

**ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE LA  
PROTECCIÓN LABORAL Y OCUPACIONAL  
REFORZADA EN COLOMBIA SEGÚN LA CORTE  
CONSTITUCIONAL**

**LABOR SKILLS ASSOCIATED WITH WORK  
ACCIDENTS IN A FOOTWEAR COMPANY IN  
BUCARAMANGA 2020**

*Cindyth Lorena Cárdenas Soto<sup>5</sup>, Pablo Cesar Gaviria Bautista<sup>6</sup>, Cesar Augusto Silva  
Giraldo<sup>7</sup>, Yohanna Milena Rueda Mahecha<sup>8</sup>,*

**Fecha recibida:** 11/06/2023

**Fecha aprobada:** 26/06/2023

**Derivado del proyecto:** *Análisis de cargos operativos en una empresa de calzado teniendo en cuenta las normas de competencias laborales asociadas a los accidentes de trabajo, Bucaramanga 2020.*

**Institución financiadora:** *Recursos Propios de los Autores*

**Pares evaluadores:** *Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.*

---

<sup>5</sup>Abogada, Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA, Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Corporación Universitaria Minuto de Dios – Rectoría Santanderes, Centro Regional Bucaramanga, Institución, correo electrónico: cindyth.cardenas@uniminuto.edu.co

<sup>6</sup> Abogado, Universidad de Santander UDES, Especialista en Salud Ocupacional, Universidad Manuela Beltrán, Maestría en Paz, Desarrollo y Ciudadanía, UNIMINUTO, docente, Corporación Universitaria Minuto de Dios – Rectoría Santanderes, Centro Regional Bucaramanga, correo electrónico: pablo.gaviria@uniminuto.edu

<sup>7</sup> Administrador de Empresas, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Especialista en Gestión de Proyectos, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. MBA -Máster especializado en Comercio Internacional, Cerem Business School. Maestría en Paz, Desarrollo y Ciudadanía, UNIMINUTO. Doctorado en Ciencias Económicas y Administrativas, UCIMEXICO. Docente Posgrados, Corporación Universitaria Minuto de Dios – Rectoría Santanderes, Centro Regional Bucaramanga, correo electrónico: cesar.silva@uniminuto.edu.

<sup>8</sup> Fonoaudióloga, Corporación Universitaria Iberoamericana, Especialista en Administración en Salud Ocupacional, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Magíster en Educación, Universidad Externado de Colombia, Docente Posgrados, Corporación Universitaria Minuto de Dios – Rectoría Santanderes, Centro Regional Bucaramanga, yohanna.rueda@uniminuto.edu.

## **RESUMEN**

El Código Sustantivo del Trabajo establece los tipos de contratos que reconocen relaciones laborales, excluyendo el contrato de prestación de servicios. La Corte Constitucional unificando jurisprudencia llegó a la conclusión que indistintamente del tipo de contrato, en toda actividad laboral pueden presentarse contingencias que desencadenan responsabilidades de tipo laboral, civil y/o penal. En este trabajo se hizo un análisis jurisprudencial de la protección laboral y ocupacional reforzada, identificándose las sentencias en que la Corte Constitucional ha hecho distinción entre protección laboral y ocupacional reforzada, determinándose su alcance y los criterios establecidos para cada una de ellas. Para alcanzar los objetivos establecidos, se realizó una investigación descriptiva, apoyada en el diseño documental donde se recurrió a referentes teóricos y decisiones judiciales.

**PALABRAS CLAVE:** Accidente de trabajo, Corte Constitucional, Culpa patronal, Estabilidad reforzada, Responsabilidad objetiva

## **ABSTRACT**

The Substantive Labor Code establishes the types of contracts that recognize labor relations, excluding the contract for the provision of services. The Constitutional Court, unifying jurisprudence, reached the conclusion that regardless of the type of contract, in any work activity contingencies may arise that trigger labor, civil and/or criminal responsibilities. In this work, a jurisprudential analysis of reinforced labor and occupational protection was made, identifying the sentences in which the Constitutional Court has made a distinction between reinforced labor and occupational protection, determining its scope and the criteria established for each of them. To achieve the established objectives, a descriptive investigation was carried out, supported by the documentary design where theoretical references and judicial decisions were used.

**KEYWORDS:** Work accident, Constitutional Court, Employer fault, Reinforced stability, Strict liability

## INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas más recurrentes en el entorno laboral son los accidentes de trabajo y dependiendo del vínculo que rijan entre las partes, entra a operar la responsabilidad entre ellos. En América del Sur “anualmente ocurren unos 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales” (Arese, 2020, pág. 33), lo que demuestra el descuido desmesurado que existe en el ámbito laboral donde la protección del trabajador está siendo minimizada, desdibujándose las garantías preventivas a las que cualquier empleador deberá estar a lo dispuesto en aras de salvaguardar o mitigar los siniestros que puedan sufrir los trabajadores cuando desempeñan sus funciones, descuidando la aplicación de las reglas nacionales e internacionales que en su país estén vigentes.

En Colombia existe normatividad jurídica que, en conexidad con la jurisprudencia en asuntos laborales, en reiteradas oportunidades ha sido enfática en señalar que indistintamente del tipo de vinculación, este no debe ser un obstáculo para proteger a aquellos trabajadores y contratistas que han sufrido alguna contingencia, por lo que a través de un ejercicio analítico de sentencias unificadoras que versan sobre la protección laboral y ocupacional reforzada en Colombia se despejaron las discrepancias normativas que han generado decisiones judiciales donde el problema jurídico a resolver fue el otorgamiento del amparo a la estabilidad reforzada.

Haciendo el análisis jurisprudencial, se pretendió aportar conocimiento crítico, jurídico y reflexivo basado en los pronunciamientos y argumentos jurídico-legales que las altas cortes han acogido para decidir respecto del alcance de la protección del empleo y la responsabilidad que empleadores y contratantes deben asumir frente a los trabajadores dependientes, así como también en aquellas relaciones que se originan de los contratos de prestación de servicios así no cumplan con las disposiciones exigidas por el Código Sustantivo del trabajo para entenderlo como contrato laboral.

## MATERIAL Y MÉTODOS

Teniendo en cuenta las definiciones algunos autores, consideran como investigación descriptiva aquella donde “se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio” (1998 p. 11 Salkind). Ahora bien, Cerda, 1998 indica que: “tradicionalmente se define la palabra describir como el acto de representar, reproducir o figurar a personas, animales o cosas...”; y agrega: “Se deben describir aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás” (p. 71).

Es así que, y teniendo en cuenta las definiciones anteriormente mencionadas, la presente investigación se lleva a cabo a través de una investigación descriptiva, teniendo en cuenta que la información es recolectada a través de la observación, lo que permite identificar las características de los puestos de trabajo operativos de la empresa; así como también lo establecido en los perfiles de cargo, donde se describen las características, funciones y habilidades que deben cumplir los trabajadores, con el fin de identificar si estos cumplen con lo establecido en la norma de competencia laboral y la relación que tienen estas variables con la ocurrencia de accidentes de trabajo.

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, teniendo en cuenta que en el desarrollo del presente proyecto se observará sobre las variables a analizar, para organizar la información y después proceder al análisis de los datos y así poder llegar a las conclusiones en la incidencia que tienen los perfiles de cargo desarrollados por la empresa y las normas de competencia laboral en la ocurrencia de accidentes laborales; tomando como referencia el trabajo de campo en las visitas que se realicen a la empresa en el desarrollo de cada uno de los cargos, las funciones y documentos que sirvan como soporte de la función realizada, para iniciar la aplicación del instrumento y validar con la realidad de la empresa.

En el desarrollo de la investigación, existen diferentes fases o momentos de acuerdo con lo que se quiere lograr con el objeto de estudio. En el desarrollo del proyecto se identifican cinco fases, que se describen a continuación:

Fase 1. Elaboración de matriz planeación de la fase operativa: Antes de iniciar el desarrollo de los objetivos se diseñará una matriz de actividades que permitirá identificar

puntualmente las actividades y tareas a ejecutar para el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos planteados.

Fase 2. Identificar los perfiles de cargo operativos a intervenir: Como primera medida se desarrollará el instrumento de recolección de la información (encuesta) que posteriormente será aplicada al Gerente General y jefe de Producción, posteriormente se realizará una visita a la empresa, para identificar los cargos a investigar del área operativa y poder indagar y verificar que existan los perfiles y la aplicación de los mismos se ejecute de acuerdo a los que se plantea en cada uno.

Fase 3. Identificar los requerimientos que establecen las normas de competencia laboral para los cargos operativos intervenidos: Validación de las normas de competencia laboral de cada cargo objeto de estudio, donde se identificarán los requerimientos de conocimientos y habilidades en cada uno de los cargos.

Fase 4. Establecer la relación que debe existir entre los perfiles de cargo y la norma de competencia laboral: En esta fase, una vez cumplida los tres puntos anteriores se iniciará con el análisis de la información que contiene cada perfil de cargo y lo que indica la norma de competencia laboral, con el fin identificar si existe o no relación entre los perfiles y las normas de competencia, para lo cual se diseñará una matriz de correlación. En caso de que

no se presente relación con la norma de competencia laboral se realiza el análisis que será el insumo para la siguiente fase. Si no existe relación de los cargos con la norma de competencia laboral, se realizará un análisis en términos de peligros, medidas de intervención y elementos de protección personal requeridos para el desarrollo de la labor.

Fase 5. Identificar los posibles accidentes de trabajo relacionados con el no cumplimiento de los requerimientos en las normas de competencia laboral y los perfiles de cargo: Una vez desarrolladas las fases anteriores en cada uno de los cargos, haciendo uso de la matriz de correlación y de acuerdo con las funciones y elementos de protección a utilizar se iniciará con la identificación de los accidentes laborales de acuerdo al tipo de riesgo que se exponga en cada cargo.

Fase 6. Diseñar el protocolo donde se planteen los lineamientos para la implementación de las normas de competencia laboral en el sector calzado: Para finalizar con el objeto de estudio, se desarrollarán actividades de identificación de los requisitos solicitados

por los entes certificadores, para posteriormente elaborar el documento donde quede plasmado el protocolo en mención.

La población fueron 8 trabajadores en cargos operativos en el sector del calzado, siendo una muestra intencional partiendo del propósito de la investigación y el criterio de los autores.

## **RESULTADOS**

Dentro del desarrollo del presente capítulo del proyecto se encontrará la información detallada del trabajo de campo realizado, que da respuesta a cada uno de los objetivos específicos a saber, es así como a continuación se encontrará la información concerniente a cada uno de ellos. Es de resaltar que para realizar el trabajo de campo o desarrollo de objetivos se diseñó una matriz de la fase operativa que permitió dar una estructura más organizada para el análisis y elaboración de la información.

Con relación a la encuesta aplicada se pudo determinar que la organización con 8 cargos operativos, y que cuentan con los perfiles para los trabajadores de esta área. Además, se pudo determinar que gerente y jefe de producción no tienen conocimiento sobre el tema de normas de competencias laborales por ende no conocen de su proceso de certificación, por lo tanto, la empresa no tiene identificado los requerimientos establecidos en las normas de competencia laboral para los cargos operativos, de igual forma que sus trabajadores.

Con relación a los riesgos que se encuentran estos trabajadores el gerente y el jefe de producción mencionaron que los ellos se encuentran expuestos a riesgo biológico específicamente a virus y bacterias, con relación a riesgo físico se encuentran expuestos a ruido y vibraciones, en términos de riesgos químicos los trabajadores se encuentran expuestos a líquidos (nieblas y rocíos). Para el riesgo psicosocial los trabajadores se encuentran expuestos a gestión organizacional, características de la organización del trabajo y jornada de trabajo, para los riesgos biomecánicos los colaboradores se encuentran expuestos a posturas (prolongada, mantenida, forzada, anti gravitacional) y movimientos repetitivos. Y con relación a los riesgos de seguridad los trabajadores se encuentran expuestos a peligros mecánicos, tecnológicos y públicos.

Con relación al uso de Elementos de protección Personal (EPP), se pudo determinar que la empresa hace entrega de los siguientes EPP de acuerdo con el cargo establecen los elementos de protección personal que deben hacer uso por cargo son los siguientes: para diseño y corte gafas de seguridad, guantes de carnaza, protección respiratoria y tapabocas, en el caso de armado gafas de seguridad, guantes de carnaza y tapabocas, para el cargo de costura, soldador y terminador gafas de seguridad y tapabocas, en lo que refiere a emplantillado y despacho gafas de seguridad, guantes de carnaza y tapabocas.

Con relación a los Accidentes de Trabajo (AT), se pudo determinar que en el área operativa se han presentado en los cargos de corte y soldadura, armado y soldador. Entre los que se destacan cortaduras en el área de corte, inadecuado uso de componentes inflamables en el área de armado es de resaltar que la empresa de calzado cuenta con un proceso estandarizado para la actuación ante la ocurrencia de accidentes de trabajo, además, la empresa cuenta con cobertura de seguridad social integral (EPS, ARL, pensión y servicios complementarios)

Con relación al análisis de cada cargo versus la norma de competencias laborales se pudo determinar que para el cargo de diseño no tiene contemplados criterios de la norma de competencia laboral tales como interpretar el boceto de acuerdo criterios técnicos, la interpretación del producto de acuerdo con las condiciones técnicas, selección de materia prima, proveedores, y máquinas de acuerdo con el desarrollo del producto, comunicación con jefes, compañeros y demás personal efectuada según políticas de la empresa y la aplicación de normas de higiene y seguridad, durante el desarrollo de sus funciones y de acuerdo con la normatividad legal vigente. De igual forma dentro del perfil de cargo se establecen habilidades como creatividad, actitud de cambio, gestión de producción, dejando de un lado lo referente a habilidades para interpretar un diseño, elaborar moldes, dirigir elaboración de muestras, orientación al resultado, eficiencia operacional, etc.

Los aspectos relacionados establecen situaciones de peligro que afectan directamente la salud y bienestar del colaborador, ya que no cuentan con la competencia necesaria para desarrollar sus tareas asignadas y que pueden tener como resultado desde accidentes de trabajo leves hasta gravísimos. De igual forma mediante visita de campo y observación se identifica que no se tiene correctamente definidos los elementos de protección personal y no se exige el uso de los mismos situación que se presume es el resultado de que en los perfiles

de cargo no estén establecidos los roles y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para el cargo de corte se evidencia que para esta tarea no tiene norma de competencia laboral establecida por el SENA y las mesas sectoriales, sin embargo, se realizó el ejercicio de identificación bajo el análisis del ambiente físico y las condiciones de trabajo en las cuales se encuentra el colaborador obligado a desarrollar sus actividades y/o tareas diarias. Se identificaron las siguientes situaciones hipotéticas que pueden ser un peligro potencial que afecte la salud de los colaboradores, si se materializa un accidente de trabajo que puede ser leve o ir hasta gravísimo.

Para el cargo de armado no tiene contemplados criterios de la norma de competencia laboral tales como conocimientos sobre tipos de materiales, partes de las capelladas, características de adhesivos, tipos y usos de herramientas, accesorios, tipos de máquinas, y equipos de armado, normativa de seguridad y salud en el trabajo, Alistamiento de máquinas, equipos, herramientas y materiales, clasificación de piezas, proceso de adecuación de piezas, armado de pieza, ubicación de la capellada según criterios técnicos, el marcado de líneas guías de costura está acorde con criterios técnicos y el uso de elementos de protección personal individual cumple con la normatividad de seguridad y salud en el trabajo. De igual forma dentro del perfil de cargo se establecen habilidades como destreza manual, dejando de un lado lo referente a la atención al detalle, orientación al resultado, eficiencia operacional, inhibición, capacidad de asociación entre otros.

Aspectos los cuales establecen situaciones de peligro que afectan directamente la salud y bienestar del colaborador y que pueden tener como resultados desde accidentes de trabajo leves hasta gravísimos. De igual forma mediante visita de campo y observación se identifica que no se tiene correctamente definidos los elementos de protección personal y no se exige el uso de los mismos situación que se presume es el resultado de que en los perfiles de cargo no estén establecidos los roles y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para el cargo de costura no tiene contemplados criterios de la norma de competencia laboral tales como conocimientos sobre hilos de costura: tipos, composición, características físicas, tipos de calibre, Agujas: tipos, características, partes, aplicaciones, uso de elementos de protección cumplen con normativa de salud y seguridad en el trabajo, manejo de lesiones

cumple con el protocolo de primeros auxilios, diligenciamiento de los formatos está acorde con procedimientos técnicos. De igual forma dentro del perfil de cargo se establece habilidades como destreza manual y concentración, dejando de un lado lo referente a orientación al resultado, eficiencia operacional, inhibición, capacidad de asociación entre otros.

Aspectos los cuales establecen situaciones de peligro que afectan directamente la salud y bienestar del colaborador y que pueden tener como resultados desde accidentes de trabajo leves hasta gravísimos. De igual forma mediante visita de campo y observación se identifica que no se tiene correctamente definidos los elementos de protección personal y no se exige el uso de los mismos situación que se presume es el resultado de que en los perfiles de cargo no estén establecidos los roles y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para el cargo de soldador se identifica que este tiene relación con dos NCL y que de igual forma no tiene contemplados criterios de la norma de competencia laboral tales como conocimientos sobre aseguramiento de corte, estabilización del corte, manejo de pegantes, preparación del corte, prensado del corte, tipos y usos de herramienta, accesorios, tipos y calibres del cuero, tipos y clases de materiales, normativa de seguridad y salud en el trabajo, normativa ambiental, alistamiento de equipos y materiales Mantenimiento preventivo: Técnicas, tipos, características, aplicaciones, Manejo de contingencias: Técnicas de manejo de heridas, primeros auxilios básico. Manejo de residuos: Normativa ambiental, técnicas de disposición. De igual forma dentro del perfil de cargo se establece habilidades como conocimiento en diferenciación de colores, conocimiento de estilos y hormar, habilidades manuales, dejando de un lado lo referente a orientación al resultado, eficiencia operacional, inhibición, capacidad de asociación entre otros.

Aspectos los cuales establecen situaciones de peligro que afectan directamente la salud y bienestar del colaborador y que pueden tener como resultados desde accidentes de trabajo leves hasta gravísimos. De igual forma mediante visita de campo y observación se identifica que no se tiene correctamente definidos los elementos de protección personal y no se exige el uso de los mismos situación que se presume es el resultado de que en los perfiles de cargo no estén establecidos los roles y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para el cargo de emplantillador, este cargo no tiene contemplados criterios de la norma de competencia laboral tales como conocimientos sobre tipos de elementos de protección individual, técnicas de manejo de postura, y pausas activas, Normativa ambiental: técnica de manejo de residuos, alistamiento de accesorios y materiales, revisión de la calidad del producto, manejo de maquinaria y herramientas. De igual forma dentro del perfil de cargo se establece habilidades como destreza manual, observación detallada, experiencia, dejando de un lado lo referente a orientación al resultado, eficiencia operacional, inhibición, capacidad de asociación entre otros.

Aspectos los cuales establecen situaciones de peligro que afectan directamente la salud y bienestar del colaborador y que pueden tener como resultados desde accidentes de trabajo leves hasta gravísimos. De igual forma mediante visita de campo y observación se identifica que no se tiene correctamente definidos los elementos de protección personal y no se exige el uso de estos, situación que se presume es el resultado de que en los perfiles de cargo no estén establecidos los roles y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para el cargo de terminado no tiene contemplados criterios de la norma de competencia laboral tales como conocimientos sobre normativa de seguridad y salud en el trabajo: tipos y usos de elementos de protección personal, técnicas manejo de postura y ergonomía, normativa ambiental: técnica de manejo de residuos. De igual forma dentro del perfil de cargo se establecen habilidades como destreza manual, dejando de un lado lo referente a observación detallada, experiencia, orientación al resultado, eficiencia operacional, inhibición, capacidad de asociación entre otros.

Aspectos los cuales establecen situaciones de peligro que afectan directamente la salud y bienestar del colaborador y que pueden tener como resultados desde accidentes de trabajo leves hasta gravísimos. De igual forma mediante visita de campo y observación se identifica que no se tienen correctamente definidos los elementos de protección personal y no se exige el uso de los mismos situación que se presume es el resultado de que en los perfiles de cargo no estén establecidos los roles y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Y para el cargo de despacho, se identifica que este tiene relación con dos NCL y que de igual forma no tiene contemplados criterios de la norma de competencia laboral tales como

conocimientos sobre terminales de radiofrecuencia y sistemas de reconocimiento de voz, estándares de calidad de los objetos: concepto, ficha técnica, condiciones de calidad, métodos y sistemas de preparación de pedidos, especificaciones de la mercancía: concepto, tipo, naturaleza, características, pedidos consolidados, lista de entrega de pedidos, el uso de los elementos de protección personal está acorde con la normativa seguridad y salud en el trabajo, la utilización de los equipos está acorde con la normativa de seguridad y salud en el trabajo, el diligenciamiento de la lista de entrega de pedidos está acorde con procedimientos de despacho.

De igual forma, dentro del perfil de cargo se establece habilidades como embalaje de mercancía clasificación de productos dejando de un lado lo referente destreza manual, observación detallada, experiencia, orientación al resultado, eficiencia operacional, inhibición, capacidad de asociación entre otros. Aspectos los cuales establecen situaciones de peligro que afectan directamente la salud y bienestar del colaborador y que pueden tener como resultados desde accidentes de trabajo leves hasta gravísimos. De igual forma mediante visita de campo y observación se identifica que no se tiene correctamente definidos los elementos de protección personal y no se exige el uso de los mismos situación que se presume es el resultado de que en los perfiles de cargo no estén establecidos los roles y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta la información anteriormente señalada, el ambiente físico y las condiciones de trabajo en las cuales se encuentra el colaborador obligado a desarrollar sus actividades y/o tareas diarias, se identificaron las siguientes situaciones hipotéticas que pueden ser un peligro potencial que afecte la salud de los colaboradores en todas las áreas:

- Contagio por contacto estrecho con persona diagnosticada por COVID 19.
- Iluminación inadecuada (deficiente), debido a que el área de trabajo no cuenta requisitos de iluminación necesarios para el desarrollo de la tarea.
- No existe entrenamiento con enfoque en seguridad y salud en el trabajo.
- Carga mental debido a que la tarea requiere esfuerzo mental en el momento de diseño, ya que se debe procesar la información recibida de la orden de producción y tomar la mejor decisión de acuerdo con las características solicitadas, esto requiere mayor concentración.

- Demandas cuantitativas de la labor, teniendo en cuenta el proceso de corte se da de acuerdo con las órdenes de producción las cuales tienen un alza en la temporada alta
- Jornada laboral que sobrepasa ocho (8) horas diarias y cuatro (4) semanales, sobre todo en temporadas de alta producción.
- Postura prolongada debido a que se mantiene una misma postura por más del 75% de la jornada laboral.
- Se encuentra expuesto a largas horas de trabajo donde se puede dar una postura flexionada o erguida.
- La zona de tránsito del trabajador no se encuentra libre de obstáculos, los suelos son irregulares y resbaladizos, generando caídas a nivel.
- Robo, atraco y asalto, debido a que el sector donde se encuentra ubicada la empresa, es una zona de afluencia continua de habitantes de calle, por lo cual puede ingresar alguno a la fábrica en un descuido.
- Incendios generados por aparatos eléctricos y combustión de gases, vapores y sustancias inflamables.
- La empresa se encuentra en el municipio de Bucaramanga el cual se encuentra cerca de un nido sísmico
- Entre otros.

Para lograr identificar los posibles accidentes de trabajo relacionados con el no cumplimiento de los requerimientos establecidos en las normas de competencia laboral y los perfiles de cargo, se desarrolló una matriz de correlación de accidentes de trabajo, en la cual se tuvo en cuenta información como cargo, peligro (clasificación y descripción), posibles accidentes de trabajo, consecuencias, medidas de control y elementos de protección personal.

Dentro del análisis en el reconocimiento de las tareas y los accidentes de trabajo, se tuvo en cuenta lo perfiles de cargo y las normas de competencia laborales asociadas a cada uno de los cargos, donde se identificaron la similitud de algunos peligros en los cargos analizados, los cargos a tener en cuenta para la presente investigación fueron: diseño, corte, armado, costura, soldador, emplantillado, terminado y despacho, donde el único cargo que no

se le encontró norma de competencia laboral asociada fue el de Corte, sin embargo se realiza el análisis de peligros y posibles accidentes de trabajo.

Para el diseño de un protocolo donde se planteen los lineamientos para la implementación de las normas de competencia laboral en el sector calzado de la ciudad de Bucaramanga se tuvo en cuenta el siguiente procedimiento.

**Tabla 1**

*Protocolo para Certificación Normas de Competencia Laboral*

<b>N</b>	<b>Actividad</b>	<b>Descripción</b>	<b>Responsable</b>
1	Identificar los candidatos	Sensibilización sobre la importancia de obtener la certificación en la norma de competencia laboral y así identificar los posibles candidatos.	Empleador
2	Solicitud al ente certificador	Envío de solicitud formal al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) para iniciar el proceso de certificación.	Empleador
3	Asignación del evaluador	Una vez aprobada la solicitud para el proceso de certificación, se asigna el evaluador de la norma de competencia laboral.	SENA
4	Planeación del proceso de certificación	Se desarrollan actividades de divulgación de lineamientos, definir actores del proceso, establecer el evaluador del proceso, realizar la oferta del proceso, identificar las áreas claves, divulgar el ejercicio, atender las solicitudes, realizar programación y estructurar procesos.	SENA
5	Sensibilización e inducción para el proceso de certificación	Sensibilización al proceso e inducción a la Norma de Competencia Laboral: una vez avalada la participación en el proceso de certificación de la NCL, es de obligatorio cumplimiento participar en la sensibilización y en la fecha y horario establecido por el ente certificador, dentro de este proceso se contextualiza sobre aspectos relevantes a evaluación, los principios del proceso, líneas de atención, beneficios de la certificación, fases del proceso, actores del proceso, emisión de juicios, certificación, novedades, trámites de reclamación, medición del servicio.	SENA
6	Formalización de la inscripción	Diligenciar y enviar al área de la empresa asignada el formato de inscripción de candidato, elaborar modelo de constancia de experiencia laboral, y anexo de documento de identidad para la aprobación de la participación en el proceso. Esta documentación debe quedar completamente diligenciada, sin tachones ni enmendaduras.	Aspirante a la certificación.
7	Validación de la documentación	El área encargada de la empresa recibe la documentación, valida su contenido y emite certificado laboral con la	Empresa

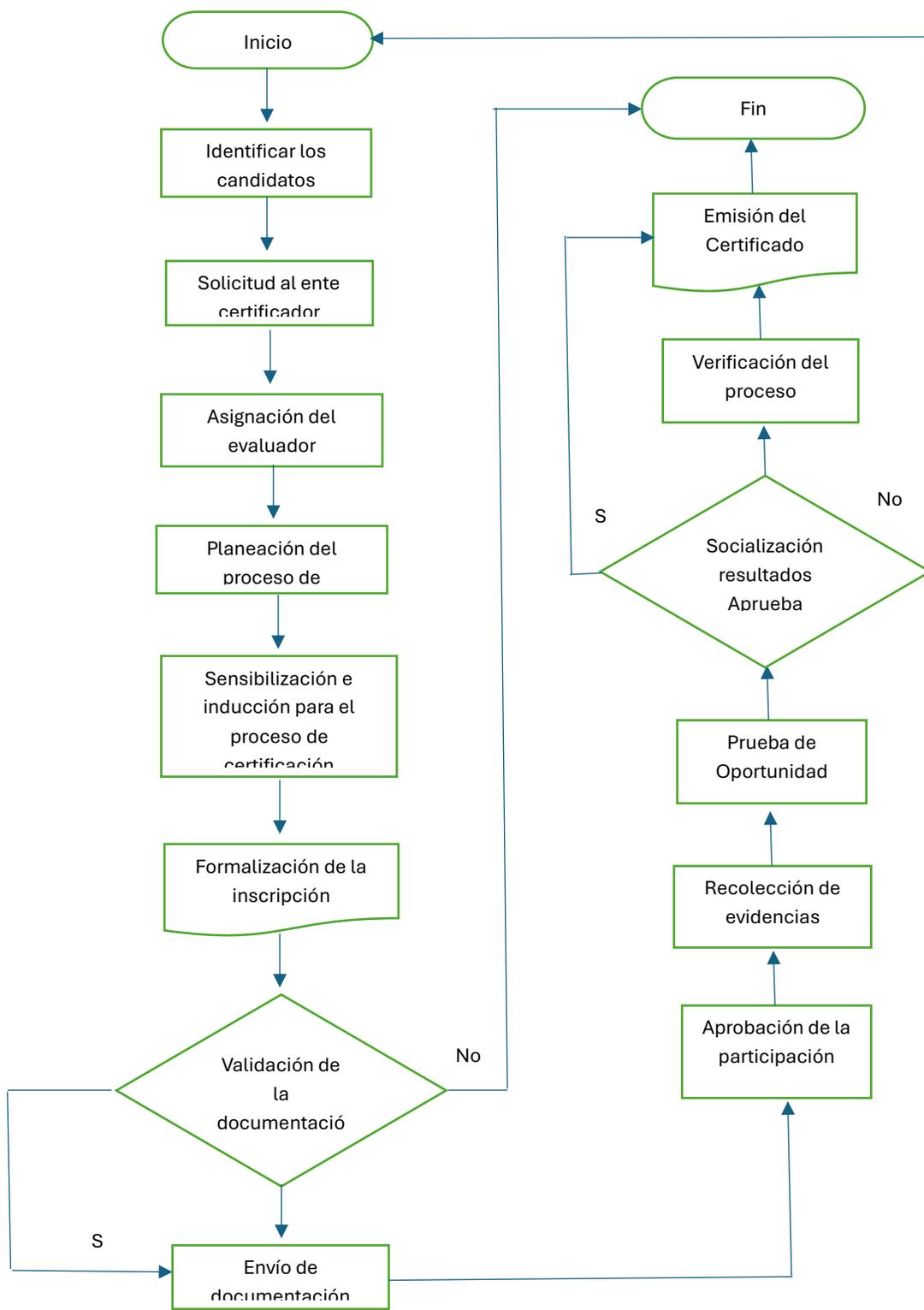
---

		experiencia referente a la norma que el aspirante desea certificar.	
		Si: La información cumple con los requisitos, continua en el proceso.	
		No: La información no cumple con los requisitos para finaliza el proceso.	
8	Envío de documentación al ente certificador	El área encargada envía la documentación solicitada para su respectiva verificación y aprobación.	Empresa
9	Aprobación de la participación	El ente certificador recibe la inscripción con la documentación solicitada, válida la misma y da el aprobado para iniciar el proceso.	SENA
10	Recolección de evidencias	Inicio del proceso de recolección de evidencias las cuales hacen referencia a:	Aspirante a la certificación
		Prueba de conocimiento (prueba escrita).	SENA
		Prueba de desempeño (observación dentro del contexto real)	
		Prueba de producto (entregables).	
11	Prueba de Oportunidad	Derecho de los candidatos de presentar las pruebas nuevamente en caso de no cumplir en primera instancia con los resultados mínimos establecidos por el ente certificador.	SENA
12	Socialización de Resultados	Por medio de correo electrónico se informa sobre el resultado de las pruebas presentadas y el concepto de aprobación o no de la norma de competencia laboral. Si: En caso de ser aprobado continua el proceso.	SENA
		No: Si no es aprobado inicia el proceso nuevamente.	
13	Verificación del proceso	Realización de auditoría a la documentación y una muestra de candidatos para verificar la veracidad y transparencia del proceso de certificación.	SENA
14	Emisión del Certificado	Se emite el certificado de la norma de competencia laboral siempre y cuando se aprueben las evidencias de conocimiento, desempeño y producto.	SENA

---

**Figura 1.**

*Diagrama de flujo del proceso*



## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Se logra el acercamiento en la empresa donde se identificaron aspectos que permitieron evidenciar que tienen sus perfiles de cargo, sin embargo, estos no se encuentran estructurados bajo los criterios de las Normas Competencia Laboral (NCL), lo que no garantiza la competencia de sus colaboradores y más cuando en la mayoría de ellos su conocimiento sobre la labor es empírico, pero con una gran experiencia en la profesión desarrollada.

Una vez elaborada la matriz de correlación para el análisis de los perfiles de cargo v/s las normas de competencia laboral donde se identificaron aspectos tales como nombre del cargo, objetivo del cargo, elementos del perfil, habilidades específicas, número de competencia laboral, código de la norma de competencia, nombre de la NCL, elementos de la norma, conocimientos de concepto, criterios de desempeño, evidencias de desempeño, se logró identificar situaciones hipotéticas que generan peligros durante el desarrollo de las tareas de los trabajadores.

Para identificar los peligros se hizo uso de otra matriz de correlación teniendo en cuenta aspectos tales como cargo, identificación del peligro, posibles AT, consecuencias, medidas de control y EPP, donde se observa que priman y que generan mayor impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores, los relacionados con el riesgo psicosocial, biomecánico y mecánico, debido a factores como el proceso de producción donde ocurre demora en la entrega de tareas de un proceso a otro lo que puede llegar a desencadenar diferencias entre los colaboradores debido a la mala comunicación y esto se puede ver reflejado en el desarrollo de estrés, distracciones entre otros y pueden desencadenar de AT, también se identificó largas jornadas de trabajo, ya que estas sobrepasan 8 horas diarias 48 semanales, sobre todo en temporadas de alta producción, se encuentra también las posturas prolongadas, mantenidas y movimientos repetitivos y el uso inadecuado de herramientas, lo que puede generar lesiones oculares, amputaciones, heridas, golpes, entre otras.

Se observó que para el cargo de corte no existe una norma de competencia laboral definida, debido que esta función se encuentra integrada en otras NCL, sin embargo, se procedió realizar el análisis del perfil de cargo para identificar situaciones hipotéticas que

generan peligros durante el desarrollo de las tareas y que pueden causar accidentes de trabajo y lesiones en los colaboradores.

De igual forma, se identificó que de acuerdo a la funciones asignadas para los cargos de soldador y despachador y su forma de desarrollarlas, es necesario integrar para cada uno, dos normas de competencia laboral incrementando los peligros a los cuales está expuesto el colaborador debido al uso de diferentes maquinarias y herramientas y por ende el establecimiento de mayores controles, así como también genera que para poder realizar el proceso de certificación por parte de los trabajadores la empresa debe revisar el desarrollo de la función para que cumpla las condiciones establecidas en cada una de las normas de competencia laborales.

Por otra parte, se identificó que relacionar las normas de competencia laboral con los perfiles de cargo y garantizar el establecimiento y cumplimiento de los criterios que en ella se indican, ayuda a identificar de una manera detallada y minuciosa los peligros a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores y por ende establecer mayores y detallados controles que permitan la prevención y mitigación en la aparición de accidentes de trabajo.

El desarrollo de la investigación realizada permite identificar aspectos claves en el proceso de certificación de las NCL, lo cual permite generar un protocolo por cada una de las normas donde le permita a los colaboradores de la empresa antes de realizar el proceso de certificación tener un conocimiento más amplio y estar mejor preparados en cada uno de los criterios incluyendo en lo que corresponde a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), en el cual se podría requerir algún acondicionamiento especial o condición para poder cumplir con la NCL.

Después de indagar en referentes internacionales, nacionales y regionales se observa que es la primera investigación enfocada a relacionar los lineamientos que establecen las normas de competencia laboral v/s los perfiles de cargo, para verificar su cumplimiento e identificar los posibles peligros que pueden llegar a ocasionar accidentes de trabajo, dando lugar a proponer medidas de control para la mitigación de estos.

Estos procesos de investigación aportan a la mejora de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo ya que facilitan la identificación de peligros de una forma más

minuciosa para generar medidas de intervención que impacten positivamente las organizaciones. De igual forma brinda la oportunidad que otros estudiantes de posgrados de la especialización de Gerencia de Riesgos Laborales realicen este tipo de investigaciones con otros sectores productivos y aplicados a todas las normas de competencia laboral que existen en Colombia.

Es conveniente que, dentro de la identificación de peligros, accidentes de trabajo y medidas de intervención, las empresas tengan en cuenta las normas de competencia laboral como un referente en el desempeño de sus colaboradores para establecer puestos de trabajo seguros y al bienestar y salud física y mental de los mismos.

Para investigaciones futuras en otros sectores productivos o en el estudio de las posibles enfermedades laborales, se recomienda hacer uso de la metodología planteada durante el desarrollo del presente proyecto, donde las matrices de relación de actividades a desarrollar y de correlación jugaron un papel importante para la identificación de peligros, accidentes de trabajo y medidas de control de los mismos y la organización de la información para el análisis.

Se recomienda realizar mejoras en la estructura de las normas de competencia laboral, donde se incluya más explícitamente lo referente a seguridad y salud en el trabajo en términos de descripción de peligros, identificación de posibles accidentes de trabajo, enfermedades laborales y elementos de protección personal, generando un estándar por mesas sectoriales en lo referente a la protección del trabajador en el desarrollo habitual de sus actividades diarias.

Hacer uso de los protocolos establecidos dentro del presente proyecto, para que las empresas antes de que sus colaboradores se presenten a los procesos de certificación socialicen esta información y así estos puedan tener una mejor preparación en lo que respecta a la norma, siendo esto un complemento en el proceso, donde no solo prima la experiencia sino también el conocimiento de algunos conceptos y la entrega de evidencias de productos; aportando así al logro de la certificación de las normas de competencias laborales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Código sustantivo de trabajo. (31 de diciembre de 2019). Secretaria del Senado - actualización. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Colombia, C. d. (11 de 07 de 2012). Minsalud.gov. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Colombia, C. d. (11 de 07 de 2012). MInsalud.gov. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Constitución política de Colombia. (06 de Julio de 1991). Constitución Política de Colombia. Obtenido de Constitución Política de Colombia: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.htm](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.htm)  
1
- Constituyente. (1991). Secretaria Senado. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.htm](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.htm)  
1
- Gardey, J. P. (2011). Definición. Ed. Obtenido de Definición. Ed: <https://definicion.de/analisis-de-puestos/>
- González, A. (2012). Normalización de competencias laborales. (U. M. Beltrán, Ed.) Vanguardia psicológica UMB, 3(1), 20. Recuperado el marzo de 2020, de <file:///C:/Users/Asus/Downloads/Dialnet-NormalizacionDeCompetenciasLaboralesEnColombia-4815144.pdf>
- Koh Tzab Fernando Russel. (2013, julio 25). Importancia del análisis de puestos en las organizaciones. Obtenido de: <https://www.gestiopolis.com/importancia-del-analisis-de-puestos-en-las-organizaciones/>
- Lavell, A. (2007). Apuntes para una reflexión institucional en países de la Subregión Andina sobre el enfoque de la Gestión del Riesgo. Apoyo a la Prevención de Desastres en la Comunidad Andina.

- Ministerio de Protección Social. (24 de mayo de 2007). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>
- Ramírez P, D. y Caballero G., M. (1996). *Empresas Competitivas*. Ed. Mc. Graw Hill. México. 99
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Sena. (2003). Repositorio. SENA. Obtenido de [https://repositorio.sena.edu.co/bitstream/11404/1745/1/metodologia\\_elaborar\\_normas\\_competencias\\_2003.pdf](https://repositorio.sena.edu.co/bitstream/11404/1745/1/metodologia_elaborar_normas_competencias_2003.pdf)
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (15 de marzo de 2020). Obtenido de <http://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/competenciasLaborales.aspx>
- Sierra, D. P., & De Ávila Turizo, J. (2012). Repositorio Universidad. Obtenido de EAN: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/4335/PantojaDiana2012.pdf?sequence=1>
- Vélez, R. M. (13 de 03 de 2018). AGESO. Obtenido de <http://www.uniminuto.edu/documents/991974/2604818/IVAN+LOPEZ+-+Los+profesiogramas%2C+herramienta+proactiva+para+prevenir+riesgos+laborale.pdf/8b7fdced-ebd9-4f9c-9e17-ee3c8462910c?version=1.0>
- Vásquez, Ricardo (2017) Director Carreras de Prevención de Riesgos de Duoc UC, sede Puente Alto, obtenido de: <https://prevencionar.com/2017/03/27/la-teoria-la-causalidad-frank-bird/>