

# Funciones y Responsabilidades NORMATIVAS dentro del SG-SST/COPASST



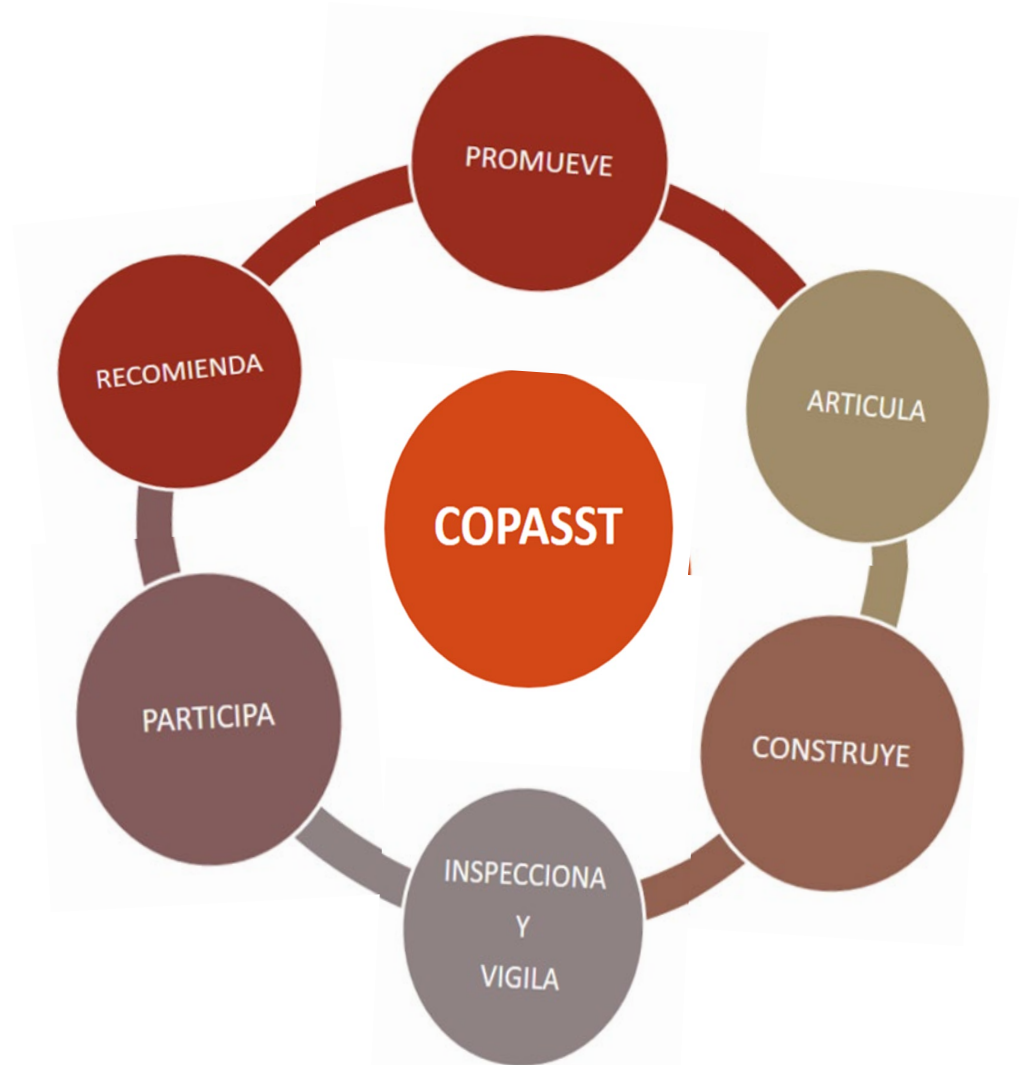
**HELIBERTO SOSSA JARAMILLO**  
Coordinador “COISO”

**Abril 2026**



# ¿QUE ES EL COPASST?

Es un comité encargado de la **promoción y vigilancia** de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas.



# Objetivos generales

- ✓ Velar por el cumplimiento del SG-SST implementado en la institución.
- ✓ Generar una cultura de autocuidado y de mejoramiento continuo en la calidad de vida de cada uno de los Trabajadores.
- ✓ Realizar actividades de promoción, prevención, capacitación y entrenamiento a directivos, miembros del comité y trabajadores en general.



- ✓ Generar estrategias que permitan la efectiva divulgación y circulación de lecciones aprendidas orientadas al auto mejoramiento.
- ✓ Participar activamente en la investigación de accidentes e incidentes de trabajo, inspecciones de seguridad y planes de emergencia que permitan la identificación del riesgo, apoyados de una comunicación efectiva y asertiva.
- ✓ Ser voceros de las inquietudes de los trabajadores respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo –SST.



# Son funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, las siguientes.

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 seguridad y salud en el trabajo dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.

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.



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 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.



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.

Las demás funciones que le señalen las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.



# Política de seguridad y salud en el trabajo (SST).

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

**Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo** según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.



# Participación de los Trabajadores

Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y **sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo**, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus **representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo**, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, **sobre el desarrollo de todas las etapas del SG-SST** e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.



Evaluación inicial.

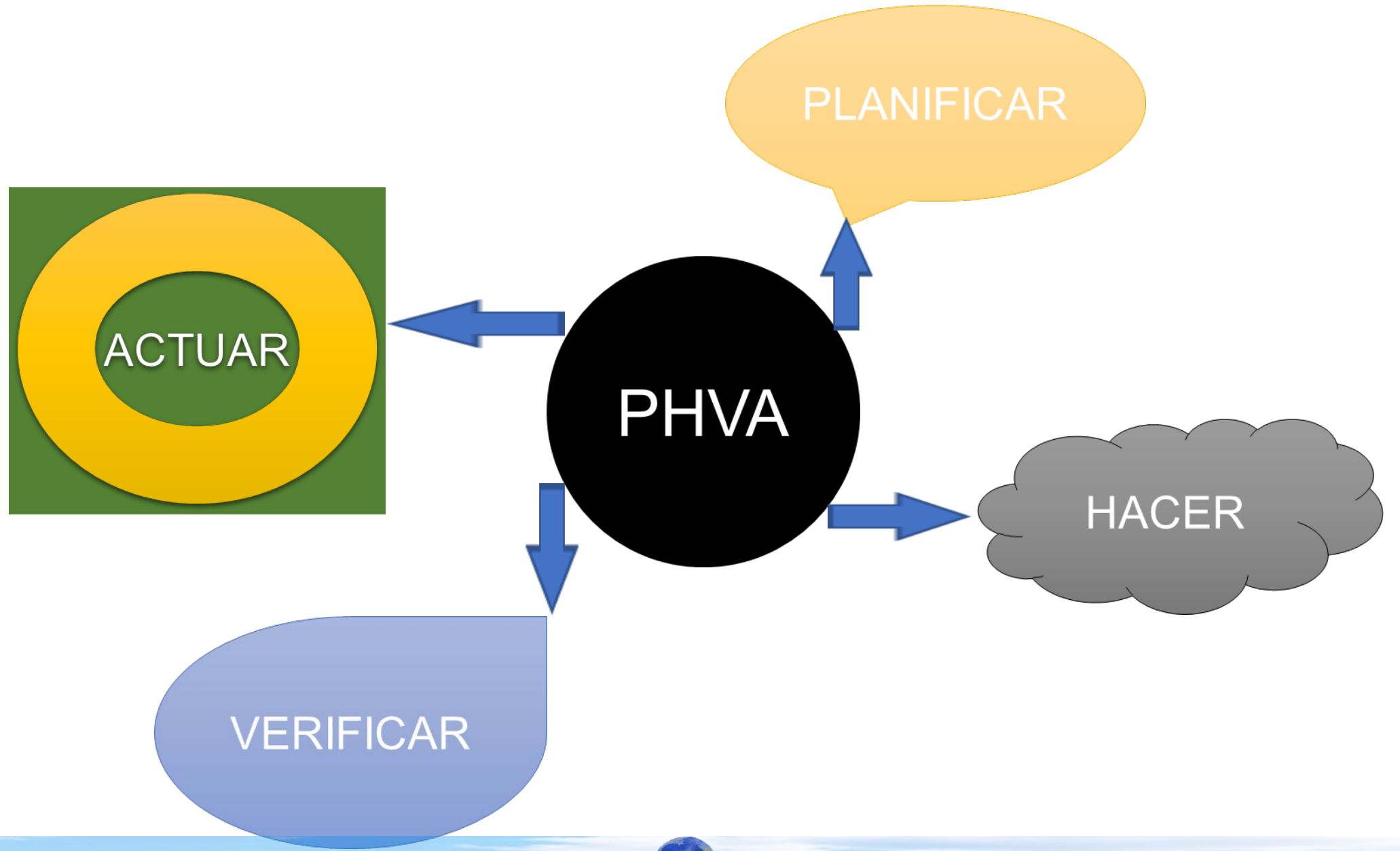
Planificación.

Ejecución.

Verificación.

Mejora Continua.





# 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 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.



# Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.

El empleador o contratante debe definir los **requisitos de conocimiento y práctica** en SST, necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de **prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales**.

**Parágrafo 1°.** El programa de capacitación en SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, **con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo** y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.



# Auditoría de cumplimiento del SG-SST.

El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será **planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.



# Alcance de la auditoría de cumplimiento del SG-SST.

El cumplimiento de la política de SST.

El resultado de los indicadores de Estructura, Proceso y Resultado.

La participación de los trabajadores.



El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.

El mecanismo de comunicación de los contenidos del SG-SST, a los trabajadores.



# Revisión por la alta dirección

La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del SG-SST., la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con: las modificaciones en los procesos, las auditorías.

y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.



Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST., y se controlan los riesgos.

La revisión no debe hacerse únicamente de manera **reactiva** sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera **proactiva** y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en SST.



# La revisión de la alta dirección debe permitir

Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido **eficaces** para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del SG-SST.

Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en SST., y su cronograma.

Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del SG-SST., y el cumplimiento de los resultados esperados.



Revisar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de SST.

Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la revisión de la política y sus objetivos.

Evaluar la **eficacia** de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios;



Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del SG-SST.

Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la **planificación y la mejora continua**.

Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son **eficaces**;



Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo.

Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en SST de la empresa.

**Determinar si promueve la participación de los trabajadores.**



Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen.

Establecer acciones que permitan la mejora continua en SST.

Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos.



Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa.

Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo.

Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores.

Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos.



Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con SST.

Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con SST.

Identificar deficiencias en la gestión de la SST.



Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

**PARÁGRAFO.** Los resultados de la revisión de la alta dirección **deben ser documentados y divulgados** al Copasst o Vigía de SST. y al responsable del SG-SST. quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.



# Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.



Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

**El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.**



# Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.



Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;

Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y,.

La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.



# CONCLUSIONES FINALES



- Recibir por parte de la alta dirección la comunicación de la política de seguridad y salud en el trabajo (artículo 2.2.4.6.5).
- Recibir por parte del empleador información sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) (artículo 2.2.4.6.8).
- Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño (artículo 2.2.4.6.8).
- Dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST (artículo 2.2.4.6.8).



- Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales (artículo 2.2.4.6.9).
- Revisión del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 2.2.4.6.11).
- Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones (artículo 2.2.4.6.15).
- Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio (artículo 2.2.4.6.26).



- Participar en la planificación de las auditorías (artículo 2.2.4.6.29).
- Tener conocimiento de los resultados de la revisión de la alta dirección (artículo 2.2.4.6.31).
- Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales (artículos 2.2.4.1.6 y 2.2.4.6.32).



# GRACIAS

