

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS
TEMPORALES.

CAROLINA ROJAS ROJAS

JUANA CAROLINA PEÑA MEDINA

UNIVERSIDAD ECCI DE COLOMBIA

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO

BOGOTA, D.C, 2018

Ventajas y desventajas de la implementación del sistema de salud y seguridad en el
trabajo en una empresa de servicios temporales.

Carolina Rojas Rojas

Juana Carolina Peña Medina

Luisa Fernanda Gaitán Ávila

Psicóloga

Universidad ECCI de Colombia

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, D-C, 2018

Tabla de contenido

1. Justificación	1
2. Planteamiento del problema	2
3. Pregunta de investigación	4
4. Objetivos	5
4.1 Objetivo general	5
4.2 Objetivos específicos	5
5. Marco referencial	6
5.1 Antecedentes teóricos	6
5.2 Estado del arte	13
5.3 Antecedente Legales	22
6. Diseño metodológico	25
6.1 Paradigma	25
6.2 Método	25
6.3 Población	26
6.4 Instrumento para la recolección de datos	27
6.5 Instrumento de procesamiento de datos	27
6.6 Técnica de análisis de Resultados	27
6.7 Cronograma	27
7. Resultados	29
8. Análisis de resultados	35
9. Discusión de los resultados	38
10. Conclusiones y Recomendaciones	43
11. Referencias	46
Anexos	52

Tabla de tablas.

Tabla 1. Legislación	24
Tabla 2. Cronograma de actividades	28
Tabla 3. Matriz de análisis	34

Tabla de figuras.

Figura 1. Cartilla para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las empresas. OISS	9
Figura 2. Fases del Sistema (Ávila H, Gutiérrez, K & Rojas, C. 2017).....	12

Tabla de anexos

Anexo A Validación del instrumento.....	52
Anexo B. Consentimiento Informado para participantes de investigación.....	57
Anexo C. Consentimiento informado para participantes de investigación- entrevista.....	58
Anexo D. Certificación de realización de consultoría científico técnica.....	59

1. Justificación.

La seguridad y salud en el trabajo ha venido cobrando mucha importancia y prevalencia en las organizaciones, al punto de volverse un proceso fundamental en las organizaciones para los procesos de gestión y estrategia del talento humano. Además de esto, la normatividad se ha vuelto mucho más rigurosa y exigente obligando en cierta medida, a que los empleadores cumplan con lo exigido en materia de seguridad industrial, prevención, promoción y cuidado de la salud en los trabajadores.

Por lo anterior, es importante resaltar que, de acuerdo a Parra (2003), “aplicando la definición de la OMS al campo del trabajo, la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de este, en todos los planos, físico, mental y social”. En ese punto, cobra sentido que para las organizaciones no puede pasar por alto que la calidad de vida de los colaboradores hace parte fundamental del direccionamiento estratégico y que, por ende, independientemente del modelo de contratación que se maneje, debe garantizarse el bienestar de estos en el trabajo.

De este modo, es que para las empresas de servicios temporales (EST), quienes prestan servicios de administración de personal a otras compañías, para suplir contrataciones de colaboradores por proyectos o altas temporadas de producción, este detalle no pase por alto y deban estar involucrados en el bienestar y calidad de vida de las personas que contratan para trabajar en misión. Al respecto de las empresas de servicios temporales, de acuerdo al artículo 71 de la ley 50 de 1990 “son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades

mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.”

Por lo anterior, las empresas de servicios temporales, en calidad de empleadores deben ajustarse también a la normatividad en seguridad y salud en el trabajo y ser co-responsables con las empresas que contratan sus servicios, de garantizar a los colaboradores tengan los mínimos exigidos por la legislación de SST en los sitios de trabajo, del bienestar físico, mental y social. Es de esta manera que este trabajo cobra sentido y representa una oportunidad para revisar y analizar las ventajas y desventajas que tiene para las EST, la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo y el costo- beneficio que esto acarrea para la organización.

2. Planteamiento del problema.

En los últimos años en Colombia, en las empresas, sin importar su tamaño, actividad económica, por falta de compromiso o cultura, han ocasionado el incremento de la accidentalidad en los diferentes sectores económicos del país. Para el año 2017 la tasa de accidentalidad calificada como laborales estaba en 6,4%.

Las empresas no logran identificar los beneficios o ventajas que puede llegar a traer el implementar un sistema de gestión en SST, pequeñas o medianas (PYMES), haciendo un balance entre los beneficios y quizás los costos que podrían tener. Dentro de los beneficios a los que se puede hacer alusión, estarían los siguientes:

Se disminuye el ausentismo de los trabajadores aumentando la productividad.

Presenta mejoras sobre las condiciones de salud y seguridad aportando en el buen y motivación de los trabajadores.

Reducción del impacto económico que genera las pérdidas generadas por los accidentes.

Asegura el cumplimiento de los requisitos legales.

De esta manera, al considerar las empresas los beneficios que trae la implementación del SG-SST, se reduciría el pago de sanciones y multas como es el caso de muerte de un trabajador, donde “las multas van desde 20 hasta 1.000 salarios mínimos, dependiendo del tamaño de la empresa y de la causa del deceso. Según el nivel de gravedad del hecho, la empresa también se expone a una suspensión que puede ir desde los tres días, hasta el cierre definitivo.” (Consecuencias de no implementar el SG-SST a tiempo, 2018)

Es decir que, no solo se presentan estas sanciones al no cumplir con la normatividad de salud ocupacional, también se pueden presentar dentro de los reportes de accidentes y enfermedades los cuales no son eficientes o que presentan fallas en el reportaje. Se debe tener en cuenta que al ocurrir un accidente sin tener implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo o control al riesgo en que se encuentra expuesto el trabajador y que afecte directamente su salud o integridad, el empleador está obligado a indemnizar al trabajador.

Es así como, “las empresas ahorran dinero y agregan valor a sus organizaciones, cuando sus trabajadores están ilesos y sanos, las empresas incurren en menos gastos y en beneficios indirectos tales como aumento en la productividad, disminución en los costos, al no tener que capacitar a los empleados de reemplazo y al no requerir horas extraordinarias” (Ardila, J y González, L, 2016). Al igual que se presenta estos beneficios, las empresas

pueden percibir ciertas desventajas en algunos aspectos, como el esfuerzo de la organización, en lo que a formación se refiere y de cambio de cultura organizacional para poder realizar una buena gestión del sistema, igualmente para la planificación, el control de los procesos con los que se cuentan y la toma de decisiones. Así mismo, se puede ver como una desventaja el costo en la implementación del sistema de gestión en específico, y el valor que se le impide en este caso prestar su servicio temporal a una empresa, el cual genera desconfianza, puesto que es la empresa que ostenta la calidad de verdadero empleador.

3. Pregunta de investigación

Considerado lo anterior y en el caso de estudio de este proyecto de investigación, ¿las empresas de servicios temporales deberían considerar la importancia de la responsabilidad compartida en la implementación de un SG-SST con las empresas usuarias, ya que lo que se busca es gestionar los riesgos y ofrecer a los trabajadores un espacio más seguro?

4. Objetivos.

4.1 Objetivo general.

Identificar las ventajas y desventajas de la implementación del sistema de salud y seguridad en el trabajo en una empresa de servicios temporales, por medio de un estudio de tipo interpretativo, el cual busca identificar y analizar el costo beneficio del mismo.

4.2 Objetivos específicos.

Reconocer las ventajas de la implementación del sistema de salud y seguridad en el trabajo en una empresa de servicios temporales

Reconocer las desventajas de la implementación del sistema de salud y seguridad en el trabajo en una empresa de servicios temporales

Analizar el costo -beneficio que le trae a una empresa de servicios temporales la implementación del sistema de salud y seguridad en el trabajo

5. Marco referencial

5.1 Antecedentes teóricos.

El sistema de seguridad y salud en el trabajo en las empresas de Colombia, se ha empezado a ver como una necesidad de implementación, debido al factor legal que por su parte obliga a las organizaciones a realizar y mantener el mismo en el tiempo, en pro del bienestar de los colaboradores y adicional como factor estratégico, para fidelizar el personal con una mejor calidad de vida en el trabajo y reducir los índices de accidentabilidad y mortalidad laboral, teniendo en cuenta desde este punto de vista todo lo relacionado con los riesgos en el trabajo.

De acuerdo con lo anterior, se hace necesario, con el fin de contextualizar el presente trabajo, explorar el concepto de seguridad y salud en el trabajo, para dar una idea más clara acerca del tema a abordar.

Según Arellano, J (2008) “la seguridad e higiene en el trabajo son los procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de trabajo para el reconocimiento, evaluación y control de los agentes nocivos que intervienen en los procesos y actividades, con el objeto de establecer medidas y acciones de prevención de accidentes y enfermedades, a fin de conservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como evitar cualquier posible deterioro al centro laboral.”

Lo anterior quiere decir que, de acuerdo a estos procedimientos en el trabajo y la implementación de los mismos, se busca promover la salud y calidad de vida de los trabajadores. En este sentido, “la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias.” (Parra. M, 2003). Al ser la salud un derecho de todo ser humano, las organizaciones deben velar por el no deterioro de la misma durante la función

laboral y promover por medio de los sistemas de seguridad y salud, el cuidado y mantenimiento de una buena salud, donde el personal tenga el mínimo de riesgos y se sienta seguro desarrollando sus funciones.

En este aspecto es importante revisar cual es la relación del trabajo con la salud y es que, una persona con un trabajo estable no solo puede garantizar el cubrir sus necesidades básicas, sino también un sistema de salud al cual pueda acudir cuando lo requiera. Es importante tener en cuenta que por medio de la relación laboral las personas también pueden contraer, afectar o agravar su salud, debido a las condiciones que el trabajo de a la persona para el desarrollo de sus funciones o a los factores de riesgo a los que este expuesto, y que pueden terminar en accidentes de trabajo.

De acuerdo con Parra. M, (2003), “la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de este, en todos los planos, físico, mental y social.” Aunque estos aspectos tengan una responsabilidad sobre el empleador por temas legales o de solidaridad, es importante tener presente que primordialmente la responsabilidad y preocupación por mantener condiciones óptimas de salud, es también de las propias personas o trabajadores.

A partir de esto, el sistema de seguridad y salud en el trabajo en una organización, debe tener presente una serie de procedimientos, recursos, políticas que asegure o garantice el objetivo legal de no afectar la salud y calidad de vida de los trabajadores, y que por el contrario sea un agente promotor del autocuidado y de prevención en sus trabajadores. De este modo, “son muchas las organizaciones que hoy en día están implantando un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo como parte de su estrategia de gestión de riesgos para adaptarse a los cambios legislativos y proteger su plantilla. Un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo fomenta los entornos del trabajo seguros y saludables al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente los riesgos, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general.” (Fernández, B 2010).

Para poder lograr tener estos ambientes saludables y controlar los riesgos, es importante para quien gestione el sistema de gestión de seguridad y salud en una organización, contar con la participación activa de los trabajadores, por lo que es primordial poder desarrollar o tener un ambiente de trabajo donde los colaboradores sepan y estén interesados en ser parte activa del sistema, ya que al ser ellos quienes desarrollan sus funciones pueden dar cuenta de su realidad en el trabajo y fortalecer desde esa percepción el modelo a seguir en materia de prevención y promoción de la salud y riesgos laborales.

De acuerdo con esto, según Sánchez, M (2016) “el sistema de gestión de la seguridad y salud en el Trabajo (SG SST), ha estado evolucionando y reformándose por medio de normativas y decretos que van reglamentando obligatoriedad de su cumplimiento, lo cual inicio con los programas de salud ocupacional, consistían en la planeación y ejecución de actividades de medicina, seguridad e higiene industrial con el objetivo de mantener y mejorar la salud de los trabajadores, pero con poco compromiso de las directivas y altos mandos de la organización, sin el seguimiento necesario para que este se pudiera desarrollar y sin grandes oportunidades de mejora”.

En este sentido en la actualidad con respecto a la normatividad, se han realizado una serie de cambios en el tiempo en el tema de seguridad y salud en el trabajo, que hoy en día se encuentra referenciada en el decreto 1072 de 2015 la cual define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la resolución 1111 de 2017, “en la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes”. (Ministerio de trabajo. <https://www.arlsura.com/files/resolucion11112017.pdf>)

A partir de lo anterior, se hace importante en este punto revisar los antecedentes normativos con referencia al tema del presente trabajo de investigación, lo cuales según la cartilla para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las empresas (Barragan. M, 2017) se muestran en la Figura 1:

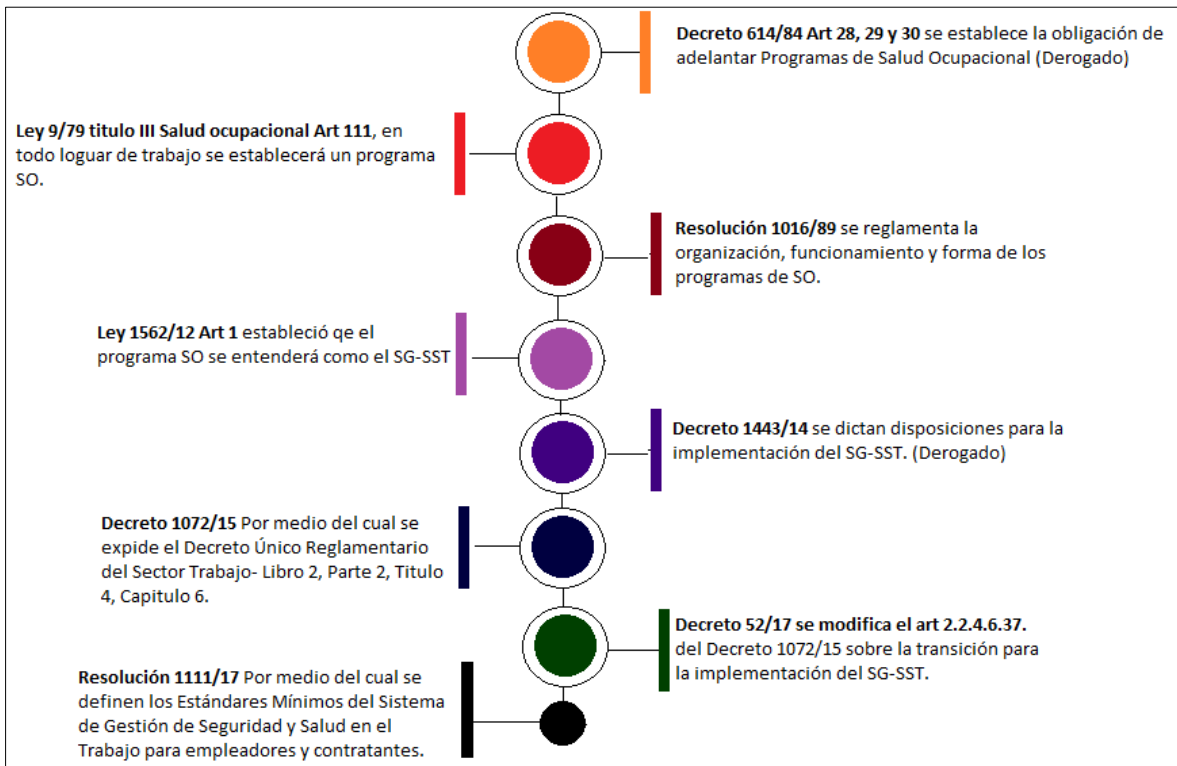


Figura 1. Cartilla para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las empresas. OISS

De este modo se da inicio al tema normativo de seguridad y salud en Colombia con la ley 50 de 1904, la cual, según Lizarazo, G (2011) “es conocida como la ley Uribe sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país”. Después de esta ley, se desplegaron otras, relacionadas con temas de la protección de los trabajadores frente a peligros y riesgos en su trabajo y que permitieron una visión a del tema de salud ocupacional en Colombia.

Es así que, de acuerdo a Rodríguez. Y (2016) “Colombia, por su parte, modificó el sistema general de Riesgos Laborales en el año 2012 y como país decidió asumir el reto de transitar de la orientación de la *salud ocupacional* a la *seguridad y salud en el trabajo*; por consiguiente, se dejó de asumir el Programa de salud ocupacional y, por medio del Decreto 1443 de 2014, ahora compilado en el decreto 1072 de 2015, se contempla que toda organización, independientemente de su tamaño y actividad económica, deberá diseñar e implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.”

Por lo anterior, aunque varía el nombre en el tema o actividades de prevención de riesgos laborales al pasar el tiempo, se puede llegar a la conclusión que, a pesar de esto, la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones preventivas y de control en el ambiente de trabajo, es el objetivo principal. Teniendo en cuenta esto, es este punto es importante validar de acuerdo a los modelos o tipo de contratación, como se está manejando dicha normatividad en seguridad y salud en el trabajo.

En concordancia, se hace mención en este sentido a los contratos en misión realizados por empresas de servicios temporales, cuyas actividades se reglamentan por medio del decreto 4369 de 2006. De acuerdo a Rodríguez, E (2016), “la reestructuración productiva y la reorganización del trabajo han transformado la relación laboral típica, que ahora está acompañada de una modalidad emergente, definida por Sánchez (2012, p. 3) como la forma de contratación de la fuerza de trabajo donde no existe una relación de dependencia entre el contratante y el contratado, y existe un intermediario entre las partes, por lo que es equivalente a la externalización o tercerización del trabajo”.

Lo anterior da cuenta que, de acuerdo a esta modalidad de contrato, las empresas de servicios temporales (EST), actúan como intermediario, transformando la relación de dependencia entre contratado y contratante, siendo de alguna manera, un mediador en los asuntos de relaciones de los colaboradores en misión contratados en otras empresas. Sin embargo, “el trabajador concebido a partir de lo mencionado sería un ser capaz de asumir multiplicidad de tareas, requiriéndose que realice un trabajo complejo, capaz de responder con precisión a las expectativas de la empresa frente a la producción, y siempre por un mismo costo, visualizándose así una precariedad laboral que lleva al empleado a trabajar simplemente por obtener la satisfacción de sus necesidades básicas sin brindar nivel alguno de satisfacción o calidad de vida laboral” (Gómez. M, 2010).

De esta manera, Añez (2012) “denomina esta estrategia de externalización triangulación laboral, cuya matriz organizacional es la subcontratación u outsourcing, que conduce a relaciones laborales encubiertas. A esta mega-tendencia no escapa la Administración Pública de muchos países que han dado cabida en la nómina estatal a esta

forma de vinculación laboral”, es decir que debido a esa relación mediadora y de flexibilización laboral de las EST, se ven como empresas que no se preocupan por el bienestar y calidad de vida del trabajador, más teniendo en cuenta que este último, aunque es trabajador contratado por la temporal, trabaja en las instalaciones de la empresa usuaria, la cual podría llegar a considerar (en la mayoría de casos) que este personal no hace parte de su planta, lo que puede ocasionar que no le presten la atención necesaria en los aspectos relacionados con la satisfacción de necesidades más allá de lo básico.

En este sentido “el término calidad de vida laboral, describe la preocupación existente en torno al bienestar y la salud de todos los empleados para que estos desempeñen óptimamente sus tareas y obtengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo”. (Gómez, M, 2010).

Por lo anterior, las EST como empresas deben asumir co-responsabilidad con las usuarias del bienestar de sus colaboradores y teniendo en cuenta la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), que se deben ajustar por velar por los riesgos a los que están expuestos los colaboradores en misión. De la misma manera, la obligatoriedad de las normas hace que las EST deban cumplir con los estándares mínimos de SST, los cuales según la resolución 1111 de 2017, “son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales”.

Del mismo modo, las empresas tendrán la oportunidad de prepararse tanto en tiempo como la planificación e implementación de la resolución, en el cual se definen las siguientes fases, señaladas en la figura 2:

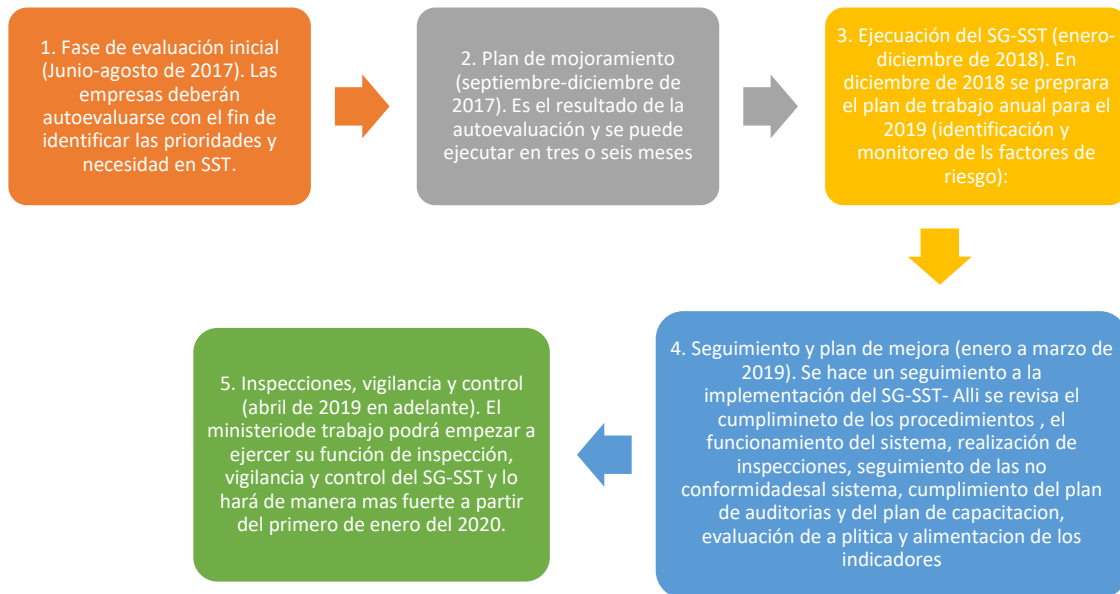


Figura 2. Fases del Sistema (Ávila H, Gutiérrez, K & Rojas, C. 2017).

A todas las empresas que tienen y deban implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), les aplica la resolución 1111 del 2017 es decir, toda empresa que tenga una relación o contrato civil, comercial o administrativo y cuente con personal empleado, debe acogerse a los estándares de mínima obligatoriedad que establece esta resolución. Si estas empresas cumplen con estos estándares al implementar el sistema, puede recibir, por parte del Ministerio de Trabajo un nombramiento oficial, donde se informa que está cumpliendo con esos estándares mínimos.

“El no cumplimiento de la Resolución 1111 de 2017 contempla las multas establecidas en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1295 de 1994 que se pueden presentar por el incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades, que acarrearán multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes y hasta de 1000 salarios mínimos mensuales legales vigentes cuando no se reporten accidentes o se incumplan las normas de seguridad y salud en el trabajo que generen accidentes o enfermedades mortales”. (CCS Cosejo Colombiano de Seguridad, s.f.).

Según Gómez. M, (2010) “actualmente se da un alto uso de la contratación temporal en la sociedad y esta tiende a incrementarse, incluso con profesionales y personal más calificado. Esto se da porque las organizaciones, para mantenerse vigentes y obtener

ganancias, optan cada vez más por esta modalidad de contratación puesto que les disminuye los compromisos económicos y les ofrece mayor flexibilidad en la toma de decisiones con relación al tamaño de la plantilla de personal a un menor costo. Esta opción es accesible a las organizaciones por la legislación laboral actual para que en los momentos de mayor productividad y de necesidades de personal producidas por calamidades y licencias de maternidad puedan cubrir dichos requerimientos con menor detrimento”.

Teniendo en cuenta lo anterior, el no cumplimiento en la implementación del SG-SST puede acarrear un costo en sanciones por parte del ministerio de trabajo para las empresas, sin embargo también el hecho de realizar la implementación dentro de la organización y más si se trata de una EST, que debe tener un panorama más amplio en temas de riesgos, porque tiene colaboradores contratados de distintos sectores, acarrea un costo para poder asegurar todas las etapas o fases y el debido cumplimiento de lo exigido por la ley.

En este sentido toma relevancia revisar, cual es el costo beneficio que la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo puede traer para una empresa de servicios temporales, teniendo en cuenta la naturaleza de misma y lo anteriormente expuesto.

5.2 Estado del arte

Se encontraron varios estudios que pueden recopilar información, en la cual se evidencia la importancia de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa de cualquier sector y la solución de situaciones encontradas en estas y que requiere cambios para el mejoramiento tanto del bienestar del personal como de la compañía.

A nivel internacional se encontró un estudio de la universidad de Guayaquil, realizado por Romero, A (2013): “Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A”, en el cual su objetivo es de “exponer el análisis de la problemática encontrada en la empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A., al no contar con un Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, conforme lo

dispone la legislación ecuatoriana. La metodología utilizada es reflexiva, documental y descriptiva. Analiza los problemas, evalúa el costo—beneficio, propone soluciones y capacitar al personal de la citada planta industrial. Objetivo: Elaborar el reglamento de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Mirrorteck industries s.a., mediante la identificación cualitativa de los riesgos presentes en las operaciones de la empresa.” (Romero Alban, 2013)

Los resultados de este estudio mencionan que por medio del estudio se permitió conocer información teórica y estructural, encontrando en el contenido de la tesis los beneficios o desventajas al no contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y las posibles recomendaciones que se podrían tomar, con respecto a estas consecuencias.

“En el contexto de la actual crisis del Estado de bienestar, la salud laboral puede contribuir significativamente a su sostenibilidad, facilitando un trabajo decente y saludable a lo largo de la vida laboral de las personas que trabajan. Para ello, la salud laboral debe afrontar el reto de la promoción de la salud, la prevención y la asistencia de lesiones, enfermedades y, sobre todo, incapacidades, basándose en una mejor coordinación de los servicios de prevención, las mutuas colaboradoras con la seguridad social y el sistema de salud, así como potenciando el liderazgo en prevención de las empresas y la participación activa de las personas que trabajan.” (Benavides, F, 2017).

Este texto puede aportar ideas del impacto de la implementación del SST en las empresas y este cuanto puede llegar a influir en el bienestar de los colaboradores, de esta manera da un contexto o justificación de como las actividades desarrolladas desde SST en las empresas promueven un estado de bienestar donde las personas se sientan motivadas al trabajo y que beneficios podría traer esto a la organización, pensando en las ventajas o desventajas de las que trata el proyecto de investigación.

Igualmente entre los antecedentes investigativos se encontró un estudio titulado Gestión de la seguridad y salud en el trabajo según OHSAS 18001: Actitudes y percepciones de empresas certificadas, donde se “analizan en esta ocasión desde la perspectiva, primero

teórica y después práctica, de la normalización y de las innegables y reconocidas ventajas que presenta a la hora de afrontar la tarea preventiva en el seno de las organizaciones ; así, a las ya asentadas normas de homologación de organizaciones en materia de calidad y de medio ambiente (ISO 9000 e ISO 14000) se viene a sumar el estándar OHSAS 18001 en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuya implantación tiene efectos económicos, claros y siempre positivos, unos directos, como pueden ser la mejora de la imagen de la organización o la homologación de la gestión de la prevención cuando nos encontramos con organizaciones que trabajan en un ámbito espacial amplio , tal ocurre con las empresas multinacionales, pero también con otros efectos económicos tangibles, inmediatos y directos, como son la evitación de sanciones administrativas o la reducción de las pérdidas de horas de trabajo o de o de costes financieros adicionales que traen aparejados los accidentes de trabajo en todos los casos.

El libro aborda las actuaciones orientadas a medir de modo objetivo las distintas variables que merecen estudio y que, por ello, deben ser objeto de análisis, así como las escalas que en cada caso se han de aplicar a la hora de su medida. Y “todo ello vuelve al final a incidir en la importancia de las personas; unas personas que responden a incentivos, los cuales, sean positivos o negativos, han de recaer como la semilla en la tierra, sobre una actitud previa de compromiso preventivo que únicamente se mantiene en razón una permanente y constante comunicación entre directivos de todo nivel.” (Beatriz Fernández, B, Montes, J, Peón, Toledo, A y Vázquez, C, 2010).

Al estar certificada la empresa objeto de estudio en OHSAS 18001, se hace importante conocer cuál es la percepción que tienen otras empresas de la misma y del proceso que acarrea está en términos económicos. También se hace importante al poder dilucidar, si esta certificación permite tener un proceso de SST más claro y ajustado a la normatividad y que efectos tiene esta en todo el proceso de prevención y riesgos laborales.

Asi mismo, se hace referencia a un estudio internacional de la Universidad de Nariño – Argentina, titulada salud en el trabajo. Este trabajo “se realizó mediante una revisión teórica, para lo cual se hizo una selección, organización, sistematización y análisis de un acervo de documentos electrónicos y textos que comprendieran este tema. Hoy las

organizaciones dan un importante lugar a sus colaboradores, puesto que ellos son fuente de ventaja competitiva, un medio para lograrlo es el mantenimiento de óptimos niveles de salud; el desafío es promover organizaciones que generen bienestar y calidad de vida laboral. Desde esa perspectiva, se muestra la importancia de la salud en el trabajo y en la productividad de la organización, se abordan además los conceptos de ser humano en la organización, promoción de la salud y en el lugar de trabajo, riesgo psicosocial e instrumentos que evalúan el riesgo psicosocial PSO.” (Matabanchoy. S, 2012).

En conclusión, aquí se denota la importancia de tener el apoyo de la gerencia ya que da el recurso para la una buena gestión e implementación de un sistema de gestión, con el fin incluir en el modelo estratégico, los objetivos en SST e integrarlos en un solo modelo a seguir dentro de la organización. Lo anterior da cuenta que unificar las políticas y objetivos organizacionales dentro del sistema o modelo estratégico, ya que muchas empresas hoy en día aun no lo manejan y por ende no se definen los recursos necesarios para su implementación y mantenimiento en el tiempo.

En cuanto a los antecedentes nacionales, se encontró el siguiente estudio titulado “Diseño y análisis de costos de un sistema de gestión ambiental, seguridad y salud en el trabajo para el proyecto de limpieza de canales y quebradas en la ciudad de Bogotá D.C, el cual está basado en el análisis de los sistemas de gestión ambiental y de seguridad y salud en el trabajo que se vienen diseñando e implementando en el proyecto de limpieza de canales y quebradas de la ciudad de Bogotá bajo el convenio interadministrativo 430 de 2014, utilizando como base las normas ISO 14001:2015, OHSAS 18001:2007 y el Decreto 1072 de 2015, con el fin de encontrar las falencias que no han permitido la implementación completa de los sistemas para generar acciones que le permitan el cumplimiento de los requisitos de las mismas y los costos asociados, de manera que se pueda planificar el proceso y gestionar los recursos para minimizar riesgos, contribuir con el bienestar de los empleados, aumentar la productividad de la empresa, sin generar impactos negativos al ambiente en el camino de la mitigación y adaptación al cambio climático.” (Rojas, A, y Galvis, A 2006).

Los autores identificaron los requisitos de cada norma y así poder realizar una revisión para después sacar un diagnóstico de la situación y el estado actual frente a las normas a implementar. Después se analizaron los resultados y se observan falencias y así mismo identificaron las acciones que los llevaría a cumplir con los requisitos de la norma, lo cual permitió elaborar un cronograma de costos que ayudarían a generar los recursos para cumplir con estas actividades.

Los autores aportan desde su descripción en el contenido varios temas que son interesantes, a partir de la conformación de la lista de chequeo, para el cumplimiento del decreto 1072 del 2015, donde con ayuda de estos requisitos, podemos iniciar una evaluación que requiere inversión, de cómo se encuentra la empresa en lo relacionado a la implementación del sistema, y la realización de un cronograma para el análisis de costos que nos apoyaría en el cumplimiento de uno de los objetivos.

Igualmente, se encontró un estudio titulado “planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa de mantenimiento locativo basado en el decreto 1072 de 2015, período 2015-2016. El objetivo de este proyecto fue realizar un diagnóstico del estado actual de la empresa, posteriormente se implementó un plan de recolección y registro de información requerida para la planificación; finalmente, se desarrolló una propuesta de cómo estructurar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La cual se identificó que hay falencias y se requiere la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. No contaba con la información organizada la cual no permitía cumplir con los requisitos que requiere la normatividad exigida en Colombia y determinan el costo de la implementación” (Achinte, A, y Henao, S 2016).

El aporte de esta tesis relacionado con el tema planteado para la investigación, siendo la idea principal determinar las ventajas y desventajas, encontrando un contexto general comparativo en relación a beneficio- costo, que se planteará a partir del decreto 1072 de 2015 en compañía con el decreto 472 de 17 de marzo de 2015, donde se estudiará las diferentes consecuencias por las multas y demás criterios, al no implementar el sistema o temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, se hace referencia a otro estudio titulado “diseño e implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo de la universidad de piloto de Colombia, en el cual se menciona que el ministerio de trabajo mediante el decreto 1072 de mayo de 2015 establece como obligación la implementación de un sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo para todas las empresas públicas o privadas presentes en todo el territorio nacional. Save Colombia Company es una organización la cual no cuenta con un sistema que este cien por ciento adaptado o implementado por lo cual teniendo en cuenta que es obligatorio la implementación del sistema, el proyecto pretende realizar todas las fases desde el inicio hasta el cierre dentro y para la organización Save Colombia Company con el objetivo central de diseñar e implementar un sistema alineado a todos los requerimientos del decreto y lo exigido por parte del ministerio de trabajo; para evitar que la organización incurra en multas o sanciones por no acatar la normatividad”. (Avendaño, D 2017).

Este estudio da una idea de las consecuencias que puede conllevar el no implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa, teniendo en cuenta el marco legal vigente, por lo cual se podría dilucidar ventajas y desventajas de la implementación de este sistema en las organizaciones, así como se plantea en los objetivos del proyecto.

Se encontró también un proyecto de la universidad de la javeriana donde se resume que “la seguridad y la salud en el trabajo tradicionalmente se han abordado desde diferentes disciplinas, pero ha predominado el enfoque desde las ciencias de la salud. Por tal razón, el objetivo de la presente revisión es establecer cuál ha sido el aporte y abordaje desde las ciencias económicas en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo. Para tal razón, se realizó una búsqueda sistemática de literatura en bases de datos como Econlit, jstor, PubMed, isi y Scopus”.(Riaño, M y Palencia, F 2016)

Este texto puede dar al proyecto claridad referente a los costos o efectos económicos que puede tener en una organización el sistema de seguridad y salud en el trabajo, tal como lo plantea uno de los objetivos del proyecto.

Es así que también se hace referencia al estudio “medición del impacto en la rentabilidad dada la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa americana de curtidos LTDA.&CIA. S.C.A, en donde se desarrolla una

metodología completa que permite identificar los aspectos que mayor generan costos por el pago de conceptos relacionados con la gestión de salud y seguridad en el trabajo en la empresa antes relacionada, dado que no cuentan con la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en la Norma OSHAS 1800:2007 hasta el año 2013, se pronostican estos costos al 2014, así como también se proyectan Los Estados Financieros de la empresa; posteriormente y a partir de una tasa de reducción aplicada a estos estados financieros atribuible a la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, recalculados estos estados financieros (Simulando la implementación del SG-SYSO2) para el año 2014, se comparan y se concluye en función de la rentabilidad de la empresa antes de la implementación del SG-SYSO y después de esta, así mismo se analiza en particular el comportamiento de los Gastos Operacionales (Pues en estos están los costos debidos al SG-SYSO)” (Vásquez, S 2015).

Se considera que los autores de este artículo, desde su narrativa pueden aportar en el trabajo de investigación, con respecto la importancia de identificar los criterios que nos ayudan como base para determinar y demostrar tanto en las conclusiones o cumplimiento de uno de los objetivos del proyecto, como la prioridad de interés de la empresa, conocer los aspectos que mayor generan costo y a su vez altos beneficios en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Este artículo, permite identificar estos aspectos, claramente desde una empresa que no tiene implementado el sistema de gestión.

En cuanto a la investigación realizada en los documentos de la universidad ECCI, se encontró una investigación titulada “implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo mecánico en la empresa PH Hospitalarios S.A.S, en el cual el diseño e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es una herramienta para minimizar la actual tasa de accidentalidad de la empresa en estudio, validan la eficiencia de la implementación en la disminución de la accidentalidad en la empresa y asegurar que de esta manera se garantiza protección y promoción de la vida e integridad de los trabajadores”. (Cufiño, E 2016).

El anterior estudio puede aportar al presente proyecto en ciertos aspectos ya que al realizar la evaluación inicial y dar los parámetros bajos los cuales se va a evaluar, analizar

los beneficios que se tiene con la herramienta y las mejoras que se presentan en la empresa, permitirá ver los cambios y realizar un cuadro comparativo de las ventajas de implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

También se tiene una investigación adicional de la universidad ECCI, titulada “Diseño de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa sanidad ambiental S.A en el cual se pretendía realizar un estudio del estado actual de la empresa y así recolectar información como base para estructurar la implementación del sistema, como también conocer el sector económico y la normatividad para así identificar las estrategias dentro de la estructura del sistema para cumplir con esta. Finalmente, los autores analizan esta información y generan la propuesta más adecuada para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa sanidad ambiental S.A”. (Cotame, L Sánchez, J y León, L 2017).

Para el proyecto de investigación, este estudio aporta mucha información en cuanto a los aspectos importantes que benefician a una organización. Investigan sobre la normatividad, que es algo que se trata en el marco teórico del presente proyecto, ya que a partir de esta se podrán analizar los criterios desde los cuales se darán cumplimiento y beneficiarán o traerán consigo desventajas para una organización. Con la propuesta que ellos definen para esta empresa, dan a conocer cómo podemos dar cumplimiento a la normatividad y las multas que se tendrán por no cumplir, determinadas por algunos criterios de la Ley 1562 de 2012 Artículos 13 y 30.

Del mismo modo se revisó el estudio titulado “Diagnostico y plan para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Hotel Andes plaza de Bogotá, donde lo que pretende el autor es evaluar nivel en que se encuentra el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del Hotel Andes plaza para con esos resultados generar un plan y cumplir con la implementación total del SGSST”. (Parrado, K, 2017)

A partir de este estudio, se contempla la normatividad y los estándares mínimos de la resolución para realizar la evaluación inicial del hotel y revisar como está el cumplimiento legal y así planificar las actividades que aporten al cumplimiento de la normatividad.

Para el presente proyecto hay datos base dentro de las fuentes de información, ya que realizan un análisis financiero (costo-beneficio), donde evalúan los recursos necesarios para llevar a cabo el desarrollo de las actividades planificadas y los beneficios económicos, éticos y de gestión para la empresa.

En la propuesta de mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del taller de la empresa Autocom S.A, el objetivo era diseñar una propuesta inicial de mejoras para el SG-SST. “Para lograr este objetivo los autores analizan el estado inicial en que se encuentra el SG-SST en el área del taller, investigaron y analizaron el entorno en cuanto a las empresas similares al sector económico, para comparar las estrategias y metodologías en que implementan el sistema para poder tomar acciones y realizar mejoras y así generar junto con la información recolectada de los procesos de la organización, una propuesta inicial de mejora para el SG-SST” (Rojas, A, Alvarado, L, 2017). Con la los aporte y la participación de los colaboradores, gerencia y el personal responsable del sistema, se proponen actividades que beneficien tanto a los trabajadores como a las empresas haciendo que el sistema cumpla con la normatividad vigente y asegure la salud y el bienestar de sus trabajadores.

En cuanto a un diseño inicial, se encontró un estudio titulado “Diseño inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Tuboscol S.A.S, el cual fue, cuyo objetivo fue trazar un sistema cumpliendo con la normativa colombiana y lograr que la empresa se enfocara en los riesgos críticos y establecer estrategias para el control de los mismos” (Zambrano, A, Ávila, C y Corredor, M 2017)

Para conocer el contexto de la empresa se realiza una evaluación inicial para conocer el que punto se encuentra la empresa. Los autores identifican los requisitos normativos relacionados con seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional e internacional que se relacionen a la actividad económica principal. Posteriormente analizan la información obtenida y se establecieron estrategias para el diseño del SG-SST que fuera apropiado para la empresa TUBSCOL S.A.S. Dentro del análisis de la información, cabe resaltar que para

dar a conocer una propuesta, es importante dar a conocer un análisis financiero que demuestre si vale la pena la inversión en cuando a los recursos humanos, recursos físicos, como el recurso humano, para obtener mejores resultados y más beneficios tanto para los trabajadores como para la empresa.

5.3 Antecedente Legales.

En Colombia a lo largo de su historia, se ha gestado, de acuerdo también a los cambios a nivel global, una reglamentación o legislación referente a los derechos y deberes de su población, en los cuales se tratan y tienen en cuenta temas del marco laboral. En este sentido, como punto de partida en Colombia a nivel legislativo, se puede hacer referencia inicialmente a la constitución política colombiana de 1991, en el artículo 25 en donde se define que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”

De acuerdo a lo anterior y teniendo en cuenta el contexto del presente trabajo, a continuación, se abordará la normatividad vigente colombiana, que hace referencia a la seguridad, salud, higiene y bienestar de las personas en su ámbito laboral y desde cual estará soportado legalmente el proyecto de investigación.

Inicialmente se encuentra la ley 100 de 1993, “por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones” y en la que se menciona que “la Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”. Lo anterior quiere decir que es el sistema por medio del cual el estado garantiza que a las personas que gocen de buena salud y bienestar, por medio de mecanismos de acción integrales.

A partir de esta Ley, se encuentran las siguientes leyes y decretos que mencionan lo siguiente:

Normatividad	Descripción
Decreto Ley 1295 de 1994	Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 4369 de 2006	Por lo cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 de 2015	Definición de las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto 472 de 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o

Normatividad	Descripción
	cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
Resolución 4927 de 2016	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
Resolución 1111 de 2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
GTC 45	Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional
Ley 1562/2012.	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Tabla 1. Legislación

Lo anterior denota en Colombia, en los últimos años, una preocupación, que va cada vez más en aumento, acerca del bienestar de las personas en el ámbito laboral, buscando asegurar que cuenten con la protección y programas necesarios en su trabajo y que también ayuden a las empresas a fidelizar a sus colaboradores, al hacerlos sentir con mejores niveles de satisfacción y mejoramiento de su calidad de vida. Adicional, trata de reducir los riesgos laborales, índices de accidentabilidad y mortalidad, por lo cual pretende que las empresas no solo implementen el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, meramente por la

obligatoriedad de la norma, sino porque lo vean como una ventaja competitiva en el mercado y con el personal.

Es por esto, que es importante tener en cuenta dichas normas y que se tienen en cuenta en el presente proyecto, ya que puede ayudar a vislumbrar mejor que tan beneficioso puede ser la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en una empresa de servicios temporales, teniendo en cuenta que esta última, como EST presta un servicio de tercerización o administración de personal en misión para otras empresas y de las cual según el artículo 71 de la ley 50 de 1990 “son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.”

6. Diseño metodológico.

6.1 Paradigma:

El presente trabajo de investigación está amparado bajo el paradigma socio-constructivista, en el cual se utilizará una metodología cualitativa. Desde esta perspectiva, según Maguiña, R, (2002), “se estudian las realidades humanas como estructuras, totalidades, como sistemas, donde el todo no se explica por el estudio analítico de las partes, sino que las partes, por su inserción en un todo, adquieren especial significado y explicación. Aún más, un cambio que afecte a una de las partes, modifica las propiedades de la estructura”. En este sentido, para el presente estudio y tal como lo menciona el autor Manguña, las realidades humanas que se estudiaran tienen que ver con el sistema de gestión en SST y como por medio de este se llega a acuerdos y negociaciones, teniendo en cuenta la normatividad y las estructuras organizacionales.

6.2 Método:

La investigación cualitativa permite interpretar y comprender la realidad de una sociedad, cultura u organización, por lo cual este modelo busca conocer el origen de las significaciones o percepciones de las personas, grupos y grandes sociedades. En el caso de

la presente investigación, permitirá conocer y analizar, por medio de la interpretación del discurso, de los participantes en la implementación y mantenimiento del SG-SST, acerca de las ventajas y desventajas de este en una empresa de servicios temporales. En este sentido, “los métodos cualitativos para la recopilación de datos tienen una función muy importante en la evaluación de impacto, ya que proporcionan una valiosa información para comprender los procesos existentes tras los resultados observados y evalúan los cambios en la percepción que tienen las personas acerca de su bienestar.” (Maguiña, R. 2002).

6.3 Población:

Los sujetos participantes de la investigación deben cumplir con las siguientes características:

Deben ser mayores de 18 años

Debe tener vínculo laboral con Alianza Temporales SAS.

Debe tener conocimiento o haber sido partícipe de la implementación del SGSST en Alianza Temporales.

Debe conocer la normatividad relacionada con el SGSST.

Debe tener mínimo 1 año de antigüedad en la empresa y dentro del proceso de Seguridad y salud en el trabajo.

Para el presente estudio se tuvo en cuenta a la coordinadora del proceso de gestión de SST de Alianza temporales SAS, quien cumple con todos los requisitos expuestos anteriormente.

Una vez evaluada los criterios descritos anteriormente, se determina que una persona participará de la presente investigación, por último, es relevante aclarar que las razones por las que se seleccionó esta persona, es que pertenece a un ámbito laboral donde se tiene el suficiente conocimiento ya que es la responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

6.4 Instrumento para la recolección de datos:

Para la presente investigación se tendrá en cuenta la siguiente técnica, que sirve para indagar y levantar información acerca del tema investigado:

6.5 Instrumento de procesamiento de datos.

“La entrevista en profundidad sirve para obtener que una persona transmita oralmente al entrevistador su definición personal de la situación. La entrevista en profundidad, al igual que la observación puede plantearse holísticamente, pero también puede ceñirse a un solo acto o experiencia social”. (Bautista, N. 2011). De acuerdo a esto se dispondrá de un guion con las preguntas a formular, llevando un orden que abordara los diferentes temas que se pretenden conocer. Del mismo modo, si es necesario, se realizarán aclaraciones o contra preguntas con las cuales se podrá profundizar en un tema específico. La intención es que parezca más una conversación que una entrevista propiamente dicha, generando así un ambiente de confianza.

6.6 Técnica de análisis de Resultados.

Para el presente estudio, referente al análisis de los resultados, se utilizará la técnica de análisis de contenido, para el cual se realizará una categorización de la información recolectada. En este sentido según Bautista, N, (2011) “la categorización es un ejercicio que facilita la organización de los datos registrados, propiciando una simplificación que redundara en la detección de regularidades...las categorías pueden constituirse utilizando una palabra con base en un criterio unificador, buscando que al final del proceso todas las ideas estén incluidas en alguna categoría. Al construir las categorías no se deben hacer interpretaciones previas y siempre respetarla información obtenida.”

6.7 Cronograma

Se tienes establecido el siguiente cronograma para el desarrollo del proyecto de investigación:

	Título Trabajo de investigación: VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES																	
	Mes	Septiembre				Octubre				Noviembre					Diciembre			
	Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4
Descripción	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
Aprobación del tema																		
Busqueda de la empresa																		
INTRODUCCIÓN				X														
Justificación				X														
Planteamiento del problema				X														
Obejivo general y específico				X														
Antecedentes teóricos					X													
Antecedentes investigativos					X													
Marco Legal					X													
Marco metodológico					X													
Situación actual de la empresa						X												
Estudio de la información de la empresa								X										
Recolección de datos por medio de entrevistas								X										
Análisis e interpretación de datos								X	X									
Análisis de costo- beneficio según la información recolectada								X	X									
Redacción de la discusión y conclusiones								X										
Redacción de recomendaciones								X										
Presentación de datos obtenidos									X									
Conclusiones y Recomendaciones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Entrega del trabajo																		
Presentación magistral del trabajo																		
Entrega de ajustes y modificaciones al trabajo																		
Entrega de la calificación final del trabajo																		

Tabla 2. Cronograma de actividades

7. Resultados.

Para obtener los resultados se realizó una entrevista a la persona encargada del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de EST Alianza Temporales SAS, en la cual obtuvimos las siguientes respuestas ante el instrumento aplicado:

PREGUNTA	AUTOR 1
1. ¿Conoce y maneja la reglamentación vigente en materia del SGSST?	Si, si la conozco si la manejo y estamos actualizado todos los días de acuerdo de lo que nos reporta la ARL e implementamos de la misma manera de acuerdo de lo que se exige de ley.
2. ¿Cómo considera que la normatividad vigente en SST puede beneficiar a la organización teniendo en cuenta que es una EST?	Si nosotros miramos la legislación y nos enfocamos en lo que nos exige la ley vemos la responsabilidad que tenemos compartida frente a las usuarias lo que nos apoya un poco aun teniendo tan lejos el alcance a intervención de riesgo por condiciones. Al obligar a todas las empresas usuarias a diseñar y mantener un SG-SST se les proporciona a los trabajadores en misión más garantías de seguridad.
3. ¿Qué tipo de ajustes realizaría a la normatividad en SST según su criterio?	Desde la parte de temporales pienso que si hace falta un poquito más que sean más rigurosas las leyes frente a los usuarios para intervención del riesgo ya que siendo una temporal contratamos a los trabajadores, pero realmente quien impone el riesgo son las usuarias esta parte legal pienso que si hace falta un poco más de fuerza con esto. Al fuero de salud del que gozan los trabajadores actualmente. Los conceptos son muy amplios y las condenas a las empresas son muchas y muchos trabajadores que no lo requieren gozan del él.
4. ¿Cuéntenos cuáles son, de acuerdo a su conocimiento y experiencia, las limitaciones que tiene la normatividad en SST para la EST?	El alcance que tenemos frente a los riesgos de los trabajadores. Las responsabilidades son 100% compartidas, aun cuando los procesos y los riesgos los pone la empresa usuaria. las medidas de seguridad establecidas las implementa la usuaria aun cuando sean prioritarias o no.

PREGUNTA	AUTOR 1
Responsabilidad empresarial de SST de los trabajadores y los clientes.	
5. ¿Qué tan responsables son las empresas clientes frente a los requisitos de cumplimiento legal relacionados con la implementación del SG-SST?	Desde las temporales si se evidencian los dos tipos de empresa. La empresa que definitivamente apoya e implementa y la empresa que no ve la necesidad o la importancia porque de pronto es pequeña o porque de pronto no hay el presupuesto. En general las empresas son muy descuidadas, principalmente las pequeñas y medianas. Muchas dicen que esas son “amenazas” y mentiras para hacerlos gastar plata.
6. ¿La EST, desde su proceso de gestión como realiza seguimiento y control a las empresas cliente del cumplimiento en la implementación del SGSST?	Desde la parte de las temporales siempre nos apoyamos en una inspección inicial y una evidencia de que hace y a que riesgos están expuesto los trabajadores cual es la función y partiendo de estas inspecciones nosotros hacemos un seguimiento de cómo están interviniendo los riesgos de los trabajadores. Hacemos casi que un seguimiento claro esta dependiente de la disponibilidad de las usuarias o las empresas clientes. Se realizan seguimientos y asesorías el SG-SST basados en la lista de chequeo del anexo de la resolución 1111, se solicita documentación básica como matrices de peligros y planes a participar en capacitación del SG organizadas por Alianza.
7. ¿Considera que las empresas cliente son solidarias en el seguimiento y gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta el tipo de contratación que se maneja por medio de la temporal?	No, aquí hay una falencia y esto es cuanto a los primeros puntos la ley no es muy estricta con las empresas clientes usuarias ellos ven que la responsabilidad es de las temporales. Para el caso de Alianza hemos logrado un blindaje legal importante y desde la gestión comercial se tienen bases para responder ante cualquier requerimiento legal o indemnización. Sin embargo, las sanciones del ministerio de trabajo no son solidarias y la legislación nunca condena las usuarias, aunque haya negligencia.
Percepción de ventajas y desventajas del SGSST en la EST	

PREGUNTA	AUTOR 1
8. Cuéntenos como cree que influye, el SG-SST en la calidad de vida de los trabajadores contratados en misión por la EST.	Si existe un sistema de gestión en las empresas clientes esto nos permite evidenciar que hay un control de los riesgos en los trabajadores y por ende los mismos trabajadores van a estar a gusto y se van a cuidar va a ver un trabajo en conjunto preventivo de parte de la empresa temporal, la empresa cliente y trabajadores. En muchos casos los trabajadores se llevan a su casa muchas lecciones, se les dan herramientas que no solo sirven para su seguridad en el trabajo y que muchos repican en su casa. Un trabajador que aprende una estrategia o que adopta un comportamiento se lleva las buenas prácticas.
9. ¿Qué beneficios laborales y económicos cree usted que tiene la EST con la implementación y mantenimiento de la normatividad vigente del SG-SST?	Al tener un sistema de gestión la empresa temporal nosotros nos volvemos sostenibles ¿por qué? Porque podemos intervenir riesgos, podemos abarcar todos los sectores económicos y de la misma manera tenemos más credibilidad y confianza en lo que hacemos. El SG le permite a la empresa optimizar sus rendimientos y evitar costos de sanciones o multas. Además, las buenas condiciones laborales disminuyen la desmotivación laboral rotación y ausentismo.
10. ¿Cuáles cree que serían las nuevas condiciones comerciales con sus clientes a partir de la implementación del SG-SST en la temporal?	Estas nuevas negociaciones con el cliente tienen que estar enfocadas a lo que nos exige la ley, como nosotros debemos intervenir el riesgo de los trabajadores frente a esa negociación. Que no se convierta en algo netamente comercial o de complacer al cliente, sino que se les implemente o se les haga saber la responsabilidad compartida que tenemos frente a los trabajadores. Las deben asumir toda la responsabilidad y costos de sanciones, multas o condenas al 50%.
11. ¿Considera usted que la EST saldría perjudicada en caso de que exista incumplimiento o irresponsabilidad en el SG-SST, por parte de las empresas cliente?	Si, De una u otra manera la responsabilidad es compartida y si afecta a nuestros trabajadores que somos los que contratamos nos perjudica a nosotros he ahí la responsabilidad que tiene la empresa cliente y en lo que tenemos que enfocar en la parte comercial.

PREGUNTA	AUTOR 1
12. ¿Cree usted que la implementación y mantenimiento del SG-SST en la EST ha tenido influencia sobre nuevos negocios o cierres de acuerdos comerciales con los clientes? ¿de qué manera?	Muchas empresas cuando tiene conformado su sistema de gestión busca una temporal que de igual manera tenga su sistema de gestión que intervenga que ayuda a gestionar los riesgos y esta es la parte sostenible que hace que las empresas salgan adelante y adicional protejan a sus trabajadores. Todas las empresas tienen parámetros o toques de implementación del agua para sus proveedores, sobre el sector del petrolero.
Percepción sobre los costos en que incurre la empresa en la implementación del SGSST	
13. ¿Considera que la implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo genera algún tipo de cambio económico para la EST?	Si, definitivamente esto nos exige y nos hace que inviertamos más en los riesgos de los trabajadores que se invierta más en esa selección del trabajador, en infraestructura que se gestione más sobre los riesgos de los trabajadores lo que no se contemplaba unos años atrás. además de representar una inversión significativa, se genera un valor agregado a las empresas cliente.
14. ¿Cuáles cree que serían las nuevas condiciones económicas en términos de presupuesto a partir de la implementación del SG-SST?	En esta parte entonces ya tenemos que empezar a verificar no solo el personal que esta directo con la temporal, sino que más necesitamos nosotros apoyar frente a los clientes como más vamos a suplir de pronto alguna necesidad para nuestro trabajadores en caso de incapacidades de enfermedades laborales, como vamos a gestionar esta intervención ya dentro de este presupuesto hay que pensar un poquito mas no solo en los trabajadores base sino también a esos trabajadores de acuerdo al sector económico en los que esta asignados estos trabajadores en las empresas clientes. Las empresas deben destinar un rubro para la seguridad en términos de recurso humano e infra estructura más allá de la productividad.
15. ¿Se mide la frecuencia y severidad de los accidentes presentados en los trabajadores en misión, 16. ¿cuáles son los resultados de los mismos y su efecto para la EST?	Si, esta nos ayuda para hacer los planes de trabajo con las empresas cliente. El tener que implementar unos programas y depender de pronto de la gestión de las empresas clientes este indicador es muy bueno

PREGUNTA	AUTOR 1
	<p>para nosotros. Pero también es un reto frente a las empresas cliente porque por la misma negociación tenemos que mantener la empresa cliente y tenemos que tener bien la salud de los trabajadores. La frecuencia en promedio es de 13.94. con un fuerte impacto en el área operativa del proceso, altos índices de ausentismo, dificultades para reintegro laboral, se perjudica la operación de las empresas cliente.</p>
<p>17. ¿Considera que el costo económico y de días, en relación con los accidentes laborales, es más alto en una EST, comparado con el costo en este mismo sentido que pueda tener una organización con objeto social diferente, por qué?</p>	<p>Si. Porque nosotros asumimos casi que el costo, o la responsabilidad de todos nuestros clientes, no estamos hablando solo de un solo sector sino de vario. Entonces sí, si nos afecta más. Hay factores que inciden en que la frecuencia de la accidentalidad en una EST sea más alta que en otros sectores, por ejemplo, la alta rotación, en ocasiones falta de preparación para el cargo (las usuarias no se toman el tiempo de hacer planes de inducción adecuados por la premura de su operación) entre otros factores.</p>
<p>18. ¿Como cree que influye en las relaciones comerciales con los clientes los casos de accidentes mortales? 19. ¿Puede representar para la EST la pérdida del cliente? ¿por qué?</p>	<p>Es un tema más delicado, es la parte legal y compromiso que tenemos de las dos partes, ya cuando se llega a un caso fatal la empresa cliente entra como en defensa y pide apoyo de la temporal, pero que la temporal sea responsable. Aquí es donde entra la parte legal y cumplimiento de la matriz legal frente al sistema de gestión y empieza el, pero o la traba para que la empresa cliente continúe con la temporal. Total, si la empresa se puede sentir o que esta desprotegida o abandonada o que ellos asumen o piensan que solamente la responsabilidad es de la temporal. En algunas ocasiones esto puede romper el vínculo comercial, sin embargo, si se trata de dos empresas que cumplen con los requisitos de las normas actuales, puede superarse de manera responsable, mejorando los procesos necesarios.</p>
<p>Consecuencias para la EST en caso de no acogerse a la normatividad legal vigente en SST</p>	

PREGUNTA	AUTOR 1
<p>20. ¿Cuáles considera pueden ser los costos en términos económicos para la ETS en caso de hacer caso omiso a la normatividad y de no asumir Implementar el SG-SST?</p>	<p>Vienen todas las multas que están dentro del sistema de gestión es siendo así que conocemos todos dentro del sistema que la mínima son 500 SMLV, pero ante la multa primero que todo también tenemos que pensar que nos pueden cerrar el establecimiento entonces el omitir nos hace responsable y esto tiene sanciones. Además de las multas del ministerio que ya pueden ser muy altas, las condenas por culpa patronal y responsabilidad civil pueden costarles a las compañías hasta el cierre de las mismas.</p>
<p>21. ¿Conoce usted cuales las consecuencias a nivel legal en las que puede incurrir las EST al no implementar el SG-SST? Mencione algunas.</p>	<p>Una de las normas o sanciones por las que nosotros podemos tener es omitir información o reporte de los accidentes de trabajo ya que nos reporte algún trabajador. El no implementar algún documento o algún programa que se requiera por el riesgo alto que se tiene, o una sanción por el incumplimiento A la entrega de EPP entre muchos en lo que podemos incurrir en las sanciones. Sanciones económicas, cierre temporal o permanente.</p>

Tabla 3. Matriz de análisis

8. Análisis de resultados.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos con el instrumento aplicado, donde se logra establecer la percepción que se tiene de la normatividad y las situaciones reales que suceden en EST Alianza Temporales SAS, con respecto a las categorías determinadas y en cumplimiento de la normatividad vigente y las posibles ventajas y desventajas que pueden asumir o aprovechar como empresa.

De esta manera, en cuanto a la percepción de los límites de legislación en SST, los hallazgos más relevantes fueron *“Si se mira la legislación y se enfoca en lo que exige la ley se ve la responsabilidad que se tiene compartida frente a las usuarias, lo que apoya un poco aun siendo tan difícil el control y la intervención de riesgo por condiciones a los que son expuestos los trabajadores, siendo una empresa de servicios temporales. Al obligar a todas las empresas usuarias a diseñar y mantener un SG-SST se les proporciona a los trabajadores en misión más garantías de seguridad.”* Se evidencia con certeza que el personal tiene clara la importancia y el papel tan importante que desempeña el cumplimiento de la normatividad en una empresa de servicios temporales, ya que a pesar de que no es fácil la intervención o el control del riesgo a lo que están expuestos los trabajadores, se siente con autoridad de exigir la seguridad por parte de las usuarias por medio de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Ahora bien, si se analiza la categoría de la Responsabilidad empresarial de SST de los trabajadores y los clientes, en la cual manifiesta la persona encargada del sistema de gestión de la empresa Alianza S.A.S que, *“desde la parte de las temporales siempre nos apoyamos en una inspección inicial y una evidencia de que hace y a que riesgos están expuesto los trabajadores cual es la función y partiendo de estas inspecciones nosotros hacemos un seguimiento de cómo están interviniendo los riesgos de los trabajadores. Hacemos casi que un seguimiento claro esta dependiente de la disponibilidad de las usuarias o las empresas clientes. Se realizan seguimientos y asesorías el SG-SST basados en la lista de chequeo del anexo de la resolución 1111, se solicita documentación básica como matrices de peligros y planes a participar en capacitación del SG SST organizadas por Alianza”*. A raíz de esto se puede observar que la empresa de servicios temporales, a pesar de contar con

usuarias que no son comprometidas con el cumplimiento de la normatividad vigente, es responsable con hacer cumplir y asegurar que se estén tomando acciones o tengan planes según lo evaluado al inicio de los tratos comerciales, pues son las usuarias las que ponen el riesgo a los trabajadores y una de las maneras de hacer seguimiento y control para que estas cumplan es exigirles una matriz donde se tengan identificados los riesgos y peligros según la actividad en que involucre al trabajador que hace parte de la temporal.

Por otra parte, se pretendía evidenciar las percepciones sobre las ventajas y desventajas del SG SST en la EST y se hallaron dos comentarios relevantes donde la persona entrevistada manifiesta que *“al tener un sistema de gestión la empresa temporal (nosotros), nos volvemos sostenibles ¿por qué?, porque podemos intervenir riesgos, podemos abarcar todos los sectores económicos y de la misma manera tenemos más credibilidad y confianza en lo que hacemos. El sistema de gestión, le permite a la empresa optimizar sus rendimientos y evitar costos de sanciones o multas. Además, las buenas condiciones laborales disminuyen la desmotivación laboral rotación y ausentismo”*; con respecto a esto, se evidencia que una empresa a partir del desarrollo de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, tiene ventajas tanto en temas reglamentarios o legales como de mejora continua que le da valor a la empresa, tanto en la calidad de su servicio como en la salud y seguridad de sus trabajadores, haciendo que estos, se sientan en un ambiente laboral placentero y seguro, aumentando así la productividad y la calidad de vida misma de los colaboradores, aportando consigo mismo beneficios económicos para la empresa.

Para interpretar y entender el costo- beneficio, se analiza unos de los párrafos de la entrevista donde en la categoría de percepción sobre los costos en que incurre la empresa en la implementación del SGSST y percepción de ventajas y desventajas en la EST, los hallazgos más importantes mencionados por la persona responsable del sistema son *“definitivamente esto nos exige y nos hace que inviertamos más en los riesgos de los trabajadores que se invierta más en esa selección del trabajador, en infraestructura que se gestione más sobre los riesgos de los trabajadores lo que no se contemplaba unos años atrás. además de representar una inversión significativa, se genera un valor agregado a las empresas cliente”* esto quiere decir que, en este caso, tanto la gerencia como la responsable del sistema ven esto como una inversión, el cual se proyecta como un beneficio de tipo

económico para la organización, ya que se trabaja desde un componente de prevención enfocado a la disminución de la accidentalidad, ausentismo entre otros, que en estos caso se ven reflejados en los indicadores y en procesos legales que podrían traer consigo, multas, sanciones y demás costos que perjudicarían a la empresa si no se llegar a desarrollar.

Otro hallazgo relevante encontrado dentro de esta misma categoría es *“el tener que implementar unos programas y depender de pronto de la gestión de las empresas clientes es un indicador muy bueno para nosotros. Pero también es un reto frente a las empresas cliente porque por la misma negociación tenemos que mantener la empresa cliente y tenemos que tener bien la salud de los trabajadores. La frecuencia en promedio es de 13.94 con un fuerte impacto en el área operativa del proceso, altos incidencias de ausentismo, dificultades para reintegro laboral, se perjudica la operación de las empresas cliente”*. Se puede analizar que, la EST Alianza Temporales, ve como positiva la implementación del sistema en SST y gestionar el mismo con sus empresas cliente, ya que los ayuda a estar mas orientados y actualizados en la información del sistema, a su vez lo ven como un reto ya que, saben que por la misma legislación y por los acuerdos comerciales, es importante trabajar en la salud de los trabajadores y en todo lo que tiene que ver en materia de riesgos por lo cual obliga a la temporal a dar constante capacitación en prevención de riesgos y realizar constante auditoría a las empresas cliente, con ayuda de la ARL. Aun así, se ve un impacto medio alto en el índice de accidentabilidad, afectando la operatividad en las empresas, pero también evidenciando que el compromiso con el mantenimiento del sistema en SST, dentro de las empresas cliente no es el mejor.

Y en la última categoría de Consecuencias para la EST en caso de no acogerse a la normatividad legal vigente en SST, se menciona que *“vienen todas las multas que están dentro del sistema de gestión es siendo así que conocemos todos dentro del sistema que la mínima son 500 SMLV, pero ante la multa primero que todo también tenemos que pensar que nos pueden cerrar el establecimiento entonces el omitir nos hace responsable y esto tiene sanciones. Además de las multas del ministerio que ya pueden ser muy altas, las condenas por culpa patronal y responsabilidad civil pueden costarles a las compañías hasta el cierre de las mismas”*. De esto se evidencia que se tiene claro las consecuencias de no cumplir con la implementación de la normatividad vigente en temas relacionados con la seguridad y salud

en el trabajo, además que después de analizar varios hallazgos importantes de la encuesta, para una empresa de servicios temporales, es importante con el sistema y asegurarse que las usuarias también cumplan con la normatividad, pues esto aumenta la probabilidad de que se presente un accidente o cualquier evento que conlleve a procesos legales de la empresa, multas o el cierre del establecimiento.

De esta manera, si se quiere revisar en términos económicos cual es la inversión anual para el mantenimiento del sistema de gestión en SST, tanto para Alianza temporales como para las empresas usuarias en la asesoría y acompañamiento que se les presta, este valor en este momento se acerca a los \$50.000.000 de pesos, sin embargo es de anotar que esta cifra puede ser triplicada en lo que significa la facturación por AIU% (ganancia en administración de personal) con las empresas, ya que ha permitido vender el servicio con un valor agregado en términos de asesoría. Adicional es importante tener en cuenta que, al contar con el apoyo de la ARL, en términos de reinversión, la empresa se puede apoyar bastante, lo cual ayuda a mitigar gastos adicionales (sobre en todo en temas de capacitación dirigidas a prevención) que no se contemplan dentro del presupuesto como un gasto o costo.

Lo importante de es que Alianza Temporales S.A.S siga implementando, interviniendo y evaluando los riesgos y haciendo seguimiento a las usuarias del mismo, para continuar disminuyendo la accidentalidad, donde los tiempos de la operación aumentan, y por lo tanto las empresas clientes, sentirán seguridad para los convenios comerciales ya que la imagen corporativa mejorará y la calidad de vida de los trabajadores será mucho más satisfactoria.

9. Discusión de los resultados

En general, los resultados de este estudio, permite confirmar la importancia de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en toda empresa ya sea pública o privada, pequeña o grande, ya que, como resultados de la entrevista se obtuvo que a partir de la legislación, enfocándose en lo que esta exige, la empresa Alianza Temporales S.A.S, asegura la responsabilidad que se tiene compartida frente a las usuarias, ya que estas están en la obligación de cumplir la normatividad vigente. En este sentido el

decreto de 1072 del 2015, dispone las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que deben ser aplicado por todos los empleadores públicos y privados y diferentes clases de contratos, hasta las empresas de servicios temporales, las cuales deben tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

En una investigación realizada en Bogotá en el 2006 por Rojas, A, y Galvis, A, donde reportaban la importancia a partir de falencias que se encuentra en la evaluación inicial de la empresa, y que a raíz de la conformación de la lista de chequeo para el cumplimiento del decreto 1072 del 2015, se lleva a cabo planificación y posterior a esto, la implementación del sistema de gestión acorde a las mejora que encuentran durante la investigación para el debido cumplimiento de la normatividad.

Otro de los resultados también relevantes, es la responsabilidad que tiene Alianza temporales S.A.S y los clientes frente al sistema, donde se evidencia el seguimiento que hace la EST, la cual realiza una inspección, revisando como la empresa cliente interviene los riesgos a los que expone a los trabajadores, solicitando como documento principal la matriz de peligros y el compromiso que se tiene en la participación de las capacitaciones que se realiza por parte de Alianza temporales S.A.S.

Según la GTC 45, se establece que toda empresa debe hacer una debida identificación de los peligros o riesgos a los que están expuestos los trabajadores, generando los controles necesarios para realizar su labor. De acuerdo a esto se tiene una investigación de la universidad de Guayaquil realizado por Romero, A en el 2013, donde se evidencia dentro de su objetivo general, una identificación de los riesgos presentes en las operaciones en las que se encuentran expuestos los trabajadores y a partir de ahí se plantea un modelo para la implementación de mejoras. Es a partir de todas estas investigaciones que se puede asegurar la responsabilidad por parte de la empresa Alianza Temporales S.A.S, a pesar de lo complicado que es intervenir directamente en el riesgo al que se expone en su labor cada trabajador, tiene el compromiso de realizar un seguimiento para asegurar que las empresas clientes, realicen una excelente gestión del riesgo e implementación del sistema de gestión de SST. En este sentido, también se encontró en la normatividad la ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia

de Salud Ocupacional, Decreto 1443, el cual actualmente se haya compilado en el Decreto 1072 de 2015, donde implanta cumplimiento legal y beneficios que aportan en cuanto optimización de los procesos y recursos.

Es importante mencionar el resultado que se obtuvo de las ventajas y desventajas del SG SST en la EST, donde se menciona que, al contar con un sistema de gestión, la empresa se vuelve más sostenible, se tiene más credibilidad y confianza en lo que desempeña la empresa, optimiza sus rendimientos y evita costo de sanciones o multas, y algo muy importante que es la disminución de desmotivación laboral, rotación y ausentismo por las buenas condiciones laborales.

En una investigación realizada por Achinte, A y Henao, S en el 2016, se evidencia mediante el estudio un contexto general comparativo en relación a beneficio- costo, que se plantea a partir del decreto 1072 de 2015 en compañía con el decreto 472 de 17 de marzo de 2015, donde determinara las diferentes consecuencias por las multas y demás aspectos, al no cumplir con la normatividad en relación a la seguridad y salud en el trabajo. Como se menciona anteriormente, se encuentra el decreto 472 de 17 de marzo de 2015, por el cual se regulan los criterios de proporción de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales y se señalan normas para el cierre definitivo de la empresa. Del mismo modo como se menciona en la investigación teórica, se contemplan multas establecidas por la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1295 de 1994 que se pueden presentar por el incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades, al no cumplir con la resolución 1111 de 2017.

Otra investigación donde tocan los aspectos relevantes que dan el valor de ventaja a la implementación de un sistema de gestión de SST es la investigación de la universidad ECCI, realiza por Cufiño, E en el 2016, donde validan la eficacia de la implementación en la disminución de la accidentalidad en la empresa y que con el desarrollo de los programas de gestión aseguran o garantizan la protección y promoción de la vida e integridad de los trabajadores. Si se evalúan todas las herramientas que permite la planificación de un sistema se encontraría las razones justas para que una empresa aumente su productividad y asegura la integridad física y mental de sus colaboradores quienes son los que conforman la organización.

En este sentido al revisar la categoría de costo-beneficio, se encuentra dentro de la entrevista que la empresa reconoce que debe realizar una inversión significativa, más teniendo en cuenta la normatividad que acoge el sistema de gestión y las multas a las que puede estar expuesta la empresa por el no cumplimiento. Es así que, teniendo en cuenta que cada vez es más usado por las empresas el servicio de tercerización de personal, la empresa Alianza temporales SAS, ve como un plus o beneficio, frente al costo de la implementación y mantenimiento del sistema, que se pueda contar con un servicio de asesoría a sus usuarias, ya que como lo manifiesta Gómez. A (2010) “actualmente se da un alto uso de la contratación temporal en la sociedad y esta tiende a incrementarse, incluso con profesionales y personal más calificado. Esto se da porque las organizaciones, para mantenerse vigentes y obtener ganancias, optan cada vez más por esta modalidad de contratación puesto que les disminuye los compromisos económicos y les ofrece mayor flexibilidad en la toma de decisiones con relación al tamaño de la plantilla de personal a un menor costo. Esta opción es accesible a las organizaciones por la legislación laboral actual para que en los momentos de mayor productividad y de necesidades de personal producidas por calamidades y licencias de maternidad puedan cubrir dichos requerimientos con menor detrimento”.

Teniendo en cuenta lo anterior y revisando la inversión que realiza la empresa (promedio de \$60.000.000 de pesos anuales) frente a la facturación por cierre de negocios cerrados, teniendo en cuenta que las empresas más allá del servicio, les interesa que las EST les ayude a cumplir la normatividad vigente y encontrar un aliado estratégico para llevar el sistema de gestión, sabiendo que trabajan con una empresa que ya tiene la experticia y conocimiento tanto de la legislación, como la gestión y evaluación de riesgos, lo cual representa calidad de vida para sus empleados, sin importar que estos sean contratados por medio de la temporal .

Del mismo modo y teniendo en cuenta la normatividad, Ley 1562/2012 y el decreto 1072 de 2015, la EST se compromete con sus clientes y asume como un reto mantener controlados los índices y frecuencias de accidentes y mortalidad, más aún cuando la EST sabe que esto en algún momento puede afectar la relación comercial con sus clientes. Sin embargo, reconocen que no es fácil poder crear esa conciencia de cuidado de la salud en algunos empresarios y que, en determinados momentos, se ven limitados a realizar

únicamente recomendaciones porque no los dejan actuar libremente en las evaluaciones e inspecciones que se requieren. En este punto Alianza temporales es consciente que la normatividad y el ministerio de trabajo debe ser más duros, al reconocer que la EST a pesar de hacer esfuerzos por la calidad de vida de los trabajadores, algunos empresarios no lo asumen y su hacen incurrir a la EST en multas y sanciones, en lugar de ser asumidas de manera compartida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace importante revisar la categoría de las consecuencias para la EST en caso de no acogerse a la normatividad vigente y no implementar el sistema de gestión y tampoco tenerlo en cuenta para con sus clientes. Alianza temporal sabe que el no acogerse a la normatividad vigente acarrea multas y sanciones por parte del ministerio y otros entes reguladores (más teniendo en cuenta que la empresa se encuentra certificada en OHSAS 18001).

En este sentido, tiene contemplado dentro de sus sistema de gestión y modelo de gerencia que, “el no cumplimiento de la Resolución 1111 de 2017 contempla las multas establecidas en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1295 de 1994 que se pueden presentar por el incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades, que acarrearán multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes y hasta de 1000 salarios mínimos mensuales legales vigentes cuando no se reporten accidentes o se incumplan las normas de seguridad y salud en el trabajo que generen accidentes o enfermedades mortales”. (CCS Cosejo Colombiano de Seguridad, s.f.).

En este sentido y teniendo que en cuenta que la EST conoce y sabe que se expone si no cumple la legislación vigente, es que se esfuerzan por mantener un buen sistema de riesgos y evaluación de los mismos, de la igual forma que campañas de prevención y promoción de la salud, en sus empresas cliente, dando cumplimiento a lo exigido y garantizando por medio de esas actividad y acciones calidad de vida para los trabajadores. De esta manera, “la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de

la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias.” (Parra. M, 2003). Al ser la salud un derecho de todo ser humano, las organizaciones deben velar por el no deterioro de la misma durante la función laboral y promover por medio de los sistemas de seguridad y salud, el cuidado y mantenimiento de una buena salud, donde el personal tenga el mínimo de riesgos y se sienta seguro desarrollando sus funciones.

Siendo consciente de lo anterior, la empresa Alianza temporales SAS, hace que el sistema de gestión se mantenga de acuerdo con lo exigido por la ley y brinda toda la disposición a sus clientes para poder mantener ese valor agregado en el servicio ofrecido.

10. Conclusiones y Recomendaciones.

A partir del análisis de resultados realizado a la empresa Alianza Temporales SAS, se puede observar que la EST tiene clara la importancia de cumplir con la normatividad vigente, por ende, trabaja por mantener en sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo tanto al interior de la EST como como para sus clientes.

En este sentido se denota que la empresa Alianza Temporales, reconoce que mantener el sistema en SST e implementarlo, corresponde a un beneficio ya que, en primer lugar es un aspecto importante a la hora de realizar una negociación o cierre de acuerdo comercial con potenciales clientes, porque los clientes conocen y saben que la normatividad es muy rigurosa y saben que al realizar una contratación por temporal, esta debe velar por la salud de sus trabajadores, de acuerdo a lo que dice en la legislación.

En segundo lugar, el hecho de mantener actualizado el sistema en SST y conocer cuáles pueden ser las consecuencias, hacen que la temporal transmita esa responsabilidad de cumplimiento ante la ley a sus clientes y también con el fin de aportar a la calidad de vida de los trabajadores. De la misma manera, esto hace que la EST incurra en un costo, este se ve representado en la prevención del riesgo y en infraestructura, lo que la EST no ve como un gasto si no como parte de la inversión que debe realizar para lograr mantener y actualizar el sistema, lo que sabe que es un valor agregado para sus clientes y para los colaboradores.

Lo anterior, la EST lo evidencia como una ventaja, ya que como se mencionó anteriormente, esto genera ante sus clientes credibilidad y confianza, traducida en los colaboradores en calidad de vida y en el ámbito legal, cumplimiento y responsabilidad. De esta manera, es que la EST, ante sus clientes se siente empoderada para exigir también el cumplimiento de las normas y la legislación, ya que la empresa usuaria no puede atenerse solamente a lo que la EST haga o recomiende, sino que también debe ser un actor activo y participativo dentro del sistema y más teniendo en cuenta que, los trabajadores desarrollan sus actividades laborales en sus instalaciones y que deben ser corresponsables del bienestar y calidad de vida de los mismos.

Así mismo, la EST evidencia como desventaja el hecho de que, ante la ley, deba asumir la mayor parte de multas y sanciones, a pesar de que el que incurra en la falta sea la empresa cliente. Esto se evidencia en casos de mortales o accidentes graves, en los cuales la EST, debe asumir la mayor parte de la responsabilidad, por el hecho de ser el contratante o empleador directo, por lo que en la ley no se tiene contemplado una responsabilidad compartida, teniendo en cuenta a las empresas de servicios temporales.

De este modo y basados en lo anterior, este trabajo se convierte en la oportunidad para poder indagar más a fondo en los procesos que intervienen en la legislación actual, contemplando que se debe revisar en el caso de las EST, cual es responsabilidad que asumen los clientes en términos de cumplimiento, sanciones y multas, así como detallar desde una mirada más crítica si dichas actividades en verdad son pensadas para la calidad de vida de las personas en su trabajo o si se realizan para cumplir un requisito o normatividad.

Se recomienda a la empresa de servicios temporales, contemplar con sus empresas cliente, así no lo exija muy rigurosamente la ley, casos de responsabilidad compartida dentro de los acuerdos comerciales, teniendo en cuenta que si bien la EST es el emperador, la usuaria es quien expone a los riesgos y peligros a los trabajadores, por lo cual si la EST revisa y hace que se cumpla la norma, pero la usuaria hace caso omiso, es quien deba asumir legalmente las multas y sanciones como consecuencia a la inoperancia e irresponsabilidad dentro del sistema de gestión que cobija a ambas empresas y a sus colaboradores.

Del mismo modo también se sugiere a la EST, antes de cerrar los acuerdos comerciales realizar un diagnóstico de las empresas clientes, en el cual se verifique cual es el estado de la compañía en términos del sistema de gestión y de su matriz de riesgos y peligros, la cual puede dar cuenta que puede esperarse a futuro con los colaboradores desempeñando sus funciones, con el fin de prevenir posibles accidentes e incidentes. Del mismo modo que dará cuenta de que puede esperarle a la temporal de ese acuerdo comercial y que tan comprometida es la empresa con el bienestar y calidad de vida de los trabajadores.

11. Referencias.

- Arellano, J, Correa, A & Doria, H (2008). *Seguridad industrial y salud en el trabajo a bajo costo*. México, Instituto Politécnico Nacional.
- Avendaño, D (2017). Diseño e implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo de la universidad de piloto de Colombia
- Añez, C, (2012). *Subcontratacion y triangulación laboral: relaciones encubiertas*. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura. Vol. XVIII, No. 2 (jul-dic).
- Ávila H, Gutiérrez, K & Rojas, C. (2017). *Guía para la implementación de un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo basado en la norma, ISO 45001, decreto 1072 de 2015 libro 2, parte 2, titulo 4, capitulo 6 siguiendo los estándares mínimos de la resolución 1111 de 2017 para empresas de diferentes sectores económicos*. (Trabajo de Grado Especialización Gestión Integrada QHSE, Escuela colombiana de ingenieros Julio Garavito.)
- Achinte, A, y Henao, S (2016). *Planificación del sistema de gestión se seguridad y salud en el trabajo para una empresa de mantenimiento locativo basado en el decreto 1072 de 2015, periodo 2015-2016*. Universidad Libre. Retomado https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9893/Achinte_Henao_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ardila, J y Gonzales (2006), L. *Análisis de los beneficios de implementar un sistema de seguridad industrial y salud ocupacional, basado en la norma técnica colombiana RNC OHSAS 18001 desde la experiencia de Ecopetrol planta Villeta: una propuesta para los cotratistas*. Universidad de la Salle. Retomado de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/4636/T17.06%20A28a.pdf?sequence=1>
- Bautista, N (2011). *Proceso de la investigación cualitativa*. Bogotá D.C. Manual moderno.

- Barragan, M. Cartilla para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las empresas PNSST (2013-2021). Ministerio de trabajo.
- Benavides, F (2017). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral.
- Constitución política colombiana (1991). Presidencia de la república.
<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>
- Cotame, L Sánchez, J y León, L 2017. *Diseño de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa sanidad ambiental S.A. en la ciudad de Bogotá*. Universidad ECCI de Colombia.
- Consecuencias de no implementar el SG-SST a tiempo. 2018. Ed SafetYA. Retomado de <https://safetya.co/consecuencias-de-no-implementar-sg-sst-tiempo/>.
- Consejo Colombiano de seguridad (2017). *Lo que debe saber de la resolución 1111 de 2017*. Recuperado de https://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=332&Itemid=868.
- Cufiño, E, (2016). *Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con énfasis en desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo mecánico en la empresa PH Hospitalarios S.A.S*. Universidad ECCI de Colombia.
- Decreto Ley 1295, Sistema General de Riesgos Profesionales, 1994. Ministerio de trabajo y seguridad social.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html
- Decreto 1072, definición de las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015. Ministerio de trabajo.
<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Decreto 4369, Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones. 2006. Ministerio de la protección social.

Fernández, B (2010). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo según OHSAS 18001: Actitudes y percepciones de empresas certificadas

Fernández, B, Montes, J & Sánchez, A, (2010). *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo según OHSAS 18001. Actitudes y percepciones de empresas certificadas*. Madrid, Aenor ediciones. Fondo de riesgos laborales. República de Colombia. 2016
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/informacion-estadistica/2016.html>

Gómez, M (2010). *Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de U Barrá-Colombia*. Revista de ciencias estratégicas, Vol. 18 | No. 24 | Jul-Dic 2010 | pp. 225-236. Recuperado de
<http://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/708>

Kvale. S, (2012). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Morata.

Ley 50 por la cual se introducen las reformas al código sustantivo del trabajo de 1990.

Ley 50 por la cual se introducen las reformas al código sustantivo del trabajo de 1990.
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>

Ley 100, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, 1993. Congreso de la república.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Ley 776, por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, 2002. Congreso de Colombia.
https://www.arlsura.com/files/ley776_2002.pdf

Lizarazo, G, Quintana, L & Berrio, S , (2011). *Breve historia de la salud ocupacional en Colombia*. Arch Prev Riesgos Lbor 2011; 14 (1): 38-42. Recuperado de
http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1969.

- Manguiña, R, (2002). Semejanzas, diferencias y complementariedad de las perspectivas metodológicas cuantitativas y cualitativas y su aplicación a la investigación administrativa. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/eccisp/reader.action?docID=3182274&query=metodologias+de+la+investigacion+cualitativa+y+cuantitativa#>
- Matabanchoy. S (2012). Salud en el trabajo. Universidad de Nariño.
- Parra, M (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago: organización internacional del trabajo.
- Parrado Jiménez L. (2017) *Diagnostico y plan para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el Hotel Andes Plaza Bogotá*. Universidad ECCI de Colombia.
- Resolución 4927. Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, 2016. Ministerio de trabajo. https://arlsura.com/files/res4927_16.pdf
- Resolución 1111 por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes, 2017. Ministerio de trabajo. <https://www.arlsura.com/files/resolucion11112017.pdf>
- Riaño, M y Palencia, F (2016). *Dimensión económica de la seguridad y la salud en el trabajo: una revisión de literatura*. Retomado de <http://www.redalyc.org/html/545/54546742002/>
- Rodríguez, Y (2016). *Evaluación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Un análisis de serie de casos organizacionales*. Sotavento M.B.A. No. 28, julio-diciembre, 2016, pp. 74-83. Recuperado de http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/21678/11101043_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Rodríguez, E & López, L (2016). *El empleo temporal en la industria colombiana, 2000-2013*. Semestre Económico, volumen 19, No. 39, pp. 31-60. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v19n39/v19n39a03.pdf>.

- Romero, A,(2013). Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A
- Rojas, A (2016). Diseño y análisis de costos de un sistema de gestión ambiental, seguridad y salud en el trabajo para el proyecto de limpieza de canales y quebradas en la ciudad de Bogotá D.C. Universidad ECCI de Colombia.
- Rojas, A (2017). Propuesta de mejoramiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del taller de la empresa Autocom S.A.
- Sánchez, M. (2016). Los sg sst en Colombia. (Tesis de postgrado, Universidad militar nueva granada) Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14379/1/SanchezPinillaManuelRicardo2016.pdf>.
- Vásquez, S, (2015). Medición del impacto en la rentabilidad dada la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa americana de curtidos ltda. & cia. s.c.a.
- Zambrano, A, Ávila, C y Corredor, M 2017. *Diseño inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Tuboscol S.A.S*. Universidad ECCI de Colombia.

Anexos

Anexo A Validación del instrumento

CALIFICACIÓN

SI: Si cree que está bien la pregunta según los criterios de evaluación

NO: Si cree que está mal la pregunta según los criterios de evaluación

PREGUNTA	COHERENCIA	RELEVANCIA	REDACCIÓN	ELIMINAR
Percepción límites legislación en SST				
1. ¿Conoce y maneja la reglamentación vigente en materia del SGSST?				
2. ¿Cómo considera que la normatividad vigente en SST puede beneficiar a la organización teniendo en cuenta que es una EST?				
3. ¿Cree usted que la normatividad en SST debería tener ajustes?				
4. ¿Qué tipo de ajustes realizaría según su criterio?				
5. ¿Cuéntenos cuáles son, según su criterio, las limitaciones que tiene la normatividad en SST para la EST?				
Responsabilidad empresarial de SST de los trabajadores y los clientes.				

PREGUNTA	COHERENCIA	RELEVANCIA	REDACCIÓN	ELIMINAR
6. ¿Qué tan responsables son los clientes en los aspectos relacionados a la implementación del SGSST frente a la empresa EST?				
7. ¿La EST, desde su proceso de gestión como realiza seguimiento y control a los clientes del cumplimiento en la implementación del SGSST?				
8. ¿Considera que las empresas cliente son solidarias en el seguimiento y gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta el tipo de contratación que se maneja por medio de la temporal?				
Percepción de ventajas y desventajas del SGSST en la EST				
9. Cuéntenos como cree que influye, el ssgsst en la calidad de vida de los trabajadores contratados en misión por la EST.				
10. ¿Qué beneficios laborales y económicos cree usted que tiene la EST con la				

PREGUNTA	COHERENCIA	RELEVANCIA	REDACCIÓN	ELIMINAR
implementación y mantenimiento de la normatividad vigente del sgsst?				
11. ¿Cuáles cree que serían las nuevas condiciones comerciales con sus clientes a partir de la implementación del sgsst?				
12. Considera usted que la EST saldría perjudicada en caso que exista incumplimiento o irresponsabilidad en el SGSST, por parte de los clientes?				
13. ¿Cree usted que la implementación y mantenimiento del sgsst en la EST ha tenido influencia sobre nuevos negocios o cierres de acuerdos comerciales con los clientes? ¿de qué manera?				
Percepción sobre los costos en que incurre la empresa en la implementación del SGSST				
14. ¿Considera que la implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo genera algún tipo de cambio económico para la EST?				

PREGUNTA	COHERENCIA	RELEVANCIA	REDACCIÓN	ELIMINAR
15. ¿Cuáles cree que serían las nuevas condiciones económicas en términos de presupuesto a partir de la implementación del SGSST?				
16. ¿Se han presentado accidentes mortales?				
17. ¿Se ha realizado algún informe donde demuestre el costo económico y de días de este accidente mortal?				
18. ¿Como cree que influye en las relaciones comerciales con los clientes los casos de accidentes mortales? ¿Puede representar para la EST la pérdida del cliente?				
Consecuencias para la EST en caso de no acogerse a la normatividad legal vigente en SST				
19. ¿Cuáles considera pueden ser los costos en términos económicos para la ETS en caso de hacer caso omiso a la normatividad y de no asumir el SGSST?				
20. ¿Cuáles considera podrían ser las consecuencias de				

PREGUNTA	COHERENCIA	RELEVANCIA	REDACCIÓN	ELIMINAR
no realizar la implementación del SGSST en la EST?¿Como considera puede afectar la relación comercial entre la EST con sus clientes el no acogerse a la normatividad en SST?				
21. ¿Como considera puede afectar la relación comercial entre la EST con sus clientes el no acogerse a la normatividad en SST?				

Anexo B. Consentimiento Informado para participantes de investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en la investigación titulada “ _____ ” que tiene como objetivo, _____, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación cuenta con el apoyo de los investigadores: _____, _____ y la investigadora principal _____ de la Universidad ECCI.

La investigación representa un riesgo mínimo, ya que esta consiste en realizar una entrevista y obtener información para el análisis y resultado de la investigación.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente _____ minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

CC.

Anexo C. Consentimiento informado para participantes de investigación- entrevista

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en la investigación titulada “ _____ ” que tiene como objetivo, _____, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación cuenta con el apoyo de los investigadores: _____, _____ y la investigadora principal _____ de la Universidad ECCI.

La investigación representa un riesgo mínimo, ya que esta consiste en realizar una validación del instrumento (encuesta de ____ preguntas) y así obtener información para el análisis y resultado de la investigación.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá validar el instrumento que consiste en verificar de las ____ preguntas si son coherentes, con buena redacción, o relevantes, y realizar la aprobación del mismo, lo cual será firmado en el mismo documento. Esto tomará aproximadamente ____ minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

CC.

Anexo D. Certificación de realización de consultoría científico técnica

EL SUSCRITO

NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL

C.C. No. XXXXXXXXXXXXXXXXX

EN CALIDAD DE GERENTE GENERAL O REPRESENTANTE LEGAL

NOMBRE DE LA EMPRESA

CERTIFICA:

Que _____ perteneciente al Grupo de investigación TEIN-ECCI, dirigió y/o asesoró a las(los) investigadores(as) **NOMBRE Y DOCUMENTO DE LOS ESTUDIANTES**, perteneciente al Grupo de investigación, adscritos a la Universidad ECCI, ha participado en la siguiente consultoría científico técnica:

TÍTULO DE CONSULTORIA:	Título del trabajo de investigación
OBJETO:	Objetivo general del trabajo de investigación
CONTRATO/CONVENIO No.:	El docente asesor asigna un número consecutivo para cada grupo.
FECHA DE INICIO:	
FECHA DE TERMINACIÓN:	
CALIDAD DE LA CONSULTORÍA:	La consultoría cumple con los criterios de calidad exigidos por la empresa propios de un ejercicio de consultoría.
RESULTADO RECIBIDO A SATISFACCIÓN POR:	Nombre y cargo de quien recibe a conformidad el trabajo realizado.

La consultoría cuenta con los criterios de calidad solicitados por la empresa y por el departamento administrativo de ciencia tecnología e innovación, agradecemos su colaboración y esperamos contar con su apoyo para próximas actividades.

Esta certificación se firma en la ciudad de Bogotá D:C, a los ____ días del mes de ____ de 2018.

Atentamente,

Firma: _____

NOMBRE

C.C. No.

CARGO EMPRESA O ENTIDAD