

## **RESUMEN ANALITICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-**

### **IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO DE ACUERDO CON LA RESOLUCIÓN N°0312 DE 2019.**

*BURGOS, Nicolas; SANCHEZ Diana*

#### **PALABRAS CLAVE**

Seguridad y salud en el trabajo, estándares Mínimos, matriz de seguimiento.

#### **DESCRIPCIÓN**

Este trabajo de investigación tuvo como finalidad realizar un seguimiento dentro del Ministerio del Trabajo, ente rector de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el país, para revisar el cumplimiento de la Resolución N°0312 de 2019, documento que retroalimenta a los empleadores en los estándares mínimos con los que debe contar la empresa para proteger la seguridad de los trabajadores, dentro de las áreas administrativas y operativas de la entidad. Se realizó una inspección general y se elaboró un diagnóstico de cumplimiento de los estándares mínimos que el Ministerio del Trabajo expuso en la resolución para que fueran aplicados en toda la organización; una vez realizada la inspección en colaboración del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, se procedió a realizar una medición por porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos.

#### **FUENTES**

Se consultaron un total de 20 referencias distribuidas de las siguientes maneras: Iniciando con la Constitución Política de Colombia de 1991, seguido por varios documentos expedidos por el Ministerio

del Trabajo como fue la Cartilla del plan nacional de seguridad y salud en el trabajo, la Resolución N°1016 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores del país, la Resolución N°2646 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, valoración, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial expedida por el Ministerio de la Protección Social, adicional a eso, se tomaron como fuente de investigación los libros de Seguridad Ocupación 2da edición, Manuel de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2da Edición, Normativas legales en SST, 1era Edición, Decreto N°1072 por medio del cual se expide el reglamento del sector trabajo en la ciudad de Bogotá, Decreto 614 por medio del cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país, Ley 9 por la cual se dictan medidas sanitarias, la Resolución N°1016 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de seguridad ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país, Ley 50, Ley100, Decreto 4369 y la Resolución N°0312 la cual se centró el proyecto de investigación para medir el

cumplimiento de los estándares mínimos dentro del Ministerio del Trabajo.

## **CONTENIDO**

El marco teórico de esta investigación inicia con una descripción general de la administración pública y su organización, la motivación del talento humano, la gestión empresarial y de los sistemas de gestión.

Y como los organiza el Ministerio del Trabajo para el cumplimiento de la normativa vigente dentro del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y una explicación puntual de cómo se articula la organización mundial del trabajo OMT y los convenios suscritos para cobijar a los trabajadores y proteger sus derechos, los cuales para Colombia se enmarcan en diferentes normativas y el Código Sustantivo del Trabajo.

Dentro de los antecedentes de la investigación también se revisó que la Resolución N°1111 del 2017, les exigía a los empresarios contar con una serie de estándares para la protección de sus trabajadores la cual demoraba de manera significativa el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por no generar un cumplimiento oportuno y preciso al diseño de la resolución el Ministerio se vio obligado a expedir otra legislación que agrupara de manera fácil y cronológica los estándares mínimos que las empresas debían cumplir en el momento de diseñar sus programas de Seguridad y Salud en el Trabajo los cuales quedaron expuestos en la Resolución N°0312 de 2019.

El Ministerio del Trabajo, como ente rector de la empleabilidad en el país, debe

cumplir con todos los estándares expuestos en la resolución en este sentido se diseñó un plan que midió el cumplimiento de la normativa que a la fecha se encuentra regulando la Seguridad y Salud de los trabajadores colombianos.

## **METODOLOGÍA**

Dentro del desarrollo de la metodología en la que enfoca esta investigación, se presentaron los estudios de cumplimiento de los estándares mínimos, los cuales se enfocaron en visualizar en qué estado se encontraban los requisitos de cumplimiento de la Resolución N°0312, la cual modificó la Resolución N°1111 y se estipulaban los procedimientos que toda empresa debe cumplir en referencia a la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta los diferentes tipos de riesgo y los factores a ejecutar el Ministerio del Trabajo debe cumplir de acuerdo con la cantidad de trabajadores: 59 estándares de la presente normativa, la cual armoniza ampliamente a seguridad de los trabajadores con la mitigación de riesgos laborales y la salud ocupacional de toda la entidad implementado de manera cronológica los pasos de planificación, diseño y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El Ministerio del Trabajo facilitó la recolección de datos y la revisión de documentos para lograr de forma cuantitativa una medición de cumplimiento de los requisitos básicos avalados por la Ley.

## **CONCLUSIONES**

Dentro de la elaboración de los ciclos PHVA y la tarea que tiene la Subdirección de Gestión del Talento Humano en realizar el seguimiento y la gestión de cumplimiento mes a mes de los

59 estándares mínimos según cronograma el Ministerio del Trabajo se encuentra en una valoración NO favorable de los estándares mínimos, los factores que se presentaron por la demora del cumplimiento se deben a que no se contaba con un grupo determinado que trabajara en el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo hasta la presente vigencia. La Subdirección de Gestión del Talento Humano (SGTH), dentro de su gestión crea un grupo de trabajo que desarrollara las actividades que enmarca la normativa y la seguridad y salud del funcionario público.

Es fundamental que este proceso una vez reorganizado sea incluido en el proyecto de inversión de manera que la entidad cuente con un presupuesto financiero y

puedan iniciar la ejecución de los planes y programas en pro del cumplimiento de la normativa beneficiando a todos los trabajadores de la entidad.

### **ANEXOS**

Este trabajo de investigación presenta dos tipos de anexos: el primero es la evaluación de la Resolución N° 0312, donde se visualiza el cumplimiento por porcentaje de los estándares y el estado en que se encontraban. En el segundo anexo se cuenta con una gráfica de actividades que podría subir el porcentaje de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual está articulada para realizar el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión para protección de los trabajadores.

**IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO DE ACUERDO CON LA  
RESOLUCIÓN N°0312 DE 2019.**

**BURGOS NICOLAS, SANCHEZ DIANA**

**AUTORES**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC**

**ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**BOGOTÁ D.C. DICIEMBRE 2019**

**IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO DE ACUERDO CON LA  
RESOLUCIÓN N°0312 DE 2019.**

**GONZÁLEZ EDGAR**

**DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC**

**ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**BOGOTÁ D.C., DICIEMBRE DE 2019**

## **DEDICATORIA**

Al docente y tutor Edgar Javier González Gil, por su apoyo incondicional en el Desarrollo del proceso de investigación y la constante motivación para finalizar el proyecto concorde a los pasos requeridos para obtener nuestro título los cuales enriquecieron nuestro conocimiento de forma técnica, operativa y crítica; a nuestras familias por el apoyo incondicional durante el transcurso de nuestro proyecto de investigación, quienes solventaron de forma anímica nuestra investigación ayudándonos a superar todos los obstáculos que se presentaron durante el desarrollo del proyecto; esta dedicatoria esta cobijada con la bendición de Dios que nos concedió la oportunidad de seguirnos formando como profesionales integrales y acompaña de forma permanente nuestra profesión.

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION .....	4
DEFINICIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	8
PREGUNTA INVESTIGACIÓN .....	8
JUSTIFICACIÓN .....	9
OBJETIVOS .....	11
Objetivo general .....	11
Objetivos específicos.....	11
MARCO REFERENCIAL .....	12
Antecedentes investigativos .....	14
Marco legal.....	16
Marco conceptual .....	19
Marco teórico.....	26
HIPÓTESIS.....	30
Hipótesis de investigación.....	30
Hipótesis nula.....	30
Hipótesis alterna .....	31
MARCO METODOLÓGICO .....	32
Alcance.....	32
Diseño o método.....	33
Desarrollo de la entrevista.....	34
Elaboración de tabla de porcentaje de cumplimiento.....	35

Medición del ciclo PHVA .....	35
Análisis .....	37
Análisis de datos.....	37
DISCUSIÓN .....	38
CONCLUSIONES .....	39
RECOMENDACIONES .....	41
LISTA DE REFERENCIAS .....	43
ANEXOS.....	46

**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1. Requisitos Legales .....	17
Tabla 2: Matriz de Trabajo de Investigación .....	33
Tabla 3: Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos.....	37

**LISTA DE GRAFICOS**

GRAFICO 1: Estándares mínimos del SG- SST – Elaborado por el autor.....	36
---	----

**LISTA DE ANEXOS**

Anexo A: Actividades para subir el puntaje SG-SST. ....	35
Anexo B: Evaluación Resolución N°0312 – Mintrabajo – Archivo en Excel .....	46
Anexo C: Actividades para subir el puntaje SG-SST – Archivo en Excel .....	46



## Resumen

La importancia de realizar una revisión al cumplimiento de los Estándares Mínimos, en el marco del acatamiento de los compromisos asumidos por el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de la Resolución N°0312 de 2019, se fundamenta como un trabajo obligatorio de esta entidad en cumplimiento al sistema general de riesgos y la ejecución de la normatividad vigente en protección a sus trabajadores y a la mitigación de riesgos dentro y fuera de entidad. Para dar continuidad con estas acciones en cumplimiento a los 56 estándares mínimos de la Resolución N°0312 de 2019, se prioriza una medición del cumplimiento de los estándares mínimos para garantizar la calidad de vida para los trabajadores y el cumplimiento de la normativa como entidad rectora.

**Palabras clave:** Estándares mínimos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Entidad gubernamental y Promotora de legislación laboral.

## Abstract

The importance of carrying out a review of fulfillment with the minimum requirements, within the framework of compliance with the commitments assumed by the Ministry of Labor for the development of Resolution No.0312 of 2019, is based as a mandatory work of this entity in fulfillment to the general system of risks and the execution of the regulations in force to protect its workers and the mitigation of risks inside and outside the entity. In order to continue with these actions in compliance with the 56 minimum requirements of Resolution No. 0312 of 2019, a measure of compliance is prioritized with the minimum limits to control the quality of life for workers and compliance with regulations as a governing body.

**Keywords:** Minimum standards, Occupational Health and Safety, government entity and promoter of labor legislation.

## INTRODUCCION

Esta investigación se refiere al tema de los Estándares Mínimos que el Ministerio del Trabajo estableció dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST en su Resolución N°0312 de 2019; este documento retroalimenta a los empleadores y contratantes en los estándares mínimos con el fin de proteger la seguridad de los trabajadores, en cumplimiento a la normativa y para analizar su acogida se tomó como base el trabajo la Subdirección de Gestión del Talento Humano (SGTH) del mismo Ministerio del Trabajo, la cual es el área que lidera el proceso de Seguridad y Salud Trabajo - SST dentro de toda la entidad.

La investigación se realizó con el interés de identificar, conocer y finalmente implementar los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y como esta dependencia del Ministerio se prepara para dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa, impulsada por sus áreas misionales, profundizando e indagando desde la perspectiva organizacional los criterios definidos con las diferentes Administradoras de Riesgos Profesionales – ARL, con un interés académico para aportar a esta entidad las bases sobre las condiciones de seguridad de los trabajadores de todas las áreas de la entidad.

Dentro del ámbito profesional del Sistema de Riesgos, el interés profesional de esta investigación es conocer lo que la SGTH se encuentra adelantando en cumplimiento a la normativa, que armoniza de manera particular según sus trabajadores y la actividad económica que estos realizan. Dentro de la teoría técnica de esta investigación se realizaron entrevistas, inspecciones, levantamiento de información y estudio de referencias con trabajos de campo,

tomando como insumo el Ministerio del Trabajo ya que es la cabeza de la normatividad en esta disciplina que hoy protege a los trabajadores y empleadores del país.

Durante la investigación de campo se visualizaron varios obstáculos en las entrevistas, ya que esta entidad como ente rector de la normativa a grandes rasgos no la práctica ni la implementa y por lo mismo sus servidores públicos no la reconocen colocándola como un valor agregado a las cargas laborales de los diferentes cargos que prestan apoyo a la SGTH y no como actividades positivas que impacten la salud y el bienestar dentro y fuera de su lugar de trabajo.

Revisando los instrumentos de control que la Subdirección de Gestión del Talento Humano se encuentra implementando para dar cumplimiento a la normativa, se identificaron fortalezas y debilidades que el área tiene al momento de generar una cultura en pro de la seguridad de los trabajadores, diferenciando un trabajo teórico a un trabajo práctico que se debe realizar para que los funcionarios del Ministerio conozcan estos estándares y se logre contrastar una dinámica armonizada en la teoría y práctica.

Retomando a la generación de un modelo de propuesta de divulgación técnico para transformar las actividades realizadas en fuentes de conocimiento masivo para la implementación de los estándares de seguridad y salud en el trabajo que conduzcan a la Subdirección de Gestión del Talento Humano a expandir las recomendaciones a las otras dependencias de la entidad, con un trabajo dinámico e interdisciplinario para dar cumplimiento a la normativa vigente.

## DEFINICIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde de los años 90, se ha venido impulsando el talento y las habilidades de los empleados asociándolas al éxito de las empresas, con diferentes prácticas que motiven a los trabajadores a nivel personal y laboral, incorporando procesos administrativos de uso diarios en las empresas, con la motivación de retener talentos, el proceso de la mejora continua de los procesos nos embarca en que la Seguridad de los Trabajadores no es solo cuidar y mitigar los riesgos sino generar en los espacios habientes cómodos y preciso para el desarrollo de las actividades, atraer colaboradores productivos se torna cada vez más competitivo entre las empresas con diferentes estrategias, como incentivos para retener a los colaboradores se debe cumplir con estándares de seguridad y bienestar para el trabajador.

El estado colombiano a través de Comisión Nacional del Servicio Civil fomenta la formalización del trabajo por medio de concursos de carrera administrativa promocionados por meritocracia, asegurando y promoviendo el trabajo decente de los servidores públicos.

Tal como lo menciona Guzmán y Olave (2004). La motivación y el talento de los trabajadores hace parte fundamental en la adaptación de un desempeño optimo a nivel laboral, los cuales deben adaptarse a las metas inicialmente trazadas, además plantea que una persona 100% motivada para un trabajo no basta para que su desempeño sea el óptimo, si no que junto a su motivación para trabajar debe existir ciertas habilidades, conocimientos y fortalezas que le permitan desarrollar su labor de buena manera. (p.35).

De modo general la motivación es aquello que impulsa a las personas a actuar de determinada forma o por lo menos, que de origen a la preferencia hacia un comportamiento especifico, la motivación se promueve a través de estímulos externos que mejoran la calidad de

vida de las personas; Colombia cuenta con una entidad que vela por los derechos de los trabajadores articulada internacionalmente con la Organización Internacional de Trabajo – OIT.

El Ministerio del Trabajo, es una entidad de orden nacional suscrita a la OIT, que hace parte del poder ejecutivo del estado colombiano, denominado la cabeza del sector administrativo del trabajo, esta entidad por diversas problemáticas políticas no tiene un fundamento en la normativa en lo que concierne a la Seguridad y Salud en el Trabajo como su trabajo principal es formular y adoptar las políticas, planes generales, proyectos en lo que concierne al trabajo en Colombia.

Esta entidad dentro de su misionalidad se encuentra elaborando en asesoría de la OIT la normativa para el cumplimiento de los empleadores del país, pero esta cartera no cuenta con las herramientas para mejorar la Seguridad y Salud en el Trabajo de sus colaboradores; por esta razón se ve necesario realizar una evaluación del cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución N°0312 de 2019, expedida por esta misma cartera, determinado el nivel de cumplimiento de la cabeza del sector trabajo en el proceder del cumplimiento de la normativa.

Como esta es una tarea de la Subdirección de Gestión del Talento Humano; la cual tiene como objetivo desarrollar integralmente el talento humano vinculado al Ministerio del Trabajo, en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción personal y el fortalecimiento institucional, para el cumplimiento de la misión y funciones de la entidad; nos enfocaremos en trabajar con esta dependencia y recibir asesoría de la misma para dar respuesta a la pregunta de esta investigación la cual se expone a continuación.

## FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El Ministerio del Trabajo dentro de su política de desarrollo misional, lleva un rango de adecuación prospera en la legislación laboral, la cual se enfoca en mejorar la calidad de vida de los trabajadores colombianos y mantenerlos seguros en sus lugares de trabajo, para el desarrollo de dichas políticas la legislación laboral concorde a los principios constitucionales y la autoridad de esta cartera gubernamental implantaron mediante la Resolución N°1111 del 2017 puntos o estándares mínimos que todas las empresas colombianas debían cumplir para la buena gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como esta resolución fue derogada por la Resolución N°0312 de 2019, teniendo en cuenta la excesiva carga de documentos e ítems que las empresas debían cumplir. El marco de la nueva normativa impulso puntos de acomodación para los diferentes tipos de empresa, como el Ministerio del Trabajo destino sus acciones legislativas a aplicar estos estándares mínimos, se pretende identificar si esta entidad está desarrollando las labores de implementación y diseño de dichos estándares, tal como los consigna la resolución, esto teniendo en cuenta que el Ministerio del Trabajo por su número de funcionarios debe cumplir con la totalidad de los estándares y dicho esto la entidad no cuenta con un presupuesto asignado y un grupo de trabajo para el desarrollo y cumplimiento de la presente resolución fracturando así el sistema administrativo de la Subdirección de Gestión del Talento Humano la cual lidera el desarrollo de la salud ocupacional de los trabajadores de la entidad, obligándola a generar acciones en busca de la mejora e implementación de la resolución para cumplimiento a la ley.

## **PREGUNTA INVESTIGACIÓN**

¿Dentro de la Subdirección de Gestión del Talento Humano- SGTH del Ministerio del Trabajo se está realizando la identificación e implementación de los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo según la Resolución N°0312 de 2019?

## **JUSTIFICACIÓN**

Esta investigación se realiza por que existe la necesidad de evaluar el cumplimiento de la Resolución N°0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; dentro del Ministerio del Trabajo.

Se pretende valorar el trabajo realizado para controlar y evaluar el desarrollo de las actividades, planes y estrategias que den cumplimiento y generen seguimiento a todas las acciones que se realizan dentro de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, en cumplimiento a la normativa, siendo esta entidad rectora en la legislación del sector trabajo del país.

En el mercado y en las empresas hay varias actividades, empresas y asesores que ya proporcionan a las entidades herramientas para dar cumplimiento a los estándares mínimos, en el marco de la Gestión y la Seguridad y Salud en el Trabajo, pero se pretende evaluar el estado de la entidad rectora en la legislación del sector trabajo para saber en qué estado se encuentra en cumplimiento a los dispuesto en la Resolución N°0312 de 2019.

El diseño de esta investigación busca dejar un instrumento de calificación a esta entidad para gestionar y desarrollar planes de mejora en materia de cumplimiento a lo estipulado por esta

misma cartera, teniendo en cuenta que según el Artículo 25 de la Constitución Política, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que así mismo, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas; de conformidad a lo estipulado se estableció dentro de otras disposiciones que los programas de salud ocupacional se deben armonizar según la normativa de la CAN y su instrumento Andino de Seguridad y salud en el Trabajo, generando unos estándares mínimos de cuidado y de mitigación de riesgos a los trabajadores y a la misma empresa; por lo cual se hace necesario que esta cartera defina los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo los cuales se establecieron la Resolución anterior mente citada y la cual sirve como instrumento de valoración para el diseño de esta investigación.

Es muy común encontrar entidades organizadas y con el personal idóneo, con competencias para aplicar y dar alcance a todo lo que dispone la ley en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero se quiere determinar por medio de un seguimiento en qué estado se encuentra el Ministerio del Trabajo en cumplimiento a la normativa que ellos mismos disponen para las entidades y empresas del país.

Por esta razón se plateo como objetivo Identificar y evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución N°0312 de 2019, en el Ministerio del Trabajo identificando los elementos teóricos y técnicos con los que cuenta Subdirección de Gestión el Talento Humano para la implementación de los estándares mínimos, realizando la revisión del programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Gestión el Talento Humano para la implementación de los Estándares Mínimos según la Resolución N°0312 de



2019; valorar, evaluar las actividades, recursos y documentación diseñada por esta Subdirección, en cumplimiento de los estándares mínimos y finalmente realizar un análisis del cumplimiento de los estándares mínimos según la Resolución N°0312 y generar su rango de calificación según la presente normativa.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Identificar y evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución N°0312 de 2019, en el Ministerio del Trabajo.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar los elementos teóricos y técnicos con los que cuenta Subdirección de Gestión el Talento Humano, para la implementación de los estándares mínimos.
2. Realizar la revisión del programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Gestión el Talento Humano, para la implementación de los Estándares Mínimos según la Resolución N°0312 de 2019.
3. Valorar, evaluar las actividades, recursos y documentación diseñada por la Subdirección de Gestión de Talento Humano en cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Analizar el cumplimiento de los estándares mínimos según la Resolución N°0312 y generar su rango de calificación según la presente normativa.

## MARCO REFERENCIAL

El Tratado de Versalles (1919) creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para asegurar la paz en los diferentes estados industrializados y garantizar la igualdad de condiciones de trabajo. Además, implementó varias mejoras como las horas de trabajo, la duración, el tipo de contratación, el salario digno etc. La sede de OIT se encuentra en Ginebra, Suiza y hace parte de nueve (9) convenios internacionales de trabajo. Después de enfrentar la guerra y las graves consecuencias de desempleo masivo llevaron a la OIT a solicitar ayuda a los Estados Unidos convirtiéndolo en miembro en 1934. Para la segunda guerra mundial esta organización fue trasladada temporalmente por seguridad a Montreal Canadá en mayo de 1940.

Al finalizar la segunda guerra mundial y durante los años de posguerra se duplicaron los países miembros de la organización asumiendo un carácter universal haciendo a un lado los países industrializados que pasaron a ser una minoría entre los países en desarrollo, aumentando el presupuesto y creando el Instituto Internacional de Estudios Laborales. Colombia fue uno de los países en hacerse miembro en el año 1919 suscribiendo más de cincuenta (50) convenios, los cuales han sido ratificados y renovados constantemente entre ellos se encuentra el trabajo forzoso, la libertad sindical, la protección del derecho a sindicalización, la negociación colectiva, la igualdad de remuneración etc.

En Colombia se reguló los derechos de los trabajadores mediante el Decreto 2663 del (1950) que expide el Código Sustantivo del Trabajo que tiene como objetivo lograr la justicia en las 15 relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Dentro de este marco también se encontrarán los conceptos jurídicos que enmarca la legitimidad de la Seguridad y salud en el trabajo para el desarrollo de los proyectos y programas que mejoran la calidad de vida de los trabajadores, Ramon Bonastre Xavier Pau y Josep Subirats en su libro Manual de la Seguridad y Salud en el Trabajo, indican que la Seguridad y salud en el trabajo son una tendencia socio económica en el marco global, en el que se configuran conceptos de las condiciones de trabajo, esta no tiene explicación o validez de manera autónoma y no es posible aislarlos de los hechos sociales, políticos y económicos que suceden continuamente y dan forma a la moderna sociedad que, en determinados aspectos clave se fundamentan en casos de la actualidad.

Según la Cartilla del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (2013) la Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basados en la mejora continua con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueda afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo. El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), debe ser liderado e implementado por el empleador, en este caso por la Subdirección de Gestión del Talento Humano garantizando la aplicación de las medidas del sistema mejorando así el comportamiento de los servidores, las condiciones y el medio ambiente laboral llevando un control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, este sistema según la normatividad vigente debe estar enfocado en un ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). La Ley 1562 de (2012) modifica el Sistema de Riesgos Laborales y dicta otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. El Decreto 1072 de (2015) actualiza el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, estos criterios de desempeño son otra labor que desarrolla el Ministerio además

planifica programas de capacitación, jornadas de prevención, brigadas de salud, evaluaciones medicas de ingreso, pausas activas y el control de emergencias a los trabajadores.

Es claro que la documentación con la que se cuenta es extensa y de varios años atrás donde cada día se modifica y se actualiza el proceso de la GSST, con el fin de velar por las condiciones de los trabajadores ya que estos se cuentan como el componente mas importante de una organización y es claro que los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo están adquiriendo en los últimos años un importante relieve en todos sus aspectos, situaciones y precisando terminología para su mejora, y así dar claridad a los conceptos que se tienen para la reforma de los estándares y los procedimientos que las organizaciones deben tener en cuenta al momento de iniciar su proceso de SST.

### **Antecedentes investigativos**

Dentro de la Legislación colombiana documentos como los expedidos por la Comunidad Andina CAN se adoptan y se regulan dentro de nuestra legislación para efectos de armonizar los procesos de diferentes disciplinas en el tema laboral de la seguridad y salud en el trabajo, vamos a indagar tesis de que den referencia a esta investigación y fortalezcan de manera cualitativa el desarrollo de esta dentro de su desenlace.

En el Perú el Ministerio del Trabajo y la Promoción del Empleo, tiene una responsabilidad que muchas veces recae sobre las mismas empresas y no sobre el gobierno en general ya que según un estudio el 43 % de las empresas tienen dentro de sus departamentos un área que regula los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero tal como lo relacionan diferentes artículos

el problema mayúsculo es la falta de conocimiento técnico el cual es un reto a superar como este país hace parte de la CAN revisamos en diferentes medios de investigación si se encuentran desarrollo de trabajos de investigación que nutran esta investigación y no se encontró que el Ministerio del Trabajo y la Promoción del Empleo realizara tesis con este objeto de investigación, lo anterior teniendo en cuenta que la comunidad peruana esta hasta hora en el proceso de implementación de los programas a lo cual se deduce que según lo dispuesto en su normativa se encuentra igual que Colombia.

Las cifras que se muestran dentro de los diferentes artículos revisados desde la ciudad de Lima muestran una evolución positiva en la gestión de seguridad y salud, situación que se refleja en un 74% de empresas que realizan actividades de prevención adicionales a lo estrictamente requerido por la normativa nacional. En comparación con estudios realizados en el 2017, las empresas en el Perú están pasando de la implementación de un sistema de gestión estrictamente para el cumplimiento de la ley, a un sistema de gestión en donde se incluyen programas de prevención en salud, así como orientados al estudio de los comportamientos como causa principal de los accidentes de trabajo.

Por otro lado, en el Ecuador, la implementación de acciones en seguridad y salud en el trabajo, se respalda en el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de la OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, acuerdos ministeriales, que se enmarcaron con una normativa presta a la constitución de ese país revisando los archivos investigados se notó que a comparación a Perú y Colombia el Ecuador

lleva un gran avance en el desarrollo de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, esto ya que el gobierno sigue impulsando a los empresarios a reestructurar sus áreas de Recursos Humanos para implementar los Sistemas de Gestión dentro de sus empresas.

La OIT suscribió con Colombia un convenio sobre las enfermedades profesionales, adoptado desde el 10 de junio de 1925, en el cual establece que todo miembro de la OIT debe ratificar y garantice a las víctimas de enfermedades profesionales y se indemnice como se mitigan este tipo de accidentes con un plan de trabajo en el caso de Colombia, se estableció con varias jurisprudencias que se organizaron de forma elocuente al sistema de riesgos profesionales, la seguridad y salud en el trabajo esta adquiriendo más responsabilidades que especifican las labores principales del cuidado de los trabajadores que según su tarea deben tener en el desarrollo de su labor, para mitigar la accidentabilidad de los trabajadores y el cual se enmarca en el derecho laboral conceptualmente en la protección de secuencias concretas de adaptación de a cada situación que se genere dentro de la empresa.

### **Marco legal**

La compilación de los requisitos normativos exigibles acordes a la actividad económica nos dan los lineamientos técnicos para el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de la legislación de la nación se pudo soportar varias normativas que acompaña y soporta esta investigación con el objeto de articular la resolución en el desarrollo del Ministerio del Trabajo, a continuación, se relaciona el marco legal de esta investigación.

Tabla 1. Requisitos Legales

NORMATIVA	OBJETO	TOMA A LA INVESTIGACIÓN
<b>Constitución política de Colombia</b>	Como carta de la legislación nacional se tomó el Artículo 25: el trabajo es un derecho y una obligación social y goza de todas sus modalidades en la protección del estado, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.	Teniendo en cuenta los estándares mínimos de la Res. 0312 se toma la constitución política del estado como norma de normas que regula la ejecución de la legislación colombiana frente al derecho laboral y las condiciones de trabajo de los colombianos.
<b>Ley 9 de 1979</b>	Por la cual se dictan medidas sanitarias del medio ambiente.	Dentro de la normativa nos basamos en el eje ambiental del cumplimiento de Ministerio del Trabajo en los ejes ambientales y la concordancia de la Resolución 0312 de 2019.
<b>Decreto N° 614 de 1984</b>	Artículos 28 29 y 39, donde se establece a la obligación de adelantar programas de salud ocupación (derogado)	En este momento se toma dentro del marco de referencia ya que es el decreto de apertura, de las gestiones de salud ocupacional y temas laborales.
<b>Resolución N° 1016 de 1989</b>	Se reglamenta la organización, funcionamiento y forma en seguridad ocupacional	La iniciativa de la estructuración de los conceptos y procesos de a seguridad ocupacional enfocan al desarrollo de las competencias actuales de construcción de las SST.
<b>Ley 50 de 1990</b>	Por medio de la cual se regula la actividad de las empresas de servicios temporales.	Para el desarrollo de SG- SST los trabajadores temporales o contratados por empresas cooperativas deben ser incluidos dentro del sistema de SST.
<b>Ley 100 de 1993</b>	Por el cual se crea el SG- SST y se crean otras disposiciones.	El sistema de seguridad social integral para los trabajadores garantiza el cubrimiento económicas y de salud y las prestaciones de servicios complementarios en los términos de salud, que velan por la integridad física del trabajador.

NORMATIVA	OBJETO	TOMA A LA INVESTIGACIÓN
<b>Decreto N° 4369 de 2006</b>	Por el cual se establecen las actividades de las empresas de servicios temporales.	Dentro del desarrollo de las actividades de funcionamiento de este tipo de empresas determinan la legalización de los empleados, donde se certifica la inclusión de riesgos laborales y seguridad social de sus trabajadores.
<b>Resolución N° 2646 de 2008</b>	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial para el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional	Dentro del desarrollo de la primera fase de la res. 312 de 2019, esta resolución se acomoda perfectamente al desarrollo de la fase inicial que es el punto de partida para determinar el tipo de riesgo que se tiene en las empresas.
<b>Ley 1562 de 2012</b>	Estableció que el programa de seguridad ocupacional se entenderá como el SG-SST	Teniendo en cuenta SG-SST tiene como finalidad que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad de los trabajadores.
<b>Decreto N° 1443 de 2014</b>	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del SG-SST.	La implementación de la SST debe ser liderada e implementada por el empleador velando por el bienestar de sus trabajadores, del cual también nos habla la Res. 312 de 2019 para el beneficio laboral y mitigación del riesgo.
<b>Decreto N° 1072 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo	La comisión intersectorial promueve la formulación del trabajo decente, delegando al Ministerio del Trabajo como ente rector y regulador del



NORMATIVA	OBJETO	TOMA A LA INVESTIGACIÓN
		cumplimiento de las condiciones de la seguridad, la salud y el bienestar de todos los trabajadores.
<b>Resolución N°0312 de 2019</b>	Por la cual se definen los estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Eje principal de esta investigación donde se estudió el estado del trabajo del ministerio del Trabajo en lo pertinente al cumplimiento de los estándares mínimos de SST.

*Fuente: los autores*

### Marco conceptual

Ramón Bonastre considera dentro de su Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo varios conceptos de esta disciplina uno de los más importantes, es el de los riesgos laborales el cual se armoniza en mitigar los procedimientos y acciones que generen peligro para el trabajador dentro del desarrollo de sus actividades laborales.

Otro concepto teórico que se debe tener en cuenta para el desarrollo de esta investigación son las condiciones de trabajo, el cual hace referencia a las condiciones materiales y también organizativas de la actividad que caracterizaba el entorno laboral del trabajador; dicho por el mismo (parlamento europeo) el cual manifiesta que esta terminología se aplica para la noción del ambiente de trabajo, la duración del horario jornal y el tipo de actividad que se realiza.

Dentro de los aspectos sociales y naturales se tiene como concepto prioritario el medio ambiente el cual tiene una creciente interrelación con el trabajador compartiendo directamente

condiciones, exposiciones y la multiplicación de familiaridad del empleado con el lugar o el entorno en que se realiza la labor o la tarea.

Definiciones como el Sistema General de Riesgos Laborales, antecedentes de la Ley 100 y todos los principios y obligaciones de la protección de los trabajadores se establecen y ejecutan de forma permanente en los programas de salud ocupacional y el seguimiento que realizan los patronos para dar cumplimiento a la normativa vigente, de esta manera el (Decreto Ley 1072 del 2015), con la exigencia de los empleadores de reportar los accidentes graves y mortales directamente a la Dirección Territorial o la oficina especial correspondiente dentro de los dos días hábiles siguiente, de este modo el Ministerio del Trabajo se encuentra articulando la normativa, actualizando e inspeccionando el cumplimiento de la misma a la citación nacional.

Lo anteriormente expuesto se entiende dentro de este marco conceptual toda vez que es la normativa que actualiza, analiza, regula, ejecuta los conceptos, cambios y mejora a la legislación son los términos conceptuales del cumplimiento de las guías y actos administrativos que las empresas deben organizar y ejecutar para mitigar los riesgos que se puedan presentar dentro y fuera de la empresa.

Las características de la organización del trabajo contemplan una demanda cuantitativa y cualitativa del desarrollo de las acciones laborales: cargas físicas y esfuerzos fisiológicos que demandan el movimiento del cuerpo o el uso de componentes que afectan osteomuscular, cardiovascular o el metabolismo tal como lo consigna el artículo de la (Resolución N°2646 del 2008).

Dentro de la labor misional del Ministerio del Trabajo se generaron en el 2013 los (Planes Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo documentos vigentes hasta el 2021), esta herramienta metodológica tiene como objeto dar las directrices para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales deben ser aplicados por todos los empleadores públicos y privados, los contratos civiles, comerciales o administrativos, las organizaciones de economía solidarios y del sector cooperativo también hacen parte de esta cobertura de igual manera los dependientes, contratistas y trabajadores en misión.

(El Plan Nacional de Seguridad y Salud de Trabajo) se estructura sobre cuatro líneas las cuales tomamos como base de esta investigación porque enmarcan los estándares que cada empresa debe tener el fomento de la trazabilidad de la SST en el conjunto de políticas públicas:

1. El fortalecimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. La promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo
3. La prevención de los riesgos laborales
4. La optimización y garantía del reconocimiento de las prestaciones del trabajador en el sistema general de riesgos laborales.

La meta es avanzar en la protección social de todos los trabajadores en el marco de una cultura preventiva articulada con las políticas públicas de la SST fortaleciendo la promoción de esta disciplina y la prevención de riesgos de todos los trabajadores proporcionando guías y normativas que favorezcan el logro del entorno laboral, el bienestar social y la calidad de vida de la población trabajadora; controlando la frecuencia y severidad de los accidentes de trabajo y las

enfermedades laborales en compañía del Ministerio del Trabajo y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Según la (Resolución N°1111 del 2017), los estándares mínimos se determinaron como el conjunto de normas y requisitos de obligatorio cumplimiento mediante los cuales se establecían ejercicios y actividades en garantía del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, así como el desarrollo e implementación de políticas de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es de aclarar que dicho documento establece como estándares mínimos el conjunto de normas, requisitos y obligatorio cumplimiento de cobertura en todas las jornadas diarias de las organizaciones públicas y privadas.

Esta resolución estipulaba fechas de cronograma de cumplimiento las cuales no eran lineales e igualitarias para todas las empresas, exigiendo documentación y procedimientos a empresas pequeñas los cuales no cuentan con el recurso o la planta de personal propicia para la ejecución de estos estándares, el Ministerio del Trabajo viendo esta situación toma la determinación de derogar dicha determinación y reestructurarla mediante la (Resolución N°0312 de 2019).

Considerando lo anterior empleadores aliviaron sus cargas laborales y compromisos adquiridos dentro de la (Resolución N°1111 de 2017), como los objetivos eran diseñar, implementar y ejecutar el SG- SST, según el cumplimiento de la normativa se podrían proceder sobre situaciones reales o futuras que mitigaran el riesgos de la actividad económica, dentro de la

teoría encontramos terminología que se alinean dentro de los estándares que las empresas y los empleadores deben contemplar dentro de sus programas planes y políticas:

- **Acción Correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Resolución N°0312 de 2019).
- **Acción de Mejora:** Se entiende como la utilización del SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización de SST de forma coherente con su política. (Resolución N°0312 de 2019).
- **Acción Preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación no deseable. (Resolución N°0312 de 2019).
- **Actividad no Rutinaria:** Actividad que no hace parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (Resolución N°0312 de 2019).
- **Actividad Rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Resolución N°0312 de 2019).
- **Alta Dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen o controlan una empresa. (Resolución N°0312 de 2019).
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdidas de vidas, lecciones u otros impactos a la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Resolución N°0312 de 2019).

- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:
  1. **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la salud de los trabajadores encontrando que cosas se están haciendo incorrectamente o se puede mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
  2. **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
  3. **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implantados están consiguiendo los resultados deseados.
  4. **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mejores beneficios en la seguridad y salud en los trabajadores. (Resolución N°0312 de 2019).
  
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Resolución N°0312 de 2019).
  
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos de salud en los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición entre otros:
  - Las características generales de los locales, instalaciones, maquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y de más 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 en 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, incluido los factores ergonómicos, biomecánicos y psicosociales. (Resolución N°0312 de 2019).

De conformidad a lo anteriormente expuesto llegamos al eje fundamental de la investigación, la (Resolución N°0312 de 2019), la cual estipula los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo nos embarcamos en un quehacer y un propósito de objetivo específico que responde con actividades propuestas en las diferentes guías técnicas de evaluación, identificación implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### Marco teórico

La Seguridad y Salud en el Trabajo tiene sus inicios desde antes de la revolución industrial, el concepto del trabajo se focalizó en la esclavitud y se fue desarrollando sobre los tiempos actualizándose en pro del beneficio del trabajador. Raúl Felipe Trujillo Mejía en su libro de Seguridad Ocupacional resalta que para hablar de seguridad ocupacional es necesario retomar desde la época precolombina desde las leyendas mitológicas de los chibchas, estos contaban sobre la llegada de Ninqueteba que venía a cumplir una gran misión para los pueblos del mundo este se caracteriza como el DIOS mitológico de la Seguridad ocupacional; Trujillo Mejía nos contextualiza que este DIOS se encargó de la sacar de ignorancia al pueblo muisca, les enseñó a regar la tierra, a cocer bellas mantas, a fabricar vistosas ollas en barro y cántaros para el uso doméstico y además de formar y trabajar el oro para convertirlo en preciosas obras de arte y creó en ellos una conciencia de la conservación ambiental y ecológica regresándole a la madre tierra que ella misma producía.

De esta misma manera se pueden citar miles de historias, leyendas indígenas y mitos; prolongados por las tribus mitológicas y las culturas ciudadanas que muestran como desde la antigüedad se esmeraban por mejorar las condiciones de trabajo protegiendo a los trabajadores y mejorando su entorno de trabajo. Acontecimientos como la llegada de Cristóbal Colón y los europeos al Continente Americano y hechos como la apertura del colegio mayor del Rosario en la Nueva Granada donde se encontraba la primera facultad de medicina y la gran expedición botánica del estudio de la flora y de la fauna, contando con la información de los aborígenes llevó a dar un gran paso en el tema de la medicina ya que por medio de estas entrevistas se hallaban las yerbas y brebajes con cualidad medicinal y los usos que se les podía dar.



En el proceso de independencia con España, marco otra etapa fundamental en la historia y en los sistemas de vida a partir de esa fecha la salud, a medicina y la seguridad entran a jugar un papel importante que robo la atención de muchos procedimientos un ejemplo claro son los soldados heridos en la campaña libertadora los cuales se consideraron como heridas de trabajo en función a su actividad de salvaguardar la patria.

Rápidamente a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, se encuentra al expresidente Rafael Uribe Uribe el padre del derecho y la protección social y quien enmarcan los pasos para conocer los inicios y a situación actual de la Seguridad Ocupacional, la prevención y control de los riesgos, Uribe Uribe junto al planteamiento de la Ley 57 de 1917, obligo a las empresas con más de 15 trabajadores otorgarles a ellos asistencia medica farmacéutica, pago de indemnizaciones y pagos funerarios.

Con procesos como este la industria colombiana inicio la seguridad ocupacional en los sectores petroleros y bananeras en las cuales empieza actualizarse y modernizarse la seguridad ocupacional; ya en 1934 la normativa crece a pasos agigantados creando la oficina de medina de industria y comercio la cual creo las bases del Ministerio de la protección y seguridad social, el cual se enfocó en el reconocimiento de las enfermedades profesionales, los accidentes laborales y sus indemnizaciones.

Otro hecho a resaltar es la primera conferencia de salud ocupacional que se desarrolló en la Universidad de los Andes el 22 de septiembre de 1955, bastantes personas vinculadas en la industria y comercio participaron generando resultados importantes para la seguridad ocupacional en el país.

Continuando con el desarrollo de la historia Colombia 1957 se cambió el nombre del Comité Nacional para la Prevención de Accidentes – CONALPRA, por el de Consejo Colombiano de Seguridad Industrial, en 1959 se empieza a dictar los primeros cursos de seguridad para los supervisores en la ciudad de Medellín, esto sumado a los diferentes eventos que en su momento el Ministerio del Trabajo organizó para las industrias del país.

Se puede identificar grandes avances en el desarrollo de la educación y de la capacitación ocupacional en 1988 se inaugura oficialmente el Centro de Información de Seguridad sobre Productos Químicos – CISPROQUIM, tiempo después en diciembre de 1988 se funda, el primer Instituto de Educación Superior dedicado exclusivamente a la formación de Tecnólogos en Higiene y Seguridad Ocupacional. A grandes rasgos se identifica la gran evolución de la seguridad ocupacional dentro del país.

De manera clara estos avances anteriormente citados de la evolución de la seguridad ocupacional en Colombia estuvieron acompañados de una evolución internacional que inicia desde Mesopotamia hasta llegar a Inglaterra en 1802, cuando por primera vez se legisla sobre las inspecciones de las plantas en una forma tecnificada y moderna, en Francia también se legisla sobre la protección de los trabajadores y se establecen lineamientos para los trabajos de los niños.

Ya en 1912 la OIT amplía los servicios de seguridad y asesoría en la protección de los trabajadores agrícolas, claramente en la actualidad se presentaron bastantes hechos que marcaron la historia de la seguridad ocupacional con cambios que ocasionaron enormes mejoras a los

podrecimientos y estándares de protección de los trabajadores innovando cada servicio, cada proceso que desarrollan las industrias y las empresas.

Es por conceso que un trabajador en condiciones dignas y justas, es el ideal para el desarrollo del trabajo en el país, tal como la expone la Constitucional Nacional en su Artículo 25, que determina como un derecho y una obligación social que goza de todas las modalidades el ciudadano de tener protección social por parte del estado, esto como primacía de la realidad de los trabajadores Colombianos, dentro de los antecedentes del Código Sustantivo del Trabajo y artículos jurídicos de higiene y seguridad y ocupacional, más tarde con la Ley 9 de 1979 se conviertió en Salud Ocupacional ; con la Ley 1562 del 2012 , se convirtió en la seguridad y Salud en el Trabajo para acoger el estado colombiano la normativa, lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo la –OIT.

El reglamento de la higiene es un comienzo que contó con la revisión y aprobación del Ministerio del Trabajo para adoptar y abrir las puertas a la Seguridad y Salud en el trabajo en el siglo XXI, en el año 2013 se elabora el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021 con base a los resultados de la encuesta de seguridad y salud en el trabajo, este plan se estructura sobre cuatro fases: las cuales se enmarcar sobre el derecho laboral con el propósito de mejorar las condiciones laborales, proteger al trabajador y motivarlo a la participación de los programas de Seguridad y salud en el Trabajo.

## **HIPÓTESIS**

Generalmente una hipótesis es una opinión alternativa sirve de base para iniciar una investigación o una argumentación, para el desarrollo de esta investigación:

### **Hipótesis de investigación**

(Según Hernández Sampieri, Roberto. (2006). “Formulación de hipótesis” en Metodología de la investigación). Indica que la hipótesis dentro de las investigaciones son proposiciones tentativas acerca de las relaciones entre dos o más variables y se apoyan en conocimientos organizados y sistemáticos.

El seguimiento al cumplimiento de los estándares mínimos en el Ministerio del Trabajo permite medir de forma clara el ejemplo y cumplimiento de los 56 estándares mínimos como ente rector de la legislación laboral colombiana.

### **Hipótesis nula**

Nuevamente citando a (Hernández Sampieri, Roberto. (2006). “Formulación de hipótesis” en Metodología de la investigación). La Hipótesis nula son en cierto modo, el reverso de la hipótesis de investigación, también constituyen proporciones acerca de la relación entre variables, solo que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de la investigación.

El seguimiento al cumplimiento de los estándares mínimos dentro del Ministerio del Trabajo no afecta el desarrollo de las actividades las cuales se enfocaron en garantizar la seguridad de los trabajadores y no requieren cumplir la normativa vigente

### **Hipótesis alterna**

Tomando el mismo texto de referencia indica que la hipótesis alterna son posibilidades alternativas ante la hipótesis de investigación y la hipótesis nula, ofrece otra descripción o explicación distinta a las que proporciona estos tipos de hipótesis.

Las medidas de trabajo para cumplir los estándares mínimos de trabajo dentro del Ministerio del Trabajo no están articulados con lo requerido con l Resolución N°0312 de 2019.

## MARCO METODOLÓGICO

La implementación de la Resolución N°0312 de 2019, debe ser liderada y acompañada por un recurso idóneo para el diseño de los estándares y la clasificación de los niveles que cada fase requiere, la evaluación inicial del sistema deberá realizarse con el fin identificar las prioridades de trabajo para establecer un plan anual con las actualizaciones existentes.

Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo el empleador en este caso la Subdirección de Gestión del Talento Humano – SGTH, debe proponer metas y un cronograma de actividades que comprometan recursos económicos para el desarrollo y la creación de los indicadores que medirán a calidad de la gestión realizada en cumplimiento a la normativa.

Para identificar y evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución N°0312 de 2019, en el Ministerio del Trabajo, se presenta a continuación:

### **Alcance**

Con la finalidad de evaluar el porcentaje de cumplimiento de los estándares mínimos dentro de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ministerio del Trabajo, el alcance de esta investigación se referencia en lo trabajado por la Subdirección de Gestión del Talento Humano como líder del proceso y considerando que esta cartera del gobierno debe abanderar la ejecución de los planes y programas con enfoque completo y una descripción clara del cumplimiento de la normativa saliente por esta misma entidad

### Diseño o método

Se prioriza como método de recolección de información realizar observación por parte de los líderes de la investigación y dar cumplimiento al cronograma que se presenta a continuación:

**Tabla 2: Matriz de Trabajo de Investigación**

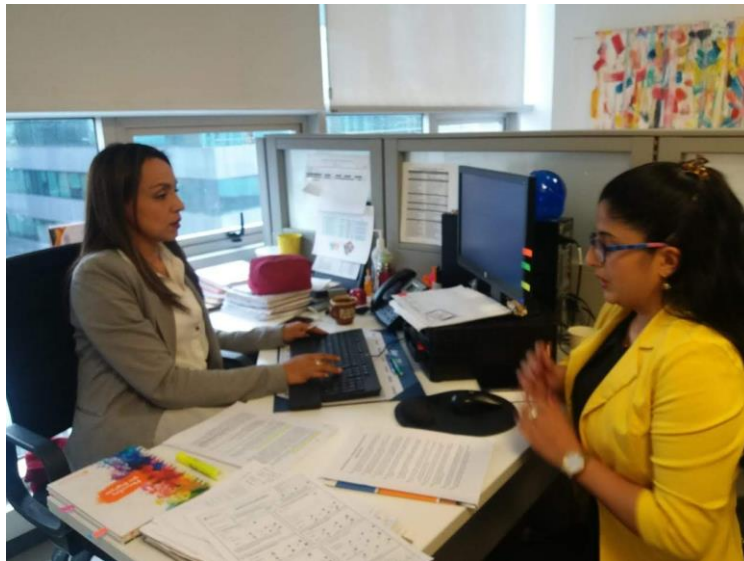
ACTIVIDAD	DESARROLLO	SOPORTE
<b>Identificar los elementos teóricos y técnicos con los que cuenta Subdirección de Gestión el Talento Humano para la implementación de los estándares mínimos.</b>	Entrevista al funcionario de Gestión de calidad y manejo de indicadores de la Subdirección de Gestión del Talento Humano.	Documento de la entrevista
<b>Valorar y evaluar las actividades, recursos y documentación diseñada por la Subdirección de Gestión de Talento Humano en cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</b>	Revisión de la documentación y proyección de la tabla de valores y calificación	Tabla de Valoración y clasificación
<b>Analizar el cumplimiento de los estándares mínimos según la resolución 312 y generar su rango de calificación según la presente normativa.</b>	Elaboración de tabla de porcentaje de cumplimiento	Relación de actividades
<b>Realizar la revisión del programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Gestión el Talento Humano para la implementación de los Estándares Mínimos según la Resolución N°312 de 2019.</b>	Medición del ciclo PHVA y su seguimiento	Tabla de medición y criterios de medición

*Fuente: los autores*

### Desarrollo de la entrevista

Se realizó una breve entrevista al funcionario que atiende y brinda la responsabilidad en la Subdirección de Gestión del Talento Humano frente a los temas de calidad – Sistema Integrado de Gestión quien es la persona encargada de actualizar los formatos y procedimientos en el área frente a la Oficina Asesora de Planeación.

Se preguntó que, si existía en la entidad algún procedimiento, programas, guías, formatos o planes para la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo una vez revisado los antecedentes y el Sistema Repositorio Documental del Ministerio del Trabajo, no se encontró información alguna frente a los avances a la normativa.



**Fotografía:** propia de los autores.



**Elaboración de tabla de porcentaje de cumplimiento**

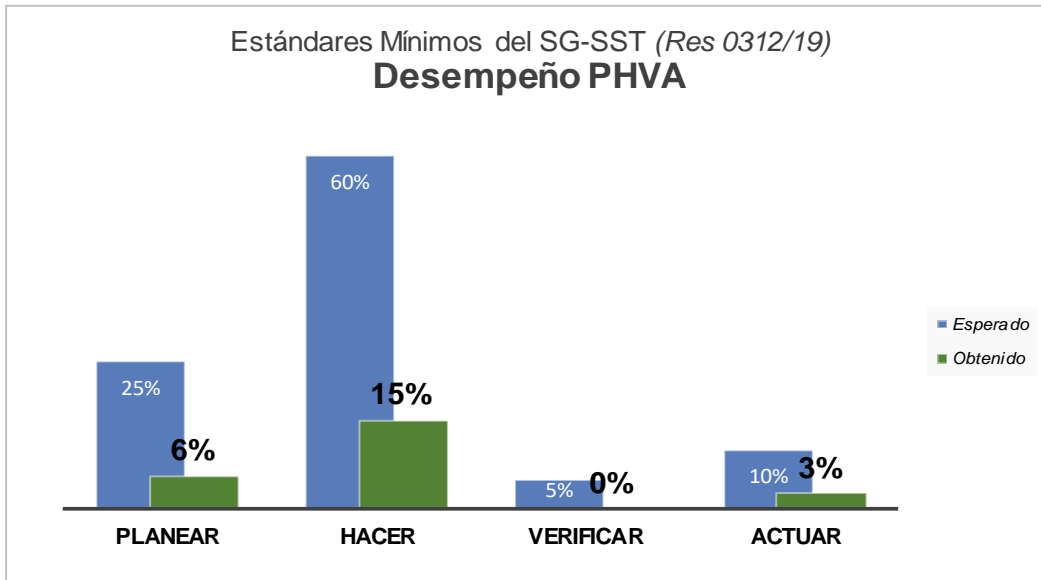
**Anexo A: Actividades para subir el puntaje SG-SST.**

Estándar			Pendiente del estándar
Item	Peso %	Status	

[02. Actividades para subir el puntaje SG-SST.xlsx](#)

Esta tabla se encuentra como archivo anexo teniendo en cuenta que se visualiza cada uno de los estándares mínimos y el porcentaje de cumplimiento en el Ministerio del Trabajo.

**Medición del ciclo PHVA y su seguimiento: tabla de valoración y calificación**



PHVA	Esperado	Obtenido	Esperado	Obtenido
PLANEAR	25	5,5	25%	6%
HACER	60	15	60%	15%
VERIFICAR	5	0	5%	0%
ACTUAR	10	2,5	10%	3%
	100		100%	23%

**GRAFICO 1: Estándares mínimos del SG- SST – Elaborado por el autor.**

*Fuente: los autores*

### Análisis

Existen diferentes guías para la elaboración de los ciclos PHVA, en esta ocasión se realizó la medición por porcentaje del estado de cumplimiento de los estándares colocando en ellos su porcentaje según el mes de ejecución; dentro del porcentaje esperado se determinó que se encuentra en un estado crítico.

### Análisis de datos

**Tabla 3: Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos**

<b>Resolución 312/19 - Artículo 28. Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.</b>		
Los empleadores o contratantes deben realizar la autoevaluación de los Estándares Mínimos, la cual tendrá un resultado que obligan o no a realizar un plan de mejora, así:		
<b>CRITERIO</b>	<b>VALORACIÓN</b>	<b>ACCIÓN</b>
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	<b>CRÍTICO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.</li> <li>2. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada el empleador o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de estándares Mínimos.</li> <li>3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del trabajo.</li> </ol>
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	<b>MODERADAMENTE ACEPTABLE</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento.</li> <li>2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.</li> <li>3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.</li> </ol>
Si el puntaje obtenido es mayor a 85%	<b>ACEPTABLE</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluación.</li> </ol>

*Fuente: los autores*

## DISCUSIÓN

Con los resultados obtenidos a través de la investigación y el seguimiento del cumplimiento de los estándares mínimos dentro del Ministerio del Trabajo se concluye que esta entidad se encuentra en un nivel crítico en el cumplimiento de la normativa que ellos mismos proyectaron para la ejecución de las empresas colombianas. De acuerdo con las hipótesis planteadas se obtiene que se cumple con la hipótesis de investigación; ya que según la medición de la ejecución de los estándares mínimos de la Resolución N°0312 de 2019 se pudo detectar el estado actual de ministro del Trabajo en cumplimiento de la normativa no es favorable.

Es crucial que para ejercer un plan de mejora se determine claramente las funciones del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que alineen sus procedimientos en pro al cumplimiento de un 100% a la normativa que el mismo Ministerio en su área misional expidió para el responsable y obligatorio cumplimiento de todas las empresas colombianas.

Lo anterior de conformidad con lo establecido en el área misional de esta entidad a lo cual no está demás que se inicie el proceso de organización presupuestal para el cumplimiento de la Resolución N°0312 de 2019, en pro de la mejora del bienestar de los trabajadores tanto de nivel central y esta manera aunar esfuerzos para expandir los planes y programas a las 36 Direcciones Territoriales con las que cuenta esta entidad y las cuales se encuentran inspeccionando el cumplimiento de esta resolución en empresas públicas y privadas de todo el territorio nacional.

Según lo anteriormente expuesto queda dentro de la investigación y las decisiones del trabajo que es necesario el validar los manuales de funciones de las personas a cargo del Sistema Integrado de Seguridad y salud en el trabajo y así le sea asignado un presupuesto para la implementación de la Resolución N°0312 de 2019.

## CONCLUSIONES

Con el fin de concluir la situación actual en el Ministerio del Trabajo conforme a la Resolución N°0312 de 2019 y la responsabilidad de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, se estableció con sus mecanismos de trabajo y según lo analizado en esta investigación se hace necesario implementar un cronograma que ejecute y mida la evolución del cumplimiento de cada uno de los estándares, tal cual se hizo la matriz Planes de Mejoramiento Conforme al Resultado de la Autoevaluación de los Estándares Mínimos.

Dentro de la Resolución N°0312 de 2019, en su Artículo 17, plantea el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con unas responsabilidades claras de la administración y con otras disposiciones comunes para todas las empresas en general; teniendo en cuenta que el Ministerio del Trabajo es el ente rector de estas disposiciones, es preciso general indicadores cualitativos o cuantitativos según corresponda, que midan y evalúen la estructura del cumplimiento de los estándares mínimos ya que esta cartera es la que debe dar ejemplo de la implementación de la normativa.

La Subdirección de Gestión del Talento Humano, en este momento se encuentra implementando las medidas de acciones correctivas conforme a los diferentes faltantes que se verificaron en el cumplimiento de la normativa N°0312 de 2019, por ser una entidad el orden nacional no fue suministrada en su totalidad toda la información para lograr una conclusión de cada ejercicio de cada uno de los estándares. Según la investigación realizada por los autores entran a concluir de manera general que el Ministerio del Trabajo se encuentra con una valoración crítica en la implementación de los estándares mínimos del SG- SST.

Por último, es importante aclarar que para el año 2019 se fue creado el Grupo Interno de Trabajo que regulara el sistema integrado de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad y el proceso de reorganización de la planta afecta el desarrollo y cumplimiento de la normativa, ya que esta debe ser incluida dentro del plan de gestión y en su proyecto de inversión para poder iniciar una gestión que beneficie a toda la entidad.

## RECOMENDACIONES

- El propósito de generar las recomendaciones y la identificación de la valoración del estado de los estándares mínimos del SG- SST, como parte de la gestión integral y la participación de toda la comunidad institucional para controlar y mitigar los riesgos y darle un mejor funcionamiento a los planes y programas para el cumplimiento de manera integral dentro de su política se realizan las siguientes recomendaciones:

- Es necesario realizar la asignación del personal a cargo de realizar el seguimiento del plan del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta que esta área fue creada hasta el 2019 con equipo de trabajo que en su mayoría son contratistas con modalidad de prestación de servicios.

- Realizar y diseñar la organización de las responsabilidades dentro del manual de funciones de cada profesional a cargo del sistema, toda vez que este genere efectos de evaluación, seguimiento y control dentro de su desempeño laboral.

- Realizar un diagnóstico y un plan de capacitación anual, que involucre a todo el Ministerio del Trabajo y este de la mano de su plan institucional de capacitación con el fin de medir su impacto por medio de indicadores de gestión.

- Dentro del plan de inducción y reinducción de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, se debe diseñar un módulo específico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo propio de la entidad.

- Establecer y actualizar por medio de un acto administrativo de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de que esta sea la guía de identificación y evaluación de los controles a seguir en cumplimiento a la normativa vigente.

- Dentro del Sistema de archivo y retención documental se debe crear una tabla de retención documental que tenga como objetivo facilitar la consulta de los documentos elaborados y los casos de seguimiento el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Dentro del mecanismo de la comunicación, se deben generar programas que mejoren la calidad de información y de la comunicación dentro de la entidad, para que los servidores públicos identifiquen y conozcan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La Subdirección de Gestión del Talento Humano y el Grupo Interno de Seguridad y Salud en el trabajo, deben generar protocolos y procedimientos para el cumplimiento de la misionalidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Diseñar procedimientos que midan el ausentismo, las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo dentro de la entidad.
- Diseñar un programa de presupuesto que cubra las necesidades de cumplimiento de los estándares mínimos y todas las tareas que se deban gestionar dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



## LISTA DE REFERENCIAS

Constitución Política de Colombia de (1991). (2018). Código Básico Constitución Política de Colombia. (39ª. ed.). Bogotá D.C.: Legis Editores S. A.

Cartilla Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de (2013- 2021). Viceministerio de Relaciones Laborales del Ministerio del trabajo y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Edición 2016. Bogotá D.C.: Fundación Ave Fénix.

Trujillo Mejía R. F. (2004). Seguridad Ocupacional (2ª. ed.). Editorial Norma.

Bonastre R, Paul X. y Subeats J. (2003). Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo (5ª. ed.). Editorial Ariel, S.A.

Cifuentes Olarte A. y Cifuentes Giraldo O. (2016). Normas Legales en seguridad y Salud en El Trabajo (1ª. ed.). Ediciones de la U.

Decreto 1072. (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C. El presidente de la República de Colombia. Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Decreto 614. (14, marzo, 1984). Por medio de la cual se determinan las bases para la

Organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Bogotá D.C. El Presidente de la República de Colombia. Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Ley 9. (24, enero, 1979). Por la cual se dictan Medidas Sanitarias Bogotá D.C. Congreso de Colombia. Diario Oficial No. 35308, del 16 de julio de 1979. Recuperado de <http://www.anesmedic.com.co/pdfs/Ley%209%20de%201979%20%20C%C3%B3digo%20Sanitario%20Nacional.pdf>

Resolución N° 1016. (31, marzo, 1989). Por el cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá D.C. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Recuperado de <https://www.habitatbogota.gov.co/resolucion-1016-de-1989>

Ley 50. (28, diciembre, 1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C. Congreso de Colombia. El Presidente de la República, CÉSAR GAVIRIA TRUJILLO. Recuperado de <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>

Ley 100. (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C. Congreso de Colombia. Diario Oficial No. 41.148 del 23 de diciembre de 1993 Recuperado de

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)

Decreto 4369. (4, diciembre, 2006). Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C. El presidente de la Republica de Colombia Diario Oficial del 4 de diciembre de 2006. Recuperado de

<https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/51-decretos/714-decreto-numero-4369-de-2006>

Resolución N°2646. (17, julio, 2008). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá D.C. Ministerio de la Protección Social. Recuperado de

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

## ANEXOS

**Anexo B: Evaluación Resolución N°0312** – Mintrabajo – Archivo en Excel

[01. Evaluación Resolución 0312 - MinTrabajo.xlsx](#)

**Anexo C: Actividades para subir el puntaje SG-SST** – Archivo en Excel

[02. Actividades para subir el puntaje SG-SST.xlsx](#)

Ciudad, 15 de agosto de 2019

Sres.  
MINISTERIO DEL TRABAJO.  
Ciudad  
Estimado Sr.,

Como parte del proceso formativo de los profesionales: Nicolas Guillermo Burgos Deaza y Diana Nataly Sánchez González, dentro de la Especialización de Gerencia en Seguridad y Salud en el trabajo de la Corporación Universitaria UNITEC, se realizó desde la materia de Seminario de Investigación I y II el ejercicio investigativo denominado: IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO DE ACUERDO CON LA RESOLUCIÓN 312 DE 2019.

Bajo el seguimiento del Centro de Investigación de la Universidad y el cual es prerrequisito para acceder al título de Especialista en la materia descrita.

Permítame, en primer lugar y en nombre de la Universidad, agradecerle el tiempo que dedicó a los profesionales al contestar y/o facilitar los insumos requeridos para el análisis de resultados y consecución de conclusiones y recomendaciones en los aspectos investigados, lo que permitirá obtener datos de gran importancia sobre el estado de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas a nivel nacional y local.

La investigación que se llevó a cabo tiene los siguientes objetivos generales:

Identificar y evaluar el cumplimiento de los estándares mínimos de la Resolución N°0312 de 2019, en el Ministerio del Trabajo.

Sobra indicar que al ser un ejercicio académico estos datos sólo estarán en custodia de la Universidad, sólo podrán ser utilizados para fines educativos y que los profesionales mantendrán la autoría de la realización de la investigación, con la correspondiente confidencialidad de los datos de su organización.

Cualquier resultado y conclusiones a los que se pueda llegar en el desarrollo de esta, quedarán en poder de su empresa y de considerarlo pertinente, los investigadores tienen la disposición de compartir los análisis y resultados para que

Ministerio del Trabajo pueda beneficiarse en lo posible de su participación en este proceso.

Cualquier información adicional o inquietud puede remitirse al Centro Investigación de la

Universidad al PBX: 743 4343 Ext: 7502 | Calle 73 # 20A-39 | Bogotá, Colombia.

Cordialmente,

Centro Investigación  
Corporación Universitaria Unitec  
[www.unitec.edu.co](http://www.unitec.edu.co)

**Autorizo en conformidad**

Nombre: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Empresa: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD QUIMICA PARA EL CONTROL DEL RIESGO DE ACCIDENTE DE TRABABO EN LABORATORIOS DE INVESTIGACION, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los

derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Nicolás BORGOS DEAZA

Nombre



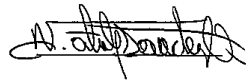
Firma

1030552829

Cédula

Diana Nataly Sánchez G.

Nombre



Firma

53.165.511 Bta

Cédula