

**Modelo de negocio sostenible para las ARL con vinculación laboral directa de los
profesionales SST**

Presentado por

Paola Echeverri Ospina

Omar David Loaiza A

Ana María Salazar G

Asesora

PhD Olga Lucía Duque Carvajal

Especialización Gerencia de Proyectos.
Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Agosto 26 2023

Contenido

Índice de figuras	6
Resumen.....	8
Abstract	9
Introducción	10
Planteamiento del problema.....	13
Pregunta de investigación	15
Objetivos.....	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos.....	16
Justificación	16
Marco de referencia	21
Marco Teórico	22
Marco conceptual	27
Modelo de Negocio	28
Importancia de los modelos de negocios.....	29
El contrato de prestación de servicios	30
Vinculación Laboral	30
El diseño	31
El Sistema General de Riesgos Laborales	31

Un proveedor	31
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	32
Capacitación	32
Matriz legal.....	33
Trabajo.....	33
Riesgos Laborales.....	33
Seguridad laboral.....	34
Seguridad y salud en el trabajo.....	34
Ventajas de la seguridad y salud en las empresas	35
Administradoras de Riesgo Laborales.....	36
Contratación laboral	36
Modelos de contratación en Colombia.....	37
Contrato a término fijo.....	37
Contrato a término indefinido.....	37
Contrato de obra o labor.....	38
Contrato civil por prestación de servicios.....	38
Contrato de aprendizaje.....	38
Marco Legal	39
La Ley 46 de 1918.....	40
La Ley 37 de 1921	40

La Ley 10 de 1934.....	41
La Ley 96 de 1938.....	41
La Ley 44 de 1939.....	41
Decreto 2350 de 1944.....	41
Ley 100 1993.....	42
Ley 1562 de 2012.....	42
Antecedentes de la investigación.....	42
De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.....	43
Innovación en Modelos de negocio.....	44
La innovación en el modelo de negocio.....	45
Metodología canvas.....	46
Características de modelo Canvas.....	46
Bloques del modelo canvas.....	47
El Diseño y la implementación de la gestión de riesgos laborales.....	48
Evolución histórica, normativa y estructural de las Administradoras de Riesgos laborales en Colombia.....	49
La responsabilidad Social empresarial desde la percepción del capital humano.....	50
Contrato de prestación de servicios. Dificil delimitación frente al contrato realidad	50
Estudio comparativo entre el contrato de obra o labor y el contrato por prestación de servicios en la Fundación Ciudad Talento.....	52

Análisis jurídico de la desigualdad laboral en Colombia	53
Modelo de Negocio	54
Los modelos de negocios y las tecnologías de la información.....	55
Cómo conseguir un alto crecimiento en un mercado maduro: El caso Naturhouse ..	56
Innovación del modelo de negocio: creación de valor en tiempos de cambio	56
Innovando en el Modelo de Negocio: La Creación de la Banca Cívica.....	56
Evolución de modelos de negocio.....	57
Modelos de Negocio y Nueva Economía Industrial.....	57
Sistema de hipótesis.....	58
Sistema de variables.....	58
Marco Metodológico.....	59
Tipo de investigación	59
Diseño de investigación	59
Enfoque de investigación	60
Población, muestra y muestreo.....	60
Muestra.....	60
Muestreo.....	61
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	61
Técnicas de procesamiento y análisis de datos	62
Aspectos administrativos	72

Recursos necesarios.....	72
Recursos materiales.....	72
Recursos humanos.....	72
Cronograma de actividades.....	73
Conclusiones y recomendaciones.....	74
Bibliografía.....	77
Anexos.....	82
Anexo 1. Modelo Canvas modelo de negocio para profesionales SST de ARL de Manizales.....	83
Anexo 2. Instrumento de investigación Encuesta parametrizada.....	84
Anexo 3. Tablero de control de variables.....	85

Índice de figuras

Figura 1. Comportamiento de la contratación por prestación de servicios en Colombia .	19
Figura 2. Bloques del modelo CANVAS.....	62
Figura 3. Rango de edad de los encuestados.....	62
Figura 4. Sector de trabajo de los profesionales SST Manizales.....	64
Figura 5. Tipo de vinculación laboral que tienen los profesionales SST en Manizales ...	65
Figura 6. Personal vinculado laboralmente con ARL por prestación de servicios.....	66
Figura 7. ARL de Manizales que tiene vinculación con profesionales SST por prestación de servicios.....	66

Figura 8. Rango salarial de los profesionales SST en Manizales	67
Figura 9. Conformidad con su tipo de vinculación laboral con la ARL	68
Figura 10. Horas de trabajo a la semana	68
Figura 11. # De contratos por prestación de servicios en las ARL.....	69
Figura 12. 12. # Porcentaje de personas que trabajan en horario nocturno y festivos.....	69
Figura 13. Deseo de vinculación directa con la ARL	70

Resumen

Este trabajo cuantitativo de diseño NO experimental con enfoque Transeccionales o transversales se realizará a través de una investigación de diseño descriptivo sobre la viabilidad de un modelo de contratación directa entre las ARL y los profesional SST que les permita contar con mayor estabilidad laboral por medio de un tipo de vinculación que genere mayores beneficios. Se estudió la situación actual de los profesionales que sostienen actualmente una relación comercial con las ARL mediante contrato por prestación de servicios, y se plantea el análisis de un modelo de negocios para que las ARL creen un nodo empresarial en donde los profesionales SST estén vinculados laboralmente con los beneficios de una contratación laboral directa. La investigación se desarrolla mediante un diseño de investigación documental, con un enfoque mixto puesto que aparte de hacer una revisión documental involucró variables analizadas de manera cuantitativa para observar cómo es el comportamiento de la población objeto de estudio. Los profesionales de SST que laboran en las ARL de Manizales bajo un sistema de contrato por prestación de servicios fueron la población, en donde se escogió una muestra de 31 trabajadores equivalente al 30% del total Aproximado que laboran bajo esta modalidad contractual. Este proyecto tiene relación con el objetivo de desarrollo sostenible #8, que busca reforzar ayuda internacional que, sumada al compromiso político, tienen como fin garantizar el derecho de todo el personal del mundo a los servicios esenciales y a la protección social.

Palabras claves: Occupational Health and Safety (SST), Contract, Occupational Risk Administrator (ARL), Business Model, Services.

Abstract

This quantitative project of non-experimental design with a cross-sectional or transversal approach will be carried out through a descriptive research design on the feasibility of a direct contracting model, between the ARL and the SST professionals that will allow them to have a greater labor stability through a type of vinculation that generates greater benefits. The current situation of professionals who currently have a business relation with ARL's through a service contract was studied, and the analysis of a business model for ARL's to create a business node where SST professionals are vinculated to the labor market with the benefits of a direct labor contract was proposed. The research was done through a design of documental investigation, with a multiple focus-edge, that for apart make a documental revision what involve multiple analyzed variables in a quantitative way to observe how is the behavior of the study population, where was choose a group of 31 workers that equals to 30 percent of the total approximate population that work under this contract model. This project has relation with the objective of sustentable progress #8, what search to reinforce the international help, that added to the politic compromise, have the idea and the ideal of garantize the right to all the personal of the essential service and the social protection world.

Keywords: Occupational Health and Safety (SST), Contract, Occupational Risk Administrator (ARL), Business Model, Services.

Introducción

El histórico laboral del país, ha permitido vislumbrar muchas desigualdades y problemáticas, de distinto índole, como lo son: desigualdad de género, inequidad, discriminación, falta de oportunidades para los recién graduados, e inestabilidad laboral. Esta última, enmarca el objeto de estudio de esta investigación, y específicamente la línea de los profesionales prestadores de servicios en seguridad y salud en el trabajo (SST). Los cuales actualmente, suplen gran parte de las obligaciones que las Administradoras de Riesgos Laborales poseen por ley frente a sus empresas clientes (Reinversión en prevención) (Lozano, M., 2021).

Las ARL nacen con la finalidad de realizar un trabajo conjunto con la empresa para identificar y controlar los riesgos presentes en los lugares de trabajo, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales como se expone en la página web de minsalud, en una publicación de la dirección de riesgos laborales de 2019, que da respuesta a ¿cuáles son las funciones de las ARL en Colombia?. (Minsalud, 2019). Las ARL tienen su origen en la Ley 100 de 1993 en su libro tercero, el cual crea el Sistema General de Riesgos Profesionales. Posteriormente el Decreto 1295 de 1994 reglamente las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales cambiaron su denominación a Administradoras de Riesgos Laborales a partir de la Ley 1562 de 2012. (Ley 100 de 1991).

Se estima en la ley que dichas administradoras tienen obligaciones tales como, ofrecer asesoría técnica a todas sus empresas afiliadas sin importar el tamaño y el nivel de riesgo. Requerimiento que lleva a que ellas deban encontrar el recurso humano o también llamados proveedores, al igual que profesionales independientes que realicen la funciones que exige la norma, dicho esto nace la necesidad que identificamos y que nos motiva a profundizar en el problema y lograr encontrar posible solución con el diseño de un modelo de negocio que logre

hacer eco para llegar a feliz término el que dichos profesionales gocen de estabilidad y continuidad laboral.

En el ejercicio de buscar los profesionales idóneos para realizar el trabajo de acompañamientos, asesorías, capacitaciones, campañas y actividades educativas y de prevención, orientadas a las empresas afiliadas a las ARL, lo hacen a través de una modalidad denominada contrato por prestación de servicios. El contrato de prestación de servicios ha sido objeto de análisis por parte de la jurisprudencia desde distintos puntos de vista. El más significativo plantea sus particularidades frente al contrato laboral. La Constitución política de 1991 que marca la importancia al contrato realidad, genera una protección particular de los individuos que trabajan para el Estado bajo un contrato de prestación de servicios. Pero la caracterización de los elementos distintivos del vínculo profesional de la prestación de servicios es aún objeto de discusión en la jurisprudencia constitucional y administrativa e incluso entre las subsecciones del Consejo de Estado. Decisiones en ocasiones convenientes con mantos de formalistas o hasta progresistas, no permiten reconstruir una jurisprudencia fiable para las partes interesadas. (Benavides, 2010).

Lo que se pretende con esta investigación es analizar un modelo de negocio adoptado por las Administradoras de Riesgo Laborales para que los profesionales en SST que presten su servicio en actividades de acompañamiento y asesorías a las diversas empresas cuenten con un tipo de vinculación laboral que beneficie los intereses de los profesionales en materia de estabilidad laboral. Se puede traer a relación el promedio de horas trabajadas y el salario obtenido por los profesionales que trabajan por la modalidad de prestación de servicios en tres de las ARL de la ciudad de Manizales (Positiva, Colpatria, colmena), un profesional SST gana \$ 45.000 la hora y el promedio de horas al mes es de 40 en AXA Colpatria ARL, este mismo

profesional gana en ARL colmena \$ 48.000 la hora y el promedio de horas al mes es de 65. En ARL Positiva el valor de la hora es de \$ 44.000 y trabaja un promedio de 60 horas al mes. Por otro lado, se puede hacer este mismo ejercicio con un especialista SST que también trabaja bajo esta modalidad de contrato. En AXA Colpatria un especialista gana \$ 65.000 la hora con un promedio de 20 horas trabajadas al mes, en ARL colmena y Positiva el valor de la hora es de \$ 70.000 con un promedio de 40 horas trabajadas al mes, pueden decir que siendo proveedores de ARL son bien remunerado, pero al analizar más profundamente los que está incluido en ese valor hora, ejemplo carga prestacional que debe descontar un 40 % eso ya disminuye considerablemente el ingreso.

El modelo adoptado por las ARL para prestar sus servicios a través de profesionales puede parecer un tanto flexible y ventajoso, sin embargo, pese a su frecuencia y generalizada utilización por parte en las ARL en Manizales, esta modalidad contractual no ha sido cuestionada por muchos de los profesionales en SST que laboran bajo este tipo de modalidad laboral, por lo que algunas cavilaciones sobre una posible síntesis de la evolución conceptual de este tipo de contratos parecen oportunos, así como la necesidad de pensarlo como instrumento de la gestión pública. Esta revisión es exclusivamente necesaria en una época como la actualidad, en la que el Estado tiende a sustituir la actividad de sus agentes por el vínculo externo con particulares.

Planteamiento del problema

Las Administradoras de Riesgos Laborales ARL son entidades que hacen parte del Sistema General de Riesgos Laborales SGRL y su función consiste en brindar cobertura a los empleados para prevenir, proteger y atender efectos de las enfermedades y los accidentes ocasionados durante el trabajo, adicional a que son entidades de carácter público o privado que las hace un pilar fundamental en la prevención, seguimiento y control. (Ley 1562 de 2012). Para realizar esta labor de prevención y acompañamiento las ARL tienen a su disposición personal de apoyo especializado en cada tarea específica que se requiera para dar cobertura a las diferentes necesidades de las empresas.

La problemática para estudiar radica en el diseño del modelo de contratación del recurso humano para el desarrollo de las actividades a realizar. Las ARL requieren personal disponible en espacios de tiempos cortos para realizar el acompañamiento y asesorías a las empresas, el modelo que establecieron las Administradoras de Riesgos Laborales para contratar al personal profesional es el modelo por prestación de servicios en donde se establecen convenios de pago por horas. “El modelo de trabajo por prestación de servicios son una forma de establecer un acuerdo legal entre una empresa y un trabajador independiente para prestar un servicio durante un período determinado” (Código Sustantivo del Trabajo , 2021).

Estos contratos no son una forma de vinculación laboral común, sin embargo, en la actualidad cada día se vuelven más frecuentes ya que ofrecen muchos beneficios y ventajas al empleador o empresas que requieren los servicios de los profesionales SST. En este tipo de vinculación laboral, el profesional SST que se encarga de la ejecución y la prestación de servicios en una empresa, asumiendo todos los riesgos, bajo sus propios medios con libertad y autonomía técnica y directiva, aparentemente este tipo de contrato puede generar algunos

beneficios, entre algunos de ellos están: el profesional no está obligado a cumplir con un horario, puede realizar sus funciones sin estar bajo un régimen subordinado como el contrato laboral, pero por otro lado presenta a su vez desventajas como las de asumir su afiliación a EPS, fondo de pensiones y cesantías, ARL (para riesgos tipo I, II y III) pues es el nivel de riesgo al que se enfrentan los colaboradores, pues el nivel I básicamente es para aquellos que tienen labores administrativas y trabajo de oficina, nivel II para aquellos que hacen procesos de fabricación menores y nivel III para fabricaciones más complejas como la confección de agujas, alcoholes y artículos de cuero y caja de compensación familiar. (Código Sustantivo del Trabajo , 2021)

Los profesionales en SST no tienen derecho a reclamar ningún tipo de prestación social bajo esta modalidad de contrato, toda vez que no es regulado por el Código Sustantivo del Trabajo y es el contratista el encargado de hacer los aportes a la seguridad social. (Código Sustantivo del Trabajo , 2021). Un profesional en SST que labore bajo esta modalidad de empleo, no tiene derecho a los apoyos de prestaciones sociales: cesantías que se liquidan una vez al año (y equivalen a un mes de salario), intereses sobre las cesantías (12 % del valor de las cesantías), dotación de calzado o ropa para laborar y las primas de servicios, que se pagan en junio y en diciembre de cada año. (Rocha et al, 2021).

Otra de las desventajas de trabajar por prestación de servicios es que el contratista no tiene derecho a vacaciones, pues cuando se trata de un contrato laboral, el empleado puede disfrutar de 15 días hábiles de vacaciones después de laborar durante un año, y deben ser remuneradas (Rocha et al, 2021). Bajo un contrato de prestación de servicio, el empleador no se hace cargo ni de licencias de maternidad, ni del pago de eventuales incapacidades. Tampoco está

en la obligación de suministrarle al contratista las herramientas o equipos que requiere para llevar a cabo su labor (Rocha et al, 2021).

Este modelo adoptado por las ARL pone en desventaja a los profesionales SST, ya que se pierden de muchos beneficios ofrecidos por un contrato laboral. Por esta razón se estudia esta problemática y se plantea el diseño de un modelo de negocios en las que las ARL creen un nodo empresarial en donde los profesionales SST estén vinculados laboralmente con todos los beneficios de una contratación laboral de realidad. Este modelo de negocios sugiere que las ARL contraten servicios de profesionales SST a través de una empresa vinculada a ella que garantice que cada profesional cuente con estabilidad laboral, en esta nueva red integrada a las ARL ya no habrá una contratación por prestación de servicios si no que serán contratados directamente a esta red o empresa que prestará el servicio a las ARL.

Pregunta de investigación

¿Cuál es el modelo de negocio sostenible para las ARL, a partir de la vinculación laboral directa de los profesionales en SST?

Objetivos

Objetivo general

Analizar la viabilidad de un modelo de negocio sostenible en las ARL de la ciudad de Manizales para la vinculación laboral directa de los profesionales en SST, por medio de contratación con prestaciones sociales de los participantes.

Objetivos específicos

Identificar la modalidad de contratación entre profesionales SST y las ARL de Manizales para el conocimiento del sistema de contratación en el gremio.

Caracterizar el grado de satisfacción de los profesionales de SST frente al modelo de contratación por prestación de servicios, para el reconocimiento de la conformidad del modelo actual.

Definir estrategias de negocio con base en la herramienta Canvas para la vinculación laboral directa de los profesionales en SST en las ARL.

Justificación

En la actualidad todas las ARL a nivel país, realizan contratación de perfiles profesionales y especializados con el modelo prestación de servicios. (Ministerio de la Protección Social), lo cual, inhibe de entrada el acceso a las prestaciones sociales al personal contratado, y genera de manera directa una informalidad laboral legalmente aceptada a la luz de nuestra legislación. En el sector público y privado se emplea la contratación de prestación de servicios, la cual, está regulada por el código civil, para ocultar la existencia de una relación laboral, que está regulada por el código sustantivo de trabajo; vulnerando los derechos de sus contratistas y desmejorando sus condiciones laborales, afectando directamente la calidad de vida, el ingreso monetario, la seguridad social y los mínimos de derechos frente a la legislación laboral colombiana (Primas, Vacaciones, cesantías). (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

Este cambio en la forma de contratación se volvió dominante en el país y se ha ampliado indiscriminadamente sin mayor evidencia sobre la efectividad de la gestión pública y la calidad

de las políticas públicas. (Sanabria, 2016). La conformación rápida de equipos, el rápido seguimiento del desempeño individual y la mayor flexibilidad y/o rapidez en la desvinculación son algunas ventajas potenciales para esta modalidad de contratación. Sin embargo, este modelo de contrato puede traer consigo efectos que no son de beneficio para los actuales y futuros profesionales en SST, entre estos efectos negativos están: la falta de continuidad en políticas, alta rotación de personal, inequidad, patronazgo político y clientelismo, atracción de personas no motivadas al servicio público, baja calidad del empleo, entre otros (Díaz Alba , 2016)

La modalidad por prestación de servicios, que en la mayoría de las veces en el país se caracteriza por celebrarse por un término fijo y no establecer ningún tipo de relación laboral ni pago directo de prestaciones sociales, es una modalidad de la Nueva Gestión Pública reciamente implantada en el país. Se evidencia poca regulación e indagación sobre su alcance, incluso en el en los países de habla hispana, poniendo sobre la mesa la necesidad de revisar su efectividad y eficiencia como estrategia de contratación. (Comisión del Gasto y la Inversión, 2018). Las decisiones sobre el congelamiento de los gastos de funcionamiento (Ley 617 de 2000), la Ley 550 a la que se sometieron muchos municipios del país y los cambios establecidos en materia de normas que preside la contratación por prestación de servicios como lo es la Ley 1150 de 2007, han aumentado las cifras de personas contratadas bajo este tipo de contrato, el número de profesionales en SST que trabajan en las ARL no ha sido la excepción (Comisión del Gasto y la Inversión, 2018), lo que conlleva a introducir el clientelismo y la efectividad de muchas organizaciones públicas, esto deteriora la calidad de los profesionales en SST y reduce la posibilidad de políticas de trabajo dignas para el desarrollo del talento humano (Sanabria Pulido, 2016).

Los datos de empleo de la última década reflejan el aumento en la proporción de personas contratadas por Prestación de Servicios. Para el 2007 solo un 20% de la población vinculada al campo laboral se contrataron por prestación de servicios, en al 2017 se triplico el porcentaje elevándose al 70%. Esta tendencia incremental en los contratos por prestación de servicios nos permite evidenciar la aceptación que ha tenido esta modalidad de contratación de parte de los empleadores. Sin embargo y a través de los años; la contraparte o sea los prestadores de servicios se han concienciado frente a los beneficios de los que se privan al aceptar dicho modelo de contratación.

De acuerdo con estadísticas de Colombia Compra Eficiente, en apenas dos años, el número de contratos por prestación de servicios en el sector público pasó de 189.357 en 2014 a 243.427 en 2016 (Comisión del Gasto y la Inversión, 2018). Es de resaltar, que en la actualidad este modelo de contratación ha sido blanco de múltiples críticas que propenden por su extinción, o al menos, su reducción significativa para cargos públicos; dejando aun a la merced de las desventajas que este modelo de contratación ofrece, al sector privado. La siguiente gráfica ilustra el aumento de contrato por prestación de servicios. (Comisión del Gasto y la Inversión, 2018)

Figura 1.*Comportamiento de la contratación por prestación de servicios en Colombia*

Figura 1. Incremento de la contratación por prestación de servicios tomado de la página del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE, 2023).

Los profesionales en SST se suman a esta larga lista de personas contratados por prestación de servicios, la mayoría de los Profesionales en SST trabajan para las Administradoras de Riesgos Laborales por esta razón el diseño de modelamiento de negocios incorporadas en las ARL permitirá caracterizar la calidad del empleo para los trabajadores en esta rama de la salud. Las variables más representativas que ayudara hacer más factible este modelo de negocio y lograr gran acogida entre la población de estudio giran en torno al salario, el acceso a la seguridad social, el horario de trabajo y el tipo de contratación para la creación de índices que midan calidad del empleo.

Otros autores se han enfocado en revisar, de manera separada, esas mismas variables y otras relacionadas con la percepción de los individuos sobre aspectos como posibilidades de capacitación, el desarrollo profesional, la estabilidad en el mercado laboral y el ambiente de trabajo. Finalmente, se ha relacionado calidad del empleo con la percepción de los individuos sobre los beneficios otorgados por el trabajo y, de forma general, con la satisfacción con el trabajo. (Sanabria Pulido, 2016).

Para Rocha et al (2021), ser contratista disminuye 37 % el salario bruto mensual devengado con respecto a tener un contrato de planta. Esta brecha, en términos de salario, aumenta una vez se aplican los descuentos para prestaciones sociales, teniendo en cuenta que los contratistas deben asumir el pago de las prestaciones y no tienen primas ni bonificaciones como en el caso de otros tipos de contrato. Los hallazgos son consistentes con los resultados identificados en la literatura. Esto significa que la modalidad de contrato actual para los profesionales en SST requiere unos ajustes ya que la manera como se está desarrollando no genera beneficios si no que al contrario los reduce puesto que en este modelo de contratación el colaborador es quien debe costear aspectos como la seguridad social.

Por otro lado, Benavides (2010) manifiesta que, en promedio, se evidencia que los contratistas trabajan cinco horas menos a la semana frente a quienes tienen un contrato de planta; además, ser contratista aumenta la probabilidad de tener un trabajo secundario. Lo anterior permite identificar que la posibilidad de tener una jornada flexible pareciera ser el único aspecto en el que los contratistas no están en desventaja con respecto a sus pares de planta. Sin embargo, no se descarta que el resultado en horas trabajadas a la semana pueda estar relacionado con el hecho de que los contratistas subestimen el tiempo que dedican al trabajo. La anterior idea del autor muestra que, aunque para muchos contratistas esta forma de vinculación laboral por

prestación de servicio presente cierta ventaja no es un modelo de vinculación laboral con la que los contratistas estén en total acuerdo, puesto que la “libertad de manejar su propio tiempo” solo se expresa en tiempo de actividad real en las empresas, pero no refleja el tiempo que se dispone al servicio de estas de manera extralaboral.

Lo anterior, tiene relación con este proyecto de investigación puesto que consiste en la estructuración de un modelo de negocio para las administradoras de riesgos laborales ARL, permitiendo gestionar de forma efectiva los recursos que para reinversión debe disponer hacia sus empresas clientes. Con el proyecto se busca que el acompañamiento de las ARL Administradora de Riesgos Laborales sea realizado por personal vinculado directamente como se analizará en el modelo de negocio. Esta idea de negocio permitirá que los profesionales en prevención del riesgo tengan una mayor estabilidad y gocen de beneficios de una vinculación laboral.

Marco de referencia

El proyecto de investigación tiene como objetivo realizar un análisis sobre la factibilidad de un modelo de contratación directa entre las ARL y los profesionales de seguridad y salud en el trabajo que les permita obtener un trabajo más estable, a través de un tipo de relación laboral que genere beneficios para ambas partes, con el fin de generar empoderamiento en el personal que labora para la ARL y de este modo conseguir óptimos resultados. Este proyecto consiste en analizar la implementación de un modelo de negocio para las Administradora de riesgos laborales, basado en la relación laboral directa de los profesionales en Seguridad y salud en el trabajo (SST), que permite a los profesionales de SST lograr una mayor estabilidad y beneficios de una vinculación laboral, pues se parte de la premisa que estos profesionales son contratados en su mayoría por modalidad de prestación de servicios y por obra labor, que no son formas

injustas de contratación, pero no generan el empoderamiento necesario para realizar a cabalidad una actividad tan importante para una ARL, como lo es motivar a las empresas para que pueda modificar su pensamiento organizacional e incluir dentro de su planeación y quehacer el cuidado de sus empleados y la previsión de accidentes.

Busca, focalizar la atención de las fuerzas competitivas dentro del cuidado del SST, determinar cuáles requieren de atención estratégica y cuentan en la actualidad con modelos que se consideran inoperantes para su quehacer, pues no se debe olvidar que son instituciones conformadas por ley para educar y a la vez evaluar sobre lo referente a la salud y seguridad en el trabajo y ambas actividades tienen una relevancia trascendental en el cuidado del trabajador a un punto en el cual la presencia de fallas en algunos de los dos aspectos puede conducir a situaciones inadecuadas dentro de las organizaciones de la región y por ende pérdida de atractivo dentro de sus renglones económicos, así como el poco deseo de las personas de laborar en sus instituciones pues ya las personas de la actualidad tienen claro que no solo su vida gira en torno a ganancia económica, sino también su bienestar.

Marco Teórico

Debido a que el trabajo per se tiene inmerso la presencia de riesgo, es fundamental reconocer la importancia que tiene la búsqueda de salud y seguridad en el trabajo, lo anterior inicia desde la época misma de las cavernas, pues no podemos olvidar que el trabajo se desarrollaba bajo riesgos grandes, pues el hombre salía a la caza o la pesca podía fácilmente pasar de ser el animal que caza a ser el cazado, por este motivo de modo rudimentario debió iniciar el desarrollo de señales y previsiones que son parte de nuestra comunicación gestual.

Posteriormente se crearon teorías enfocadas a la administración inteligente de los recursos, que en principio buscaron la mayor productividad posible de los empleados (hoy llamados colaboradores), encontrando dentro de esta búsqueda que de modo inherente se debía brindar adecuadas condiciones de vida (salud) y ambientes adecuados para la realización de sus labores (seguridad). Postulados que se vieron dentro de teorías administrativas como lo son la teoría de la administración científica que consideraba importante los puestos de trabajo, como la teoría de las relaciones humanas que incluyó la salud mental dentro de los aspectos a tener en cuenta dentro de la persona trabajadora.

Así pues, tratando de obtener lo mejor de las personas dentro de su labor diaria se fue generando cada vez ideas más complejas y a la vez simples como la teoría Z de William Ouchi, que incluían la verificación paso por paso del quehacer del trabajador en su diario quehacer para encontrar dificultades y posibles fallos de producción, lo que permitió se revisaran los riesgos en el trabajo que pudiesen afectar la producción. En suma la salud y seguridad en el trabajo es un tópico inmerso e importante dentro del trabajo y por ello se eligió este tópico para el desarrollo de nuestra investigación, porque la evolución misma del hombre y por ende de su trabajo requiere tener presente los riesgos que asume no solo una empresa sino el ser humano y la forma de prevenirlos; lo cual obliga a revisar cómo funciona el personal que se encarga de velar por la salud y seguridad en el trabajo desde las mismas ARL y sus condiciones de contratación para considerar un modelo de negocio que genere bienestar a este tipo de personal para que su trabajo sea adecuado y productivo para que las empresas que asesoren sean eficientes y tengan presentes dentro de su proceso organizacional la importancia de la salud y la seguridad de sus colaboradores.

Enfocado en el desarrollo histórico del tema de Riesgos Laborales en Colombia, a efectos de contextualizar de mejor forma el sistema general de riesgos laborales vigente, describir cómo están estructurados los sistemas de riesgos laborales en otros países de la región fue un artículo y técnicas e instrumentos que arrojó un resultado de la consulta en diferentes fuentes de información fue bastante interesante encontrar que el tema de seguridad o protección en actividades laborales tiene orígenes desde la época antigua, las primeras referencias son relacionadas con el código de Hamurabi que data del año 1750 A.C el cual establecía una compensación a aquellos trabajadores que perdieran alguna parte de su cuerpo y se puede concluir que el sistema de general de riesgos laborales se ha convertido en aquel mecanismo de integración de los principales actores del mercado laboral en Colombia, y donde fruto de estas interrelaciones institucionales, surgen los planes de acción, procedimientos y aspectos de orden legal que permiten garantizar que, por un lado, los empleados puedan contar con todas las condiciones de protección, tanto desde lo económico como desde la empleabilidad, al momento de presentarse una novedad de orden laboral; de otro lado los empleadores diseñarán en conjunto con las ARL los planes y programas al interior de las organizaciones con el fin de prevenir y atender aquellas situaciones relacionadas con la salud ocupacional y los riesgos laborales; y finalmente las ARL a través del cumplimiento de sus obligaciones legales y en conjunto con el mismo estado, generar espacios que permitan aumentar los índices de afiliación al sistema, contribuyendo con ello a la disminución de la brecha entre población ocupada y afiliada.

Del cumplimiento de las tareas de cada participante del SGRL dependerá generar condiciones óptimas de trabajo y contribuir con esto al mejoramiento de los indicadores de competitividad. Adicional a esto referenciamos este trabajo sobre la responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso de los autores, Alejandra

López Salazar a, José Felipe Ojeda Hidalgo y Martha Ríos Manríquez, en el año 2017 en España. (López, 2017). Este estudio está diseñado para cubrir la brecha existente en la literatura de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), debido a que el análisis de la responsabilidad social no se ha analizado desde la apreciación del recurso humano, y se ha enfocado generalmente a la del dueño o gerente. Por lo tanto, el objetivo es analizar las variables que mayor influencia tienen sobre la percepción de los empleados respecto al nivel de RSE, utilizando la norma ISO 26000, ya que es la más adecuada para medir tal percepción, por el impacto que promueve en el desarrollo humano.

Ser socialmente responsable con el capital humano provee ventajas a la empresa como: 1) favorece la confianza y sentido de pertenencia de sus empleados, 2) aumenta su disposición hacia el trabajo, situación que propicia una menor rotación de personal y, por tanto, disminuyen los costos de reclutamiento y 3) facilita los procedimientos de seguridad Identificación con la propuesta de investigación. Este artículo de investigación les da un enfoque de como la responsabilidad social empresarial garantiza empleados más empoderados con la organización y que se traslada a más productividad, asertividad y fidelización, trasladando esto al modelo de negocio que se está diseñando, podemos decir que identificamos una problemática que si está generando insatisfacción y deficientes condiciones laborales para los profesionales SST.

Con el objetivo de investigación que pretende analizar los factores que mayor impacto tienen sobre el nivel de responsabilidad social empresarial (RSE), desde la perspectiva del capital humano, por esto se clasifica como una teoría fundamentada y su enfoque fue cuantitativo, a través de un diseño no experimental, con un alcance transversal, la Técnicas e instrumentos se utilizó el alfa de Cronbach, mediante variables. Resultados creación de una unidad de negocio que contrate de manera dependiente, y con todas las prestaciones, a los profesionales que

actualmente laboran por prestación de servicios en las ARL, las Conclusiones de este trabajo de investigación tienen como objetivo identificar los factores que mayor influencia sobre la percepción del capital humano con relación al nivel de RSE. Se adoptó como modelo de RSE el de la ISO 26000 por las ventajas que presenta en su legitimidad normativa, aplicabilidad en distintos sectores y tamaño de empresas.

Los resultados muestran que respetar el medio ambiente, ofrecer calidad laboral a los empleados, conducirse con ética en las relaciones con sus grupos de interés, respetar al consumidor y participar activamente con la comunidad son factores que influyen positivamente en la percepción del capital humano sobre el nivel de RSE.

Sumado este con los anteriores artículos, localizamos uno que se enfoca en el problema planteado desde la base de la investigación que es el bienestar Laboral y La Calidad de Vida en Los Trabajadores de 25 A 30 Años en el Sector Público y Privado en Colombia, realizado por, Diana Paola Moreno Peláez, Juan David Obregón Ruiz, Laura Valentina Cantor Chía, Stephanie Julie Murgas Acosta en el año 2020 en Bogotá – Colombia, que tiene como justificación que el trabajo busca comparar la calidad de la vida y bienestar laboral como parte del proceso constante del sector público y privado en Colombia; y si está encaminado a crear, mantener, conservar y mejorar las condiciones laborales; que permitan un desarrollo íntegro de sus trabajadores y como esto, se encuentra inmerso en la estructuración organizacional de las entidades. (Moreno, 2020)

Se pone en entredicho el modelo de contratación por prestación de servicios que actualmente celebran las ARL con sus profesionales prestadores de servicios, y que riñen con los conceptos básicos de bienestar laboral.

Tiene como objetivo caracterizar qué tipo de programas de bienestar laboral presentan las entidades públicas en comparación a las privadas, derivando del impacto en su calidad de vida. Identificar la estructura de fortalecimiento profesional que emplean las entidades públicas y privadas frente al bienestar laboral de sus servidores. Comparar que practicas generan mayor calidad de vida en los colaboradores de sectores públicos y privados a nivel laboral.

Tipo de Estudio que realizaron proceso analítico, cualitativo, enfocado a la identificación del impacto de bienestar y calidad de vida en el trabajo del capital humano en las organizaciones, la Técnica e instrumento utilizado fue un cuestionario de calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO”

Los resultados que obtuvieron fueron, que tópicos como “estabilidad laboral” ostentada por las entidades públicas, proponen un gran atractivo para el personal del sector privado; asimismo se evidencia menor bienestar en el tiempo libre para el personal del sector público y concluyeron que el bienestar laboral y calidad de vida en el trabajo se determinó bajo el principio de referencias y definiciones de múltiples autores, estructurando conceptos y factores del clima organizacional; evidenciado por fortalezas y debilidades detectadas en los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento. En la dimensión de soporte institucional en el trabajo los empleados del sector privado obtuvieron un mayor resultado en comparación con los colaboradores del ámbito público.

Marco conceptual

La comprensión de la terminología permite un análisis más profundo de la investigación aquí plasmada, en especial las concernientes directamente con las partes interesadas, sin menospreciar las distintas variables que permitieron caracterizar la población, dentro de las

cuales se encuentra el rango de edad de los profesionales que prestan servicios a las ARL de la ciudad de Manizales, rango salarial de los profesionales contratados bajo la modalidad de prestación de servicios, tipo de vinculación actual con la(s) ARL con las que tienen vínculos laborales, entre otros que inciden dentro de los factores emocionales y de compensación que los anima a realizar sus labores a cabalidad, considerando que sus acciones tienen implicaciones importantes en el quehacer no solo de organizaciones, sino de los colaboradores de las organizaciones afiliadas a la ARL a la que le trabajan.

Modelo de Negocio

Un modelo de negocio es una representación del esqueleto de la actividad empresarial. Es una propuesta, generalmente por escrito, de lo que el empresario ofrecerá al mercado y cómo lo hará (Vite, 2021). Así el éxito de un modelo de negocio puede verse afectado por muchos factores, por esta razón existe algunos modelos más exitosos que otros. Independientemente de si es el medio organizacional, económico o estratégico existen pocos estudios, haciendo difícil una sistematización del conocimiento que permita definir características taxonómicas de acuerdo con el sector en el que se aplica. Un valioso estudio a nivel financiero con resultados obtenidos al respecto es evidenciado por Weill y otros (2005). Estos estudiosos definen a los modelos de negocios por medio de dos elementos: (a) por lo que hacen y (b) por cómo generan ingresos. Así, por los derechos de venta, se descubre la existencia de cuatro arquetipos denominados: Creadores, Distribuidores, Propietarios y Corredores, llegando a concebir por el tipo de activo que estudian: Financiero, Físico, Intangible o Humano (Lai et al, 2006).

Existen varias definiciones de modelos de negocios, para Ricart (2009) define un modelo de negocios como “un conjunto complejo de rutinas interdependientes que se descubren ajusta y matizan mediante la acción” (p. 4). En términos generales se suele usar para definir cómo un

negocio o empresa genera valor a través de la utilización de la cadena de valor. Por otro lado, Magretta (2002) afirma que, “el modelo de negocio explica quién o quiénes son los clientes y cómo se debe planear cómo obtener ingresos a partir de proveerles sus satisfactores con valor...la estrategia, trata sobre cómo imponerse a los competidores marcando diferenciación” (Ricart, 2009), (p. 7)

Importancia de los modelos de negocios

La importancia de adecuar un modelo de negocio es que este permite descubrir elementos que funcionan interrelacionado como lo son el concepto de la empresa o emprendimiento, es decir qué necesidad va a cubrir, para que población lo hará, creación de valor para la población específica, como llegara el producto o servicio a la población, como ganar competitividad en el mercado y anticipar los ingresos y costos.

Para resaltar la importancia de la implementación de un modelo de negocio se debe destacar un punto muy importante que (Barrios, 2010) resalta:

Es que la efectividad del modelo de negocio depende esencialmente de la interacción con el diseño de otros modelos de negocio por parte de los demás actores con los que interactúan. Un modelo de negocio exitoso representa un mejor camino que los modelos alternativos o existentes. Por ejemplo, este es el caso de la empresa despegar.com cuyo modelo de negocio ha cambiado a uno alternativo mediante la eliminación del intermediario. Todos los nuevos modelos de negocio son variaciones de la cadena de valor que existen en cada negocio. Pero la cadena de valor tradicional es un modelo estático de diferentes variables o criterios. No es el caso del modelo de negocio sino de una visión dinámica de la analítica. El modelo de negocio es el resultado de la estrategia: la lógica realizada de la empresa. (p. 7). Los modelos de negocios en particular, cada uno tiene características muy propias, estas características van orientadas a permitir la adaptación

de la modelo de negocio en el mercado. La efectividad de un modelo de negocio depende de la planificación y el análisis de este, estas dos cualidades agregan valor al modelo y permite definir cuáles son los lentes objetivos.

El contrato de prestación de servicios

Es un documento donde se expresan y regulan las condiciones principales que definirán las relaciones entre las partes; se considera uno de los tipos de contratos más comunes, de mayor relevancia al momento de desempeñar las actividades de un negocio, y también a la hora de regular con precisión cuáles serán las principales condiciones que regirán los intercambios entre las partes; las relaciones que se establecen dentro del contrato de prestación de servicios profesionales involucran al Prestador, o quien presta el servicio, y el Cliente, aquel que lo recibe. El prestador puede ser tanto una empresa como un profesional autónomo e independiente.

(Basuelo, 2014)

Vinculación Laboral

Es la situación donde un individuo logra entrar al mercado laboral a través de un empleo formal, es decir con todas las prestaciones de ley. (Basuelo, 2014). Cabe anotar, que la vinculación labor tiene distintos modelos cubiertos en la legislación nacional colombiana, como lo son: Contrato verbal, Contrato a término fijo inferior a un año, Contrato a término fijo entre uno y tres años, Contrato por obra o labor, Contrato por prestación de servicios, y Contrato a término indefinido. Importante resaltar también, que un contrato verbal en Colombia tiene validez en un ámbito jurídico como si fuese a término indefinido.

El diseño

Es el proceso de configuración preliminar, o "preconfiguración", que precede a la búsqueda de soluciones para hacer que el producto sea útil, bueno y atractivo. Se aplica comúnmente en la industria, ingeniería, arquitectura, medios, marketing y otras industrias que requieren creatividad. El diseño de cada objeto y servicio en relación a diferentes dimensiones debe tener en cuenta e ir más allá de la forma, la figura y el color: Durante este proceso, también se debe considerar que la característica cumple con el propósito para el cual fue creada; operatividad o accesibilidad operativa; la eficiencia, entendida como la suma de la eficiencia y la eficiencia de los recursos; innovación provocada por la construcción y preparación; y vida útil esperada en un proceso cíclico. (Lozano, 2019)

El Sistema General de Riesgos Laborales

Articula el sistema de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de planes de salud ocupacional y prevención de riesgos al tiempo de atender los siniestros laborales por medio de las prestaciones de subsidio por incapacidad, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez y pensión de sobrevivientes. (Ley 1562 de 2012). El sistema general de riesgos laborales está pensado para proteger al gremio trabajador del país en sus ambientes laborales, y promueve principalmente las intervenciones preventivas en todos los sectores económicos; lo cual propende por generar cultura del cuidado en las empresas y, por ende, un control más eficaz del ausentismo por eventos adversos a la salud de los trabajadores derivados de eventos con origen laboral (Accidentes o enfermedades laborales).

Un proveedor

Es una persona natural o jurídica que, con capacidad profesional, suministra y presta un determinado bien o servicio a otra persona, industria o empresa, en el marco de una actividad

económica y a cambio de una cantidad de moneda. (Barrios, 2010). El término proveedor tiene algún contexto distinto al área de especialización, también denominada proveedor, que proporciona bienes o servicios básicos y/o adicionales necesarios para el área de producción de agua o simplemente para un hogar común considerando proveedor comerciante, carnicero, tienda de ropa, etc.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Se denomina Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Ley 1562 de 2012) . Es importante anotar, que este sistema es vinculante y de obligatorio cumplimiento; es decir: Requiere del compromiso expreso y literal desde la alta gerencia hasta el nivel más bajo del organigrama organizacional de las empresas.

Capacitación

Actividad realizada en un centro de capacitación y entrenamiento, con el fin de preparar el talento humano, mediante un proceso teórico, en el cual el participante comprende, asimila e incorpora conocimientos. (Resolución 1178 de 2017 artículo 3). Es toda actividad realizada en una empresa o institución autorizada, para responder a sus necesidades, con el objetivo de preparar el talento humano mediante un proceso en el cual el participante comprende, asimila, incorpora y aplica conocimientos, habilidades, destrezas que lo hacen competente para ejercer sus labores en el puesto de trabajo. (Decreto 1545 de 1998 artículo 2, Resolución 1409 de 2012 artículo 2)". (Ley 1562 de 2012)

Matriz legal

Es la síntesis de requisitos normativos y legales aplicables a la empresa de acuerdo a las actividades inherentes a las actividades productivas de la empresa, que proporciona lineamientos técnicos y normativos para el desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, debe actualizarse de acuerdo con la normativa vigente; Decreto 1443 2014. (Ley 100 de 1991, 1993). Importante anotar, que en este documento se deben plasmar las maneras en que las empresas dan cumplimiento a cada uno de los requisitos que les apliquen según su sector económico, y debe ser actualizada a medida que la legislación del país avance y/o Cambie.

Trabajo

Es cualquier actividad humana que sea remunerada económicamente o de otro modo exclusivamente por la producción, fabricación, comercialización, transporte, procesamiento, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos que se realiza de forma independiente o concurrente servicios de otra persona física o jurídica; (Resolución 2646 de 2008 artículo 3, Resolución 1511 de 2010 artículo 3). Es cualquier actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o temporal, que una persona natural realiza conscientemente al servicio de otra, e independientemente de sus propios fines, cualquiera que sea, siempre que esté hecha para realizar un contrato de trabajo. (Constitución Política de Colombia , 1991)

Riesgos Laborales

Se trata de una ley que tiene como objetivo crear un sistema de protección universal, incluyendo a los sectores desprotegidos de la población, para gestionar las enfermedades típicas de trabajo o los accidentes causados por sus actividades profesionales. Esta norma específica, entre otras cosas, la asociación obligatoria para todos los empleados, dependientes y trabajadores por cuenta propia, vinculados por un contrato formal o por la prestación de servicios, por un

período superior a un mes. (Ley 1562 de 2012). Indica además que un evento adverso a la salud del trabajador se considerará de origen laboral si se evidencia que es por Causa o con Ocasión de su trabajo; de lo contrario se considerará de origen común y pasará a ser manejado por el sistema de salud a través de las EPS.

Seguridad laboral

Esto demuestra que las cuestiones relacionadas con la salud laboral preocupan al público. La salud ocupacional se refiere a la seguridad e integridad física, económica y mental de los trabajadores, y a cómo protegerlos contra los riesgos inherentes a su trabajo. Los empleadores tienen las siguientes obligaciones: Asegurar a sus empleados contra riesgos laborales, investigando los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en su entorno y eliminando o controlando sus causas; informar accidentes y enfermedades a las autoridades administrativas designadas. Los trabajadores lesionados tienen derecho a: Apoyo médico adecuado para abordar su condición utilizando diversos medios, incluidos productos farmacéuticos, atención y rehabilitación necesarias, incluido el uso de prótesis y dispositivos médicos; Reeducación en el ámbito laboral, pago de prestaciones económicas como indemnización por pérdida temporal de la capacidad laboral, prestaciones por invalidez, prestaciones por viudez y orfandad. (Ley 1562 de 2012)

Seguridad y salud en el trabajo

Para comprender mejor la aplicación de este modelo de negocio, es necesario ampliar los conocimientos sobre seguridad y salud en el trabajo.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo abarca una disciplina que incluye como principio la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua

establecida por el Ministerio del Trabajo de Colombia a través de la publicación del decreto Único Reglamentario del sector Trabajo, el mismo que se centra en la prevención de riesgos laborales. (Ley 1562 de 2012)

Ventajas de la seguridad y salud en las empresas

Para analizar más a fondo la viabilidad de implementar este modelo de negocio, es necesario estudiar la seguridad y la salud desde otro ángulo, como es el de crear una ventaja competitiva para las organizaciones. Como lo expresó Chávez (2007):

La seguridad y salud en el trabajo, además de ser una estrategia centrada simplemente en prevenir lesiones y enfermedades, tiene un concepto de apoyo a la competitividad de las compañías; partiendo de la consideración de que los accidentes y enfermedades, las consecuencias de las ineficiencias de los procesos, de quienes los implementan y de las tecnologías utilizadas dentro de la empresa, a su vez crean ineficiencias depende de su estructura y capacidad económica. En la medida en que las medidas adoptadas ante la causa de estas ineficiencias, al tomar medidas preventivas, la empresa logrará ahorros tangibles en términos de materias primas, insumos, energía, impacto en el medio ambiente y, sobre todo, ahorrará dinero, evitará sufrimientos y daños causados por un accidente o enfermedad laboral. (pág.7)

Por lo tanto, los procesos de globalización del trabajo son parte de un sistema dinámico que está cambiando rápidamente y cambiando la estructura de la empresa, y en este cambio estructural viene la seguridad y la salud, grandes carreras en las organizaciones. La responsabilidad laboral ha incluido en su política el cumplimiento de los estándares de seguridad en todos los procesos de la empresa, desde la compra de materias primas, hasta la fabricación de los productos y su comercialización. En el futuro, la seguridad empresarial se convertirá en un

factor que creará una ventaja competitiva junto con los sistemas de gestión medioambiental y de los sistemas de calidad.

Administradoras de Riesgo Laborales

Los autores Pérez y Muñoz (2013, p.2) definen a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL), como “una compañía de seguros, dedicada a proteger a los empleadores de los accidentes de trabajo o enfermedades de ocupación que tengan afiliados de los empleados, desarrollando actividades laborales”. (Pérez & Muñoz , 2013). (p. 2). Como parte de la función de la ARL, el Ministerio de Salud y Bienestar, de conformidad con la Ley 100 de 1993 en su libro 3, destaca el trabajo conjunto con las empresas para identificar y controlar los riesgos existentes en el lugar de trabajo, prevenir accidentes y enfermedades profesionales. También imparten programas de formación relacionados con la prevención de riesgos y la mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

La recaudación de aportes que la empresa paga a los empleados incluye: asesoría sobre los programas de prevención implementados por la empresa, atención médica a personas meritorias y rehabilitación de aquellos trabajadores que se lesionan o enferman por causas inherentes a su trabajo que requieren intervención laboral, el pago de prestaciones económicas como invalidez, prestaciones por invalidez y sobrevivientes de accidentes o enfermedades profesionales.

Contratación laboral

El concepto de esta variable permitirá ampliar la justificación del modelo de negocios para que los profesionales en SST se vinculen a las ARL en Manizales, siendo necesario que se analice el panorama de contratación en el país en donde los profesionales en SST no tienen una participación ajena. Un contrato laboral “es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que

éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución”. (Sanín et al, 2016)

Modelos de contratación en Colombia

El contrato laboral solo se estudiaba anteriormente en temas de derecho laboral, sin embargo, en la actualidad se estudia en otros campos ya que está inmerso en los análisis sociales ya que tiene un papel relevante en el fenómeno de la globalización. (Ley 57, 1915), es decir, antes se consideraba únicamente al entorno laboral como si fuesen dos sujetos que solo se relacionaban bajo un documento legal para formalizar el trabajo, pero ya es bien sabido que hace parte del aspecto psicológico y social del colaborador porque no genera la misma seguridad y estabilidad emocional en la persona estar contratado bajo una u otra modalidad de empleo.

Lo anterior se puede visualizar en los distintos tipos de trabajo vigentes en el momento en Colombia, los cuales tienen características diferenciadoras como lo son los siguientes:

Contrato a término fijo.

Tipo de vinculación laboral en la cual se genera relación entre ambas partes con la finalidad de desarrollar una obra o labor dentro de un periodo de tiempo estipulado y preciso, que puede ser prorrogado en acuerdo de las partes, cuenta con pago de prestaciones laborales donde la mayor parte le corresponde al empleador. Este tipo de contrato por ley no debe tener duración menor de un año y máximo debe ser por tres años, pues de requerir tiempo superior al indicado pasa a ser de término indefinido.

Contrato a término indefinido.

Básicamente convenido con los requisitos del anterior, con la diferencia de no tener un límite en el tiempo, pero eso sí, con un periodo de protección hacia el trabajador, pues su

terminación debe tener justificación clara y precisa, pues de lo contrario el colaborador recibe una indemnización.

Contrato de obra o labor.

En esta modalidad de contratación el término del contrato no lo define el tiempo como en el caso del contrato a término fijo, sino que se propone meta o realización de labor, que al ser finalizada da por culminada la relación entre las partes.

Contrato civil por prestación de servicios.

Es una modalidad de relacionamiento entre una persona y otra civil o empresa, en la cual se acuerda una labor a desarrollar que no genera subordinación, pues no tiene horario laboral definido ni obligado, no se precisa presencialidad subordinada ante un jefe y se basa en la prestación de un servicio que suele ser especializada en la cual se suele definir los objetivos y metas a cumplir sin tener un marco de tiempo ni de duración y que se da por terminado cuando se desarrolla los aspectos convenidos, debido a las características anteriores el patrono no se ve obligado a pagar prestaciones sociales y el empleado es quien debe asumirlas, en fin se conviene pago por labor sin subordinación.

Contrato de aprendizaje.

Tipo de vinculación en la cual un estudiante utiliza herramientas que le brinda una institución educativa, para desempeñar una labor acorde a sus estudios en una empresa con la cual se ha convenido acompañamiento en el proceso de implementación de los conocimientos adquiridos para aprovechamiento de ellos buscando formación laboral, este tipo de contrato se conviene con condiciones claras expresas en la ley y convenida entre las partes para que pueda ser herramienta de aprendizaje idónea.

Contrato ocasional, accidental o transitorio de trabajo es aquel que, cumple con los mismos requisitos del contrato a término fijo, pero por un periodo menor a tres meses enfocado hacia la resolución de situaciones particulares como lo son cobertura de vacaciones, incapacidades o para realización de trabajo temporal extraordinario de la compañía.

Entendido lo anterior, se encuentra de manera apreciativa muchas personas que laboran para una ARL dentro de la modalidad de obra o labor y prestación de servicios, cuando realmente deberían tener contrataciones a término fijo o indefinido, lo cual genera inestabilidad emocional en la persona y un sinsabor en sus labores, pues terminan teniendo un jefe visible, un horario formal y unas labores que se siguen repitiendo en el tiempo e incluso con incremento de otras, que a claras luces genera un vínculo laboral, que se disfraza con estos modelos de contratación (obra o labor y prestación de servicios) para hacer exigencias mayores a lo normal y para prescindir del colaborador en cualquier momento sin necesidad de considerar indemnización, lo cual evidentemente es desventajoso y poco protector para el colaborador. Por ello, se considera dentro de esta investigación analizar la posibilidad de modelo de negocio distinto para estos tipos de colaboradores que aporte beneficio para ambas partes.

Marco Legal

Para dar contexto a la problemática se tomó como referencia artículos, trabajos libros, dentro de estos está el artículo, evolución histórica, normativa y estructural de las Administradoras de Riesgos laborales en Colombia que fue escrito por Gómez Álzate, Victoria Eugenia en el año 2016-2017 en (Especialización en Seguridad Social). De la Universidad de Manizales. Facultad de Ciencias Jurídicas, que justifico con este articulo y Bajo los lineamientos de evolución y ajustes normativos al sistema general de riesgos laborales, estructura del sistema

desde las administradoras de riesgos laborales, comportamiento del mercado desde la óptica de indicadores del sistema, van a girar los elementos conceptuales del presente artículo. (Gomez, 2017)

Dentro de los antecedentes se trae a colación que antes del siglo XX no se hablaba de protección al trabajador, higiene industrial, riesgos laborales, enfermedades laborales, accidentes laborales, fue solo cuando en 1904, Rafael Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la **Ley 57 de 1915** conocida como la “ley Uribe”. Uribe (1904)

sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales. Históricamente estableció la primera y estructurada definición de accidente de trabajo y se convirtió en la primera ley sobre la seguridad y salud en el trabajo del país. (Ley 57, 1915)

Para 1915, se habló de las responsabilidades del empleador, en prestaciones económicas, asistenciales, incapacidades, pensión de sobreviviente e indemnización en caso de pérdida física. (Ley 57, 1915). Adicional a esta las precedieron otras leyes, decretos hasta llegar a uno que está enmarcado como uno de los más importantes dentro de nuestro marco legal.

La Ley 46 de 1918

Que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores.

La Ley 37 de 1921

Que establecía un seguro de vida colectivo para empleados.

La Ley 10 de 1934

Donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral.

La Ley 96 de 1938

Hace relación a la creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social.

La Ley 44 de 1939

Da los lineamientos para la creación del Seguro Obligatorio, así como de indemnizaciones para accidentes de trabajo.

Decreto 2350 de 1944

Este camino recorrido nos trae a el que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. Del cual se trae a colación el artículo 23 que habla de los contratos legales y el 34 de la estabilidad laboral. Junto a este en 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo, Decreto 3767 de 1949, que viene para buscar mitigar el desamparo en los que estaban los trabajadores por parte de las empresas privadas y públicas.

Nuevamente se retoma los derechos de los trabajadores en la Constitución de 1991, ley fundamental de la República de Colombia, ya que se consagra el trabajo como valor y derecho fundamental (artículo 53). “El trabajo es el pilar esencial del Estado Social de Derecho”. (Constitución Política de Colombia , 1991)

Ley 100 1993

Posterior a esto se crea con la ley 100 un parte fundamental del proyecto de investigación, que es el otro pilar del problema, en 1993, se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones que aportarían de gran manera en el desenlace del diseño de modelo de negocio que tenemos en construcción.

Con esta ley 100 de 1993, llegan nuevos decretos el 1834 de 1994, Reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, el decreto 1772 de este mismo año Reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales y el decreto 1295 de 1994, por la cual se determina la organización y administración del sistema general de Riesgos profesionales, para 2010 se incluyen el decreto 692 a los trabajadores independientes dentro del sistema de seguridad social.

Ley 1562 de 2012

Todo lo anterior da paso a la ley 1562 de 2012, que es a través de la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional y es en el 2015 a través del decreto 1072 que se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo y este a su vez permite dar origen a los estándares mínimos de la seguridad y salud en el trabajo con la resolución 0312 de 2019. (Ley 1562 de 2012).

Antecedentes de la investigación

Ya entrando en materia en relación al proyecto de investigación tomamos este artículo como referencia, el cual aborda el Diseño y Ejecución de Estrategias de Negocio realizado por Enrique Jofré Rojas, del Departamento de Ingeniería Industrial Universidad de Chile en el año 2022 dada como justificación la creciente globalización y tecnificación de los negocios, han

generado una gran presión por crear nuevas estrategias que permitan mejorar o mantener las utilidades económicas obtenidas en el pasado. Esto genera, además un agobio en los directivos que se asumen responsables de la "creación de estrategias ganadoras", siguiendo los formatos tradicionales que la literatura entrega en abundancia como Dirección Estratégica o Planificación Estratégica (P.E). Identificación con la propuesta de investigación en las actividades a las que se obligan las ARL por su razón de ser, para con sus clientes, llevan a considerar ampliar las unidades de negocio de las diferentes fundaciones y/o corporaciones dueñas actuales de estas. (Jofré, 2022)

A pesar de que el modelo de contratación por prestación de servicios genera la problemática base de este proyecto de investigación, no ha sido muy analizada en el contexto nacional por los entes de control, y por ende, no existen antecedentes recientes o con máximo 5 años de antigüedad. Esto puede deberse a que los directamente beneficiados son los empleadores y/o contratantes, y no es de su interés abrir una mesa de discusión que pueda llevar a la eliminación de este modelo de contratación tan beneficioso para ellos. A continuación, se relacionan 12 elementos entre investigaciones que se vinculan con cada uno de los recursos bibliográficos que sirvieron como insumo de este trabajo descriptivo, de los cuales 9 son de origen nacional, y 3 de origen nacional, estos no están menores a 5 años debido a que no se encuentran trabajos de investigación relacionados con el tema. |

De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

En este trabajo de Molano Velandia & Arévalo Pinilla (2013), cuyo objeto de estudio fue contextualizar la gestión que se adelanta hoy día en materia de prevención de riesgos laborales, así como documentar el importante reto que se tiene desde el dominio técnico de la seguridad y la salud en el trabajo para integrar esta actividad en la gestión general y la estructura

organizacional de las empresas. Este trabajo descriptivo resalta la importancia de la seguridad y salud en el trabajo ya que a lo largo de la historia la humanidad se funde con la de los intentos por remediar la enfermedad y evitar la muerte. Este artículo relata desde una perspectiva analítica, el desarrollo cronológico que ha tenido la prevención de riesgos laborales considerando sus escenarios de intervención en el mundo organizacional.

Esta investigación plantea algunas ideas que son apoyadas para la construcción de este trabajo de especialización, entre estas ideas están, que las sociedades antiguas y modernas han sido indiferentes hacia la salud y la seguridad de los trabajadores, y fue solo hasta principios del desarrollo de la primera guerra mundial en donde se produjo un gran acercamiento al cuidado de la salud de la población trabajadora para lograr mayor productividad en las empresas de la industria bélica y también por la acción de las organizaciones obreras.

Por este logro significativo hoy en día se ha dado un gran avance en este campo del saber de la seguridad y salud en el trabajo, tanto en la parte administrativa como en la técnica, estos avances están orientados a la prevención de los riesgos laborales en las organizaciones. En la actualidad los empleadores prestan mayor importancia a la salud de sus trabajadores y al impacto que los riesgos laborales puedan tener en ellos. Los autores Molano Velandia & Arévalo Pinilla (2013) refieren en sus planteamientos que la materialización de los riesgos en el ámbito laboral afecta directamente el resultado esperado de los procesos, y que requieren del compromiso directivo para la gestión de estos, permitiendo alcanzar un bienestar laboral integral y una responsabilidad social empresarial destacable.

Innovación en Modelos de negocio

Este trabajo muestra que los nuevos modelos de negocios obligan a que las organizaciones innoven en su campo de aplicación para facilitar la apertura de nuevos mercados,

la innovación permite que las empresas se vuelvan más competitivas y exitosas. El éxito en la innovación de las empresas depende de diversos factores como, el cambio del mercado, los avances de la economía y el desarrollo del producto o servicio. La supervivencia en una empresa depende en gran parte en su capacidad de responder a los estímulos y al cambio, esto se llama adaptación, la adaptación en otras palabras obedece a un atributo, un proceso o un resultado (Morris, 2009; 1072, 2015). Es necesario que las empresas evalúen sus modelos de negocios en cuanto avanzan hacia su desarrollo. Hay dos eventos concretos en donde se hace ineludible un nuevo modelo de negocio, la primera se da en el inicio de la actividad empresarial, de manera que se vayan moldeando hasta lograr los resultados que se esperan. La segunda, es cuando una empresa ya establecida descubre que necesita un cambio por dificultades de creación y captura de valor.

La innovación en el modelo de negocio

Para Zott & Amit (2009) la innovación en el modelo de negocio

representa una oportunidad de aumentar ingresos con rendimientos sostenibles, se puede convertir en una herramienta competitiva y es importante para optimizar actividades individuales (como la producción) la implementación de un pensamiento sistémico y holístico en el tiempo, se deben cambiar y modificar, son dinámicos, más no estáticos (p.5).

En este punto se resalta la innovación como un factor importante para el desarrollo de este modelo de negocios para las ARL de Manizales, pues es necesario entender que el colaborador que tiene un trabajo tan importante como lo es manejar SST no debe estar bajo contratación por prestación de servicios e innovar con un modelo de contratación diferente ya sea a término fijo e indefinido con objetivos claros que genere competencia en el mercado y

mayores beneficios tanto para los colaboradores como para las ARL, pues así se puede obtener mejores resultados. La innovación en este modelo de negocio está orientada a demostrar las ventajas que las ARL pueden tener al momento de vincular personal en SST de modo diferente al que se hace actualmente, pues a pesar de tener aparentemente un mayor costo al momento de pagar honorarios, se evidencia un redituado más alto por parte del colaborador que hace su oficio con más esmero y calidad.

Metodología canvas

Autores como Lozano (2019) definen la metodología canvas como la forma moderna para validar ideas de negocio, que le permita a los emprendedores mediante un sencillo lienzo de nueve bloques, determinar los factores considerados claves al momento de estructurar y ejecutar su proyecto empresarial. Señalan que el fundamento de este modelo se resume en ensayar que es una idea eficaz, y mediante la fundamentación de todas las peculiaridades establecer que, si no hay material sustentado para llenar el diagrama la posibilidad de la idea se vuelve nula. Esta metodología busca generar valor agregado a las ideas de negocio a través de la implementación de una idea muy fácil de ejecutar y que se puede adaptar para las grandes empresas y las pymes.

Por otro lado, Reaño Sánchez (2018) describe que el modelo Canvas es una nueva herramienta para la identificación y análisis de ideas emprendedoras, que se ha convertido en una de las herramientas más novedosas de aplicación por su gran capacidad de plasmar sobre un plano las realidades que un emprendedor debe tener en cuenta para la implementación de un modelo de negocio.

Características de modelo Canvas

El Instituto Nacional del Emprendedor-INADEM (2019) de la ciudad de México considera que el modelo Canvas busca generar y ofrecer nuevas formas de aprendizaje,

relacionadas con el plan de negocios de cada compañía. Entre sus características están: Permite tener diferentes puntos de vista: con ayuda del modelo Canvas se pueden tener diferentes puntos de vista para el desarrollo de proyectos: relación con el cliente, canales de distribución, oferta de valor, etc. Por otra parte, mejora la comprensión: por medio de la creación del lienzo, los trabajadores pueden tener mejor comprensión del proyecto y de cada una de sus etapas. Al mismo tiempo desarrollan su creatividad, al buscar opciones para presentar de manera visualmente agradable el modelo de negocio. Por último, permite generar análisis rápidos con el mínimo de recursos: usando solo una hoja en blanco o una presentación rápida en programas como PowerPoint, se pueden desarrollar estrategias y análisis de mercado rápidos, con un mejor rendimiento.

Bloques del modelo canvas

El autor Lara Martínez (2019) en su trabajo de grado afirma que el modelo Canvas se planea utilizarlo como una herramienta que permita obtener una optimización en diferentes procesos, de una microempresa de servicios legales y que a la vez se logren obtener soluciones a diversas problemáticas presentadas en la organización. Siendo dicha optimización por medio de una propuesta de implementación con base en un lienzo en el que serán representados los nueve bloques del modelo, los cuales estarán conformados principalmente por características generales de la organización, los bloques se estructuran por: Segmentación de clientes realizada por el personal participe de la estrategia con la finalidad de brindar los servicios que se considera necesario para el cliente; Propuesta de valor tanto para las empresas que contarían con la participación de personal dedicado a prestar un buen servicio y el servidor que estaría animado a prestar dicho servicio de la mejor manera al estar contento tanto con su forma de contratación como por el valor que le da a su quehacer; Canales de distribución más

eficientes pues se abordaría el grupo de clientes empresariales con el número adecuado y suficiente de servidores encargados de sus necesidades; Relación con el cliente, que se haría de manera cercana y un tanto más personalizada que la obtenida hasta el momento que solo piensa en cumplir con indicadores y objetivos sin contar con principios de oportunidad y mejora de lo que se brinda a las empresas que normalmente la ARL atiende; Fuentes de ingresos compensados por labores bien hechas; Recursos clave bien definidos y distribuidos por la presencia de estudios más certeros y adecuados para realización de actividades requeridas tanto para las empresas usuarias de las ARL como a las ARL mismas; Actividades clave que serán priorizadas y realizadas en tiempos claros y definidos sin caer en el vacío que genera tratar de apagar fuegos de aspectos importantes que no se realizan y no tuvieron la suficiente apreciación por los colaboradores, Socios clave al ser parte de los objetivos a alcanzar y Estructura de costos bien definida y con seguimiento cercano con la finalidad de hacer rentable la inversión para que exista ganancia de las partes.

Con esta clasificación se muestra un mayor entendimiento sobre los aspectos que se van a tener en cuenta en la implementación de la propuesta. La herramienta Canvas es una herramienta novedosa ya que permite optimizar el trabajo y facilita la solución de los problemas, pero necesita ayuda de otras herramientas de búsqueda de la información que son muy importantes para para alcanzar los objetivos propuestos.

El Diseño y la implementación de la gestión de riesgos laborales

En este trabajo Molano Velandia & Arévalo Pinilla (2013) depende de las necesidades particulares de cada organización, sus objetivos concretos, su contexto, estructura, operaciones, procesos operativos, proyectos y servicios”. Por último, Molano Velandia & Arévalo Pinilla (2013) sugieren que un programa eficaz de gestión del riesgo deber tener como base la cultura de

la organización (principios, valores y comportamientos), sus procesos y estructuras. Este programa a su vez debe estar plasmado en un documento genérico de nivel superior que compagine con la gestión estratégica de la organización.

En tal sentido, los objetivos de todo sistema de la gestión del riesgo, incluyendo la SST, deben estar articulados e integrados con la gestión de la organización y su alcance y puede estar dado en función del desarrollo o la sostenibilidad del negocio. La gestión del riesgo debe pasar de ser solo una prevención de los peligros para convertirse en una promotora del desarrollo y bienestar de todos los colaboradores adores de una organización. Para dar otro abordaje sobre el sistema de riesgos laborales, específicamente en el marco de las Administradoras de Riesgos laborales y entender cómo funciona el trabajo de un profesional SST en este tipo de organizaciones, se estudió el siguiente trabajo descriptivo.

Evolución histórica, normativa y estructural de las Administradoras de Riesgos laborales en Colombia

Gomez (2017) autor de este proyecto de investigación da muestra de cómo ha sido el desarrollo histórico de la seguridad en el trabajo desde sus primeras manifestaciones, el desarrollo histórico de la seguridad en el trabajo presenta sus primeras manifestaciones desde la época antigua y ha evidenciado avances a través de los siglos y conocer el desarrollo normativo del tema de riesgos laborales. Así mismo el artículo describe una parte componente del sistema general de riesgos laborales, desde la visión de las Administradoras de Riesgos laborales. El artículo evidencia como el sistema de general de riesgos laborales se ha convertido en aquel mecanismo de integración de los principales actores del mercado laboral en Colombia, y analiza como las instituciones se comprometen con los planes de acción, procedimientos y aspectos de

orden legal que permiten garantizar que, por un lado, los empleados pueden lograr tener todas las condiciones de protección no solo en lo económico sino también desde la empleabilidad.

La responsabilidad Social empresarial desde la percepción del capital humano.

Para entender un poco el modelo laboral de los profesionales SST en las ARL se debe estudiar cómo está el país en materia de Responsabilidad Social Empresarial, el autor, López (2017) en este estudio de investigación denominó centró su investigación en analizar la responsabilidad social desde un enfoque del recurso humano, resaltando el papel y responsabilidad del gerente. Por lo tanto, el objetivo es estudiar las variables que mayor influencia tienen sobre la percepción de los empleados respecto al nivel de RSE¹, utilizando la norma ISO 26000, ya que es la más adecuada para medir tal percepción, por el impacto que promueve en el desarrollo humano. Este artículo de investigación les da un enfoque de como la responsabilidad social empresarial garantiza empleados más empoderados con la organización y que se traslada a más productividad, asertividad y fidelización, llevando esto al modelo de negocio que se está diseñando, podemos decir que identificamos una problemática que está generando insatisfacción y deficientes condiciones laborales para los profesionales SST.

Contrato de prestación de servicios. Dificil delimitación frente al contrato realidad

Otros de los abordajes para tener en cuenta en esta revisión bibliográfica son aquellos cuyos objetos de estudio se centran en revisar cómo funcionan los modelos de contratación, estos enfoques permitirán entender porque la estructura de contratación actual para profesionales en

¹ La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de la colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en pleno, con el objetivo de mejorar la calidad de vida.

SST que laboran para las ARL en Manizales debe ser ajustada. En este trabajo desarrollado por Benavides (2010), el autor en su investigación analiza cómo funcionan los diferentes tipos de contratos. El enfoque de esta investigación es la de analizar las diferencias entre el contrato de prestación de servicios frente al contrato realidad, el artículo plantea las particularidades del contrato de prestación de servicios en el sector público y realiza comparaciones con la contratación de realidad.

El autor (Benavides, 2010) en este artículo muestra que así como en este proyecto de investigación, que analizamos las características del modelo de contratación por prestación de servicios y su impacto en los beneficios laborales para con los profesionales SST de las ARL en Manizales, el contrato de prestación de servicios ha sido objeto de análisis por parte de la jurisprudencia desde distintos puntos de vista. El más significativo plantea sus particularidades frente al contrato laboral. La importancia dada por la Constitución política de 1991 al contrato realidad ha generado una protección particular de los individuos que trabajan para el Estado bajo el ropaje de un contrato de prestación de servicios. Pero la caracterización de los elementos distintivos del vínculo profesional de la prestación de servicios es objeto de posiciones disímiles en la jurisprudencia constitucional y administrativa e incluso entre las subsecciones del Consejo de Estado, pues a pesar de ser clara las condiciones que conforman un contrato de prestación de servicios, sigue siendo en papel el nombre bajo el cual se indica la realización de labores de un colaborador que cumple con las condiciones de un contrato a término definido o indefinido, sin que se brinde la protección laboral y con la cual el empleador se desentiende de sus obligaciones.

Por otro lado, (Benavides, 2010) concluye que buscando mejorar las condiciones contractuales y lo que ello conlleva para los profesionales SST, y teniendo presente que estos derechos nacieron por la realidad de la relación laboral, parece lógico que sean exigibles a la

fecha en que ésta se materializó, y no a partir de la sentencia ejecutoriada, como lo ha considerado el Consejo de Estado. Igualmente sería criticable la jurisprudencia que ha exigido la necesidad de promover una decisión administrativa de rechazo al reconocimiento de prestaciones sociales. Si bien es posible que el contratista demande la nulidad del contrato de prestación de servicios, por cuanto la realidad del carácter subordinado de la relación desnaturaliza los elementos esenciales de este contrato, ello no le permite obtener una indemnización equivalente a las prestaciones sociales; es decir se incumple una de las premisas del contrato de prestación de servicios la cual es la no existencia de no subordinación, que en este caso evidentemente se franquea, pero no es reconocida por la mayoría de empleadores; pues no comprenden que la prestación de servicios es hecha al ritmo y horario del colaborador sin tener jefe presente, lo cual evidentemente no se cumple en colaboradores como los trabajadores de SST que efectivamente tienen un horario, unas acciones en el tiempo que realizar y un jefe claro y evidente, por ello no sería permitido que se les contrate bajo esta modalidad por el solo hecho de no dar estabilidad y no responder por su seguridad social.

Para ampliar la idea del anterior autor, se estudió un artículo muy relacionado, el enfoque de este artículo es muy similar, la diferencia mínima radica en que muestra las diferencias un entre los tipos de contrato de una manera más aterrizada aplicada en una organización.

Estudio comparativo entre el contrato de obra o labor y el contrato por prestación de servicios en la Fundación Ciudad Talento

El autor (Díaz, 2016), en su investigación establece cual es el mejor tipo de contrato aplicable para una organización (Fundación Ciudad Talento), sea este por prestación de servicios o por contrato de obra o labor. Este trabajo de investigación se desarrolla mediante una exploración descriptiva cualitativa con la que se recopiló la información necesaria para el estudio

de la Fundación; descubriendo sus necesidades, su operatividad y funcionamiento. Para así realizar el estudio de los contratos mencionados los cuales se estudiarán conforme a las necesidades de la entidad. Este artículo empírico se desarrolló por un método de análisis que inicia identificando cada una de las partes involucradas en el contrato de trabajo como realidad; de este modo establece relaciones de causalidad entre los efectos del contrato de trabajo, hacia la necesidad de la fundación por ejecutar proyectos temporales.

En este artículo se aplicó una entrevista en la que el investigador plantea preguntas en forma oral a una persona y anota la información obtenida. El artículo expone que las entidades sin ánimo de lucro tienen una estructura jerárquica al igual que las organizaciones privadas, solo difiere en la función o labor a desarrollar, ya que el sector privado enfoca su trabajo para lograr obtener capital, mientras que la fundación radica su esfuerzo en lograr un impacto social. La diferencia entre la fundación y la empresa privada se plasma en la definición de esta: Las fundaciones son sociedad u organización cuyos miembros se dedican a obras sociales, culturales o humanitarias sin finalidad lucrativa.

Análisis jurídico de la desigualdad laboral en Colombia

Otro de los trabajos revisados muy interesante es el expuesto por Lozano (2021) puesto que analiza las mismas desigualdades que evidenciamos en el presente proyecto de investigación. Este artículo investiga acerca de la desigualdad laboral en Colombia para estudiar las disposiciones de orden constitucional y legal sobre el tema, como también la posición de la jurisprudencia y la doctrina en la aplicabilidad del principio de igualdad en las relaciones laborales del país. Por otro lado, resalta la importancia de que exista igualdad en las relaciones laborales, ya que, si esta es inexistente, se cae en relaciones inequitativas. El autor concluye que, en Colombia, falta equiparar el principio de igualdad a las relaciones laborales, toda vez que, al

hacer un estudio detallado de la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana en cuanto al principio de igualdad en las relaciones laborales, por otro lado, destaca que, si bien es cierto que el principio de igualdad ha sido ponderado en la Constitución Política, este se ha usado de manera desacertada produciendo desequilibrio en materia laboral.

Modelo de Negocio

Por último, en esta revisión bibliográfica se contemplaron estudios investigativos relacionados con la creación de modelos de negocios, el proyecto investigativo realizado por el autor Barrios (2010) define modelo de negocio como “un conjunto complejo de rutinas interdependientes que se revela mediante la acción”. En este trabajo se plasman aspectos interesantes en la implementación de una idea de negocio, como es la dinámica de los modelos de negocios y se analiza uno de los modelos de negocios más influyente en la actualidad llamado internet.

Para ejemplificar muy bien la dinámica de los modelos de negocio muestra el modelo de dos empresas, la empresa argentina DeRemate.com y a Yahoo! que no cambiaron su plan de negocio y por lo tanto la base o raíz de su modelo de negocio en los primeros años de vida, más allá que eran industrias muy dinámicas. En el caso de Yahoo! en su primer año de vida se visualizaba una incesante necesidad de determinar cuál iba a ser el modelo de negocios de éxito. Aún si saber si su modelo de negocio iba a ser un portal de navegación, ya tenían fuertes alianzas consolidadas, fusiones empresariales y grandes adquisiciones. Un comportamiento similar ocurrió con la empresa Deremate.com que casi al mismo tiempo del lanzamiento de su empresa se crea su mayor competidor en Argentina, MercadoLibre.com.

Por otro lado, el trabajo muestra dos puntos elementales que se deben tener en cuenta en la creación de modelo de negocios y son la estrategia empresarial y el entorno donde se

desarrolla la misma, el autor en este artículo resalta que el estudio de la estrategia lleva a determinar dos enfoques: por un lado el enfoque de la sostenibilidad, que lleva como condición ningún cambio en el modelo de negocio, como por otro lado el enfoque de rendimiento o ventaja competitiva no sostenible desarrollado en entornos caóticos que llevan a cambios constantes debido a presiones en el ambiente externo de la empresa.

Este trabajo entrega insumos muy representativos para la creación del modelo de negocio expuesto en esta tesis, por ejemplo, el análisis que se hace a los componentes para generar ingresos y beneficios, y advierte que estos componentes deben incluir: recursos y competencias para generar valor, organización de la empresa dentro de una red de valor dentro de los límites de la empresa y la proposición de valor para los productos y servicios suministrados.

Los modelos de negocios y las tecnologías de la información

Realizando búsquedas enfocadas a los modelos de negocio, se revisa el trabajo desarrollado por los autores Décaro et al (2017), en este artículo los autores rescatan ideas z tener en cuenta en la creación de un modelo empresarial, esas ideas son muy interesantes ya que permiten evaluar y analizar los modelos como como creador de valor. Imaginar el modelo de negocio como un modelo creador de valor hace referencia, al concepto de valor agregado; entendiéndose como “la diferenciación fundamental: para atraer clientes y conseguir beneficios, la oferta de un modelo de negocio debe tener algo diferenciador que permita vencer a la oferta de sus competidores con ventajas sustanciales para los clientes.

Esta idea es importante puesto que hace pensar en que elemento diferenciador incorporar en el modelo de negocio para la contratación de profesionales SST que prestan sus servicios a las ARL de Manizales, los autores reflejan en su investigación que no es importante solo la calidad y

el precio si no que se debe generar experiencias significativas en los clientes, experiencias como excelentes tiempos de entregas, calidad del servicio prestado. Esta investigación recalca a su vez, que generar valor agregado, está relacionado directamente con la cadena de valor y que puede estar inmersa en los diversos eslabones del modelo de negocio: en el diseño del producto, en la creación de este, en su tiempo de entrega.

Cómo conseguir un alto crecimiento en un mercado maduro: El caso Naturhouse

El trabajo de Sosna et al (2021), se centra en el desarrollo del modelo de negocio en la etapa emprendedora. Para este análisis se enfoca en la parte del diseño, puesta a punto y desarrollo del modelo de negocio de la empresa Naturhouse (Kiluva Group). El caso de éxito de esta empresa y el artículo ayudan a profundizar en el proceso de prueba y error inmerso en la creación de un modelo de negocio, así como la importancia del papel del emprendedor para convertirse en un ser persistente y estar en constante aprendizaje para alcanzar el éxito.

Innovación del modelo de negocio: creación de valor en tiempos de cambio

Los autores Zott & Amit (2009) en su trabajo de investigación, resaltan la innovación del modelo de negocio como la forma en la que los desarrolladores de ideas pueden crear nuevos ingresos o mantener sus márgenes de ganancia cuando se presenten crisis económicas, para lograr esto proponen los elementos conceptuales importantes para poder acomodar los recursos y actividades que conlleva la innovación del modelo de negocio, los autores también enfatizan en la idea de realizarlo con una visión sistémica globalizada.

Innovando en el Modelo de Negocio: La Creación de la Banca Cívica

El artículo de los autores Vives & Svejnova (2009), también se aborda la innovación como herramienta para aumentar la competitividad en la creación de un modelo de negocio, analiza el caso de la empresa Caja Navarra. Los autores muestran el empuje de la Caja Navarra de lanzar

su negocio Banca Cívica ejemplo de su metodología desarrollo de nuevos negocios, esta metodología se basa en responder tres preguntas claves: ¿A quién se va a servir? ¿Qué se va a ofrecer? y ¿Cómo se va a organizar?, este tipo de innovación permite fidelizar clientes y ofrecer servicios de calidad.

Evolución de modelos de negocio

Los autores (Demil & Lecocq, 2009) en su investigación “*Evolución de modelos de negocio: hacia una visión de la estrategia en términos de coherencia dinámica*” proponen que la implementación de un modelo de negocio es un elemento clave para la transición de la consistencia estática a la consistencia dinámica en la valoración de la estrategia. Los autores expresan que los Recursos y Capacidades, la Organización interna y externa, y la propuesta de Valor (RCOV²). Como ejemplo para similar cómo funciona el modelo y su actividad muestran el dinamismo del modelo de negocio Arsenal FC ya que se caracteriza por responder de una manera proactiva, adaptándose a los estímulos y cambios del medio y a los movimientos de sus competidores.

Modelos de Negocio y Nueva Economía Industrial

El autor (Salas Fumás, 2009) en su artículo “*Modelos de Negocio y Nueva Economía Industrial*”, logra incorporar elementos representativos en la creación de modelos de negocios, entre estas, generar valor agregado a través de la diferenciación, de hecho, es el autor que mejor refleja este elemento como un factor competitivo en la comprensión de los modelos de negocio,

² Modelo de negocio basado en la combinación de combinación de tres elementos (RCOV): Recursos y competencias (RC), Organización (O) y Proposición de valor (V).

en su diseño y su desarrollo, por otro lado, afirma que el modelo de negocio es la respuesta competitiva a situaciones estratégicas de largo plazo y destaca que el estudio de los modelos de negocio puede incorporar mucho de la nueva economía del sector industrial. Posteriormente, este artículo amplía las condiciones bajo las que crear y capturar valor concuerda con la maximización de beneficios y por lo consiguiente origina el desarrollo de un mismo modelo de negocio.

Sistema de hipótesis

La mayoría de los profesionales SST que laboran mediante contrato de prestación de servicios para las ARL en Manizales, quieren estar contratados de manera directa por las ARL.

El mayor número de contrataos laborales que existen entre profesionales de SST y las ARL de Manizales, es por prestación de servicios.

Sistema de variables

La comprensión de la terminología permite un análisis más profundo de la investigación aquí plasmada, en especial las concernientes directamente con las partes interesadas, sin menos preciar las distintas variables que permitieron caracterizarse, entre ellas algunas son rango de edad de los profesionales que prestan servicios a las ARL de la ciudad de Manizales, esta variable pretende vislumbrar la edad promedio en la que los profesionales SST optan por prestar sus servicios a las ARL mediante el modelo de contratación por prestación de servicios. Rango salarial de los profesionales contratados bajo la modalidad de prestación de servicios, en esta pregunta, se pretende identificar si existe similitud entre los salarios ofrecidos por ARL de

Manizales a los profesionales SST contratados por prestación de servicios. Tipo de vinculación actual con la (s) ARL con las que tienen vínculos laborales, entre otras, permite cuantificar el número actual de contratos pro-prestación de servicios entre las ARL de Manizales y los profesionales SST.

Marco Metodológico

Este trabajo cuantitativo de diseño NO experimental es de enfoque longitudinal se realizará a través de una investigación descriptiva puesto que pretenden describir de forma fiel la vida, lo que ocurre, lo que la gente dice, cómo lo dice y de qué manera actúa. Se suelen presentar como una narración (U. Jaén, 2023, párr. 8). Sobre la viabilidad de un modelo de contratación directa entre las ARL y los profesionales SST que les permita contar con mayor estabilidad laboral por medio de un tipo de vinculación que genere como mínimo los beneficios básicos legales que ofrece un contrato laboral Dependiente.

Tipo de investigación

El tipo de investigación trabajado se centró en investigación cuantitativa la cual consiste en recolectar y analizar datos numéricos, método fundamental para la identificación de tendencias y promedios, igualmente, para realizar predicciones, comprobar relaciones y obtener resultados generales de poblaciones grandes (Ortega, 2023).

Diseño de investigación

El diseño trabajado dentro de este proceso investigativo es NO experimental puesto que “no tiene determinación aleatoria, manipulación de variables o grupos de comparación, el investigador observa lo que ocurre de manera natural sin manipulación alguna” (Sousa, et al

2007 pp. 2-3), lo cual se ajusta a esta propuesta toda vez que se hará una observación del trabajo de los profesionales de ASST y de sus labores de servicio sin interferir en sus procesos de contratación.

Enfoque de investigación

El enfoque estuvo dado desde estudio longitudinal siendo un método que sirve para analizar y observar de manera secuenciada la evolución de un fenómeno o de sus elementos. Esto permitió tener una información progresiva de la forma de contratación de los profesionales de ASST.

Población, muestra y muestreo

La población objeto se centró en Colombia, en el departamento de Caldas y su capital Manizales, específicamente en los profesionales de seguridad y salud en el trabajo cuya modalidad de contrato laboral para con las ARL es la prestación de servicios, convirtiéndolos a la vez en proveedores independientes que les permiten a sus contratantes dar cumplimiento a sus obligaciones legales que desde el Ministerio de Trabajo y por su objeto social, le aplican.

Muestra

Se tomó una muestra de 31 trabajadores equivalente al 30% del total Aproximado que laboran bajo esta modalidad contractual, no solo son proveedores de ARL sino que también ofertan sus servicios a empresas de diferentes sectores y que reciben acompañamiento de las ARL.

Muestreo

Para esta investigación se desarrolló un tipo de muestreo estratificado, ya que la población y la muestra objeto de estudio poseen características comunes, y con este muestreo probabilístico basado en que los datos presentados tuvieron la misma oportunidad de ser escogidos al momento de diligenciar el instrumento.

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado para recolectar la información de los sujetos de estudios fue una encuesta parametrizada. Entre los parámetros de esta encuesta están: Edad, Sector de trabajo, Rango salarial. El cuestionario consta de 15 preguntas con intervalos de respuesta, en su gran mayoría preguntas cerradas cortas. El método que se utilizó para implementar el instrumento fue un formulario de Google, el cual se envió a través de correo electrónico, la finalidad de este formulario fue obtener respuestas sobre el problema en estudio. (*Ver anexo 2*).

Las ventajas de este instrumento es su costo, ya que es una herramienta a disposición de cualquier usuario con una cuenta de Google, este formulario proporciona información sobre un mayor número de personas en un período breve, fácil de obtener, cuantificar, analizar e interpretar los datos. El instrumento tiene algunas desventajas, debido a que es poco flexible, la información no puede variar ni profundizarse, no permite aclarar dudas. Este cuestionario se aplicó a profesionales de SST en Manizales. Una vez aplicado el cuestionario para obtener la información se realizó un análisis estadístico de los resultados, por medio de un tablero de control dinámico llevado a cabo con un filtro con todas las variables del instrumento para evaluar algunas relaciones. (*Ver anexo3*). Una vez desarrollado el análisis estadístico este sirvió de insumo para implementar la herramienta Canvas para plasmar la idea de negocio.

Figura 2.

Bloques del modelo CANVAS

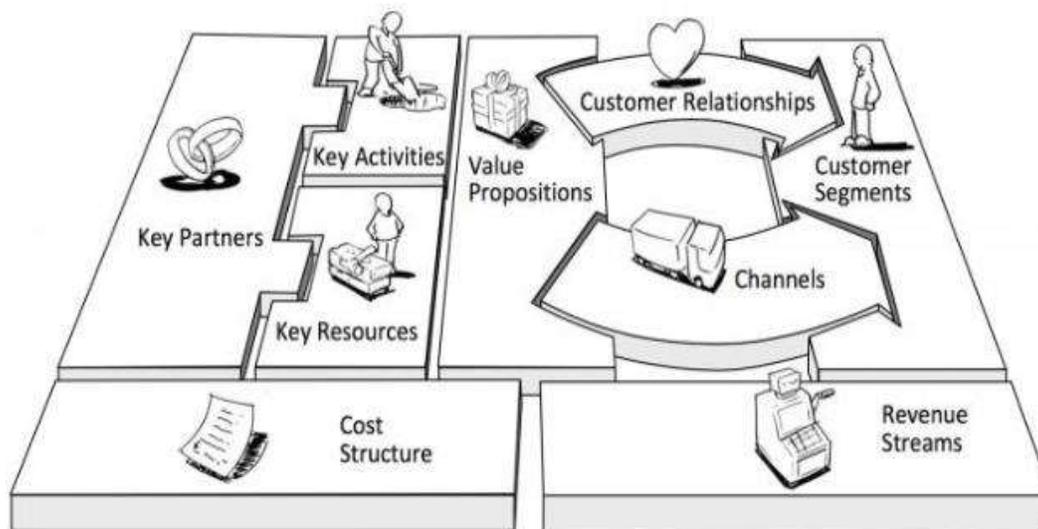


Figura 2. Flujograma del modelo de negocio sugerido para el funcionamiento de las ARL (Lara Martínez, 2019).

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El instrumento se aplicó enviando por correo electrónico la encuesta a profesionales SST de la ciudad de Manizales, en total se registraron en la base de datos 31 encuestados. Se realizó análisis estadístico de los resultados a través de un tablero de control dinámico en cual se puede visualizar en el anexo 3.

Figura 3.

Rango de edad de los encuestados



Figura 3. Elaboración propia a partir de análisis estadístico de los resultados

Teniendo en cuenta la figura 3 se puede observar que la gran mayoría de los profesionales de SST están en un rango de edad entre 25 y 35 años que corresponde al 55% del total de la población encuestada, el 23% en el rango de los 35 a 45 años y con una participación menor las personas mayores de 46 años.

Figura 4.

Sector de trabajo de los profesionales SST Manizales



Figura 4. Elaboración propia a partir del análisis estadístico de los resultados

Teniendo en cuenta la figura 4 se puede observar que la gran mayoría de los profesionales de SST trabaja en el sector industrial y manufacturero con un 61% del total de la población encuestada el 19% en construcción y el 20 % restante en las áreas de salud, transporte, finanzas e insumos alimenticios.

Figura 5.

Tipo de vinculación laboral que tienen los profesionales SST en Manizales



Figura 5. Elaboración propia a partir del análisis estadístico de los resultados

En el análisis estadístico se evidencia que los profesionales en SST de la ciudad de Manizales trabajan bajo modalidad por prestación de servicios, este sesgo es uno de los indicadores que evidencia la viabilidad de la implementación del modelo de negocios para los profesionales SST, ya que gran parte de los profesionales manifestaron que el modelo de contratación de las ARL debe ajustarse y se mostraron de acuerdo con la ejecución de la idea de negocio.

Figura 6.

Personal vinculado laboralmente con ARL por prestación de servicios



Figura 6. Elaboración propia a partir del análisis estadístico de los resultados

Una de la variable para tener en cuenta porque esto nos muestra que 22 de los 31 encuestados, laboran para la ARL

Figura 7

ARL de Manizales que tiene vinculación con profesionales SST por prestación de servicios



Figura 7. Elaboración propia a partir del análisis estadístico de los resultados

Según el gráfico de distribución de ARL para la cual trabaja se encuentra que el 29% por su tipo de contratación no tiene relación directa con una ARL reconocida, le sigue el 26% que trabajan para Positiva, el tercer lugar se lo distribuyen colmena y Colpatria con el 16% y por último SURA con el 13%, sin mostrar de este modo predominio de una de ellas.

Figura 8

Rango salarial de los profesionales SST en Manizales



Figura 8. Elaboración propia a partir del análisis estadístico de los resultados

En este análisis se puede evaluar las variables Rango salarial vs Conformidad de la vinculación con la ARL, puesto, aunque la mayoría de los profesionales SST, ganan entre 2 a 3 SMLMV, el 52 % de los individuos casi siempre está de acuerdo o se siente a gusto con su tipo de contrato en la ARL para la que presta el servicio. Este comportamiento puede deberse a la autonomía de manejar su propio tiempo, puesta que otra de las variables analizadas referentes al tiempo de descanso arroja que el 84% de los encuestados tienen entre 1 y tres días de descanso para compartir en familia.

Figura 9.

Conformidad con su tipo de vinculación laboral con la ARL



Figura 9. Elaboración propia a partir del análisis estadístico de los resultados

La mayoría de los encuestados manifiestan estar conformes con el contrato celebrado con las ARL que los emplean. Siendo una minoría quien manifiesta inconformidad con este modelo de contratación.

Figura 10.

Horas de trabajo a la semana



Figura 10. Elaboración Propia a partir del análisis estadístico de los resultados

Por otro lado, la variable horas de trabajo a la semana puede ser uno de los factores por las cuales los profesionales SST se sienten a gusto con su tipo de vinculación laboral con la ARL, el 51% de los individuos encuestados trabajan de 41 a 50 horas a la semana y manejan su tiempo para desarrollar sus labores de acompañamiento y asesorías.

Figura 11.

De contratos por prestación de servicios en las ARL



Figura 11. Elaboración propia a partir del análisis estadístico de los resultados

El instrumento aplicado reveló que este tipo de contratación permite a los profesionales trabajar con más de un contrato en diversas Aseguradoras de Riesgos Laborales, casi la mitad de los encuestados tienen más de un contrato por prestación de servicios. Esta es una de las ventajas manifestada por los profesionales en SST.

Figura 12.

Porcentaje de personas que trabajan en horario nocturno y festivos



Figura 12. Elaboración propia a partir del análisis estadístico de los resultados

Se incorporó una variable para entender las ventajas y desventajas del tipo de contratación que tiene los profesionales en SST en las ARL de Manizales. Esta variable fue la de horas festiva y nocturna en el contrato laboral. Al menos el 39% debe cumplir con horas festivas y nocturnas en su tipo de contratación con las ARL.

Figura 13.

Deseo de vinculación directa con la ARL



Figura 13. Elaboración propia del análisis estadístico de los resultados.

Ya se analizaron variables como el rango salarial, el tiempo libre y la conformidad de este tipo de vinculación que tienen los profesionales de SST con las Aseguradoras de Riesgos Laborales y se evidenció que la mayoría de los individuos está a gusto con su tipo de vinculación debido a algunas ventajas que tiene este tipo de contratación, pero la realidad es diferente, ya que aunque se poseen ciertas ventajas, las personas siguen idealizando el tipo de contratación directa o de realidad, puesto que esta tiene muchos más beneficios frente a otro tipo de contrataciones. La figura 14, muestra el sesgo de los profesionales hacia la contratación directa o contrato de realidad con las ARL para las que laboran. Más del 90% del personal encuestado manifestó desear estar contratado bajo una vinculación directa con las Aseguradoras de Riesgos Laborales para las que prestan el servicio. Este mismo porcentaje de la población expresa que el modelo de contratación requiere un ajuste, el 80% de los encuestados tiene más de un año de experiencia laboral en el campo. Este análisis permite evidenciar que el 93.55% de los encuestados desea una vinculación directa como dependiente para con la ARL que tienen contratación por prestación de servicios.

Resultados

Los profesionales en SST no cuentan con un gremio de profesionales como las otras profesiones, por ende, esto dificulta la revisión de literatura e información estadística.

Implementar un modelo de negocio sostenibles para los profesionales en SST, representa no solo en avances en materia de seguridad industrial sino también en materia de reducción de desigualdad laboral.

La mayoría de los profesionales SST contratados por medio Prestación de Servicios deben dedicar más tiempo laboral al cumplimiento de sus deberes si desean percibir mejores ingresos, sacrificando tiempo familiar y social.

Son pocos los profesionales SST contratados por prestación de servicios por las ARL, que realizan la reserva del 52% de sus ingresos para suplirse el factor prestacional (Vacaciones, liquidación, cesantías y sus intereses, primas, y dotación).

Aspectos administrativos

Recursos necesarios

Computador Portátil, herramientas ofimáticas, Profesionales SST, Tabla dinámica, Encuesta formulario de Google, biblioteca virtual.

Recursos materiales

Computador Portátil.

Recursos humanos

Profesionales SST, encuestadores

Cronograma de actividades

Cronograma de Actividades						
Item	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Introducción, Planteamiento del problema, Pregunta de investigación, Justificación, objetivos						
Marco de referencia						
Marco teórico						
Marco conceptual						
Marco legal						
Antecedentes de la investigación						
hipótesis						
Instrumento para la recolección de datos						
Aplicación del instrumento						
Aspectos administrativos						
Conclusiones						
Resumen						

Conclusiones y recomendaciones

En este aparte se muestran las conclusiones derivadas del análisis del estado del arte y el marco teórico. Se evidencia que frente al tema de caracterización de profesionales en SST no existen muchos trabajos que muestren algún tipo de enfoque particular que no sea el de analizar el marco legal en materia de Sistema de Gestión de Riesgos Laborales.

Las estrategias y los compromisos en materia de prevención de los riesgos son importantes para lograr promover la seguridad y salud en el trabajo, el sector empresarial debe considerar la seguridad de sus trabajadores como uno de los eslabones importantes en su cadena de productividad. La seguridad y salud en el trabajo debe ser un indicador de competitividad para una compañía y no verse como elementos aislados, puesto que garantizar la salud y seguridad de sus colaboradores implica disminuir accidentalidad que incide en el indicador de ausentismo dentro de una organización.

Es de carácter urgente formar a nivel nacional un gremio de profesionales en seguridad y salud en el trabajo, no solo para organizar aspectos en materia de seguridad si no también factores relacionados con el recurso humano, entre estos la contratación laboral. Según la revisión realizada a la literatura se evidencia que en los últimos años ha aumentado la contratación por prestación de servicios y este tipo de contratación no es ajena a los profesionales de SST.

La contratación por obra labor, aunque posee ciertas ventajas no trae consigo los beneficios que conlleva la contratación directa o de realidad. El gremio de los profesionales en SST en su gran mayoría tiene un tipo de vinculación por prestación de servicios perdiendo muchos beneficios prestacionales, por esta razón en aras de mitigar un poco este fenómeno

contractual se crea el modelo de negocio orientado a generar mayor estabilidad en los profesionales del gremio.

Para esta parte estableceremos las conclusiones con base a los objetivos. La seguridad y salud en el trabajo representa para las organizaciones una reducción en los costos de producción y un aumento en la productividad ya que mediante la implementación de medidas y controles previene la exposición a riesgo y peligros dentro de una empresa. El modelo de negocio se crea para que los profesionales SST mejoren las condiciones laborales mediante un ajuste en el tipo de contratación que tiene con las ARL. El modelo piloto se trabajará en las ARL Manizales de Manizales, sin embargo, a largo plazo se espera lograr mayor cobertura en el territorio colombiano.

La herramienta Canvas permite concentrarse en la estructura del modelo negocio segmento por segmento. Esta herramienta es una de las herramientas más adecuada para la gestión estratégica de este modelo ya que permite conocer los aspectos clave del negocio enfocado en la prestación de servicios en SST. Por un lado, ayuda a visualizar la infraestructura, la oferta los clientes y el panorama financiero del modelo de negocio y, por otro lado, ayuda a reconocer cuales son las posibles amenazas del proyecto para hacer un mejor análisis del rendimiento de este. Canvas es una de las metodologías más usadas en la actualidad que permite incorporar todos los elementos esenciales en la implementación de un modelo de negocios, este modelo Canvas es una herramienta de optimización para los emprendedores de las pequeñas y medianas empresas.

Las conclusiones entregadas en este apartado están relacionadas con los resultados obtenidos a través de la metodología aplicada que permitió evidenciar la eficacia de un estudio abordado desde un enfoque mixto cuantitativo y cualitativo que permitió un mayor análisis de los

datos, mejorando la eficacia del instrumento aplicado, (encuesta parametrizada) para alcanzar el objetivo de implementar un modelo de negocio que permita la contratación laboral de realidad a los profesionales en SST vinculado a las ARL de Manizales.

El carácter mixto de la investigación permitió recolectar información de las variables para hacer un análisis estadístico. La encuesta permitió recolectar información de manera rápida y fácil de analizar haciendo uso de los complementos que tiene Excel. El análisis arrojó que al menos el 80% de la población objeto de estudio tiene un contrato de prestación de servicios vinculado a una ARL. La población que desempeña las labores en SST al menos cuenta con más de un año en el campo laboral, es personal joven cuyas edades oscilan entre los 25 y 45 años quienes en gran parte desarrollan su ejercicio profesional en el sector industrial y manufacturero. Este tipo de contrato tiene algunas ventajas como el manejo autónomo del tiempo para prestar el servicio, sin embargo, los profesionales prefieren un tipo de vinculación laboral de realidad con mayores beneficios y estabilidad laboral.

Bibliografía

- Decreto, 1072, D. (2015). Ministerio De La Protencion Social .
- Barrios, M. (2010). Modelo De Negocio. *Rev. Americana*.
- Basueldo, V. (2014). *La Tercerización Laboral: Orígenes, Impacto Y Claves Para Su Análisis En América Latina*.
- Benavides, J. L. (25 De Diciembre De 2010). Contrato De Prestación De Servicios. Dificil Delimitación Frente Al Contrato Realidad. *Revista Del Derecho*, Pág. 36.
- Chávez, C. A. (2007). Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo. 0.
- Código Sustantivo Del Trabajo . (2021). *Artículo 34*. Obtenido De Ley.Co:
[Https://Leyes.Co/Codigo_Sustantivo_Del_Trabajo/34.Htm](https://Leyes.Co/Codigo_Sustantivo_Del_Trabajo/34.Htm)
- Comisión Del Gasto Y La Inversión. (2018). Bogotá D.C.
- Constitución Poítica De Colombia . (1991). Republica De Colombia .
- Dane. (16 De Mayo De 2023). *Dane.Gov.Co*. Obtenido De [Https://Www.Dane.Gov.Co/](https://Www.Dane.Gov.Co/)
[Https://Www.Dane.Gov.Co/](https://Www.Dane.Gov.Co/)
- Décaro Santiago, L. A., Soriano Hernández, M. G., & Ocaña Delgado, R. (2017). Los Modelos De Negocios Y Las Tecnologías De La Información. *Revista Académica De Investigación Tlatemoani*.
- Demil, B., & Lecocq, X. (2009). Evolución De Modelos De Negocio: Hacia Una Visión De La Estrategia En Términos De Coherencia Dinámica. *Universia Business Review N°*. 23, 86-107.
- Díaz Alba , L. M. (2016). Estudio Comparativo Entre El Contrato De Obra O Labor Y El Contrato Por Prestación De Servicios En La Fundación Ciudad Talento / Tesis De Grado

/ Universidad De La Salle /

https://Ciencia.Lasalle.Edu.Co/Administracion_De_Empresas.

Gomez, V. E. (2017). *Evolución Histórica, Normativa Y Estructural De Las Administradoras De Riesgos Laborales En Colombia*. Obtenido De

<https://Ridum.Umanizales.Edu.Co/Xmlui/Bitstream/Handle/20.500.12746/3111/Evoluci%C3%B3n%20hist%C3%B3rica%2c%20normativa%20y%20estructural%20de%20las%20administradoras%20de%20riesgos%20laborales%20en%20colombia.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>

Jofré, E. (2022). *Modlo De Ejecución De Estrategias De Negocio*. Chile: Departamento De Ingeniería Industrial.

Lai Et Al. (2006). *¿Do Business Models Matter?*

Lara Martínez, J. (2019). *El Modelo Canvas Como Herramienta Para Optimizar Una Microempresa*, Tesis De Grado, Centro Universitario valle De Chalco.

Ley 100 De 1991. (1993). Ley 100 De 1991. Colombia:

https://Oig.Cepal.Org/Sites/Default/Files/Colombia_-_Ley_100.Pdf. Obtenido De https://Oig.Cepal.Org/Sites/Default/Files/Colombia_-_Ley_100.Pdf

Ley 1562 De 2012. (S.F.). Bogota, Colombia:

<https://Www.Minsalud.Gov.Co/Sites/Rid/Lists/Bibliotecadigital/Ride/De/Dij/Ley-1562-De-2012.Pdf>.

Ley 1562 De 2012. (S.F.). *Por La Cual Se Mofifican El Sistema De Riesgo Laborales Y Se Ditan Otras Disposiciones En Materia De Salud Ocupacional*. Bogota, Colombia:

<https://Www.Minsalud.Gov.Co/Sites/Rid/Lists/Bibliotecadigital/Ride/De/Dij/Ley-1562-De-2012.Pdf>.

Ley 57. (1915). Ley 57. Ministerio Del Trabajo.

López, A. O. (2017). La Responsabilidad Social Empresarial Desde La Percepción Del Capital Humano. Estudio De Un Caso. España.

Lozano Chaguay , L., Caicedo Flores, J., Fernández Bayas, T., & Onofre Zapata, R. (2019). El Modelo De Negocio: Metodología Canvas Como Innovación Estratégica Para El Diseño De Proyectos Empresariales. *Journal Of Science And Research*.

Lozano, C. (2019). <https://Revistas.Utb.Edu.Ec/Index.Php/Sr/Article/View/786>. Obtenido De <https://Revistas.Utb.Edu.Ec/Index.Php/Sr/Article/View/786>

Lozano, M. (24 De Diciembre De 2021). Análisis Jurídico De La Desigualdad Laboral En Colombia. Pág. 4. Obtenido De Lozano, M. (2022). Análisis Jurídico De La Desigualdad Laboral En Colombia. Análisis Jurídico De La Desigualdad Laboral En Colombia - Dialnet - Unirioja. Colombia.

Magretta, J. (2002). Por Qué Importa El Modelo De Negocio. *Revisión De Negocios De Harvard*, 8.

Ministerio De La Protección Social. (S.F.). *Codigo Sustantivo Del Trabajo Decreto 2663 De 1950*. Obtenido De <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/lists/bibliotecadigital/ride/inec/igub/decreto-2663-de-1950.pdf>

Minsalud. (2019). *Colombia Potencia De Vida* . Obtenido De <https://www.minsalud.gov.co/lists/faq/disform.aspx?id=834>

Molano Velandia, J. H., & Arévalo Pinilla, N. (2013). De La Salud Ocupacional A La Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo: Más Que Semántica, Una Transformación Del Sistema General De Riesgos Laborales. *Innovar*.

Moreno, P. O. (2020). Bogotá.

Morris, L. (2009). Business Model Innovation The Strategy Of Business Breakthroughs.

International Journal Of Innovation Science, 191.

Pérez , M. M., & Muñoz , A. M. (2013). Accidentalidad Laboral Reportada Por Las Empresas

Afiliadas A Una Administradora De Riesgos Laborales, Enero – Diciembre, 2011. 2.

Reaño Sánchez , M. C. (2018). Metodología Canvas Una Herramienta Para Mejorar La

Producción De Dulces Artesanales –Chiclayo. 19.

Ricart, J. E. (2009). Modelo De Negocio: El Eslabón Perdido En La Dirección Estratégica.

Universia Business Review, 4.

Rocha Et Al. (2021). Factores Que Con Llevan Al Área Administrativa A Abusar Del Manejo

Del Contrato Por Prestación De Servicios Y Las Consecuencias De Esta Mala Práctica A

Nivel Contable Y Administrativo. *Trabajo De Grado Para Optar Al Título De*

Administrador De Empresas. Bogota D.C.

Salas Fumás, V. (2009). Modelos De Negocio Y Nueva Economía Industrial. *Universia Business*

Review, Núm. 23, 122-143.

Sanabria Pulido, P. P. (2016). *De La Recomendación A La Acción: Cómo Poner En Marcha Un*

Modelo De Gestión Estratégica Del Talento Humano Para El Sector Público

Colombiano. Bogotá: Ediciones Uniandes. Bogotá D.C Colombia: Kimberly S.A.S.

Sanín Et Al. (2016). Los Efectos Del Tipo De Contrato Laboral Sobre La Felicidad En El

Trabajo, El Optimismo Y El Pesimismo Laborales.

Secretaria De Economía . (7 De Abril De 2019). *Instituto Nacional Del Emprendedor Inadem*.

Obtenido De Instituto Nacional Del Emprendedor Inadem:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/45818805/Lectura_Reforzamiento_Modulo_2-

Libre.Pdf?1463795228=&Response-Content-
Disposition=Inline%3b+Filename%3dlectura_Reforzamiento_Modulo_2.Pdf&Expires=1
689536218&Signature=Tfzytwy-Vp0egyhuom9~8asgeqhswyjug2qb8rihr

Sosna Et Al. (2009). Cómo Conseguir Un Alto Crecimiento En Un Mercado Maduro: El Caso Naturhouse". *Universia Business Review* , 56-69.

Sosna, M., Trevinyo Rodríguez, R., & Velamuri, S. (2021). Innovación Del Modelo De Negocio A Través Del Aprendizaje Por Ensayo Y Error: El Caso Naturhouse. 383-407.

Vite, H. R. (2021). *Modelo De Negocios* . Obtenido De
<https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/19792/Modelo-Negocio.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>

Vives, L., & Svejenova, S. (2009). Innovando En El Modelo De Negocio: La Creación De La Banca Cívica. *Universia Business Review*, Núm. 23, 70-85.

Zott, C., & Amit , R. (2009). Innovación Del Modelo De Negocio: Creación De Valor En Tiempos De Cambio. *Universia Business Review*, Núm. 23,, 108-121.

Anexos

Anexo 1. Modelo Canvas

Anexo 2. Instrumento de investigación Encuesta parametrizada

Anexo 3. Tablero de control de variables

Anexo 4. Consentimiento informado

Anexo 1. Modelo Canvas modelo de negocio para profesionales SST de ARL de Manizales

Socio Clave Grupos empresariales 1. Fundación grupo social (colmena) 2. GEA, Grupo empresarial antioqueño (SURA) 3. Fundación Ardila lule (Axa Colpatria) 4. Ministerio de protección social (Positiva)	Actividades Clave Prestaciones de servicios en salud y seguridad en el trabajo. Mediciones ambientales Medicina laboral Asesoría jurídica Acompañamiento en requisitos legales Entrenamiento	Propuesta de Valor Impacto en indicadores Optimización de los recursos Respuesta a las necesidades de la empresa en tiempo real Blindaje jurídico Incremento de utilidad del negocio para el grupo social Fidelización del cliente interno y externo Aliados estratégicos	Relación con Clientes Relación personal Humanas Acompañamiento permanente Software Canal de comunicación eficiente	Segmentos de Clientes 4 administradora de riesgos laborales de la ciudad de Manizales del departamento de caldas Colmena Sura Colpatria Positiva
Alianzas claves Profesionales especialistas Empresas prestadoras de servicios de SST con personería jurídica	Recursos Clave Recurso humano Profesionales capacitados e idóneos Recurso tecnológico Software / Equipos		Canales Herramientas TICS Atención personalizada	
Estructura de Costos Talento humano tecnología estos son los más importantes Talento humano software recursos claves más importantes Mediciones ambientales asesoría capacitaciones especializadas Actividades clave más caras \$300.000.000 millones de pesos Rubro general			Flujo de Ingresos Aportes por planilla de pago de seguridad de las empresas en el rubro de riesgos laborales Pago electrónico determina el porcentaje de riesgo	

Anexo 2. Instrumento de investigación Encuesta parametrizada

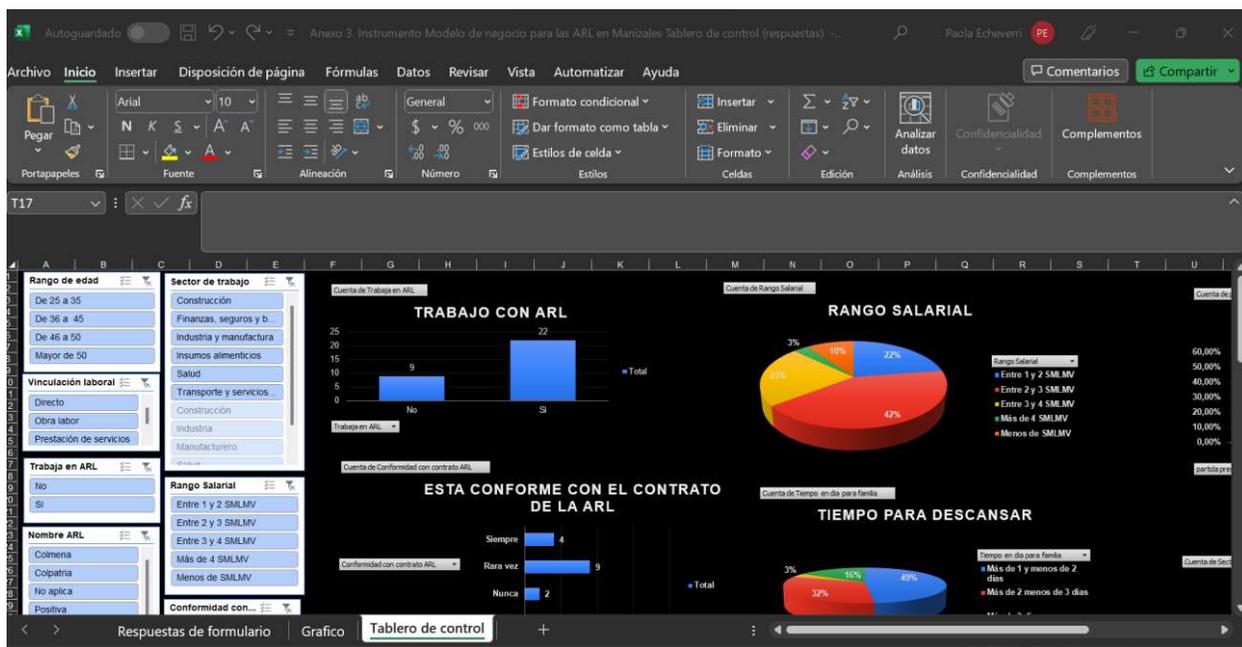
<https://forms.gle/19oLmDw1rLwnxrC9>



Diseño de modelo de negocio para las ARL en Manizales

Este formulario tiene como finalidad recolectar información que sirva de insumo para la tesis Diseño de modelo de negocio para profesionales SST de las ARL de Manizales. Tesis de postgrado en Gerencia de proyectos.

Anexo 3. Tablero de control de variables



Anexo 4. Consentimiento informado

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Paola Echeverri Ospina, Ana Maria Salazar Giraldo y Omar David Loaiza Alvaran** de la Especialización en Gerencia de proyectos - UNIMINUTO. El objetivo de este estudio es **Analizar la viabilidad de un modelo de negocio sostenible en las ARL de la ciudad de Manizales para la vinculación laboral directa de los profesionales en SST, por medio de contratación con prestaciones sociales de los participantes.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una **encuesta**. Esto tomará aproximadamente **10** 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 a la **encuesta** serán **de índole reservadas**. Una vez **tabulados los resultados**, las **encuestas** se destruirán.

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 **de la encuesta** le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **MODELO DE NEGOCIO SOSTENIBLE PARA LAS ARL CON VINCULACIÓN LABORAL DIRECTA DE LOS PROFESIONALES SST**. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es **Analizar la viabilidad de un modelo de negocio sostenible en las ARL de la ciudad de Manizales para la vinculación laboral directa de los profesionales en SST, por medio de contratación con prestaciones sociales de los participantes.**

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una **encuesta**, lo cual tomará aproximadamente **10** minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a _____ al teléfono _____.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

