionales;</p> <p>g) Permitir que representantes de los trabajadores participen en las visitas de inspección e investigación que practiquen las autoridades de Salud Ocupacional en los sitios de trabajo;</p> <p>h) Presentar a los funcionarios de Salud Ocupacional los informes, registros, actas y documentos</p>	
<p>(RESOLUCIÓN N° 2013 DE 1986 Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo)</p>	<p>Se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. La Resolución establece las reglas de conformación, periodo del comité, funciones detalladas y otras regulaciones, pero no aclara qué es el COPASSTO</p>	<p>Se da un piso legal a la obligatoriedad de los empleadores para la conformación de los COPASSTO en las empresas, en sus artículos se instruye a las empresas cómo deben conformar sus Comités, el número de personas del COPASSTO de acuerdo con los empleados, sus responsabilidades, elección, periodo de participación se da la forma como estos deben conformarse de acuerdo con el número de personas por trabajadores en la empresa.</p>
<p>(DECRETO 1295 DE 1994 Por el cual se determina la</p>	<p>ARTÍCULO 63. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL DE LAS EMPRESAS. A partir de la vigencia del presente decreto, el comité paritario de medicina higiene y</p>	<p>Permite ver cómo el interés del estado por mantener el ritmo de cambios en los modelos de promoción y mantenimiento de la salud ocupacional, adaptándose a estos cambios modifican el nombre del comité de</p>

<p>organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales)</p>	<p>seguridad industrial de las empresas se denominará comité paritario de salud ocupacional, y seguirá rigiéndose por la Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:</p> <p>a. Se aumenta a dos años el periodo de los miembros del comité.</p> <p>b. El empleador se obligará a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.</p>	<p>medicina, higiene y seguridad industrial, al nuevo nombre sería comité paritario de salud ocupacional, también conocido como COPASSTO,</p>
<p>(Decisión 584 de 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo)</p>	<p>Artículo 1. P) Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es un órgano bipartito y paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por la legislación y la práctica nacionales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. (Comunidad Andina de Naciones [CAN], 2004)</p>	<p>Se da claridad sobre el significado del comité de Seguridad y Salud en el trabajo, es de aclarar que de acuerdo con el momento histórico para ese momento se le denominó COPASSTO el cual es el antepasado del COPASST, con el fin de ayudar a regular las acciones de la empresa para la disminución de los accidentes, enfermedades laborales y demás acciones desde la seguridad y salud en el trabajo</p>
<p>(LEY 1562 DE 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de</p>	<p>Artículo 1. Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el 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</p>	<p>Amplía la mirada con la que se venía interviniendo la Seguridad y Salud en el trabajo, pasando de un programa de salud ocupacional a una mirada integradora de la creación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el cual tienen dentro de su estructura la creación, formación y trabajo articulado con el COPASST como un aliado bipartito entre la empresa y los trabajadores. permitiendo ampliar el campo de acción e incluir desde los trabajadores a la gerencia. Establece el rol de la ARL en procesos de educación y prevención para la empresa y sus trabajadores para</p>

Salud Ocupacional)	<p>Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención. Del total de la cotización las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.</p> <p>e) Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales, quienes cumplen las mismas funciones de salud ocupacional, en las empresas con un número menor de 10 trabajadores</p>	<p>implementar acciones de vigilancia, seguimiento, formación y prevención de los accidentes y las enfermedades laborales; adicionalmente le asignan la responsabilidad de capacitar a los miembros del COPASSTO.</p>
(Decreto 1443 de 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).)	<p>Artículo 1. Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, y en su Parágrafo 2: Conforme al párrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá. el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.</p> <p>Artículo 9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL): Las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad, y Salud en el Trabajo -COPASST o Vigía en Seguridad y Salud</p>	<p>Establece los componentes de un SG-SST para que cada empresa pueda empezar a consolidarlo de acuerdo con sus condiciones, actividad laboral, nivel del riesgo, estableciendo su política en SST, entre otras.</p> <p>Cambia el nombre del Comité Paritario de Salud Ocupacional COPASSTO por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST que es el objeto de estudio y centro del trabajo,</p> <p>Aclara desde el marco del SG-SST y sus componentes la importancia de capacitar al Comité Paritario sobre el SG-SST, sus actividades de vigilancia, seguimiento y control.</p>

	en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente decreto.	
(DECRETO 1072 DE 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo)	<p>Funciones adicionales para el COPASST</p> <p>Artículo 2.2.4.6.5 Recibir por parte de la alta dirección la comunicación de la política de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.8 Recibir por parte del empleador información sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST).</p> <p>Artículo 2.2.4.6.8 Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.8 Dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST</p> <p>Artículo 2.2.4.6.9 Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.11 Revisión del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.15 Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones.</p> <p>Artículo 2.2.4.6.26 Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio. Artículo 2.2.4.6.29 Participar en la planificación de las auditorías</p> <p>Artículo 2.2.4.6.31 Tener conocimiento de los resultados de la revisión de la alta dirección.</p> <p>Artículos 2.2.4.1.6 y 2.2.4.6.32 Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales</p>	Establece nuevas funciones del COPASST, adicionales a las establecidas en las Resolución 2013 de 1986 reconociendo el COPASST como un órgano de gran importancia para la Seguridad y Salud en el Trabajo, como un ente de acompañamiento que vela por el bienestar de los trabajadores, su salud, prevención de los accidentes e incidentes, planes y programas de capacitación para estos y los trabajadores y a su vez ayudar a la gerencia en la toma de decisiones para la integridad y salud de los trabajadores.

<p>(Resolución 0312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST)</p>	<p>Establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la Resolución 1111 de 2017.</p>	<p>Establece los requisitos mínimos que deben soportar las empresas frente al SG-SST, entre ellas las destinadas a realizarse con el COPASST como son la conformación, funcionamiento, capacitación y operatividad del COPASST en temas de investigación de accidentes, seguimientos, auditorías y asesorías frente al SST, además para efectos de las auditorías establece el sistema de puntuación por cada ítem evaluado. lo cual les da a las empresas una guía de procedimientos y evidencias para tener en cuenta frente a las auditorías externas que se practiquen a las empresas.</p>
<p>(Circular 025 de 2022 Conformación inclusiva del COPASST)</p>	<p>Incentivar la conformación inclusiva de los Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST</p>	<p>Por lo anterior con el fin de velar por el bienestar y salud laboral de los trabajadores el Ministerio de Trabajo convoca a todos los actores en mención en la presente Circular, a tener en cuenta la normativa vigente en cuanto a la organización y funcionamiento de los Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), y establecer los mecanismos que permitan una participación de TODOS los trabajadores y garantizar el derecho de elegir y ser elegidos como representantes de los trabajadores ante el COPASST, que respondan a un proceso democrático con transparencia, libertad e inclusivo, esto quiere decir que se deben tener en cuenta también trabajadores pertenecientes a grupos étnicos, sin distinción de raza, religión o nacionalidad.</p>

Fuente: Elaboración propia

Marco metodológico

El proceso metodológico que va a orientar el proyecto de desarrollo tendrá en cuenta 3 fases, y cada una de estas busca dar respuesta a los objetivos planteados.

Fase 1.

Para hacer un diagnóstico del estado actual del COPASST desde los conocimientos normativos se realiza una encuesta que retoma cada uno de los artículos de la Resolución 2013/1986 y las funciones del COPASST donde se formulan preguntas de opción múltiple con única respuesta y de falso y verdadero.

Encuestas

La encuesta es considerada por Lanuez y Fernández (2014) retomados en Feria Avila, Matilla Gonzáles, & Mantecón Licea (2020) como una entrevista por cuestionario. [...] Método de empírica que utiliza un instrumento o formulario impreso o digital, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio, y que los sujetos que aportan la información llenan por sí mismos. (pág. 72) Ver anexo 2.

Para poder verificar la aplicabilidad de las funciones normativas del COPASST que se establecen en la Resolución 0312/1986 y el Decreto 1072/2015 se hace una revisión de registros de las actas de comités, al igual que otros soporte y evidencias que den cuenta de su cumplimiento y los datos se recopilan en una matriz de funciones que queda tabulado en un cuadro comparativo. Ver anexo 3.

Revisión de Registros

La revisión de registros tiene lugar cuando un investigador examina y extrae información de documentos que contienen datos sobre el participante. Los registros revisados en una investigación pueden ser públicos o privados. Para ver el consolidado de los registros ver Anexo 3.

Fase 2.

Para hacer una evaluación desde la funcionalidad, involucramiento y compromiso de los miembros del COPASST, se tiene en cuenta una entrevista corta semiestructurada.

Entrevista

Estévez et al. (2006), como se retoma en Feria Avila, et al. (2020) argumentan la importancia de la entrevista, de la manera siguiente: “En oportunidades el investigador requiere de datos sobre el objeto de estudio que, a través de la observación, son imposibles de obtener, ya que responden a ideas, sentimientos, opiniones, valores, todos de carácter subjetivo” (p. 268). La entrevista se define por Lanuez y Fernández (2014) también retomado en Feria Avila, et al. (2020) como el método empírico, basado en la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto o los sujetos de estudio, para obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema. (pág. 68)

Es una entrevista semiestructurada donde se tienen como base las siguientes preguntas:

1. Mencione cuál es el impacto en la seguridad y salud en el trabajo que aporta el COPASST en la empresa

2. ¿Qué sensaciones tiene después de realizar el cuestionario del anexo 1?

3. ¿Estaba al tanto del papel que cumple el COPASST en la institución? Explique su respuesta

4. ¿Al ingresar al COPASST tenía alguna idea del alcance en términos de SST que tiene el comité del cual es miembro? Explique su respuesta

Las otras preguntas dependerán de las respuestas de las primeras preguntas y de las inquietudes que surjan en cada una de las etapas del proceso.

Después de la entrevista semiestructurada y de hacer una interpretación del conocimiento normativo y su aplicabilidad, se crea una matriz FODA por cada IPS

Matriz FODA

En el proceso de análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, análisis FODA, se consideran los factores económicos, políticos, sociales y culturales que representan las influencias del ámbito externo a las IPS' y que inciden sobre su quehacer interno, ya que potencialmente pueden favorecer o poner en riesgo el cumplimiento de la Misión institucional. La previsión de esas oportunidades y amenazas posibilita la construcción de escenarios anticipados que permitan reorientar el rumbo de la IPS.

Este análisis nos permite delinear el alcance de la IPS y soportar bajo un marco jurídico el accionar de los programas internos, así como, evaluar la conveniencia de que sea modificado de acuerdo con las nuevas necesidades sociales, económicas y políticas que demanda el mercado de nuestro país, que cada día se encuentra más inmerso en los procesos de globalización y sustentabilidad.

Hay que acotar que el análisis de cada elemento es situacional, es decir, para decidir si nos beneficia o nos perjudica, se debe tener en cuenta que poseemos una Misión, una Visión (aunque sea propuesta) y ciertos objetivos ya dados que debemos cubrir como empresa y que en el momento del análisis se debe dar ese sentido de temporalidad (es decir, no siempre una amenaza será una amenaza ni una oportunidad permanecerá siempre aprovechable).

El Medio Ambiente Externo. Oportunidades y Amenazas.

En el análisis del medio ambiente externo, se deben considerar muchos factores. Las amenazas y oportunidades podrían incluir los problemas de rotación de personal, cambios en las políticas de las EPS, cambios tecnológicos, factores económicos y acciones gubernamentales.

Oportunidades para la empresa. Las oportunidades como se ha explicado se generan en un ambiente externo, donde la empresa no tiene un control directo de las variables, sin embargo, son eventos que por su relación directa o indirecta pueden afectar de manera positiva el desempeño de la labor.

Amenazas sobre la empresa. Al igual que las oportunidades, las amenazas se encuentran en el entorno de la empresa y de manera directa o indirecta afectan negativamente el quehacer productivo, indicando que se deben tomar las previsiones necesarias para que las amenazas no interrumpen la productividad ni demeriten su competitividad.

El Medio Ambiente Interno: Fortalezas y Debilidades.

Las demandas del medio ambiente externo sobre las dos IPS deben ser cubiertas con los recursos de la organización. Para el caso específico del COPASST las fortalezas y debilidades internas pueden ser categorizadas en (1) Funcionalidad (2) Involucramiento (3) Compromiso (4) otros factores específicos para la institución.

Fortalezas de la empresa. Las fortalezas se definen como la parte positiva de la empresa de carácter interno, es decir, aquellos productos o servicios que de manera directa se tiene el control de realizar y que reflejan una ventaja ante las demás organizaciones, producto del esfuerzo y la acertada toma de decisiones.

Las fortalezas y debilidades se detectan a través de los resultados o las evidencias que se tiene en las respectivas actas e informes, en la respuesta oportuna a las diferentes necesidades colocando en práctica lo aprendido y las habilidades y destrezas con las que cuenta cada miembro del COPASST, el nivel de apropiación actual en la defensa de la SST y su articulación con un SG-SST, así como el compromiso de los miembros del comité para ser multiplicador de saberes hacia la trasmisión a sus iguales de la importancia de la salud en los contextos laborales, que invite a sus compañeros a cuidarse y cuidar del otro en SST.

Debilidades de la empresa. Es el caso contrario de las fortalezas, porque la principal característica de las debilidades es el afectar en forma negativa y directa el desempeño de la empresa. Una debilidad puede ser disminuida mediante acciones correctivas, mientras que una amenaza, para ser reducida, sólo se puede realizar acciones preventivas. Así, las

debilidades se podrían atacar con acciones de corto plazo a efecto de eliminarlas y transformarlas en fortalezas.

Para alimentar la matriz FODA y además para dar un abordaje a la funcionalidad, compromiso e involucramiento se retoman los resultados de la revisión de registros y los resultados de la entrevista semiestructurada.

Fase 3.

Los insumos para poder dar forma al proyecto de formación al COPASST desde los principios Andragógicos serán los que resulten de la matriz FODA y su interpretación, teniendo en cuenta que la matriz recopila el análisis de los instrumentos previos, de tal manera que el proceso pueda dar respuesta a las necesidades de las IPS participantes.

Resultados

Fase 1.

En la encuesta de prueba de conocimientos para poder discriminar los resultados por cada IPS en especial por el líder o el presidente del COPASST, se entiende que al hablar del líder del sistema en la Dorada se representa como líder del SG-SST y en Manizales para el presidente del COPASST se tendrá como PC. De igual manera, se aclara que la IPS de la Dorada tiene otras sedes y también se retoma la mirada del Vigía de la SST. Una vez aclarado lo anterior y retomando los resultados más relevantes se tiene que:

Con respecto a la Dorada se tiene que:

El líder del SG-SST no reconoce que colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes, sea una función del comité, al igual que 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. Y, por otro lado, asume que parte de las funciones del comité es recibir las quejas de los trabajadores relacionados con conflictos internos y acoso laboral.

Con respecto a la periodicidad de las reuniones del comité asume que El COPASST se reunirá de forma bimestral en jornada no laboral y en caso de accidente grave o riesgo inminente se reunirán con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo.

Confunde las funciones del secretario y las del presidente del comité.

Siguiendo con el análisis de la misma IPS, pero retomando la mirada de la vigía en SST, se tiene que esta no reconoce que una de sus funciones es la de 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

Con respecto a Manizales, se tiene que:

La PC no reconoce que solicite periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución, sea una función del COPASST.

Con respecto a la periodicidad de las reuniones del comité asume que el COPASST se reunirá de forma bimestral en jornada no laboral y en caso de accidente grave o riesgo inminente se reunirán con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo.

Para ambas IPS' las otras funciones o ítems no se traen a colación bien porque las respuestas fueron acertadas, o porque no tiene el mismo peso que tiene las ya mencionadas. No obstante, para visualizar la información completa ver Anexo 3.

De la revisión de registros como actas de comité, listas de asistencia a capacitaciones y otros formatos, que evidencien el cumplimiento normativo de las funciones contenidas en la Resolución 2013/1986 y el Decreto 1072/2015 en ambas IPS' se tiene que:

Ilustración 4. Cumplimiento normativo funciones COPASST año 2022

Resolución 2013/1986			
Función	Evidencia cumplimiento	La	Evidencia cumplimiento Manizales
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.	Actas: 63, 64, 65, 66, 67, 78, 69, 70, 71, 72 del 2022		Actas 2022-25, 2022-48, 2022-60, 2022-73, 2022-83, 2022-106, 2022-127
Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.	Actas de la 66 a la 70 de 2022		No se evidencian propuestas, pero sí participación, evidencia en listas de capacitación
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 correspondientes.	no existe evidencia		Actas 2022-25, 2022-48, 2022-60, 2022-73, 2022-83, 2022-106, 2022-127
Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.	Actas: 63, 64, 65, 66, 67, 78, 69, 70, 71, 72 del 2022		Acta 2022-48
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. Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.	Acta 69 de 2022		Actas 2022-11, 2022-25, 2022-38, 2022-48, 2022-60, 2022-73, 2022-83, 2022-106, 2022-116, 2022-127
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	Actas: 64, 65, 66, 67, 78, 69, 70, 71, 72 del 2022		Actas 2022-25, 2022-48, 2022-60, 2022-73, 2022-83, 2022-106, 2022-127
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 relacionados con la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.	Actas: 63, 64, 65, 66, 67, 78, 69, 70, 71, 72 del 2022		Actas 2022-25, 2022-38, 2022-48, 2022-60, 2022-73, 2022-83, 2022-106, 2022-127
Elegir el secretario del Comité.	no existe evidencia		El 18 de noviembre de 2021 se crea el acta de elección del secretario del COPASST
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.	Existen 10 actas de COPASST desde el número 63 realizada en enero hasta el acta 72 a diciembre		Se tienen 10 actas, Evidencia de ello en Actas # 2022-11, 2022-25, 2022-38, 2022-48, 2022-60, 2022-73, 2022-83, 2022-106, 2022-116, 2022-127
Decreto 1072/2015			
Recibir por parte de la alta dirección la comunicación de la política de seguridad y salud en el trabajo (artículo 2.2.4.6.5).	Acta 66 de 2022		Acta 2022-116
Recibir por parte del empleador información sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) (artículo 2.2.4.6.8).	Acta 67 de 2022		Acta 2022-127
Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño (artículo 2.2.4.6.8).	Acta 72 se realiza rendición de cuentas COPASST 2022		Acta 2022-127 aún no hay rendición de cuentas COPASST
Dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST (artículo 2.2.4.6.8).	No se ha logrado avanzar en el control y vigilancia para la mejora continua del SG-SST		Acta 2022-116, 2022-127
Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales (artículo 2.2.4.6.9).	Acta 72 de 2022		Lista de capacitación en inducción y reintroducción SST
Revisión del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 2.2.4.6.11).	Acta 63 de 2022, aprobación del plan de capacitación y acción 2022, con unas acciones que se repiten año tras año		Existe plan de capacitación desde SG pero no está aterrizado al COPASST
Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones (artículo 2.2.4.6.15).	Acta 67		Acta 2022-116, 2022-127
Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio (artículo 2.2.4.6.26).	no existe evidencia		acta 2022-25, 2022-38, 2022-73, 2022-83
Participar en la planificación de las auditorías (artículo 2.2.4.6.29).	No hubo auditorías		No hubo auditorías
Tener conocimiento de los resultados de la revisión de la alta dirección (artículo 2.2.4.6.31).	No hubo socialización de resultados		No hubo socialización de resultados
Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales (artículos 2.2.4.1.6 y 2.2.4.6.32).	Acta 69 de 2022		No hay evidencias

Fuente: Elaboración propia

Fase 2.

Frente a la entrevista semiestructurada a los miembros del COPASST se tiene que:

Tabla 2. Respuestas entrevistas semiestructuradas

¿Cuál es el impacto en la seguridad y salud en el trabajo que aporta el COPASST en la empresa?	¿Qué sensaciones tiene después de realizar el examen?	¿Estaba al tanto del papel que cumple el COPASST en la institución? Explique su respuesta	¿Al ingresar al COPASST tenía alguna idea del alcance en términos de SST que tiene el comité del cual es miembro? Explique su respuesta
Seguridad, bienestar, para trabajadores y empresa y por ende productividad	Inseguridad, con relación a lo específicas de la normatividad. No tengo memorizada la normatividad. Siempre la tengo a la mano para consultarla.	SI	Idea del alcance: si soy la responsable del SG-SST
Vigilar y hacer seguimiento del buen uso de los epp para evitar enfermedades o eventos graves dentro de una Organización	Que pensé que eran pocas preguntas	Si	Si, la importancia que cumplen dentro de una institución
La seguridad de los trabajadores	Algo de confusión en las respuestas que aparecían	Si porque he sido capacitada	Cuando inicie en la empresa no pero después de estos años se la importancia

<p>El COPASST es un importante apoyo en el desarrollo del SG-SST, ya que desde su gestión se pueden impulsar actividades de promoción y prevención lo cual disminuyen los casos de accidentalidad y enfermedad laboral al interior de la empresa.</p>	<p>Que realmente el COPASST tiene una gran responsabilidad al interior de la empresa</p>	<p>SI</p>	<p>SI</p>
<p>El impacto que genera el COPASST para la empresa es altamente importante ya que nos encargamos de velar por el bienestar y la seguridad de nuestros compañeros haciendo que las normas vigentes sean aplicadas a cabalidad.</p>	<p>Sentí un poco de desconocimiento acerca del tema, sin embargo, había varios temas de los cuales sí era consciente.</p>	<p>Me encontraba al tanto de la mayoría de las funciones del COPASST</p>	<p>No tenía mucho conocimiento del tema, sin embargo, con el paso del tiempo me fui enterando de ello.</p>
<p>Impulsar actividades de promoción y prevención para apoyar la intervención en la reducción de los riesgos</p>	<p>Tranquilidad</p>	<p>Se tenía conocimiento acerca del desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo</p>	<p>No</p>
<p>Desde este comité y desde su gestión se pueden impulsar actividades de promoción y prevención y así minimizar los riesgos.</p>	<p>Pues pienso que uno no está pendiente de la norma y hay cosas ítems que no tenía claros</p>	<p>Si, sé que el Comité paritario es muy importante ya que dan confianza entre sus trabajadores al mostrarse como entornos que se preocupan por sus condiciones.</p>	<p>Claro que sí, el COPASST es el encargado de la vigilancia de las normas y reglamentos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, para ayudar a minimizar los riesgos que se produzcan en cualquier área de la empresa.</p>

<p>El COPASST juega un papel importante al servir de apoyo en la ejecución de las diferentes tareas definidas en el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la gestión que se realiza desde este comité va encaminada en promover estrategias de promoción y prevención en pro de la reducción de los riesgos para los empleados de la institución.</p>	<p>Es realmente necesario conocer el alcance que tiene el comité y así mismo seguir trabajando arduamente en el cumplimiento de las responsabilidades que implica ser miembro.</p>	<p>No, desde fuera se desconoce el alcance e importancia que este comité tiene dentro de una institución.</p>	<p>No, es necesario ser miembro para reconocer cómo es necesaria la sinergia con el responsable de SST para generar un impacto favorable en la institución</p>
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

En la medida que se iba realizando la revisión de registros y se iba llenando la matriz de funciones, quedaban interrogantes abiertos que daban paso a nuevas preguntas para continuar ahondando con respecto a la funcionalidad, involucramiento y compromiso. Es de aclarar que las preguntas se realizaron de acuerdo a las dinámicas, documentos e interacción que se tiene con los miembros de ambas IPS, por ende, las preguntas para cada una de estas son diferentes.

Con respecto a La Dorada

De los 3 integrantes se abordan a dos de tres, ya que la Líder del SG-SST es la persona responsable y la única con un rol y funciones laborales para esto, los otros dos son designados o por los trabajadores o por la alta gerencia.

¿Cómo llegó a ser parte de COPASST?

La Vigía de la salud refiere que ella ese día de la elección, estaba conectada desde el PC como siempre lo hace cada vez que se realiza una formación o la reunión mensual, cuando se eligió al COPASST, la líder del SG-SST, hizo referencia que como había una persona en la ciudad de Bogotá trabajando de manera remota, que ella debía hacer parte del COPASST y que al ser la única le tocó a ella asumir esa función.

La auxiliar de Calidad fue delegada por la Gerencia para acompañar el proceso ya que el comité elegido inicialmente se había desestructurado en parte por la salida de la IPS de varios funcionarios, entre ellos algunos que hacían parte del COPASST como suplentes.

¿Cuál es su rol o función que realiza para el COPASST?

La auxiliar de calidad y la Vigía de la salud reportan que ellas asisten a las reuniones cada vez que los convocan, ayudan en la toma de decisiones y dan su aporte en las reuniones, pero no hacen alguna otra actividad diferente a esta.

¿Siente que los procesos de capacitación que se realizan desde el COPASST dan respuesta las necesidades del mismo?

La Vigía de la Salud y la Auxiliar de Calidad refieren que las temáticas son pertinentes ya que ayudan a aclarar los procesos del SG-SST, pues los temas de formación los da el líder del SG-SST, algunos apoyadas por la ARL, temas que aportan a que todos compañeros de trabajo reciban información sobre SST, (es importante que se entienda que las dos personas abordadas ven las capacitaciones al COPASST como las capacitaciones que se dan desde la líder del SG-SST para todo el personal de la IPS)

Con respecto a la IPS de Manizales:

Cuando se establecen los compromisos en términos de SST en las actas, ¿quién es la persona encargada de gestionar los contactos, el personal, los procesos y recursos necesarios para dar cumplimiento al compromiso?

Para lo cual responden que depende del grado de complejidad del compromiso y de las competencias y conocimientos que se tengan al respecto, es decir, si tiene que ver directamente con la SST, con la compra de EPP, con personal experto para hacer evaluación de riesgos o para establecer procesos de intervención, la persona encargada es la líder del sistema; de otro lado, si son cosas menores como demarcaciones y señalética, contratación de personal auxiliar, cambio de herramientas de trabajo, entre otros, es el mismo personal de la IPS quien se encarga de hacer la gestión correspondiente.

Con los resultados de la entrevista semiestructurada y de la matriz de funciones, se establece la matriz FODA en la que se interpretan los datos a la luz de los principios de funcionalidad, involucramiento y compromiso de los miembros del COPASST. Los datos se encuentran discriminados por cada una de las IPS, develando lo siguiente:

Ilustración 5. Matriz FODA La Dorada

MATRIZ FODA LA DORADA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<p>Los trabajadores identifican en el COPASST un canal de comunicación entre ellos y la alta gerencia para tramitar sus solicitudes en SST</p> <p>COPASST legalmente conformado por elección de los trabajadores</p> <p>COPASST cumple con las reuniones mensuales y cuenta con sus respectivas actas de reunión.</p>	<p>Funcionalidad</p> <p>Los planes de formación no apuntan de forma directa a lo que deberían saber para cumplir sus funciones, el plan anual de capacitación está orientado a dar cumplimiento al SG SST.</p> <p>La líder del sistema no siempre involucra al COPASST en la toma de decisiones con respecto a la SST desconociendo su rol como copiloto del sistema de gestión.</p> <p>Existen algunas confusiones desde la función normativa y desde la funcionalidad práctica.</p> <p>Temas de capacitación cumple lo normativo, pero no garantiza aprendizaje</p> <p>El COPASST no dispone del tiempo correspondiente para hacer las actividades propias del Comité.</p>
		<p>Involucramiento</p> <p>El COPASST acompaña los procesos de sensibilización que se generan desde el SG SST, sin embargo, no lo asume como una competencia propia.</p> <p>No existe un protocolo que permita a los trabajadores informar sus necesidades, inquietudes y solicitudes frente a la SST, así como mecanismos de retroalimentación de los resultados de las acciones correctivas, preventivas o de mejora gestionadas por el COPASST.</p>
	<p>Miembros del COPASST con voluntad para recibir el proceso de formación que les ayude a mejorar sus funciones y roles</p> <p>COPASST con trayectoria y reconocimiento ante los demás compañeros</p>	<p>Compromiso</p> <p>Aunque la participación en el COPASST se concibe como un derecho, la participación de los miembros del comité no se da de forma voluntaria, sino por el contrario son elegidos por los otros trabajadores en un proceso de quitarse responsabilidades de encima.</p> <p>Si bien es cierto se hacen inspecciones a los EPP, botiquín y extintores, en una de las IPS la responsabilidad es asumida por solo un miembro</p> <p>Los miembros del COPASST no cuentan con el curso de formación de 50 horas del SG SST, lo que dificulta entender las particularidades del sistema</p> <p>Falta de liderazgo por los miembros del COPASST para asumir de manera autónoma funciones y actividades propias del Comité</p>
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIA FO	ESTRATEGIA DO
<p>Existe toda una normatividad en la que se establece la conformación y funcionamiento del COPASST, así como su respectivo involucramiento y participación en el SGSST</p> <p>Existen en el mercado cursos de formación en Andragogía que no requieren de una inversión de alto costo</p>	<p>Establecer un programa de comunicación que permita la trazabilidad de las acciones que se realizan desde el COPASST y poder ayudar a los otros integrantes de la IPS a establecer la ruta de reporte o acción ante temas de SST de y para la empresa</p>	<p>Establecer una formación para el COPASST, desde los principios andragógicos que permitan el desarrollo y fortalecimiento de las competencias normativas y participativas que permitan que los miembros del Comité puedan involucrarse y comprometerse de los procesos y funciones de una manera más proactiva.</p> <p>Inscribir y acompañar a los miembros del COPASST para que realicen la capacitación virtual de las 50 horas para que tengan un mayor entendimiento del SG SST y que se sigan involucrando para trabajar por el desarrollo de este</p> <p>Garantizar los tiempos de ley para que el COPASST pueda hacer su reunión, ejecutar el plan de acción y las funciones consagradas en la normatividad de SST</p>
AMENAZAS	ESTRATEGIA FA	ESTRATEGIA DA
<p>La ARL no ha brindado las capacitaciones normativas frente a lo que debe hacer el COPASST</p> <p>No se evidencian auditorías de entes externos que permitan evaluar el proceso en SST y establecer los controles al respecto.</p>	<p>Negociar con la ARL que las capacitaciones que se brinden al COPASST están aterrizadas a los que deben conocer para el cumplimiento de sus funciones, aprovechando el compromiso e interés de los miembros por capacitarse</p> <p>Validar la importancia de las auditorías internas y externas que permitan el mejoramiento continuo de los procesos de la SST para la IPS</p>	<p>Direccionar de manera adecuada el plan de acción y capacitación para que desde la SST de una respuesta acertada a las funciones y actividades a desarrollar en la IPS</p> <p>Generar intercambios y experiencias con otros COPASST que permitan visibilizar el nivel de liderazgo y compromiso asumido desde otras IPS, lo cual permitirá no solo medirse ante otro grupo de trabajo sino de generar unos intercambios de saberes y prácticas que ayuden a mejorar los procesos de intervención en temas de SST desde el comité.</p>

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 6. Matriz FODA Manizales

MATRIZ FODA MANIZALES	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<p style="text-align: center;">Funcionalidad</p> <p>Se evidencia un mayor conocimiento normativo frente al COPASST</p> <p style="text-align: center;">Involucramiento</p> <p>El COPASST a partir de los resultados de las IPVER están pendientes de las medidas de control propuestas e implementadas.</p> <p style="text-align: center;">Compromiso</p> <p>Miembros del comité se involucran en la inspección mensual a través de la creación de subcomités Los miembros del comité se encuentran prestos para recibir las capacitaciones correspondientes para el desarrollo de sus funciones</p>	<p>Los planes de formación no apuntan de forma directa a lo que deberían saber para cumplir sus funciones, el plan anual de capacitación está orientado a dar cumplimiento al SG SST</p> <p>El COPASST acompaña los procesos de sensibilización que se generan desde el SG SST, sin embargo, no lo asume como una competencia propia. No existe un protocolo que permita a los trabajadores informar sus necesidades, inquietudes y solicitudes frente a la SST, así como mecanismos de retroalimentación de los resultados de las acciones correctivas, preventivas o de mejora gestionadas por el COPASST.</p> <p>Los miembros del COPASST no cuentan con el curso de formación de 50 horas del SG SST, lo que dificulta entender las particularidades del sistema</p>
<p>OPORTUNIDADES Existe toda una normatividad en la que se establece la conformación y funcionamiento del COPASST, así como su respectivo involucramiento y participación en el SGSST Existen en el mercado cursos de formación en Andragogía que no requieren de una inversión de alto costo</p>	<p>ESTRATEGIA FO</p> <p>Reforzar el plan de formación para el COPASST, desde los principios andragógicos que permitan que esos conocimientos normativos que ya tienen incorporados puedan ser funcionales en la medida que les permita establecer conexiones en diferentes situaciones y realidades, que les permita cambiar esquemas de interpretación y comportamiento de tal manera que como miembros del Comité puedan involucrarse y comprometerse de los procesos y funciones de una manera más proactiva.</p>	<p>ESTRATEGIA DO</p> <p>Establecer un plan de formación desde la andragogía que involucre directamente los conocimientos que debe tener el COPASST para el desarrollo de sus funciones En el proceso de involucrar a más trabajadores con la SST establecer programas de comunicación y hacer la divulgación de estos para que puedan servir como ese mecanismo de recepción de inquietudes frente a la SST, y hacer la retroalimentación de estos para el conocimiento de otros trabajadores. Inscribir y acompañar a los miembros del COPASST para que realicen la capacitación virtual de las 50 horas para que tengan un mayor entendimiento del SG SST y que se sigan involucrando para trabajar por el desarrollo de este</p>
<p>AMENAZAS La ARL no ha brindado las capacitaciones normativas frente a lo que debe hacer el COPASST No se evidencian auditorías de entes externos que permitan evaluar el proceso en SST y establecer los controles al respecto.</p>	<p>ESTRATEGIA FA</p> <p>Negociar con la ARL que las capacitaciones que se brinden al COPASST están aterrizadas a los que deben conocer para el cumplimiento de sus funciones, aprovechando el compromiso e interés de los miembros por capacitarse validar la importancia de las auditorías internas y externas que permitan el mejoramiento continuo de los procesos de la SST para la IPS</p>	<p>ESTRATEGIA DA</p> <p>Direccionar de manera adecuada el plan de acción y capacitación para que desde la SST de una respuesta acertada a las funciones y actividades a desarrollar en la IPS Generar intercambios y experiencias con otros COPASST que permitan visibilizar el nivel de liderazgo y compromiso asumido desde otras IPS, lo cual permitirá no solo medirse ante otro grupo de trabajo sino de generar unos intercambios de saberes y prácticas que ayuden a mejorar los procesos de intervención en temas de SST desde el comité.</p>

Fuente: Elaboración propia

De la matriz anterior, se entiende que cada una de las IPS tiene necesidades particulares con respecto a los procesos de formación del COPASST, en La Dorada partiendo de la suma de debilidades en términos de funcionalidad, involucramiento y compromiso y de las oportunidades encontradas se retoma la Estrategia Debilidad-Oportunidad la cual incluye establecer una formación para el COPASST, desde los principios andragógicos que permitan el desarrollo y fortalecimiento de las competencias normativas y participativas que permitan que los miembros del Comité puedan involucrarse y comprometerse de los procesos y funciones de una manera más proactiva.

De otro lado, en la IPS de Manizales, debido a que tienen mayor claridad e incorporación de los conocimientos normativos y de sus funciones, y partiendo de esta base, la estrategia que mayor se adapta a sus necesidades es la Estrategia Fortaleza - Oportunidad en la que se busca reforzar el plan de formación para el COPASST, desde los principios andragógicos que permitan que esos conocimientos normativos que ya tienen incorporados puedan ser funcionales en la medida que les permita establecer conexiones en diferentes situaciones y realidades, que les permita cambiar esquemas de interpretación y comportamiento de tal manera que como miembros del Comité puedan involucrarse y comprometerse de los procesos y funciones de una manera más proactiva.

Así con base en lo anterior, para dar cumplimiento al tercer objetivo se establece el proceso de formación a los miembros del COPASST basados en principios andragógicos reconociendo en La Dorada las Debilidades - Oportunidades y en Manizales las Fortalezas - Oportunidades y se consolidan en un solo documento que sirve para trabajar sobre esa funcionalidad, involucramiento y compromiso que en una IPS toca trabajar a la par que en los conocimientos normativos, y en la otra toca potencializar a partir de lo que ya tienen.

Resultado fase 3

PROPUESTA DE DESARROLLO PARA IPS DE LA DORADA Y MANIZALES - CALDAS

Objetivo

Establecer un proceso de formación a los miembros del COPASST desde los principios de la Andragogía

Justificación

Para los líderes de los SG-SST hablar de capacitación a los trabajadores es complejo, ya que han sido mucho los espacios de formación que se vuelven una entrega de información en una sola vía vertical entre capacitador y trabajadores, algunos de ellos sin interés ni motivación por la capacitación, volviendo espacios de orientación en tiempo muerto o solo en cumplimientos normativos, asistencias, fotos y en algunas ocasiones pre y un post test que evidencie si se realizó la capacitación y se logró un nivel de aprendizaje de los conceptos, pero estos quedan solo para el momento y al otro día se retornan a los trabajos y se sigue incumpliendo las medidas de seguridad y asumiendo actos inseguros bajo la falsa creencia de ***“no pasa nada y siempre lo hemos realizado así”***.

El proyecto empieza por darle su lugar al alumno adulto, ese trabajador que cuenta con una serie de experiencias previas que le han permitido avanzar en muchas de las empresas donde ha estado, algunas veces aprendiendo de los errores propios o aquellos errores que ve haciendo a sus compañeros, otros en cambio han contado con espacios laborales donde la SST es el motor de movilización de los trabajadores en la empresa; independiente de la forma en que adquirió este conocimiento, se parte de la base de un alumno con unos saberes previos que se requieren conocer por parte del facilitador para que a partir de estos se pueda comenzar a construir o deconstruir estos saberes e ir moldeando una cultura de la SST en la IPS.

La propuesta de formación al COPASST basado en la andragogía, entrega un modelo de formación que permita al Líder del SG-SST tener no solo los temas de capacitación, sino contar con un método de enseñanza que se adapte a las diferentes estrategias y estilos de aprendizaje, para que logre la adherencia en los procesos de formación, motivando a los alumnos adultos para que vean los espacios de formación como una posibilidad de generar un nuevo conocimiento, que les pueda servir para la aplicación en su labor o funciones dentro del comité, ser agentes transformadores al entenderse y verse no dentro del sistema dejándose llevar por este, sino motivado porque logró entender que hace parte de la fuerza de movimiento que asume este Sistema de Gestión en la empresa.

Busca entre otras, que los procesos formativos a la vez que tienen una temática en particular movilicen las competencias de los trabajadores en el saber, saber hacer, saber estar, querer hacer y poder hacer, para que como miembros del COPASST puedan aplicar estos conceptos teórico prácticos, adelantando acciones pertinentes en SST según las necesidades y particularidades que puedan evidenciar en la IPS, de acuerdo a la exigencia o la necesidad (funcionalidad), e ir movilizando a la par el involucramiento y compromiso con el sistema de gestión.

Alcance

La formación planteada para ambas IPS' busca a partir de la andragogía como eje central de los procesos formativos, lograr que los miembros del COPASST comprendan que los conocimientos adquiridos tiene una connotación en su quehacer, roles y funciones dentro de la IPS y les permitirá tener el reconocimiento de los demás trabajadores como líderes de un comité de alta importancia y que debe trabajar de manera articulada con el SG-SST para garantizar la prevención de los AT y las EL, apoyar en la mejora de las condiciones laborales, cuidado de la salud de sus pares y la reducción de las condiciones inseguras en la IPS.

Se busca que ese modelo de formación para el COPASST sea amigable, sensible y que les permita a los miembros del comité lograr ser funcionales para las IPS, y adicionalmente al terminar el periodo del COPASST actual pueda ser evaluado el proceso y se puedan rescatar esos aprendizajes adquiridos con respecto a su intervención y se convierta en una herramienta de consulta y aplicación referente para ser ejecutado en nuevos periodos del COPASST.

Responsabilidades

La Alta Gerencia debe convertirse en un aliado estratégico del procesos de formación, ya que adoptar el nuevo modelo formativo desde los principios de la Andragogía implica también un cambio de la forma de inversión en los recursos de la SST, ya que la andragogía requiere procesos mucho más dinámicos que implican en muchos escenarios salir del espacio de formación y evidenciar en campo como se aplican, viven y se relaciona la teoría, los conceptos y la aplicación de estos en las actividades y roles de la empresa en temas de SST, sincronizando las diferentes dependencias que permitan que se dé apertura a estos espacios de interacción y aprendizaje, llevando incluso a que el líder del SG-SST pueda formarse en principios andragógicos que le permitan entender los procesos de una forma más asertiva y pueda darle continuidad, modificarlos de acuerdo a las nuevas necesidades y ejecutarlos para llevar a cabo los resultados de formar desde la normatividad y apalancar con estos procesos de formación la generación de competencias en su personal que les permitan adquirir habilidades y destrezas en la comunicación, la toma de decisiones, trabajo en equipo y liderazgo.

Frente a la ARL se debe empezar a negociar para concertar con ellos procesos de formación más dinámicos, que permitan que no solo se den formaciones tradicionales, sino que se permita construir una visión más integral que permita el reconocimiento de las condiciones de los alumnos adultos, la necesidad de entender la importancia de su

formación y cómo estos procesos pueden darse desde una formación entre iguales hacia los demás compañeros de trabajo de las dos IPS.

El líder del SG-SST debe ver la formación andragógica como una aliada que le permita generar mayores capacidades en los miembros del COPASST y entender que entre mayor comprensión tengan ellos de los temas de SST y mayor apropiación de los conceptos puede contar con un grupo de aliados estratégicos en las diferentes esferas de la IPS que le ayuden a materializar acciones, actividades y ser agentes activos que ayudan a que la SST pueda ser concebida como prioridad en las labores y actividades de cada miembro de la IPS.

Los miembros del COPASST deberán comprometerse con un plan de formación que les exigirá tiempos, compromiso, disposición y los invitará a comprometerse mucho más en temas de la SST para su empresa en pro de mejorar las condiciones laborales en temas de seguridad y salud en el trabajo de sus compañeros.

ACTIVIDADES

Los procesos de formación al COPASST no pueden desconocer la parte teórico normativa e incluso no está de más hacer refuerzos en las mismas, en este sentido las actividades que se programan pueden dar respuesta a formar a los miembros de la IPS de Dorada en los vacíos normativos que tiene y de otro lado en fortalecer los que ya poseen en la IPS de Manizales, lo importante, es que a la par, en ambos procesos de formación movilizados por un componente teórico normativo y además de la andragogía con sus principios de horizontalidad, participación y autogestión y con las características del alumno adulto (la necesidad de saber, el autoconcepto del alumno, el papel de la experiencia, la disposición para aprender, la orientación al aprendizaje y la motivación), se puedan gestionar procesos de formación que apunten a una funcionalidad, involucramiento y compromiso, e incluso en el proceso de forma implícita que puedan trabajar las competencias laborales como liderazgo, pensamiento crítico, participación, trabajo en equipo y comunicación en los miembros del COPASST.

Con base en lo anterior, se entiende que las actividades no tienen una forma única de llevarse a cabo, esto dependerá de las características ya mencionadas y también de los estilos de aprendizaje de los alumnos adultos, téngase en cuenta que el Formato 1. Modelo de capacitación COPASST basado en modelo andragógico es una propuesta para los espacios de formación y para los temas adicionales que puedan salir de acuerdo con las necesidades, cambios de normatividades, actualización de acuerdo a una gestión del cambio en la empresa entre otros.

Es importante apoyarse en varias páginas interactivas, lúdicas y de información normativa que le permita al facilitador tener una biblioteca de recursos donde por cada sesión pueda hacer uso de estas, para tener mayor claridad sobre las temáticas véase la Tabla 3. con las diferentes herramientas y recursos que se encuentran en la red para que el líder del SST pueda acceder a ellos y lograr una planeación estratégica del proceso de formación que tenga en cuenta los estilos de aprendizaje que pueden tener los alumnos adultos.

La propuesta para el pretest y post test es que se pueda hacer utilizando los formularios de Google, esto permitirá aprovechar los recursos tecnológicos y poder tener la sistematización y los resultados, sin embargo, recurriendo a las características del alumno adulto e incluso apelando a sus competencias y habilidades informáticas, los test se pueden realizar en formato impreso.

Tabla 3. Páginas y enlaces complementarios de las temáticas proceso formación

Herramienta o tema de formación	Enlaces
BINVAC (base accidentes de trabajo investigados) INSST	Accidentes de trabajo investigados en prevención de riesgos laborales (insst.es)
Cazadores de riesgo ARL SURA	ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Cazadores de riesgos
EPP en IPS	https://youtu.be/tC6eVL_pRho Presentación de PowerPoint (arangobueno.com)
EPP para el sector hospitalario	EPP Hospitales (arlsura.com)
Estrategias de enseñanza - aprendizaje. Docencia universitaria basada en competencias	Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje-- Julio H. Pimienta Prieto-libre.pdf (google.com)
Juegos interactivos ARL Sura	ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Aprenda jugando
Ludoprevisión (Ideas para Capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de Forma Dinámica)	https://www.youtube.com/@LudoPrevencion
Ministerio del Trabajo Colombia	https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo
Napo (videos formativos en múltiples temáticas)	 (31) Napo - YouTube NAPO (napofilm.net)
Normatividad	Normatividad archivo - SafetYA®
Posipedia	Inicio - Posipedia
Posipedia juegos	Juegos - Posipedia
Todo sobre el SG-SST	Todo sobre el SG-SST - SafetYA®
Consejo Colombiano de Seguridad	https://ccs.org.co/
Sensibilización accidentes de Trabajo	https://www.youtube.com/watch?v=cyszmoj7ya4
Sensibilización AT ARL Positiva	https://www.youtube.com/@PositivaColombia

Ministerio de Protección Social	https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/preguntas-frecuentes.aspx
---------------------------------	---

Fuente: Elaboración propia

Formato 1. Modelo de formación COPASST basado en modelo andragógico

TEMÁTICA	Inicialmente se plantea que la temática debe ser las seleccionadas como prioridad para la IPS, luego cada tema que se requiera adicionar se puede homologar con este formato y darle continuidad al plan de formación desde la Andragogía	
FECHA	LUGAR	
FACILITADOR	Desde la Andragogía y basados desde el principio de la Horizontalidad, no se habla de instructor, profesor, ya que se parte de la base que los alumnos adultos tienen una serie de experiencias previas y pueden aportar igual e incluso más conocimiento que el que puede tener un profesional que impartirá el tema.	
OBJETIVOS	El facilitador podrá llevar un objetivo, pero por principios andragógicos y por la necesidad del momento puede modificarse por el interés de los alumnos adultos frente al tema que deseen ver, un ejemplo de esto es el tema de investigación de accidentes, puede el facilitador tener un objetivo general que abarque toda la temática, pero puede darse que en el transcurso del espacio los alumnos adultos consideren que por su labor, sus funciones necesidades o situación en la empresa debe priorizarse solo un componente del taller, por lo cual el Objetivo tendrá que modificarse para que dé respuesta a la necesidad del alumno adulto por reforzar un conocimiento que siente es de vital importancia para su crecimiento y mejora en su trabajo	
NOTA: en caso de existir un cambio en el objetivo planteado llenar esta columna con el nuevo objetivo		
METODOLOGÍA: ANDRAGOGÍA		

<p>El principio de horizontalidad debe entenderse como una relación entre iguales, como una relación compartida de actitudes, de responsabilidades y de compromisos hacia logros y resultados exitosos, se debe desaprender el modelo pedagógico tradicional que habla de un instructor o agente del conocimiento y sus alumnos, personas vacías (sin experiencia ni saberes previos del tema) listas para adquirir un nuevo aprendizaje.</p>	<p>La participación como “la acción de tomar decisiones en conjunto o tomar parte con otros en la ejecución de una tarea determinada. nos habla de la necesidad que tiene el alumno adulto de adquirir un conocimiento porque siente que es muy importante para su rol, labor o servicio prestado en la empresa o desde su función.</p>	<p>Autogestión o flexibilidad supone el desarrollo de la capacidad para la utilización de métodos y técnicas que permitan construir conocimientos, lo cual tiende a desarrollar la responsabilidad y la autoformación. Este conocimiento debe aplicarse en la solución de los problemas reales; es aprender a hacer, actuar en y sobre la realidad. es importante utilizar varias técnicas o recursos que permitan explorar de acuerdo a las formas de aprendizaje de los alumnos adultos de aprender, por eso se recomienda al facilitador que se ayude de videos, música, estudios de casos, lecturas, testimonios, inclusive permitir en la sesión que los alumnos adultos tomen parte activa y puedan por medio de su experiencia de vida y aterrizar estos conceptos y poder entregar a sus pares su experticia en el tema. Es importante apoyarse en varias páginas interactivas, lúdicas y de información normativa que le permita al facilitador tener una biblioteca de recursos donde por cada sesión pueda hacer uso de estas.</p>
<p>RECURSOS: Bajo el principio de la flexibilidad o autogestión se deberá contar con distintos recursos de formación que permitan facilitar el aprendizaje del alumno adulto de acuerdo a su estilo de aprendizaje se anexa tabla 18 con unos links donde se puede acceder a material para trabajar la SST el líder del SG-SST al tener un amplio dominio de la temática podrá hacer un uso amplio y suficiente de los recursos que se relacionan en la tabla 18, aclarando que en la red existe una gran cantidad de ayudas visuales, lúdicas, que permitan variar dichas formaciones en aras de ser unos espacios de reflexión, adquisición de nuevos saberes y una concienciación sobre la importancia de estos nuevos conocimientos en el rol como miembros del COPASST</p>		
<p>AGENDA DE LA SESIÓN</p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 		

DINÁMICA INICIAL: es muy importante plantear en este punto que para la andragogía se debe iniciar conociendo cuales son los saberes previos, Pretest o experiencias significativas que tienen los alumnos adultos frente al tema propuesto, esto permitirá guiar al facilitador de los vacíos o aportes que debe entregar para poder cumplir con el objetivo propuesto, a continuación, se dan una serie de preguntas que pueden servir de pre test:

qué sabemos del tema _____? ¿Quién ha tenido experiencia en el manejo del tema o de esta situación _____? ¿Qué aprendizajes le han quedado del tema si es que ya ha visto esta formación o qué experiencia le quedó si ya vivió la situación _____? ¿Cuál es el aprendizaje previo que tienen frente a este tema, que aconseja que se haga frente al tema y que no se debería hacer _____? ¿Cómo creen que se vivencia la temática en sus experiencias personales y de encontrar relación cómo actúan?

nota 1. es importante que esta dinámica inicial pueda generar un ambiente de aprendizaje colaborativo, donde los alumnos adultos sientan que están con una persona que maneja el tema pero que da prioridad a sus saberes previos, lo cual desde el principio de la andragogía activa el principio de la participación como un enganche motivacional en el transcurso de los espacios de formación.

nota 2. es importante para el informe del espacio formativo tener sistematizado este proceso, por lo cual se recomienda que si son preguntas cerradas estas puedan estar en un formulario Google que facilite su diligenciamiento, de ser preguntas abiertas es importante que el facilitador extraiga la idea principal y la plasme en una ficha para que pueda exponerse al grupo y quede como evidencia.

DESARROLLO: es importante que en la planeación de la formación debe estar enmarcado en las características del alumno adulto expresadas por Knowles la necesidad de saber, el autoconcepto del alumno, el papel de la experiencia, la disposición para aprender, la orientación para el aprendizaje y la motivación, la tabla 18 se convierte en un elemento de consulta para poder organizar un espacio de interacción con los alumnos adulto que permita la discusión, reflexión y modificación de saberes que facilite un nuevo quehacer frente al COPASST.

CIERRE: es importante que para este espacio se realice el post test, pero no desde unas preguntas que se plantearon en el pretest, ya que lo importante desde la formación es que los alumnos adultos puedan aplicar los conceptos y la temática socializada en su rol, labor, actividad o desde las funciones asignadas, las preguntas pueden girar en torno a:

¿Con este nuevo conocimiento que fortaleció y como lo puede aplicar en su rol o funciones en la empresa? ¿Qué mensaje daría a los nuevos trabajadores frente al tema socializado en la formación? (este es importante porque podrá ser los insumos que se coloquen en la cartelera SST, ya que permitirá evidenciar como una frase, recomendación u orientación dada por un alumno adulto pueda ser el lema de una campaña de SST en la empresa, esto ayuda al reconocimiento social y la motivación a nuevas participaciones a otros espacios de formación)

ANEXO: Formato 2. Pretest y pos-test de la actividad de formación y listado de asistencia de alumnos adultos. Es importante que de acuerdo con el sistema de información adoptado en la empresa el formulario responda a los estándares de calidad, pero se recomienda que se pueda crear el formulario Google para que pueda quedar la evidencia y permita después la sistematización con mayor facilidad.

Fuente: Elaboración propia

Formato 2. Pretest y pos-test de la actividad de formación

TEMÁTICA DE LA FORMACIÓN:	
FECHA	LUGAR
FACILITADOR	
NOMBRE APRENDIZ ADULTO:	Para la trazabilidad de los conocimientos previos y los posteriores, y además como soporte legal, cada uno de los participantes deberá llenar este formato, y sus resultados serán tomados en cuenta para procesos de retroalimentación o próximo taller de formación.
PRETEST	POSTEST

CRONOGRAMA PLAN DE FORMACIÓN DE COPASST

El cronograma contiene la temática, el responsable, los tiempos de ejecución establecidos por semanas, los recursos, las actividades y la IPS que requiere con mayor énfasis de esa capacitación, se da claridad sobre dos cuestiones, en primer lugar, en las actividades al tratarse de un modelo andragógico no existe una sola forma de hacerlo, por tanto, se hace una breve descripción del alcance de la capacitación y algunas estrategias a usar, sin embargo, esto dependerá de la dinámica del encuentro de formación, en segundo lugar, aunque se ponga mayor énfasis en una u otra IPS, ambas pueden incorporar todo el proceso de formación y potenciar lo que tienen.

Tabla 4. CRONOGRAMA PLAN DE FORMACIÓN COPASST

NOMBRE DEL TALLER	RESPONSABLE	FECHA	RECURSOS	ACTIVIDADES	IPS
Conocimientos normativos	LÍDER DEL SG-SST.	1 semana	Locativos, personal idóneo para el proceso de formación (modelo andragógico), papelería, herramientas mediadas por las TIC's	Formación a los miembros con respecto a requisitos legales como elección, quórum, periodicidad, funciones del presidente y secretario del COPASST.	La Dorada
Funciones del COPASST de acuerdo con normatividad y errores comunes frente a las funciones	LÍDER DEL SG-SST.	2 semana	Locativos, personal idóneo para el proceso de formación (modelo andragógico), papelería, herramientas mediadas por las TIC's	Formación a los miembros del COPASST con respecto a las funciones a cumplir, y la presentación de situaciones susceptibles de presentarse en la IPS pero que competen a otras áreas	La Dorada
Obligaciones del empleador y del trabajador frente al COPASST	LÍDER DEL SG-SST.	3 semana	Locativos, personal idóneo para el proceso de formación (modelo andragógico), papelería, herramientas mediadas por las TIC's	Momento para clarificar las funciones que cumple el empleador y el trabajador con respecto a la SST	La Dorada
Importancia del COPASST para la salud de los trabajadores (sensibilización)	LÍDER DEL SG-SST.	4 semana	Locativos, personal idóneo para el proceso de formación (modelo andragógico), papelería, herramientas mediadas por las TIC's	Jornada de sensibilización que busca trascender lo que normativamente se conoce, para encontrarlo en la cotidianidad y su importancia para la SST	Manizales

Técnicas y estrategias de divulgación y comunicación de las gestiones del COPASST	LÍDER DEL SG-SST. (Líder de Comunicación)	5 semana	Locativos, personal idóneo para el proceso de formación (modelo andragógico), papelería, herramientas mediadas por las TIC's	Todas las gestiones del COPASST deben ser divulgadas a la comunidad de trabajadores en general, por tanto, se debe movilizar a los participantes para que se ingenian estrategias de divulgación y comunicación que sean creativas pero que generen impacto e interés en la comunidad de trabajadores para estar informados de las gestiones del COPASST	Manizales La Dorada
Curso de 50 horas es fundamental	ARL, LÍDER DEL SG-SST.	Desde la semana 3 a la semana 8	Locativos, personal idóneo para el proceso de formación (modelo andragógico), papelería, herramientas mediadas por las TIC's	La ARL o el SENA al igual que otras instituciones se encuentran certificadas para brindar y certificar en el curso de 50 horas o de 20 horas según el caso para cada una de las personas que deseen participar de los procesos. (motivación a participar, acompañamiento por parte de la líder del SG-SST para ayudar y apalancar los procesos de aprendizaje y terminación del curso para los miembros del COPASST	Manizales La Dorada
Identificación de peligros y valoración de riesgos en la empresa	ARL, LÍDER DEL SG-SST.	4 mes	Locativos, personal idóneo para el proceso de formación (modelo andragógico), papelería, herramientas mediadas por las TIC's, matriz de IPVR	Recorrido guiado por el líder del SG-SST o por el jefe de área por puestos de trabajo de la IPS para identificar peligros o verificar los riesgos. Realizar de forma conjunta un borrador de una matriz de riesgos, el cual van a retroalimentar cuando realicen el proceso de inspección e identificación de forma coordinada y que trascienda el proceso de formación	La Dorada

Jerarquía de control frente a la SST.	LÍDER DEL SG-SST.	4 mes	Locativos, personal idóneo para el proceso de formación (modelo andragógico), papelería, herramientas mediadas por las TIC 's, matriz de IPVR.	Análisis de la IPVR y establecimiento de una medida de control pertinente. Para dinamizar la actividad y para asegurar que puedan ampliar la mirada frente a los riesgos y sus controles, es viable hacer el respectivo análisis y establecimiento del control en un espacio de la casa.	La Dorada
Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	ARL, LÍDER DEL SG-SST.	5 mes	Locativos, personal idóneo para el proceso de formación (modelo andragógico), papelería, herramientas mediadas por las TIC's, ejemplos de FURAT y FUREL	Aterrizar los conceptos de incidentes, accidentes y enfermedades laborales a aquello que ha ocurrido en algún momento en la IPS, y de forma alterna trasladar los conceptos a la vida cotidiana buscando tener más recepción de la temática y mayor incorporación de esta. -Lluvia de saberes -Debates -Análisis de FURAT - FUREL -Formación en técnicas de investigación de accidentes como el árbol de causas, la espina de pescado, ¿los 5 por qué'?	La Dorada
Que es una auditoría, y alcances como mecanismo de control para el SG-SST	LÍDER DEL SG-SST, ARL	6 mes	Locativos, personal idóneo para el proceso de formación (modelo andragógico), papelería, herramientas mediadas por las TIC's	Para este componente el Decreto 1072/2015 en su artículo 2.2.4.6.29 establece la auditoría de cumplimiento al SG-SST, y en el artículo 2.2.4.6.30 establece el alcance de la auditoría y todo lo que se debe auditar. Por tanto, el potencial del proceso consiste en manejar una herramienta o dinámica que aterrice lo normativo a lo práctico	Manizales La Dorada
Funciones de la ARL, rol, funciones, cumplimiento normativo	ARL, LÍDER DEL SG-SST.	7 mes	Locativos, personal idóneo para el proceso de formación (modelo andragógico), papelería, herramientas mediadas por las TIC's	El COPASST deberá conocer cuáles son las funciones de la ARL, los alcances, las asesorías y obligaciones que éstas contraen en una empresa, para determinar qué herramientas y/o profesionales requieren	La Dorada

				para dar continuidad a los procesos del COPASST	
Intercambio de experiencias con otros COPASST de otras IPS	LÍDER DEL SG-SST, PRESIDENTE COPASST	8 mes	Gestión de recursos para la actividad,	Identificar en el contexto de las IPS un COPASST fuerte y con trayectoria que pueda servir de apalancamiento para mediar el nivel de apropiación del COPASST en las dos IPS	
Crear la estrategia de comunicación del COPASST para difusión de las acciones y resultados de las gestiones realizadas	LÍDER DEL SG-SST, COPASST	a partir del tercer mes		Establecer un canal de comunicación interna que permita la divulgación de las acciones y actividades realizadas	
Actividad de sensibilización frente a la SST liderada por el COPASST frente a los demás trabajadores	COPASST	DOS AL AÑO			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Presupuesto proyecto de formación COPASST

PRESUPUESTO FORMACIÓN COPASST				
ACTIVIDAD	RECURSOS	RUBRO	VALOR	
			UNITARIO	TOTAL
Formación a los miembros del COPASST	Contratación personal andragógico	Nómina	200000	2000000
	Papelería	Material didáctico	200.000	200000
	Refrigerios 15 encuentros de formación	Alimentación	10000	150000
Cualificación al líder del SG-SST y al presidente del COPASST como entrenador lúdico en SST	Formación virtual	Capacitaciones	180000	360000
	Papelería	Material didáctico	200000	200000
	Refrigerios 4 encuentros de COPASST	Alimentación	4000	16000
TOTAL			794000	2926000

Fuente: Elaboración propia

Discusión

En el proceso se develó que a pesar de existir una normatividad específica y clara sobre el COPASST y las funciones a cumplir, existen algunas confusiones frente a estas en su aplicabilidad en la vida real, asociando lo anterior a la existencia de un plan de formación que no es específico para la funciones del comité, convirtiéndose en una necesidad sentida desde las dos IPS, como lo evidenció Echeverry S., et al (2015) en *Caracterización del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una institución prestadora de salud (IPS) del sector privado de Manizales*, quien llega a la conclusión que los funcionarios de la IPS reconocen los criterios normativos para elegir los representantes del COPASST, sin embargo, se encontraron algunas falencias para reconocer todos los integrantes que están activos y las funciones que cada uno de ellos tiene, otra falencia encontrada en el COPASST es que a pesar de existir sus funciones dentro de la normatividad estas no se cumplen dentro de la IPS.

De estos desconocimientos normativos o falencias evidenciadas en las IPS participantes es que radica la importancia de los procesos de formación para el COPASST en la medida que logren visualizar su importancia como el copiloto dentro del sistema de gestión, y también porque partiendo de los principios andragógicos deja de percibirse las capacitaciones únicamente como actividades aisladas para volverse un proceso de formación que permita no solamente la adquisición de herramientas y conocimientos normativos sino su respectiva aplicabilidad en sus contextos laborales permitiendo una mayor apropiación, reconocimiento y validación de las experiencias de los miembros del COPASST como agentes constructores de conocimientos, que les permita reconocer las actividades que les son propias al comité y los aportes que cada uno puede hacer al funcionamiento del mismo en un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El enfoque tradicional que se da en los procesos de formación desconoce la orientación y la disposición para aprender que tienen los alumnos adultos, lo cual es un factor motivacional fuerte

que facilita que se asimilen los nuevos conocimientos y la funcionalidad de estos en un contexto de la SST, tal como lo establece Knowles y que es retomado en Domenech (2015)

Los adultos están preparados para aprender las cosas que necesitan saber para ser capaces de hacer frente efectivamente a situaciones de su vida real. [...] La orientación al aprendizaje está centrada en la vida, la tarea o el problema. Los adultos están motivados a dedicar energía para aprender algo en la medida en que perciben que eso les ayudará a realizar tareas o a hacer frente a problemas a los que se enfrentan en situaciones de su vida presente o para los objetivos que ellos mismos se han marcado. Por lo tanto, aprenden nuevo conocimiento, habilidades, valores y actitudes más efectivamente cuando estos se presentan en el contexto de aplicación de situaciones de la vida real. (págs. 99-100)

Diversas investigaciones refuerzan la importancia de los procesos educativos que deben responder a unas metodologías flexibles, que estén diseñadas para abordar a la población adulta, de ello dan cuenta Mahecha M., et al (2015) en *Educación en salud y seguridad para los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo*, también se tiene a Sánchez Y., (2020) en *Sistematización práctica profesional propuesta capacitación al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo Alcaldía de Viotá - Cundinamarca*, cuyos investigaciones y conclusiones a manera de síntesis indican que:

Los procesos educativos en salud y seguridad dirigidos a los trabajadores no han tenido impacto en el mejoramiento de las condiciones laborales debido a que no se aplica una metodología que incluya los principios de la educación para adultos. El problema actual se centra en que no se vislumbra toda la participación que tiene este organismo de promoción y prevención en todo el ciclo (PHVA) del SG-SST y su apoyo en el cumplimiento de los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, minimizando su rol y no se proporciona una educación continua a través de un programa de capacitación que le permita adquirir o fortalecer sus competencias, obtener un mejor desempeño y contribución en el cumplimiento de los objetivos de SST que apuntan a mejorar las

condiciones de trabajo, disminuir la accidentalidad y las enfermedades laborales y promover la participación de los trabajadores en las actividades de promoción y prevención. Uno de los contextos naturales de la formación de adultos son las organizaciones.

Desde la andragogía se propone que solo cuando el alumno adulto se motiva y comprende que lo que está recibiendo le puede aportar a su rol y a su experiencia se compromete a participar, recibir las formaciones e incluso llegar a ser autodidacta ante la ausencia de procesos de formación, se debe motivar a que la participación en el comité se convierta en una posibilidad de crecimiento personal, adquisición de habilidades y destrezas que les permitan aportar al cumplimiento misional del COPASST y también aportar a su vida en general.

Caso contrario ocurre cuando estos procesos de enganche y motivación no se logran pasa lo que nos muestra en Mahecha Angulo (2012) Educación para la salud y la seguridad y los comités paritarios del sector servicios de la ciudad de Tunja-Boyacá 2009-2011, como conclusiones develaron que:

Los procesos de educación en SST se basan en actividades donde aplican técnicas e instrumentos para la transmisión de información y que no logran cambios en la actitud de los trabajadores para transformar sus condiciones de trabajo, además que usualmente se encuentran dirigidas por la ARL; también que la educación para la salud y la seguridad dirigida a los COPASST ha sido considerada como un elemento de poca importancia, que requiere alto costo económico para las organizaciones y las ARL. (págs. 142-143)

La andragogía busca la interacción horizontal entre el facilitador y los alumnos adultos, este proceso permite generar debates y argumentaciones entre las dos partes que garantiza que se pueda crear una mayor interacción y reconocimiento de las experiencias previas, su historia, su rol y los aciertos permiten que se generen una serie de competencias en los alumnos adultos que los lleven a ser más proactivos y dinámicos en los procesos de SST, la toma de decisiones, e incluso el surgimiento de liderazgo participativos en la IPS, pero las formas de transmisión de

conocimiento dados por los procesos de capacitación tradicionales coartan este crecimiento y llevan a una dependencia del comité al líder del SG-SST, rutinizando, opacando la voluntad y limitando el involucramiento de los miembros del COPASST.

Retomando ese involucramiento que debe potencializar el líder del sistema en los trabajadores, este hace referencia según Carrillo Pacheco et al, (2013) a:

El proceso libre y participativo del trabajador, donde se usa la capacidad total de los empleados y está diseñado para alentar un compromiso cada vez mayor para el éxito de la organización. Para lograrlo se generan estrategias de involucramiento y se favorece la libertad y autonomía en aquellas decisiones que los afectan en su vida laboral, de tal manera que se sientan cada vez más motivados y comprometidos con su trabajo y la organización, y así llegar a ser más productivos y lograr que los trabajadores estén satisfechos con su trabajo.

Se concibe que en la seguridad y salud en el trabajo se pueden tomar dos caminos frente al tema de formación a los miembros del COPASST, la primera es seguir con las capacitaciones propuestas desde la ARL basados en un sistema tradicional de educación; la segunda apunta a modificar los procesos de enseñanza-aprendizaje y hacerlos más incluyentes, participativos y dinámicos que permitan que los trabajadores puedan involucrarse en la medida que sienten que puedan aportar desde su rol, experiencias y saberes que les ayuden en la toma de decisiones, proteger a los otros trabajadores en temas de SST, interactuar con las personas encargadas de toma de decisiones estableciendo acciones correctivas, preventivas y de mejora, que en últimas buscan reducir los incidentes, accidentes y enfermedades de la población trabajadora.

Así, contando con el compromiso y el involucramiento de los representantes del COPASST por participar en los escenarios de formación, por desarrollar procesos que aparte de formar en conocimientos normativos de forma transversal posibilite el desarrollo de competencias como liderazgo, participación, toma de decisiones, resolución de conflictos y trabajo en equipo, la alta gerencia debe seguir potenciando y promoviendo los espacios de participación del COPASST, no

solo para que cumplan con la normatividad, sino para que logren el cometido de un SG-SST, con lo cual se reitera lo ya manifestado por Núñez Ramírez & Salcedo Delgado (2019) quienes afirman que:

El éxito tanto de la implementación como de la participación de los colaboradores redundará en el compromiso de la alta dirección quien es el responsable de emitir mensajes de autocuidado, generación de cultura de seguridad y participación de sus colaboradores en las actividades propuestas por la organización.

En esos procesos de formación apoyados por la alta gerencia se debe buscar que la formación no solo sea funcional normativamente, es decir, que conozcan la norma de principio a fin, sino por el contrario que pueda ser usada en diferentes contextos, que posibilite el crear nuevas formas de relacionamiento y de actuación frente a la seguridad y salud en el trabajo, para que al salir del COPASST, pueda desde su rol en la IPS seguir siendo gestor de procesos de SST no solo mejorando su auto cuidado sino ayudando al cuidado del otro.

Conclusiones

El resultado del estado actual del COPASST arrojó que existe un conocimiento básico de las normatividades que regulan el funcionamiento del COPASST, lo que lleva a que se inviertan en acciones y actividades que no le son propias al comité, generando un desgaste y una desmotivación al darse cuenta que las labores que se han realizado y se siguen realizando corresponden más a un SG-SST que a las funciones propias del COPASST, de acuerdo a la normatividad vigente, los procesos de formación actual se plantean desde un esquema tradicional, donde se depositan conocimientos a los miembros, sin generar una trascendencia en el quehacer y su respectivo rol en el comité.

Desde la andragogía se reconocen esas particularidades de los alumnos adultos, sus experiencias y conocimientos, así como la voluntad por aprender, comprometerse e involucrarse en los procesos de seguridad y salud en el trabajo y qué marca diferencias entre una IPS y la otra, por tanto, en una de las IPS se logran evidenciar más fortalezas que abordadas desde las oportunidades que ofrece el entorno se convierten en una estrategia de intervención y capacitación para los miembros del COPASST, y la otra IPS se develan procesos de participación incipientes, que se toman o se interpretan como debilidades, pero que aterrizadas desde la andragogía pueden convertirse en oportunidades de desarrollo, crecimiento y potencialización del COPASST.

Andragógicamente se busca que los escenarios de formación a los miembros del comité no solo formen desde esos conocimientos que deberían de tener para el desarrollo de sus funciones, y desde la funcionalidad más allá de su participación en espacios del COPASST, sino que de forma transversal aporten al desarrollo o fortalecimiento de competencias laborales como el compromiso y el trabajo en equipo, la toma de decisiones, liderazgo, pensamiento, resolución de conflictos, entre otros, los cuales son susceptibles de ser utilizados en ambientes laborales o en otros tipos de escenarios de interacción social, ya que la andragogía permite que los participantes

puedan acceder a estos conocimientos y los puedan ejecutar de acuerdo a sus necesidades y requerimientos en escenarios de la vida cotidiana.

Se entiende también que los procesos de formación al COPASST que están guiados desde un modelo andragógico deben considerar las habilidades de los sujetos para aprender, sus estrategias de aprendizaje, los estilos de aprendizaje y a partir de allí tomar como fundamento los modelos de enseñanza basados en el método del descubrimiento, el método de indagación, el método autodirigido, para que puedan contribuir a logro de la funcionalidad y logren el involucramiento y compromiso que se espera tenga el COPASST dentro de las IPS.

Las empresas pueden optar entonces por seguir realizando los modelos de capacitación tradicional, que si bien es cierto, cumplen con todo lo que pide la norma: listados de asistencias, fotos, evaluación pre y post test se quedan cortos frente a temas como el empoderamiento, potencialización de liderazgos, participación para la toma de decisiones fundamentales para que los proyectos de formación dejen de ser capacitaciones y se conviertan en unos procesos formativos que permitan que el COPASST se convierta en un coequipero del SG-SST activo, capacitado y dispuesto para apoyar los temas de SST en las empresas.

Recomendaciones

Para que este proyecto pueda dar los resultados esperados y mantenerse vigente en el tiempo estas formaciones deben partir de la andragogía como diseño metodológico para poder reorientar las formaciones y darle relevancia no solo a los temas, sino a las capacidades, habilidades, experiencias y saberes con los que cuenta el alumno adulto que permitan enriquecer el resultado de las formaciones para cada miembro

Se recomienda que cada una de las IPS puedan hacer una evaluación de la misión, visión y objetivos estratégicos que pretenden alcanzar, y cómo desde la SST se pueden movilizar procesos y estrategias que apunten al desarrollo del mismo, visualizando y dando cabida a la participación del COPASST como ese copiloto dentro del sistema de gestión en SST, porque en últimas, sin la mano de obra de los trabajadores, es difícil llegar hasta donde la organización se proyecta. Es recomendable que para el proceso de evaluación de las IPS se contemple la matriz FODA desde todos los sistemas de gestión que tienen internamente en la institución, e incluso desde aquello que los comités desde sus micro escenarios de participación pueden realizar y cómo se pueden involucrar con el macro de la IPS.

Basados en el modelo andragógico propuesto se recomienda que la alta gerencia, el líder del sistema y los miembros del COPASST sigan usando la metodología planteada para abordar los procesos de formación tanto del COPASST existente como de los próximos que se confirmen, alimentado siempre desde la mirada del ciclo PHVA. También se recomienda que el líder del SG-SST se forme en andragogía de tal manera que siempre maneje estos principios en la intervención no solo a los miembros del COPASST sino también a los otros colaboradores de la IPS.

Es supremamente importante para el facilitador poder identificar de manera rápida y oportuna en las primeras sesiones cuáles son los estilos y las estrategias de aprendizaje que tiene cada uno de sus alumnos adultos esto le permitirá planear una serie de estrategias lúdicas y metodológicas (modelo de enseñanza) que se adapten a estas formas de aprendizaje garantizando con esto que la totalidad de los asistentes o participantes de las formaciones van a adquirir este

conocimiento y por ende quedará mucho más fácil la aplicación en sus contextos y en las labores como agentes COPASST .

Referencias

- Alcalá, A. (Marzo de 1998). PROPUESTA DE UNA DEFINICIÓN UNIFICADORA DE ANDRAGOGÍA. 1-13. Caracas: Universidad Nacional Abierta; Dirección de Investigaciones y Postgrado; Maestría en Educación Abierta y a Distancia. Obtenido de <https://cis6016didacticadelaeducacionsuperior20181.files.wordpress.com/2018/02/propuesta-de-definicion-unificadora-de-andragogia.pdf>
- Comunidad Andina de Naciones [CAN]. (24 de Marzo de 2004). Decisión 584 de 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de <http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>
- Congreso de Colombia. (11 de Julio de 2012). LEY 1562 DE 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1683411>
- DECRETO 1072 DE 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (26 de Mayo de 2015). Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>
- DECRETO 614 DE 1984 Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. (6 de Marzo de 1984). Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1130297>
- Echeverri Bedoya, F., Mosquera Mena, Y., Castañeda Múnera, S., & Erazo Ramos, S. (27 de Mayo de 2018). Modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional (SG-SST) con énfasis en la gestión del conocimiento para la empresa Servicios de Salud IPS Suramericana S.A. 1-74. (U. N. UNAD, Ed.) Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/18618>
- Echeverry Salazar, N., Eraso Riascos, A., Gutierrez Tabares, K., & Martínez Valencia, D. (2015). Caracterización del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una institución prestadora de salud (IPS) del sector privado de Manizales. *Especialización en administración de la salud*, 1-52. Obtenido de Universidad Católica de Manizales
- El COPASST: instrumento de vigilancia y participación. (1 de Septiembre de 2015). Obtenido de <https://safetya.co/copasst-instrumento-de-vigilancia-y-participacion/>
- Feria Avila, H., Matilla Gonzáles, M., & Mantecón Licea, S. (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA? *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, XI(3), 62-79.
- Galindo Burgos, M., & Álvarez Flórez, I. (2016). Propuesta de mejora para la actualización del COPASST en el Centro Comercial Premium Plaza p.h. Medellín: Universidad Autónoma

Latinoamericana (UNAUULA). Obtenido de
<http://repository.unaula.edu.co:8080/jspui/handle/123456789/1854>

Gonzalez Bucuru, J. (2017). ESTRATEGIAS PARA FORTALECER LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE HIDROCARBUROS Y CARGA SECA EN BOGOTÁ. 1-27. Bogotá D.C.: UNIVERSIDAD ECCI. Obtenido de
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/510/Proyecto%20de%20investigaci%C3%B3n%20-%20Estrategias%20para%20fortalecer%20la%20p.pdf?sequence=1>

Guerrero C., B. (14 de Diciembre de 2017). Cuando la empresa se preocupa por sus empleados, está claramente pensando en su supervivencia. Esto no es beneficencia, ya que sin empleados sanos la empresa no podría sobrevivir. Obtenido de
<https://ergosourcing.com.co/la-importancia-de-invertir-en-la-salud-de-los-empleados/#:~:text=%E2%80%9CCuando%20la%20empresa%20se%20preocupa%20por%20sus%20empleados%2C,la%20Sociedad%20de%20Psic%C3%B3logos%20Industriales%20de%20Estados%20Unidos.>

Mahecha Angulo, M. (2012). Educación para la salud y la seguridad y los comités paritarios del sector servicios de la ciudad de Tunja-Boyacá 2009-2011. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/20743/539412.2012.pdf#:~:text=El%20prop%C3%B3sito%20de%20esta%20investigaci%C3%B3n%20fue%20aportar%20informaci%C3%B3n,laboral%2C%20y%20empoderarse%20como%20personas%2C%20ciudadanos%20y%20trabajadores.>

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (2022 de Junio de 1994). DECRETO 1295 DE 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Ministerio del Trabajo . (13 de Junio de 2022). Circular 025 de 2022 Conformación inclusiva del COPASST. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://safetya.co/normatividad/circular-025-de-2022/>

MINISTERIO DEL TRABAJO [MINTRABAJO]. (28 de Marzo de 2017). Resolución 1178 de 2017. Obtenido de
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+No+1178.pdf>

Ministerio del Trabajo. (13 de Febrero de 2019). Resolución 0312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Bogotá D.C. , Colombia. Obtenido de
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Nuñez Ramirez, D., & Salcedo Delgado, C. (Septiembre de 2019). RESISTENCIA DE LOS COLABORADORES Y EMPLEADORES PARA PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN EL SGSST EN MV

PUBLICIDAD. Bogotá D.C., Colombia: UNIVERSIDAD ECCI. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2963/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Piña, J., & Rodríguez, B. (04 de Junio de 2015). CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE DEL ADULTO. *ARJÉ. Revista de Postgrado FaCE-UC*, 10(18), 09-17. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/arje/arj18/art01.pdf>

Presidente de la República JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN. (31 de Julio de 2014). Decreto 1443 de 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Decreto%201443.pdf/e87e2187-2152-a5d7-fd1d-7354558d661e>

QUÉ ES LA EDUCACIÓN. (Enero de 2011). *Revista digital para profesionales de la enseñanza*(12), 1-6.

Salud, M. d. (6 de Junio de 1986). RESOLUCIÓN 2013 DE 1986 Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

Sánchez Domenech, I., Rubia Avi, M., & Casimiro Elena, C. (2015). LA ANDRAGOGÍA DE MALCOM KNOWLES: TEORÍA Y TECNOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS (TESIS DOCTORAL). Elche (Alicante): Universidad CEU Cardenal Herrera, Facultad de Derecho, Empresa y Ciencias Políticas, Departamento de Ciencias Políticas, Ética y Sociología. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10637/7599>

Sánchez Hernández, Y. (2020). Sistematización práctica profesional propuesta capacitación al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo Alcaldía de Viotá - Cundinamarca. Girardot-Cundinamarca: Corporación Universitaria Minuto de Dios. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/12275/1/UVDT.SST_SanchezYaqueline_2020.pdf

Anexos

Anexo 1.

Síntesis de la propuesta para el desarrollo del proceso educativo en salud y seguridad dirigido a los COPASSTOS

FASE	RESPONSABLES	PRODUCTOS
1.Abordaje Organizacional	-Representante Legal de la Organización -ARP - COPASSTO	Conocimiento integral de la organización y los miembros del COPASSTO
2.Reunión del delegado de la ARP, con el Representante Legal y el responsable de Salud Ocupacional.	-ARP -Organización	Necesidades Educativas desde la perspectiva de la organización
3.Reunión del delegado de la ARP, con el COPASSTO	-ARP -COPASSTO	Necesidades Educativas desde la perspectiva del COPASSTO
4. Análisis de las Necesidades, selección y priorización de las susceptibles a intervenir con el proceso educativo	-ARP	Necesidades por intervenir mediante procesos educativos
5.Identificación de recursos reales: humanos, materiales y financieros	-ARP -Organización - COPASSTO	Recursos humanos, materiales y financieros disponibles para el desarrollo del proyecto
6.Planeación del proyecto Educativo teniendo en cuenta: -Caracterización sociodemográficas de los participantes -Objetivos - Cronograma -Sesiones Educativas -Evaluación - Metodología -Ayudas Audiovisuales -Material Didáctico	ARP	Proyecto Educativo
7.Puesta en común del Proyecto con la Organización y los COPASSTOS	-ARP -Organización - COPASSTO	Sugerencias al proyecto Diseñado
8.Desarrollo del Proyecto Educativo	-ARP -Organización - COPASSTO	Logro de los objetivos del proyecto
9.Evaluación del Proceso Educativo	ARP -Organización - COPASSTO	Retroalimentación del Proceso
10.Elaboración del Informe Final -Logros -Dificultades - Aciertos -Conclusiones - Recomendaciones	ARP -Organización - COPASSTO	Retroalimentación del Proceso

(Elaborado por Mahecha)

Anexo 2. Encuesta prueba de conocimientos normativos COPASST

Responda Falso o verdadero según corresponda la afirmación.

1. Según la Resolución 2013 de 1986 son funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, las siguientes:

- a. 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 ()
- b. Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo. ()
- c. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes. ()
- d. Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia. ()
- e. 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. ()
- f. 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. ()
- g. Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial. ()
- h. Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo. 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 en la presente resolución. ()
- j. Elegir el secretario del Comité. ()
- k. 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. ()

Pregunta de opción múltiple con única respuesta.

2. Según el Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, las funciones del COPASST son:

- a. Conocer la política de SST, hacer seguimiento a las etapas del SG-SST, rendición de cuentas internamente sobre su desempeño, dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST, participar en las capacitaciones de la ARL y revisar el programa de capacitaciones, recibir los

resultados y emitir recomendaciones sobre las evaluaciones de los ambientes de trabajo, participar en la planificación de auditorías y formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

b. Conocer la política de SST, hacer seguimiento a las etapas del SG-SST, rendición de cuentas internamente sobre su desempeño, dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST, participar en las capacitaciones de la ARL y revisar el programa de capacitaciones, recibir los resultados y emitir recomendaciones sobre las evaluaciones de los ambientes de trabajo, participar en la planificación de auditorías, formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y recibir las quejas de los trabajadores relacionadas con conflictos internos y acoso laboral.

c. investigación de accidentes, investigación de conflictos laborales, seguimiento al sistema de gestión y entrega de EPP, reportar a la ARL los accidentes de trabajo

d. participar en el comité de investigación de incidentes, solicitar rendición de cuentas a la gerencia, velar por el buen uso de los EPP en la empresa, reportar a la ARL los accidentes de trabajo

3. Según la Resolución 2013 de 1986 en una empresa de menos de 10 trabajadores el Vigía en Seguridad y Salud en el trabajo es elegido por:

a. Los trabajadores a través del voto popular

b. el líder saliente elige al nuevo vigía

c. el empleador designa al nuevo representante

d. Se escoge a aquella persona que tenga un título a fin al sistema de salud

4. Según la Resolución 2013 de 1986 el periodo de vigencia del COPASST es de

a. Los miembros del Comité serán elegidos por 2 años al cabo de los cuales podrán ser reelegidos.

b. Los miembros del Comité serán elegidos por 1 año al cabo del cual podrán ser reelegidos.

c. Los miembros del Comité serán elegidos por 5 años al cabo de los cuales podrán ser reelegidos.

d. El periodo de vigencia del comité dependerá de la permanencia de los miembros en la institución.

5. Según la Resolución 2013 de 1986 la periodicidad de las reuniones del comité será:

a. El COPASST se reunirá por lo menos una vez al mes en local de la empresa y durante el horario de trabajo. Y caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho.

b. El COPASST se reunirá de forma bimestral en jornada no laboral y en caso de accidente grave o riesgo inminente se reunirán con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo.

c. El COPASST solo se reunirá en caso de accidente grave o riesgo inminente 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.

d. El COPASST se reunirá en caso de accidente grave o riesgo inminente

y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, o cuando se requiera hacer los procesos de auditoría y recomendaciones al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

6. Según la Resolución 2013 de 1986, de cuanto es el quórum para que el Comité pueda sesionar y después de cuánto tiempo pueden iniciar la reunión

- a. El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros treinta (30) minutos de la hora señalada para empezar la reunión el Comité sesionará con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez.
- b. El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad de sus miembros. Pasados los primeros treinta (30) minutos de la hora señalada para empezar la reunión el Comité sesionará con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez.
- c. El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros treinta (15) minutos de la hora señalada para empezar la reunión el Comité sesionará con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez.
- d. Si pasados los primeros (30) minutos de la hora señalada para empezar la reunión no están todos los miembros del comité no se podrá iniciar la sesión.

7. Según la Resolución 2013 de 1986 las funciones del presidente del COPASST son:

- a. Presidir y orientar las reuniones; llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones; notificar por escrito a los miembros del Comité sobre convocatoria a las reuniones.
- b. Preparar los temas a tratar en la reunión, dar la palabra, debatir sobre la forma en que se deben afrontar los riesgos, peligros y seguridad en la institución, movilizar al comité para que de forma colectiva le den solución a los conflictos interpersonales o laborales que se presenten con los trabajadores.
- c. Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión; tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades; coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades de este.
- d. A y C son correctas
- e. Todas son correctas

8. Según la Resolución 2013 de 1986 las funciones del secretario del COPASST son:

- a. 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 someterla a la discusión y aprobación del Comité, llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.
- b. Concretar el lugar y la hora de encuentro 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 someterla a la discusión y aprobación del Comité, llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.

- c. Concretar el lugar y hora de encuentro al igual que notificar por escrito a los miembros 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 someterla a la discusión y aprobación del Comité.

Responda Falso o verdadero según corresponda la afirmación.

9. Según la Resolución 2013 de 1986 son obligaciones del empleador:

- a. Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 2 de esta Resolución, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones. ()
- b. Designar sus representantes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo ()
- c. Designar al presidente del Comité. ()
- d. Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité. ()
- e. Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto. ()

10. Según la Resolución 2013 de 1986 son obligaciones de los trabajadores:

- a. Elegir libremente sus representantes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. ()
- b. Informar al Comité las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional en la empresa. ()
- c. Cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicio ordenados por el empleador. ()

Anexo 3. Matriz de funciones

Res. O Dec.	Funciones del COPASST	Pregunta Generadora	Modo de verificación	C			Observaciones	C			Observaciones
				S	N	P		S	N	P	
Resolución de 2013 de 1986	Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren mantener la salud en los lugares y ambientes de trabajo.	Que propuestas han salido del comité COPASST en aras de mejorar la salud en los lugares y ambientes De trabajo	Actas de evidencia de las propuestas realizadas desde el COPASST	X			Pausas Activas, desde el COPASST se apoya la realización de esta actividad, se refuerzan con los colaboradores en cada reunión mensual esta actividad y los responsables asignados para la ejecución de esta, durante los meses de agosto y septiembre los miembros del Comité asumieron la coordinación de la actividad para generar el hábito de participar y de coordinar la actividad de acuerdo a planeación mensual. Realización de la Actividad física para prevenir la aparición del FRCV, para esto el COPASST motiva a los colaboradores a participar del descuento que se tienen en el Gimnasio gracias al aporte del 50% de la empresa a los que quieran practicar de esta actividad. motivación constante y vigilancia del uso adecuado de los EPP para las atenciones en visitas domiciliarias y consultorio, así como la atención al usuario la parte administrativa de la empresa	X			Como parte del proceso del cambio de razón social de la IPS y de su reestructuración, además ante la solicitud de aprobar horas extras, el Ministerio de Salud y de Trabajo solicita realizar la batería de riesgo psicosocial a todos los trabajadores, al igual que una evaluación de riesgo ergonómico, y biológico, evaluaciones que si bien no los solicita el COPASST si está pendiente de la ejecución de las mismas, de los resultados obtenidos y de los programas que se implementen a partir de los resultados. El análisis de la carga laboral también fue solicitado y se hizo seguimiento desde el COPASST. Evidencia de ello está en los compromisos o temas de análisis en actas como 2022-25, 2022-48, 2022-60, 2022-73, 2022-83,2022-106, 2022-127

<p>Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.</p>	<p>Capacitaciones realizadas por el COPASST según cronograma de formación continua y actividades 2022</p>	<p>Cronograma de formación y capacitación continua COPASST 2022; Actas o listas de asistencia de las capacitaciones dadas por el COPASST a los trabajadores, supervisores y directivos de la empresa</p>	<p>X</p>			<p>6 capacitaciones dadas desde el COPASST al grupo de colaboradores, de acuerdo con planeación de actividades COPASST 2022: promoción de la Buena Higiene Respiratoria en el Lugar de Trabajo</p>		<p>x</p>	<p>De 26 capacitaciones programadas con el cronograma de capacitación general fecha 01/02/2022 elaborado por gestión del talento humano le corresponden al COPASST inducción y reinducción del SG-SST cumpliendo la normatividad del decreto 1072/2015 (lista de asistencia 23 formato de evaluación 21) lavado de manos e importancia del uso del tapabocas (lista de asistencia 16 formato de evaluación 16 anexo presentación de capacitación) aplicación de batería de riesgo psicosocial (asistencia 17 anexo informe de batería) primeros auxilios y manejo de extintores (capacitación en entidad externa no se tiene lista de asistencia)</p>
--	---	--	----------	--	--	--	--	----------	---

<p>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 correspondientes.</p>	<p>Cuantos acompañamientos realizaron desde el COPASST a las visitas de seguimiento y control al SST</p>	<p>Número de informes que presentaron en al COPASST estas entidades en el 2022</p>	<p>X</p>	<p>No se presentaron visitas de ningún ente gubernamental en el 2022 que visitará o realizará auditoría a los procesos.</p>	<p>No se hicieron visitas directamente de entes gubernamentales, sin embargo, para aprobar las horas extras que solicitaba la IPS el Ministerio de Salud y de Trabajo solicita realizar la batería de riesgo psicosocial a todos los trabajadores, al igual que una evaluación de riesgo ergonómico, y biológico, evaluaciones que si bien no los solicita el COPASST si está pendiente de la ejecución de las mismas, de los informes emitidos, de los resultados obtenidos y de los programas que se implementen a partir de los resultados. El análisis de la carga laboral también fue solicitado y se hizo seguimiento desde el COPASST. Para estas visitas está presente el líder del SG-SST. Evidencia de ello está en los compromisos o temas de análisis en actas como 2022-25, 2022-48, 2022-60, 2022-73, 2022-83, 2022-106, 2022-127</p>
--	--	--	----------	---	---

<p>Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.</p>	<p>Actividades de sensibilización, vigilancia y control que realizó la empresa por medio de su SG-SST de las cuales el COPASST fue veedor</p>	<p>Actas e informes de estas actividades ante el COPASST</p>	<p>X</p>			<p>Seguimiento a los exámenes ocupacionales, vacunación de los colaboradores contra influenza, socialización del SVE, riesgo cardiovascular y riesgo psicosocial; reportes de los diagnósticos de las condiciones de salud.</p>	<p>x</p>		<p>Se publica el reglamento de higiene y seguridad industrial en área de Talento Humano y también se comparte por grupo de Whatsapp, por el mismo canal también se envían mensajes de hábitos saludables y se solicita a ARL inspección de riesgo ergonómico para todos los puestos de trabajo (Acta 2022-48). También cuando se hace evaluación de riesgo ergonómico se implementan las acciones correctivas necesarias, se compra reposapiés, soportes para elevar las pantallas. De otro lado se establece contrato con otra entidad para que realice los exámenes de medicina laboral. Todo ello queda consignado en cada una de las actas de reunión del COPASST</p>
<p>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</p>	<p>Solicitud por parte del COPASST de los reportes de AT y EL para su posterior estudio y emisión de recomendaciones.</p>	<p>Acta COPASST que evidencie los reportes y los análisis realizados frente a dichos eventos.</p>	<p>X</p>			<p>Para la vigencia 2022 no se presentaron accidentes de trabajo, cada reunión del COPASST, la líder del SG-SST hacía el reporte desde el comité de accidentes e incidentes de las novedades presentadas en este aspecto, solo se realizó comité de investigación para un incidente presentado con el compresor de odontología que cuando se realizaban las jornadas de periodoncia se calentaba más de lo normal.</p>	<p>X</p>		<p>Según indica la Líder del SG-SST no ha habido en los últimos 3 años reportes de AT ni mucho menos EL, por tanto, no hay actas o listas de asistencia o participación del COPASST en investigación de accidentes. Sin embargo, en reunión mensual del COPASST se determinan las ausencias por incapacidades (enfermedad común), calamidades domésticas, citas médicas. Evidencia de ello está en actas como 2022-11, 2022-25, 2022-38, 2022-48, 2022-60, 2022-73, 2022-83, 2022-106, 2022-116,</p>

<p>programas que se hayan realizado. Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.</p>							<p>2022-127</p>
<p>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.</p>	<p>Vistas de inspección realizadas a los ambientes y puestos de trabajo, igual que informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.</p>	<p>Inspeccion es mensuales de Extintores, Botiquín, Uso de los EPP, mantenimiento de equipos con, reporte de daños o medias a corregir</p>	<p>X</p>		<p>9 actas donde se anexan los Informes periódicos del estado actual de Extintores, botiquín, uso de los EPP por el personal colaborador de la IPS los hallazgos mes a mes fue un uso inadecuado por algunos colaboradores del tapabocas, ya que después de la mitad de la jornada se veían cubriendo solo la boca de estos.</p>	<p>x</p>	<p>En Acta 2022-11 se establece la necesidad de crear comités para la inspección de EPP, locativos, y ergonomía, se crean los comités con sus responsables, en Acta 2022-25 se deja como compromiso la actualización de programas de inspecciones, para lectura posterior de tal forma que puedan informarse aprender cómo se hace el proceso. Se hace recarga de extintores, se hacen cambios locativos, de puestos de trabajo, independización de la iluminación en el área de Calidad. inspecciones locativas en puestos de trabajo para jornada de orden y limpieza Evidencia de ello está en los compromisos o temas de análisis en actas como 2022-25, 2022-48, 2022-60, 2022-73, 2022-83,2022-</p>

<p>correctivas y de control.</p>							<p>106, 2022-127</p>
<p>Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial y Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relacionados con la salud ocupacional.</p>	<p>Sugerencias de los trabajadores frente a la SST derivados al COPASST y las acciones o actividades que derivadas a la alta gerencia surgieron efecto o se materializaron.</p>	<p>Acta de COPASST que da cuenta de las sugerencias o inquietudes de los trabajadores en temas de SST, y las acciones correspondientes.</p>			<p>X se reciben mediante correo electrónico cualquier novedad en los elementos de oficina para el buen trabajo ergonómico y la necesidad de gestionar el cambio con la auxiliar de calidad, realizando seguimiento a estas reposiciones ya sean por deterioro o por daño; cada colaborador sabe que debe enviar un correo a Gerencia, Auxiliar de calidad, a la líder del SG-SST con copia al líder del COPASST para que este último le haga seguimiento al requerimiento. Aunque los trabajadores realizan envío de correo al líder del COPASST para reporte de alguna novedad que les afecte a ellos desde la SST, no se cuenta con una retroalimentación para los colaboradores o una fuente de comunicación que permita que lo conseguido, gestionado o solicitado sea de interés de cada colaborador</p>		<p>X No existen documentos oficiales donde se tenga un requerimiento, solicitud o sugerencia de los trabajadores ante el Comité en términos de SST, sin embargo, cuando los trabajadores tienen inquietudes se las refiere al jefe inmediato y quedan como compromisos para próximos encuentros, evidencia de ello se tiene en el acta 2022-25 donde una operaria de oficios varios manifiesta que la trapeadora es muy pesada, le genera molestias y no le permite desempeñar su labor, ya para el acta 2022-38 ya se había hecho el cambio cumpliendo con el compromiso y necesidad de la operaria. Se realizan las modificaciones en sillas y mesas para garantizar la ergonomía de personal zurdo y diestro, se realiza evaluación de riesgo ergonómico, batería de riesgo, biológico, de carga de trabajo y se implementan las medidas</p>

							correctivas y de control necesarias, y cuando tiene efecto adverso, por ejemplo, de riesgo ergonómico se hace un nuevo análisis y control del riesgo. Evidencia de ello está en los compromisos o temas de análisis en actas como 2022-25, 2022-48, 2022-60, 2022-73, 2022-83, 2022-106, 2022-127 No existe mecanismo de divulgación de los resultados de las acciones de mejora en términos de higiene y seguridad industrial a los demás trabajadores por parte del COPASST.
Elegir el secretario del Comité.	Reunión donde se aclara la elección del secretario del COPASST	Acta donde se formalizan los cargos y roles del COPASST	X		En el acta 64 se reorganizan algunos roles en la IPS y quien hacía como líder del COPASST sale para un área de mayor ocupación, por lo cual se somete a votación por los mismos integrantes del COPASST y se elige a Luis Fernando Álvarez como líder de COPASST, pero no se designa el secretario, a la fecha es la misma persona que actúa como líder y secretario del Comité.	X	El 18 de noviembre de 2021 se crea el acta de elección del secretario del COPASST
Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a	Con qué frecuencia y cuántas actas se tiene del COPASST 2022	Archivo digital o Físico de las actas de reunión COPASST 2022	X		Existen 10 actas de COPASST desde la número 63 realizada en enero hasta el acta 72 a diciembre, no se realizó acta para el mes de febrero por cambio de sede operativa y en el mes de julio y agosto se unificó la reunión en una sola acta.	X	Se hacen reuniones mensuales, sin embargo, para el mes de enero no hubo acta y para septiembre tampoco, en octubre se retoman los compromisos de agosto. Se tienen 10 actas, Evidencia de ello en Actas # 2022-11, 2022-25, 2022-38, 2022-48, 2022-60, 2022-73, 2022-83, 2022-106, 2022-116, 2022-127

	disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.								
	Recibir por parte de la alta dirección la comunicación de la política de seguridad y salud en el trabajo (<i>artículo 2.2.4.6.5</i>).	Divulgación y socialización de la política de SST al COPASST	Acta donde la Alta dirección hace la socialización de la Política de SST al COPASST	X			La líder del SG-SST socializa la política de SST, aprobada por la gerencia y se asigna la responsabilidad por parte de la gerencia para designar a la líder del SG-SST.	x	En el acta 2022-38 se establece que se va a hacer la socialización de la política de SST, sin embargo, se hizo la divulgación de esta toda vez que terminaron de hacer los cambios administrativos como la razón social de la IPS y todos los documentos relacionados con la SST, por tanto, la socialización real de la política queda evidenciada en el acta 2022-116
Decreto 1072	Recibir por parte del empleador información sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) (<i>artículo 2.2.4.6.8</i>).	Informe de avances del SG-SST para establecer el cumplimiento de las metas o planes de mejora	Acta de COPASST donde la líder del SG-SST informe sus avances o planes de mejora de acuerdo con los resultados a la fecha	X			La líder del SG-SST socializa en las reuniones de COPASST los avances en temas del SG-SST, cambios, actividades, así como los avances que se han presentado en la IPS que comprometan de alguna manera el desarrollo de las actividades, solicitando apoyos al COPASST para entrar a mediar con algunos colaboradores que presentan inconvenientes en las dinámicas laborales, uso de los EPP y reporte de novedades.	x	En el Acta 2022-127 se evidencia que se hizo un informe de rendición de cuentas del SG-SST, además ya para marzo 6/2023 se entrega el informe de rendición de cuentas a la alta gerencia

Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño (<i>artículo 2.2.4.6.8</i>).	Rendición de cuentas a final del año frente a las acciones y plan de formación continua de capacitación y actividades COPASST 2022	Acta de rendición de cuentas frente al plan de capacitación continua y las actividades COPASST 2022	X		en el acta 72 se realiza rendición de cuentas COPASST 2022 de acuerdo al cronograma de formación continua proyectado para este año, donde se realiza un balance de las acciones, las actividades realizadas, los resultados e impactos, así como los temas pendientes para los primeros meses 2023 por no cumplimiento	X	Para el Acta 2022-127 se evidencia que aún no se ha realizado rendición de cuentas del COPASST
Dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST (<i>artículo 2.2.4.6.8</i>).	Recomendaciones al SG-SST por parte del COPASST	Acta donde evidencie algún tipo de recomendación o mejora al SG-SST	X		No se ha logrado avanzar en el control y vigilancia para la mejora continua del SG-SST	x	Para el Acta 2022-116 se hacen encuestas entre los colaboradores para la identificación de peligros, y para el Acta 2022-127 se hace la actualización de la matriz de riesgos con los hallazgos de la evaluación anterior.
Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales (<i>artículo 2.2.4.6.9</i>).	Participar de las capacitaciones que realizó la ARL para la vigencia 2022	Listados de asistencia, actas de capacitación	X		La ARL realizó 5 capacitaciones al personal colaborador de la empresa donde participan los miembros del COPASST: Seguridad Vial, uso de los EPP para prevenir el Covid19; Ergonomía, Prevención auditiva, entrenamiento teórico practico brigadas de emergencia, consignados en el acta 72 rendición de cuentas 2022	x	Secretaria de COPASST indica que la ARL se limitaba con la cantidad de capacitaciones que les proporcionaba y por tanto hicieron el cambio de ARL, antes del cambio se realizó capacitación en INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN del SG-SST CUMPLIENDO LA NORMATIVIDAD DEL DECRETO 1072/2015 (LISTA DE ASISTENCIA 23 FORMATO DE EVALUACIÓN 21). Quedan pendientes de programar nuevas capacitaciones con la ARL

<p>Revisión del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (<i>artículo 2.2.4.6.11</i>).</p>	<p>Socialización de las actividades y capacitaciones del plan de formación continua 2022 para su aprobación</p>	<p>Acta que informe sobre el ejercicio de validación y aprobación del plan de formación continua del COPASST para la IPS vigencia 2022</p>	<p>X</p>			<p>en el acta 63 de enero 2022 se construye el Plan Anual de capacitación continua para el COPASST 2022 contemplando acciones de capacitación y actividades para realizar, la cual son la base mes a mes para las reuniones COPASST</p>	<p>x</p>	<p>Al inicio de año se establece un plan general de capacitación donde se incluyen varias capacitaciones entre ellas: Inducción y Reinducción en SST Lavado de manos e importancia del uso de tapabocas Aplicación a la batería de riesgo psicosocial Primeros auxilios y manejo de extintores.</p>
<p>Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones (<i>artículo 2.2.4.6.15</i>).</p>	<p>Socialización de la matriz identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de la IPS o de los puestos de trabajo con mayor exposición</p>	<p>Acta que evidencie las Recomendaciones dadas desde el COPASST a la líder del SG-SST frente a las actividades de alto riesgo que tienen algunos trabajadores</p>	<p>X</p>			<p>La líder del SG-SST informa sobre algunos cambios o medidas implementadas, pero estas no se socializan previamente con el COPASST buscando su aprobación o replantear una nueva estrategia</p>	<p>x</p>	<p>En todas las actas anteriores, teniendo en cuenta el informe emitido por ILU (contratista encargado de realizar la batería de riesgo psicosocial) en el COPASST evalúan sus recomendaciones, buscan cotizaciones para establecer alianzas con otras instituciones que puedan dar respuesta a lo sugerido por ILU. También se hace seguimiento a las medidas de control para los riesgos ergonómicos según los informes emitidos por los profesionales de las ARL Bolívar (convenio anterior) y Colpatria (Convenio actual). Evidencia de ello en actas Para el Acta 2022-116 se hacen encuestas entre los colaboradores para la identificación de peligros, y para el Acta 2022-127</p>

Participar en la planificación de las auditorías (<i>artículo 2.2.4.6.29</i>).	Planificación de las auditorías internas o externas	Actas o solicitud de auditorías internas o externas presentadas a la alta dirección por parte del COPASST en el 2022	X	No se tenía claro esta función desde los miembros del COPASST, por ende, nunca se realizó esta solicitud para que se hicieran las auditorías en la IPS, de hecho este desconocimiento estaba incluso desde la líder del SG-SST, ya que nunca mencionó esta función o responsabilidad pendiente por ejecutar en las reuniones de los Comités.	x	Para el año 2022 no se hizo auditoría interna o externa, sin embargo, en acta 2023-23 de 9 de marzo se tiene como compromiso buscar a una persona con aptitudes para hacer auditoría interna
Tener conocimiento de los resultados de la revisión de la alta dirección (<i>artículo 2.2.4.6.31</i>).	Socialización del informe de gestión de la alta dirección	Acta COPASST que evidencie esto	X	La líder del SG-SST elabora este informe y se lo envía a la alta gerencia, pero el COPASST nunca recibe esta retroalimentación.	x	Para las actas del año 2022 no se evidencia en las actas la socialización del informe de gestión por la alta dirección
Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales (<i>artículos 2.2.4.1.6 y 2.2.4.6.32</i>).	Cuántas reuniones del comité de investigación de accidentes acompañó el COPASST en el 2022	Actas /o lista de asistencia de la participación del COPASST en el comité de investigación de accidentes en la empresa para la	X	El COPASST hace parte del comité de investigación de accidentes e incidentes en la IPS. para el año 2022 solo se citó una vez a este comité para evaluar un incidente presentado con un equipo de odontología.	X	Según indica la Especialista en SST no ha habido reportes de accidentes de trabajo en los últimos tres años, por tanto, no hay actas o listas de asistencia o participación del COPASST en investigación de accidentes, sin embargo, desde los lineamientos del comité de investigación, un miembro del COPASST hace parte del grupo que se convoca al comité para hacer dicho proceso de investigación.

		vigencia 2022							
		Curso de las 50 horas de SST			X	La líder del SG-SST gestionó con la ARL la habilitación del curso de 50 horas para los miembros del COPASST, socializo esta acción ante el comité e invito a realizarlo, pero no acompañó el proceso, se vincularon algunos, pero no terminaron el curso y se cerró por tiempos del mismo, solo la líder el SG-SST alcanzó a realizar el curso de actualización de 20 horas que le pedían a ella		x	Debido al cambio de ARL la gestión del curso de 50 horas se hace bajo otra dinámica, la líder del SG-SST si cuenta con la certificación del curso, y los otros miembros se encuentran inscritos al igual que el resto de los trabajadores de la IPS, se hace solicitud a COLPATRIA, evidencia en acta 2022-83

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Ejemplo formación en Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales basados en modelo andragógico

TEMÁTICA	Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	
FECHA	LUGAR	
FACILITADOR		
OBJETIVOS	Formar a los alumnos adultos en investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales tomando como referencia las experiencias y saberes previos, transformando dichos conocimientos en saberes teórico-prácticos para el desarrollo de su función como miembros del COPASST	
NOTA: en caso de existir un cambio en el objetivo planteado llenar esta columna con el nuevo objetivo		
METODOLOGÍA: ANDRAGOGÍA		
Horizontalidad	Participación	Autogestión o flexibilidad
RECURSOS: Recolección de experiencias, vídeos formativos, FURAT-FUREL- Árbol de causas - Papelería - TIC's		
AGENDA DE LA SESIÓN		

DINÁMICA INICIAL (pretest)

¿Qué sabemos de los incidentes, accidentes o enfermedades laborales? ¿Quién y de qué manera ha tenido experiencia en el manejo e investigación de incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales? ¿Qué aprendizajes le han quedado del tema si es que ya ha visto esta formación o qué experiencia le quedó si ya vivió la situación? ¿Cuál es el aprendizaje previo que tienen frente a este tema, que aconseja que se haga frente al tema y que no se debería hacer con relación a los incidentes, accidentes y enfermedades laborales? ¿Si pudiera relacionar el tema a tratar con su vida personal o cotidianidad cómo lo haría?

DESARROLLO

Aterrizar los conceptos de incidentes, accidentes y enfermedades laborales a aquello que ha ocurrido en algún momento en la IPS, y de forma alterna trasladar los conceptos a la vida cotidiana buscando tener más recepción de la temática y mayor incorporación de esta.

-Lluvia de saberes

-Debates

-Análisis de FURAT - FUREL

-Formación en técnicas de investigación de accidentes como el árbol de causas, la espina de pescado, ¿los 5 por qué?

CIERRE

¿Con este nuevo conocimiento que fortaleció y como lo puede aplicar en su rol o funciones en la empresa? ¿Qué mensaje daría a los nuevos trabajadores frente al tema socializado en la formación? (este es importante porque podrá ser los insumos que se coloquen en la cartelera SST, ya que permitirá evidenciar como una frase, recomendación u orientación dada por un alumno adulto pueda ser el lema de una campaña de SST en la empresa, esto ayuda al reconocimiento social y la motivación a nuevas participaciones a otros espacios de formación)

¿Qué debería replantearse en la empresa para que de acuerdo con el tema visto se pueda mejorar en torno a la SST?

ANEXO: Formato 2. Pretest y pos test de la actividad de formación y listado de asistencia de alumnos adultos.

Fuente: Elaboración propia