



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

**PROYECTO DE GRADO PARA LA OBTENCION DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**“EXPORTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO DENTRO DEL ÁREA ANDINA”**

**AUTORAS: Alejandra Guadalupe Espín Ortiz
Lorena del Rocío Pazmiño Pazmiño**

DIRECTOR: MsC. Edison Meza Peñaherrera

2017

CERTIFICACIÓN

Nosotras, ALEJANDRA GUADALUPE ESPÍN ORTIZ y LORENA DEL ROCÍO PAZMIÑO PAZMIÑO, declaramos que somos las autoras exclusivas de la presente investigación y que ésta es original, auténtica y personal nuestra. Todos los efectos académicos y legales que se desprendan de la presente investigación serán de nuestra sola y exclusiva responsabilidad.

Cedemos nuestros derechos de propiedad intelectual a la UIDE, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y leyes.



Alejandra Guadalupe Espín Ortiz

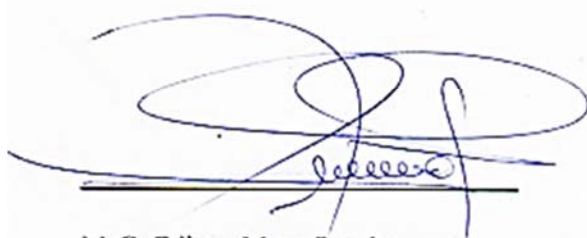
Graduanda



Lorena del Rocío Pazmiño Pazmiño

Graduanda

Yo, MsC. EDISON MEZA PEÑAHERRERA, declaro que, en lo que yo personalmente conozco, las señoritas ALEJANDRA GUADALUPE ESPÍN ORTIZ y LORENA DEL ROCÍO PAZMIÑO PAZMIÑO, son las autoras exclusivas de la presente investigación y que ésta es original, auténtica y personal suya.



MsC. Edison Meza Peñaherrera

Director

DEDICATORIA

La presente investigación ha sido realizada teniendo en cuenta los cambios en los modelos de gestión que lideran los procesos en la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Región Andina. Considerando el momento en el cual el Ecuador se sitúa, las autoras queremos dedicar este estudio a todos los profesionales emprendedores cuyo trabajo y conocimientos han traspasado fronteras.

Alejandra y Lorena

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN	III
DEDICATORIA	IV
ÍNDICE DE CONTENIDOS	V
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE ANEXOS	X
SÍNTESIS	1
ABSTRACT	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	4
1. EL PROBLEMA	4
1.1. PLANTEAMIENTO, FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	6
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	7
1.3.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	7
1.3.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	7
CAPÍTULO II	9
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	9
2.2. Bases Teóricas	13
2.2.1. Historia de la Salud Ocupacional	13
2.3. Bases teóricas	14
2.3.1. Movilidad Humana	15

2.3.2. Movilidad de Profesionales	15
2.3.3. Mercado Meta.....	16
2.3.4. Oferta Exportable	16
2.3.5. Ventaja Competitiva.....	16
2.3.6. Acuerdos Comerciales.....	17
2.3.7. Bloques Regionales	18
2.4. Marco Legal	19
2.4.1. Análisis del entorno.....	19
2.4.2. ISO 45000.....	33
2.4.3. Profesionales según la SETEC	34
2.5. Oferta exportable	36
2.6. Supuestos Implícitos.....	39
2.7. Definición de términos básicos	41
2.8. Conceptualización de las Variables.....	43
CAPÍTULO III	44
3. MARCO METODOLÓGICO	44
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	44
3.2. Diseño de la investigación	46
3.3. Nivel de Investigación	46
3.4. Modalidad de la Investigación	47
3.5. Método de la Investigación considerado en el trabajo de titulación	48
3.6. Técnicas para la recolección de información	50
3.7. Colombia área de estudio	50
3.7.1. Antecedentes	50
3.7.2. Normativa legal	52
3.8. Población y Muestra.....	55
3.8.1. Población	55
3.8.1.1. Población Objetivo	55
3.8.1.2. Población Muestreada:	56
3.8.2. Muestra.....	56
3.8.3. Tipos de Muestreo:.....	57
3.8.3.1. Muestreo probabilístico:.....	57

3.8.3.2. Muestreo no probabilísticas:.....	57
3.9. Validez y Confiabilidad	57
3.9.1. Validez.....	57
3.9.2. Confiabilidad	58
3.10. Hallazgos válidos y confiables.....	59
CAPÍTULO IV.....	67
4. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	67
4.1. Análisis de resultados comparación Ecuador – Colombia.....	67
4.1.1. Análisis costo de vida Ecuador – Colombia.....	69
4.2. Análisis FODA.....	69
4.2.1. Fortalezas.....	69
4.2.2. Oportunidades	70
4.2.3. Debilidades	71
4.2.4. Amenazas	71
4.3. Hallazgos.....	73
4.4. Conclusiones:	76
4.5. Recomendaciones.....	77
CAPÍTULO V	79
5. LA PROPUESTA.....	79
5.1. Generalidades.....	79
5.1.1. Análisis de la Necesidad.....	80
5.1.2. Análisis de la Oferta	80
5.2. Análisis de la Demanda.....	81
5.3. Objetivos de la Propuesta.....	81
5.3.1. Objetivo General:	81
5.3.2. Objetivos Específicos:	82
5.4. Justificación Técnica.....	82
5.5. Elementos del Estudio de Conveniencia	86
5.5.1. Caracterización del Mercado Meta.....	86
5.6. Contexto Jurídico:	89
5.7. Conclusiones	90
ANEXOS	91

BIBLIOGRAFÍA	107
---------------------------	------------

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: CUADRO DE CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	8
TABLA 2: INVESTIGACIÓN DE REFERENCIA 1	9
TABLA 3: INVESTIGACIÓN DE REFERENCIA 2	10
TABLA 4: INVESTIGACIÓN DE REFERENCIA 3	11
TABLA 5: INVESTIGACIÓN DE REFERENCIA 4	12
TABLA 6: DIRECTRICES DE SISTEMAS DE GESTIÓN SST-OIT 2001	25
TABLA 7: PERFIL DE COMPETENCIA LABORAL	35
TABLA 8: REGISTRO SAITE	37
TABLA 9: PROFESIONALES SST.....	39
TABLA 10: CONCEPTUALIZACIÓN DE VARIABLES.....	43
TABLA 11: MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	47
TABLA 12: PASOS PARA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST	51
TABLA 13: DECRETO 171 / PRÓRROGA DEL SG-SST	52
TABLA 14: DATOS COMPARATIVOS GENERALES	68
TABLA 15: COSTO DE VIDA ECUADOR – COLOMBIA	69
TABLA 16: MATRIZ DE ESTRATEGIAS FODA, BOSTON CONSULTING GROUP	72
TABLA 17: REGISTRO SAITE	84
TABLA 18: COSTO DE VIDA ECUADOR – COLOMBIA	88

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: ENTREVISTA APLICADA EN LA INVESTIGACIÓN DE ESTUDIO DE CASOS	91
ANEXO 2: REGISTRO SAITE – PROFESIONALES REGISTRADOS MINISTERIO DE TRABAJO DEL ECUADOR	94
ANEXO 3: NORMAS JURÍDICAS	98
ANEXO 4: METODOLOGÍA DE MEDICIÓN DE TAMAÑO DE EMPRESA EN AMÉRICA LATINA SEGÚN NORMATIVA	105
ANEXO 5: CERTIFICADO DE CUMPLIMIENTO ESTILO Y NORMAS APA	106

SÍNTESIS

El presente estudio es una investigación propuesta dentro del esquema de internacionalización de servicios profesionales en Seguridad y Salud Ocupacional dentro de la región Andina, específicamente al mercado Colombiano. Este análisis es propuesto una vez que en el Ecuador se derogó la normativa que regulaba la actividad dentro de la Industria de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo este proceso el factor de impulso para la realización de este trabajo de investigación ya que si bien la normativa a nivel local ha sido derogada, en el ámbito internacional está vigente por lo que a través de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones pueden seguir implementando este requerimiento. En Colombia se evidencia la necesidad de mano de obra calificada en vista de que existe en la actualidad un proceso de obligatoriedad para el sector empresarial, otro aspecto que favorece a este proceso es el tamaño del mercado, lo que favorecerá a encontrar mediante el alcance de un estudio de conveniencia, aspectos que amparan y validan a este estudio. Se utilizó una metodología de estudio de casos con base al juicio de experto, y se realiza un análisis bibliográfico enfocado a las normas jurídicas correspondientes y la normativa internacional sobre Movilidad y Seguridad y Salud en el Trabajo. Finalmente se concluye que la investigación, según el estudio de conveniencia previsto, determina que si se pueden exportar los servicios de profesionales a este mercado según se propone.

ABSTRACT

The present study is a proposed research within the scheme of internationalization of professional services in occupational health and safety within the Andean region, focused on Colombian market. This analysis is proposed once in Ecuador the normative which regulated the activity within the Safety and Health at Work Industry was repealed, being this process the impetus for the carrying out of this research work since, although the regulation to Local level has been repealed, in the international sphere is in force so that through the member countries of the Andean Community of Nations can continue to implement this requirement. In Colombia, the need for skilled labor is evident in view of the fact that there is currently a mandatory process for the business sector, another aspect that favors this process is the size of the market, which will favor finding through the scope of a study of convenience, aspects that support and validate this study. A case study methodology was used based on expert judgment, and a bibliographical analysis focused on the corresponding legal norms and the international legislation on Mobility and Safety and Health at Work. Finally, it is concluded that the investigation, according to the study of convenience envisaged, determines that if the services of professionals can be exported to this market as proposed.

INTRODUCCIÓN

Los sistemas de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo delimitados por las directrices de la Organización Internacional del Trabajo han sido parámetros que han regido dentro de esquemas de previsión sobre riesgos de trabajo en las organizaciones. El modelo persigue como uno de los objetivos dentro de los sistemas de salud gubernamentales alinear las políticas para establecer marcos legales y normativas que regulen las acciones de obligatoriedad, para lo cual dentro de los procesos de implementación y gestión de los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo necesarias la formación, capacitación, tecnificación y especialización de expertos profesionales en ésta área de la salud.

A nivel regional, en la Comunidad Andina y los países que la conforman (Colombia, Ecuador, Perú, Bolivia) existe como máximo ente normativo el “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, bajo el cual los países miembros han establecido alinearse a un mismo sistema de auditorías de gestión de riesgos en el trabajo, amparados en una misma normativa jurídica de obligatoriedad.

Para el caso ecuatoriano, en el año 2016, mediante una decisión del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se derogan las resoluciones: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo del SGRT – IESS CD390; Reglamento para el Sistema de Auditorías de Riesgos de Trabajo SART CD333, y el Instructivo para aplicación del Reglamento de Auditorías de Riesgos de Trabajo RSGRT. Sin embargo se reemplazó con la resolución CD513, que regula los Riesgos de Trabajo. Como principal cambio se eliminó la obligatoriedad de cumplimiento de las empresas en cuanto a los sistemas de gestión y la contratación de profesionales técnicos especializados.

Con estos cambios de orden legal, los profesionales que se prepararon en el Ecuador, tienen un limitante profesional al no existir la obligatoriedad en la normativa como exigencia. Sin embargo el marco legal del modelo de la CAN, el cual se encuentra vigente, es en donde se pueden encontrar oportunidades.

En la propuesta de estudio de Exportación de Servicios profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del área Andina, se analiza la movilidad que facilita la CAN mediante acuerdos como una posible solución para que el personal calificado pueda transmitir su conocimiento y experiencia. Se analizó la movilidad hacia el mercado colombiano como la mejor alternativa de mercado meta debido a su tamaño, cercanía y cumplimiento de obligatoriedad de todas las empresas que deben cumplir con el Decreto No. 52 " Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo".

Con un estudio de conveniencia, y con base al criterio de un experto en el área de estudio, se analizaron todos los factores determinantes para la ejecución del tema propuesto.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO, FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Ecuador, el 4 de marzo de 2016, el Consejo Directivo del IESS –Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, deroga las resoluciones referentes a: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo del SGRT – IESS CD390; Reglamento para el Sistema de Auditorías de Riesgos de Trabajo SART CD333, y el Instructivo para aplicación del Reglamento de Auditorías de Riesgos de Trabajo RSGRT; y las reemplaza mediante la resolución CD 513 que es la que actualmente se encuentra en vigencia respecto a los Riesgos de Trabajo. Estos cambios liberan a las empresas de la obligatoriedad de llevar un sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo así como de la contratación de un profesional técnico capacitado en esta área.

Los objetivos de los sistemas de salud gubernamentales por muchos años han sido mitigar los riesgos y salud de los trabajadores ecuatorianos a través de las normativas de obligatoriedad, por tal motivo la especialización del talento humano había ido en aumento al punto de desarrollarse no sólo capacitaciones técnicas sino formaciones académicas tanto de pregrado como de posgrado.

Al derogarse la normativa de obligatoriedad de Seguridad y Salud en el Trabajo, los profesionales en esta área tienen actualmente escasas oportunidades laborales, lo que limitaría su campo ocupacional.

El 26 de septiembre de 2005, se oficializó la Resolución 957: “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, la cual se encuentra vigente.

Lo sobresaliente en su contenido es el sistema de gestión Modelo Ecuador - SART, Sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo, en el cual los países miembros de la CAN (Colombia, Ecuador, Perú, y Bolivia) se alinean y adoptan jurídicamente a esta resolución como el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con relación al tema propuesto en la investigación, este Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo le facultaría al Ecuador acceder de manera eficiente a la movilidad humana, así como el intercambio de investigación y la transmisión de tecnología, dando la facilidad de exportar servicios profesionales del personal técnico calificado en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprovechando este acuerdo de integración vigente dentro de los países miembros de la CAN. (SENPLADES, Plan Nacional del Buen Vivir, 2013).

El Marco legislativo de la OIT (2007) contempla al convenio Simón Rodríguez, en el que se ratifica la oportunidad de internacionalización de servicios profesionales de talento humano especializado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de los países miembros (Colombia, Ecuador, Perú, y Bolivia) como acuerdos del Sistema Andino de Naciones. Al haber sido derogada la normativa ecuatoriana, se dejó un vacío legal, sin embargo podemos comparar con otro país de la región Andina como Colombia en donde la obligatoriedad en esta materia sigue aún vigente, lo que conlleva a pensar en oportunidades dentro de los países miembros la CAN como una instancia que brindaría una alternativa para los profesionales ecuatorianos mediante los acuerdos macros de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo a la problemática planteada, en este estudio se propone específicamente la exportación de los servicios profesionales al mercado colombiano, debido a: la cantidad de talento humano capacitado en Seguridad y Salud en el Trabajo como oferta exportable ecuatoriana; la cercanía del mercado colombiano; la oportunidad que brindan los marcos legales vigentes; el tamaño del mercado colombiano; la obligatoriedad de las normativas de Seguridad y Salud en el Trabajo que están decretadas en este mercado. Sin embargo mediante un estudio de Conveniencia se analizará todos los factores que podrían determinar su ejecución.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Es posible realizar la exportación de servicios profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo al mercado colombiano?

1.1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cómo será la movilidad hacia Colombia de profesionales en Seguridad y Salud en Trabajo formados en el Ecuador?
- ¿Cómo será el mercado meta colombiano en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?
- ¿Qué se deberá hacer para que la internacionalización de la oferta exportable ecuatoriana sea efectiva en el mercado meta?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Proponer el estudio de conveniencia que permita la Internacionalización de la oferta exportable ecuatoriana de servicios profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo al mercado colombiano permitiendo la libre movilidad de profesionales en esta área.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Diagnosticar la movilidad de los profesionales ecuatorianos formados en Seguridad y Salud en el Trabajo hacia el mercado colombiano.
- b) Caracterizar el mercado meta colombiano en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de establecer la necesidad de la contratación de servicios profesionales formados en el Ecuador.

- c) Elaborar un estudio de conveniencia que permita la Internacionalización de la oferta exportable ecuatoriana de servicios profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo al mercado colombiano.

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Dentro del marco teórico que se utilizará en este estudio de investigación se analizarán varios modelos legales, tratados comerciales, modelos educativos, y técnicas profesionales que son importantes dentro de las ciencias legales, administrativas, educativas, y comerciales que ayudarán a la realización de esta investigación.

El aporte de este conocimiento es válido desde el punto de vista teórico y práctico hacia el objetivo de la fundamentación de este estudio.

1.3.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Mediante la investigación propuesta se orientará a un conjunto de objetivos a través de la inclusión de técnicas y estrategias que permitirán la ejecución del proyecto propuesto. Esta metodología nos permitirá organizar, planificar, dirigir, y controlar el estudio de forma adecuada con el fin de poder demostrar la conveniencia y oportunidad del mismo al final de la investigación.

1.3.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este estudio busca cumplir los objetivos del Plan del Buen Vivir, tratando de mejorar la vida de la población ecuatoriana a través de nuevas fuentes de empleo y a su vez integrar a los países latinoamericanos en un ámbito laboral que colabore a los dos países. Para esto se lo articula con las siguientes premisas del Plan del Buen Vivir.

Tabla 1: Cuadro de conceptualización de las Variables

Objetivo específico	Variable	Definición conceptual
Diagnosticar la movilidad de los profesionales ecuatorianos formados en Seguridad y Salud en el Trabajo hacia el mercado colombiano.	La movilidad de los profesionales	Es la forma cómo el talento humano profesional, puede trasladarse libremente, por motivos de trabajo, entre los países vecinos.
Caracterizar el mercado meta colombiano en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de establecer la necesidad de la contratación de servicios profesionales formados en el Ecuador.	El mercado meta colombiano	Es caracterizar los atributos que tiene el mercado colombiano, con el fin de analizar la demanda y la oferta de un bien o servicio.
Elaborar un estudio de conveniencia que permita la Internacionalización de la oferta exportable ecuatoriana de servicios profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo al mercado colombiano.	El estudio de conveniencia	Es el análisis que permite determinar de una manera temporo espacial, si procede realizar alguna actividad o no en un sitio determinado.

Elaborado por: Las Autoras

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Varias investigaciones realizadas en los últimos años a nivel de maestrantes de Negocios Internacionales, han sido tomadas como referencia en cuanto a: temas, objetivos, y la vinculación con la propuesta de investigación dentro de este estudio como conclusión.

Tabla 2: INVESTIGACIÓN DE REFERENCIA 1

Año: 2016
Universidad: Universidad Internacional del Ecuador
Maestría: Negocios Internacionales
Título: Propuesta de lineamientos gerenciales y de gestión que faciliten la generación de oportunidades de negocios para los productos no petroleros, no tradicionales desde el 2013, en el mercado internacional, con el fin de contribuir al cambio de la matriz productiva del país.
Autor: Lucía Alexandra Regalado Mejía
Objetivo: Con este proyecto, la autora ha dedicado su investigación a realizar un análisis sobre las exportaciones no petroleras y al cambio en la matriz productiva, así como su influencia en la economía ecuatoriana, teniendo en cuenta que esta influencia puede ser favorable siempre y cuando existan cada vez más incentivos orientados hacia el exportador como por ejemplo la transferencia de conocimiento, los tratados internacionales, los financiamientos, las garantías legales y el acompañamiento para emprendedores que buscan una oportunidad en el sector petrolero no tradicional y que significaría en un mediano plazo y largo plazo una fuente de ingresos en la balanza comercial del país.

Fuente: Regalado (2016)

Conclusiones: Este estudio se alinea a nuestro proyecto de investigación en la medida en que es una propuesta de oferta exportable diferente en relación a un cambio en los productos tradicionales de exportación generando una alternativa con atractivas oportunidades de internacionalización dentro del competitivo mercado del Comercio

Internacional en donde la transferencia del conocimiento y los acuerdos comerciales internacionales generan un aporte para salir del esquema de exportación de bienes primarios o de commodities.

Tabla 3: INVESTIGACIÓN DE REFERENCIA 2

Año: 2015
Universidad: Universidad Internacional del Ecuador
Maestría: Negocios Internacionales
Título: Diseño de una operación de turismo médico en la ciudad de Quito para el tratamiento de pacientes provenientes de Estados Unidos en cirugías estéticas.
Autor: Lic. Diana Stefany Remache Ceda
Objetivo: La autora de la investigación analiza que los servicios profesionales a pacientes extranjeros en el área de salud especializada en medicina estética es factible, generando para el país una oportunidad de negocio dentro del campo de turismo médico, debido a la preparación de los profesionales especializados en materia de la salud estética; así como una importante infraestructura médica de vanguardia; con esta internacionalización de servicios se adopta los objetivos del plan de buen vivir logrando ingresos por concepto del rubro de exportación de bienes y servicios.

Fuente: Remache (2015)

Conclusiones: Este trabajo de titulación se alinea a nuestro estudio de investigación ya que en ambos casos se está analizando la conveniencia de poder internacionalizar servicios profesionales especializados a un mercado extranjero, saliendo del esquema tradicional de exportación demostrando que los profesionales en distintas áreas tienen oportunidades de aplicar los conocimientos de forma competitiva en mercados competitivos internacionales.

Tabla 4: INVESTIGACIÓN DE REFERENCIA 3

Año: 2014
Universidad: Pontificia Universidad Católica de Ecuador
Maestría: Negocios Internacionales
Título: Análisis del impacto de los cambios e incorporación de productos y servicios de Correos del Ecuador para la compra venta de productos en el mercado internacional
Autor: Verdesoto Haro, Jeannette Lucía
Objetivo: Esta propuesta de estudio analiza un proceso de transformación de una empresa de servicios pública, que ha decidido adoptar estrategias de internacionalización diversificando la oferta de sus productos y servicios incursionando en ámbitos del comercio exterior e impactando directamente en la importación de bienes de consumo local.

Fuente: Verdesoto (2014)

Conclusiones: El análisis de relación entre los estudios está fundamentado en el esquema de servicios y de internacionalización de los mismos, paralelamente el análisis comparativo que se realizará con el mercado competidor es un factor importante que con gran influencia aporta al estudio para entender las estrategias con las que se debe actuar. Los constantes cambios en los mercados globales, constituyen una oportunidad para decidir la exportación y enfocar los esfuerzos hacia la innovación y el desarrollo de nuevos conceptos que estén orientados en base al conocimiento, de ahí la importancia de la transferencia del conocimiento. Al iniciar cualquier proceso de comercio exterior es importante realizar un análisis para poder realizar un adecuado ingreso en el mercado meta orientando a la ejecución de actividades de forma eficiente y desarrollando políticas internacionales acordes al giro del negocio.

Tabla 5: INVESTIGACIÓN DE REFERENCIA 4

Año: 2012
Universidad: Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Maestría: Negocios Internacionales
Título: Estudio de la satisfacción al cliente en el marco de una empresa de transporte terrestre dentro de la Comunidad Andina específicamente Ecuador, Colombia y Perú
Autor: Ortiz Esquivel, Luz Eidy
Objetivo: Esta propuesta aborda el tema de la globalización de un servicio logístico de transporte dentro de los países de la Comunidad Andina, encontrando un segmento de mercado en el cliente insatisfecho, y se pretende brindar un servicio de alto nivel muy diferente con un esquema que a la base está orientado mediante una amplia capacitación en el conocimiento y formación del recurso humano quienes tienen el contacto directo con el cliente directo, manteniendo lineamientos específicos orientados hacia una buena atención creando una ventaja competitiva diferenciadora.

Fuente: Ortiz (2012)

Conclusiones: El talento humano es el pilar fundamental dentro de esta propuesta de investigación, y mientras más capacitado se encuentre tendrá mayores oportunidades de éxito. Dentro de los dos estudios el análisis del mercado meta es muy importante debido a que es el mercado potencial en donde se concentrarán los esfuerzos para desarrollar cualquier emprendimiento, teniendo en cuenta las diferencias culturales de cada país, así como también el estudio de la apertura del mercado es primordial y marcará el éxito para cualquier propuesta de globalización o internacionalización de servicios, Comprender el funcionamiento del mercado exterior conlleva una curva de aprendizaje de algún tiempo el cual una vez superado significa una ventaja competitiva al haber adquirido el know-how adecuado del giro del negocio propuesto.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Historia de la Salud Ocupacional

El ser humano desde el principio de la humanidad ha trabajado, en un inicio ha hecho lo posible por satisfacer sus necesidades básicas, luego al ser parte de un grupo también trató de satisfacer las necesidades del grupo, para lo cual empieza a realizar varias actividades. Estas actividades ayudan a desarrollar al ser humano, cada persona empieza a prepararse y desarrollarse según sus habilidades, y al mejorar su vida y la de su gente cercana con el trabajo que realiza, se da cuenta que el trabajo se convierte en una necesidad y la satisfacción de sus necesidades hace que la persona se motive a trabajar. El trabajo es muy importante en la sociedad, hace que cada país surja y se desarrolle, a la vez cada persona logra satisfacción personal tanto psicológicamente como ante los demás por lo que el trabajo es parte de la vida y se debe realizarlo con dignidad.

A nivel mundial la actividad laboral ha traído como consecuencias varios problemas existentes dentro de lo que se cataloga como riesgos en el trabajo, producto de la falta o poca previsión de la seguridad, dentro de los cuales se puede distinguir los accidentes y las enfermedades profesionales que afectan directamente a la salud de los trabajadores en las empresas, lo que impactará no sólo en el pilar de la gestión del talento humano sino en los niveles de productividad de las organizaciones. A lo largo del tiempo se han dado importantes cambios a favor de la prevención, el diagnóstico y el control de los riesgos laborales y su entorno en las organizaciones existiendo una sinergia y/o responsabilidad compartida entre el gobierno como ente de control y en muchos casos capacitador, la empresa y el trabajador ya que se ha estado tomando este aspecto como un tema importante dentro de la agenda de salud pública.

Por tal motivo la investigación y la especialización de profesionales técnicos dentro del área de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha incrementado en el Ecuador durante los últimos años, así como las normativas y las regulaciones que bajo el esquema de Auditorías SART vinieron funcionando hasta hace pocos años. A inicios de 2016 se

derogan las resoluciones CD390 SART, CD333 RSGRT mediante la resolución CD 513, lo que significará implementaciones de nuevos procesos fundamentados en el esquema internacional de la norma ISO 45000 dentro de los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo; mientras tanto el presente estudio propone la movilidad de los profesionales técnicos que se encuentran perfectamente capacitados amparados bajo el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo para ofertar sus servicios profesionales hacia los países miembros de la CAN como una oportunidad laboral, y específicamente dentro de nuestro estudio al mercado colombiano como un mercado meta de oportunidad.

La OIT y sus países miembros han considerado una sólida alianza la cual está basada en los convenios entre países. A nivel regional los países miembros de la sub región Andina: Bolivia, Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela, se enmarcan en un conjunto de lineamientos enfocados a un mejor manejo de los temas de principal interés y atención de la OIT, entre ellos nos referimos al perfil nacional en Seguridad y Salud que fortalecen los programas nacionales de los países involucrados. El perfil a ser considerado es una compilación de todas las herramientas, recursos aplicables en la gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y brinda información necesaria con el fin de establecer necesidades nacionales en los países miembros a manera de prevención en el ámbito de la salud pública.

2.3. Bases teóricas

Este trabajo se realiza con fundamento en la globalización de los mercados que ha obligado a mantener la competitividad sistémica en situaciones transversales como por ejemplo la educación, por este motivo la internacionalización de servicios es importante ya que ha obligado a que los países se reúnan para negociar en bloques regionales dando paso y permitiendo la movilidad.

La internacionalización de servicios tiene un proceso que no puede considerarse definido ya que no son productos sino que pueden incluir tanto a empresas de servicios

como de alimentación, hotelería, transporte, etc., así como también servicios profesionales como de médicos, maestros, abogados, arquitectos, etc.

2.3.1. Movilidad Humana

Las personas haciendo uso de su derecho a la libre circulación se movilizan de un lugar a otro ya sea por razones voluntarias o forzadas con la consciente intención de permanecer en el lugar de destino ya sea por períodos de tiempo cortos o largos de acuerdo a su necesidad, considerando que esta movilización puede incluir trasladarse de un lugar a otro cruzando fronteras de divisiones geográficas ya sea dentro de un mismo país o hacia algún país del exterior.

El concepto de movilidad trata de unificar todo tipo de movimiento de personas ya sea la migración, movilización forzada por cometer algún delito transnacional, el refugio de personas, etc.; sin dejar de considerar que todos estos aspectos se enmarcan dentro de factores políticos, económicos, sociales, culturales que son específicos en cada caso. (Andina, 2013)

2.3.2. Movilidad de Profesionales

Día a día se ve que dentro de las organizaciones las personas entran y salen, es decir existe un dinamismo en el ámbito de cambio de puestos de trabajo, donde se nota que los profesionales buscan nuevas oportunidades para conseguir mejores beneficios dentro de su rama.

La movilidad de profesionales es entendida no sólo dentro del mismo país sino también cuando los profesionales deciden ir a prestar sus servicios en el extranjero donde obviamente será evaluada la preparación de cada profesional para conseguirlo. (Mateos, 2014)

2.3.3. Mercado Meta

El mercado meta es el grupo de clientes o hacia dónde se dirigirá los esfuerzos de mercadotecnia. (Maria, 2011)

Sin embargo en nuestro caso es hacia dónde se dirige nuestro estudio de investigación, específicamente a qué grupo de organizaciones o personas se dirige y así servir de mejor manera para obtener resultados óptimos en nuestro estudio, tomando en cuenta todas las oportunidades para atacar dicho mercado, específicamente nuestro mercado meta es Colombia segmento específico servicios laborales.

2.3.4. Oferta Exportable

La oferta exportable es tener la disponibilidad y la capacidad económica y financiera para satisfacer a los clientes en el exterior con cualquier tipo de servicio o producto que se ofrezca. (Ministerio de Agricultura y Riego Perú, s.f.)

Cada país tiene su propia oferta exportable y trata de ser competitivo, sin embargo el Ecuador cuenta con una oferta exportable que se basa en materias primas y productos, es decir al momento no cuenta con oferta exportable de servicios desarrollada que es lo que este proyecto propone y es una iniciativa positiva para el país.

2.3.5. Ventaja Competitiva

Es muy importante entender el mercado donde la venta del producto o servicio se realiza ya que con este conocimiento se puede ofrecer al consumidor un mayor valor, esta es la ventaja competitiva, generar un aspecto que lo diferencie del resto dándole valor agregado al producto o servicio y de esta forma conseguir la lealtad y satisfacción del consumidor. (Luer, 2012)

El conocimiento consciente de la ventaja competitiva como factor diferenciador es muy valioso y puede generar un valor agregado que permite sobresalir ante la competencia y tener muchos réditos.

2.3.6. Acuerdos Comerciales

Los acuerdos comerciales son aquellos que se firman entre países ya sea de forma bilateral, multilateral o como un bloque económico para conseguir beneficios de preferencias arancelarias ya sean de carácter parcial o total para el ingreso de productos a los países que forman parte del acuerdo.

Cada país busca la mejor opción para el ingreso de sus productos a los países extranjeros, es por esto que se firman varios convenios y tratados comerciales buscando que se eliminen o se disminuyan los aranceles.

El Ecuador por su lado ha firmado varios acuerdos que al momento le permiten gozar de algunas preferencias con varios países, sin embargo con el paso del tiempo y la globalización siempre se necesitan más acuerdos y tratados que no solamente beneficien a los productos sino también consideren dentro sus cláusulas el tema de servicios que actualmente está en auge.

Por el momento el Ecuador pertenece a los siguientes bloques económicos:

- Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI)
- Comunidad Andina (CAN)
- Sistema Global de Preferencias Comerciales entre los países en desarrollo (SGPC) (Proecuador, s.f.)

UNASUR

Si bien no es un acuerdo comercial es un bloque regional y cabe indicar que dentro de este bloque regional no se ha establecido acuerdos con movilidad profesional,

maneja las acciones en salud y las acciones del programa para el problema mundial de drogas.

2.3.7. Bloques Regionales

Con el avance de la tecnología y por ende con la creciente globalización de actividades de todo tipo, se tiende a unificar a los países del globo, para lo cual han empezado a crearse bloques que han generado una competencia más viable entre los países.

Al hablar de bloques regionales se debe considerar que se trata de las relaciones entre países, estas relaciones se desarrollan sobre todo entre países vecinos más que con el resto del mundo, ya sea que cuenten o no con acuerdos comerciales.

Actualmente existen varios bloques regionales alrededor del mundo, cada bloque tiene su particularidad y poco a poco se han definido distintos bloques en cada región, es así que los bloques europeo, asiático y norteamericanos se muestran como los principales, mientras que América Latina, África y Asia están divididos y buscan formar comunidades que se asemejen a la Unión Europea. (Yachir, 1995)

El objetivo primordial de los bloques es eliminar las restricciones comerciales entre los miembros del mismo, sin embargo hasta el momento no se ha logrado que todos los bloques cumplan sus metas planteadas.

En lo que se refiere a nuestro estudio, el bloque regional al que nos enfocamos es la CAN. La CAN está conformada por Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú que se unieron de forma voluntaria para conseguir el desarrollo de cada uno de los países miembros a través del trabajo conjunto.

Entre los objetivos primordiales están: (CAN, s.f.)

- Promover el desarrollo de los países.

- Generar empleo para la población de los países miembros.
- Fortalecer y apoyar el proceso de integración regional en todos los ámbitos.
- Disminuir la vulnerabilidad externa.

2.4. Marco Legal

2.4.1. Análisis del entorno

De acuerdo al Art.425 de la Constitución de la República del Ecuador se detalla que hay un orden jerárquico que se debe considerar al momento de aplicación de las normas: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

Unión Europea

El modelo mundial que ha servido como marco de referencia a las naciones en cuanto a integración es el modelo inspirado en la Unión Europea, que con el tiempo ha tenido un alcance sostenible y ha destacado por la solidez de sus reglas con los países miembros que en la actualidad lo conforman 27 países, todas las conclusiones que este modelo pueda aportar a otras regiones significarán un valioso aporte dentro de los modelos regionales. (Junquera, 2009)

Como antecedentes históricos podemos mencionar que este proceso ha sido llevado a cabo frente a dificultades y críticas, pero han sido las respuestas rápidas y un accionar efectivo una gran contribución para el crecimiento y el desarrollo de este bloque que inició con 6 miembros y que en la actualidad cuenta con 27, mencionando que cuenta con una serie de candidatos que esperan ser validados dentro de un proceso de inclusión si es que fuesen calificados. Un ejemplo vivo de la inspiración que ha transmitido la UE, es la integración de bloques como el latinoamericano que con bases muy similares a la UE, se

ha fortalecido durante estos tiempos pero sin embargo poseen grandes dificultades económicas. (Junquera, 2009)

Son varios los factores que pueden ser atribuidos para el éxito de este modelo entre estos no sólo el adecuado manejo de las políticas económicas sino también una coyuntura política que fue alineada a los intereses propios de las naciones pertenecientes a esta gran región; la dimensión de constituir políticas claras de forma permanente estructuró procesos comunes que visionaron un mismo objetivo. Así las normas y leyes que rigen dentro de la UE como región corresponden a un derecho comunitario que se extiende a un marco común de integración manejado por Instituciones comunes con un funcionamiento en donde existe un ejercicio de soberanía compartida. Estas Instituciones son también autónomas en cuanto a su presupuesto, el financiamiento de éstas es un financiamiento comunitario. (Junquera, 2009)

Otro gran ejemplo de éxito fue lograr el equilibrio económico a través de una moneda única como el Euro, renunciando primero a intereses nacionales de algunos países miembros que tuvieron que renunciar de cierta manera al control de sus políticas económicas. Esto dio como resultado el crecimiento económico y el control del déficit público. (Junquera, 2009)

También se alcanzó un modelo de movilidad humana con el fin de dar un impulso importante a las economías nacionales, de tal forma que Europa quedó conectada en muchos ámbitos, abordando los siguientes campos: (UE, 2015)

Programa de estudios superiores Erasmus el cual avala y equipara los estudios universitarios entre todos los países miembros.

Programa de libre movilidad de profesionales EURES que impulsa la libre contratación de profesionales bajo el amparo del reglamento europeo: “Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se

modifican los Reglamentos (UE) n.o 492/2011 y (UE) n.o 1296/2013 (1)” (European Union Law, 2016)

Fomento de sinergias por medio de la Cooperación transfronteriza, buscando el impulso hacia la innovación, los mercados abiertos, y la inversión.

Fomento a la libre movilidad de personas y de transporte a través de las fronteras.

Proyectos de cooperación transfronteriza.

La UE es un modelo de bloque regional que debido a su evolución y constante cambio así como el aumento en sus países miembros, ha necesitado ser flexible en sus políticas internas para poder ejecutar sus acciones dentro de un compromiso fuerte de integración. (Junquera, 2009)

Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo dedicado a la búsqueda y creación de oportunidades laborales para que tanto hombres como mujeres tengan un trabajo digno, basado en condiciones de libertad, equidad y seguridad. La OIT defiende los derechos del trabajador y la protección social, es un foro abierto para abordar temas relacionados con el trabajo y sus condiciones. Uno de los programas de la OIT es el Programa SAFEWORK, en el cual se enmarcan los aspectos de accidentes y siniestralidad laborales, lesiones y enfermedades, así como el apoyo a acciones promoviendo la investigación. Mediante este programa se manejan datos estadísticos y medidas nacionales adoptadas que sirven como bases importantes para la implementación de procesos y asistencias técnicas (INSHT, Análisis de situación de la investigación, 2011).

Objetivos del Programa SAFEWORK:

- Desarrollar políticas y programas de prevención para protección de los trabajadores en ocupaciones y sectores industriales peligrosos.
- Extender la protección real a los grupos vulnerables de los trabajadores que estuvieran fuera del ámbito de la aplicación de las medidas tradicionales de protección

- Mejorar las condiciones de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y trabajadores para mejorar el bienestar, la promoción de la salud y la calidad de vida laboral.

- Documentar y reconocer el impacto social y económico de la mejora de la protección de los trabajadores por los tomadores de decisión y órganos de control.

El Programa SAFEWORK promueve como instrumento operativo y regulatorio de forma eficiente la dotación de seguridad y protección a la salud de los trabajadores. Se centra en particular en actividades laborales peligrosas y especialmente se orienta a sectores en los cuales existe un alto riesgo de los trabajadores tanto para su vida y seguridad como por ejemplo: el sector agrícola, el sector minero, el sector de la construcción, así como otros colectivos vulnerables que son expuestos a abusos como niños, mujeres y migrantes. (INSHT, Análisis de situación de la investigación, 2011).

En este programa se adopta un enfoque integrado de la prevención de la salud y la seguridad y se incorporan la prevención de otros riesgos relacionados como el abuso de alcohol y drogas, estrés laboral, enfermedades como el VIH, áreas laborales libres de humo, propiciando una mejor calidad de vida en los trabajadores. (INSHT, Análisis de situación de la investigación, 2011)

Los objetivos del Programa SAFEWORK están sostenidos en varias estrategias en base a programas de acción para su implementación. Las estrategias se las define como:

- La protección y seguridad no son tan caras como se pueden pensar, por el contrario las acciones correctivas son las que generan un mayor gasto.

- Centrarse en el desarrollo de las normas, códigos de prácticas y técnicas para poder generar acciones que sean aplicables en la práctica.

- Extensión de la cobertura de protección en seguridad según normativas y reglamentos oficializados en jurisdicción.

- “Promoción del bienestar y salud de los trabajadores, mediante el establecimiento de programas de promoción de la salud y otras buenas prácticas

como parte de un programa de seguridad y promoción de la salud” (INSHT, Análisis de situación de la investigación, 2011)

Las principales áreas de actividad de la OIT se desarrollan dentro de los siguientes esquemas:

- Sistemas y programas nacionales de Seguridad y Salud Laboral.
- Sistemas de gestión de OSH.
- Servicios de información de OSH.
- Salud laboral.
- Seguridad química y medioambiente.
- Trabajo peligroso.
- Protección de la radiación.
- Promoción de la salud y bienestar en el puesto de trabajo.
 - Inspección de OSH.
 - Entrenamiento en OSH.
 - Aspectos económicos de la OSH.
 - Género y OSH.

*(OSH, siglas en inglés) (INSHT, Análisis de situación de la investigación, 2011).

Convenio OIT C187.

Es el convenio establecido sobre el marco de la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006; en vigor desde el 20 de febrero de 2009. Este convenio reemplaza al anterior C155, 1981; con algunos cambios importantes adoptados luego de la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2003. “En este convenio se define como Cultura estatal de prevención en materia de Seguridad y Salud a aquella en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

Todo país que ratifique el convenio debe establecer, mantener, desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente un sistema estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberá incluir, entre otros aspectos, aquéllos relacionados con la investigación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo”. (INSHT, Análisis de situación de la investigación, 2011).

Existen otros Convenios que están ratificados entre la OIT y la República del Ecuador, estos convenios están ligados a temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, los mismos se mencionan a continuación:

- C29: Convenio sobre un trabajo forzoso.
- C45: Convenio sobre el trabajo subterráneo
- C77: Convenio sobre el examen médico de menores
- C81: Convenio sobre la inspección de trabajo
- C113: Convenio sobre la revisión médica de los pescadores
- C115: Convenio sobre la protección contra las radiaciones
- C119: Convenio sobre la protección de la maquinaria
- C120: Convenio sobre la higiene
- C121: Convenio sobre las prestaciones en el caso de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales
- C124: Convenio sobre el examen de los menores
- C127: Convenio sobre el peso máximo
- C136: Convenio sobre el benceno
- C139: Convenio sobre el cáncer profesional
- C148: Convenio sobre el medio ambiente de trabajo
- C149: Convenio sobre el personal de enfermería
- C150: Convenio sobre seguridad e higiene
- C153: Convenio sobre la duración del trabajo y periodos de descanso
- C162: Convenio sobre el asbesto

La OIT con el fin de poder tener lineamientos claros ha ratificado con los países miembros de la subregión Andina (Colombia, Ecuador, Perú, Bolivia y Venezuela) un perfil diagnóstico en Seguridad y Salud en el Trabajo para ello el primer paso es poder a

nivel de cada país gestionar el establecimiento de un perfil de lo que sería Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de en una primera fase se pueda diagnosticar lo que sucede en cada país. La estrategia es poder establecer en un largo tiempo programas que ayuden y faciliten al mejor manejo y la prevención de riesgos en los países.

Los convenios en la actualidad sobre los cuales reposan los acuerdos relacionados en Seguridad y Salud en el Trabajo son: el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Convenio Simón Rodríguez este último ha sido elegido como un espacio para foros y debates de temas orientados a lo socio laboral entre los países miembros de la Comunidad Andina, el mismo que menciona: “ definir y coordinar las políticas comunitarias referentes al fomento de empleo, la formación y capacitación laboral, la Seguridad y Salud en el Trabajo, la seguridad social, las migraciones laborales; así como otros temas que puedan determinar los países miembros”. (OIT, 2016)

Tabla 6: DIRECTRICES DE SISTEMAS DE GESTIÓN SST-OIT 2001

1. Política 1.1 Política SST 1.2 Participación de los trabajadores
2. Organización 2.1 Responsabilidad y rendición de cuentas 2.2 Competencias y formación 2.3 Documentación 2.4 Comunicación
3. Planificación y aplicación 3.1 Examen inicial 3.2 Planificación, elaboración y aplicación de sistemas 3.3 Objetivos en materia de SST
4. Prevención de los Peligros 4.1 Medidas de prevención y control 4.2 Gestión del cambio 4.3 Preparación y respuesta con respecto a situaciones de emergencia 4.4 Adquisiciones 4.5 Contratación
5. Evaluación 5.1 Supervisión y evaluación de los resultados 5.2 Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en los resultados en materia de SST 5.3 Auditorías 5.4 Examen realizado por el personal directivo
6. Medidas para la realización de mejoras 6.1 Medidas preventivas y correctivas 6.2 Mejora continua

Fuente: Vásquez (2016)

Organización Mundial de la Salud.

La OMS, Organización Mundial de la Salud, es la autoridad que dirige y coordina temas relacionados con la sanidad internacional dentro del sistema de Naciones Unidas.

Las funciones de la OMS son: (OMS, 2016)

- Ofrecer liderazgo en temas cruciales para la salud y participar en alianzas cuando se requieran actuaciones conjuntas.
- Determinar las líneas de investigación y estimular la producción de conocimientos valiosos, así como la traducción y divulgación del correspondiente material informativo.
- Definir normas y patrones, promover y seguir de cerca su aplicación en la práctica.
- Formular opciones de política que aúnen principios éticos y fundamento científico.
- Prestar apoyo técnico, catalizar el cambio y crear capacidad institucional duradera.
- Seguir de cerca la situación en materia de salud y determinar las tendencias sanitarias.

La OMS integró el Plan de Acción mundial sobre la salud de los trabajadores, durante la 60ª Asamblea Mundial de la Salud, para el periodo 2008-2017. Para lo cual se solicitó la inclusión del mismo a los miembros incorporándolo a sus políticas internas, promoviendo actividades de promoción en la salud entre el sector empresarial y el gobierno. (INSHT 2. , 2011).

Dicho plan se constituye por los siguientes objetivos:

- Elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre salud de los trabajadores.
- Promover y proteger la salud en el lugar de trabajo.

- Mejorar el funcionamiento de los servicios de salud ocupacional y el acceso a los mismos.
- Proporcionar datos probatorios para fundamentar las medidas y las prácticas.
- Integrar la salud de los trabajadores en otras políticas.

Organización Panamericana de la Salud.

La OPS es un organismo de la salud que cuenta con 100 años de servicio y experiencia dedicados a mejorar las condiciones de vida de los pueblos americanos (INSHT, 2011). Tiene reconocimiento internacional al ser parte del Sistema de Naciones Unidas, es la oficina regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud. (INSHT 3. , 2011).

Sus principales funciones inherentes a la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: (OPS, 2016).

- Promover la coordinación entre los sectores salud, ambiente y otros actores para el desarrollo de estrategias, políticas y planes con el fin de desarrollar ambientes saludables.
- Trabajar por el incremento de las coberturas de agua y saneamiento, el mejoramiento de la calidad del agua de bebida y el fortalecimiento de las instituciones del sector.
- Fortalecer las capacidades nacionales en lo referente a manejo de sustancias químicas.

En el ámbito regional se ha elaborado un Plan de Acción cuyo objetivo es alentar a los países miembros a participar activamente en acciones relacionadas con: factores físicos, biológicos, químicos, psicosociales, organizacionales, y peligrosos procesos de producción que puedan afectar la salud integral de los trabajadores. (INSHT 3. , 2011). El Plan Regional incluye los siguientes aspectos:

- El fortalecimiento de las capacidades de los países, respecto a la evaluación y control de riesgos laborales.
- Promover la actualización de la legislación y regulación de la salud de los trabajadores.
- Fomentar programas para la prevención de enfermedades y la promoción de la salud ocupacional mejorando la calidad de vida del trabajador.

Los objetivos del Plan Regional se resumen en:

- Contribuir con la mejora del entorno laboral del trabajador.
- Fortalecer la capacidad técnica Institucional.
- Regular y controlar las condiciones de trabajo reduciendo las exposiciones de riesgo potenciales.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

La OISS es una entidad internacional que tiene como objetivo buscar el bienestar tanto social como económico de los países iberoamericanos y además de los países que hablan español y portugués y que se vinculan mutuamente para aprovechar, coordinar e intercambiar sus experiencias en seguridad y protección social. (OISS, www.oiss.com, 2016).

En 1954 en el II Congreso Iberoamericano de Seguridad Social que se llevó a cabo en Lima (Perú), se aprobó la “Carta Constitucional de la OISS”, con la cual esta organización comenzó a realizar actividades transitorias y se emitieron estatutos provisionales que se aprobaron en el III Congreso Iberoamericano de Seguridad Social En Quito en 1958; es así que desde esta fecha se conoce al OISS como un Organismo Internacional que ha ido evolucionando con el tiempo y dando todo el apoyo y colaboración a las instituciones que forman parte de él para suplir las necesidades en el sector de la Seguridad Social. (OISS, www.oiss.com, 2016).

Entre las funciones más importantes de la OISS para conseguir la universalización de la Seguridad Social tenemos:

- Dar el asesoramiento necesario a sus miembros para desarrollar la Seguridad Social.
- Promover la capacitación, coordinación e intercambio de experiencias en temas de Seguridad Social y a su vez impulsar la adopción de acuerdos en este tema.
- Proponer los canales adecuados para que se realicen programas de cooperación tanto nacional como internacional en el ámbito de la Seguridad Social para que los países miembros puedan tener asistencia social y técnica para lograr un beneficio efectivo y se mejore la Seguridad Social. (OISS, www.oiss.org, 2016).

Comunidad Andina - Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud

Existen algunos sistemas de gestión de Seguridad y Salud, entre los más destacados se encuentra el de la Comunidad Andina (Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia), el mismo que se trata de un Sistema de Gestión de carácter vinculante a través del reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Vásquez, 2016) Según lo dispuesto por el artículo 9 de la Decisión 584 los países miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud para lo cual se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Gestión Administrativa: 1. Política; 2. Organización; 3. Administración; 4. Implementación; 5. Verificación; 6. Mejoramiento Continuo; 7. Realización de Actividades de Promoción en Seguridad y Salud en el Trabajo; 8. Información Estadística.
- b) Gestión Técnica: 1. Identificación de Factores de Riesgo; 2. Evaluación de Factores de Riesgo; 3. Control de factores de riesgo; 4. Seguimiento de Medidas de Control.
- c) Gestión del Talento Humano: 1. Selección; 2. Información; 3. Comunicación; 4. Formación; 5. Capacitación; 6. Adiestramiento; 7. Incentivo, estímulo y motivación de los trabajadores.
- d) Procesos Operativos Básicos: 1. Investigación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales; 2. Vigilancia de la Salud de los Trabajadores

(Vigilancia Epidemiológica); 3. Inspecciones y Auditorías; 4. Planes de Emergencia; 5. Planes de Prevención y Control de Accidentes Mayores; 6. Control de Incendios y Explosiones; 7. Programa de Mantenimiento; 8. Uso de Equipos de Protección Individual; 9. Seguridad en la Compra de Insumos; 10. Otros Específicos, en función de la complejidad y el nivel de riesgo de la empresa. (Vásquez, 2016).

Países como Ecuador, Perú y Colombia tienen sus propios Sistemas de Gestión en base a las Directrices de la OIT y al Sistema de la Comunidad Andina así como sus propios Sistemas de Auditoría. (Vásquez, 2016)

Ministerio de Trabajo Ecuador - Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta Dirección existe desde que se emitió la ley indicando que “los riesgos de trabajo son de cuenta del empleador” (MT, 2016), ya que el empleador debe velar por la seguridad y salud de sus empleados considerando que la prevención de éstos forma parte de los derechos del trabajo y su protección; por este motivo esta Dirección creó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en los centros de trabajo del país para salvaguardar la salud y la integridad de los empleados; este sistema está amparado en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo del Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, al igual que en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales. (MT, 2016).

Este programa busca reducir la siniestralidad laboral, mejorar la calidad de vida de los empleados y también mejorar la productividad mediante asesoramiento, capacitación, control y un continuo seguimiento de todos los programas de prevención de riesgos laborales. (MT, 2016).

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuenta dentro de su institución con el Seguro de Riesgos del Trabajo (SGRT) que busca proteger y garantizar a los afiliados y

empleadores la seguridad laboral promoviendo programas de prevención y a su vez auditorías que ayuden a disminuir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son comunes en el área laboral. (IESS, 2016).

Es importante que las empresas del país cumplan con todas las normas emitidas para prevenir los riesgos del trabajo establecidas en la Constitución de la República del Ecuador, Tratados Internacionales, Ley de Seguridad Social, Convenios, Código del Trabajo y todas las disposiciones y reglamentos de prevención y de auditoría de riesgos de trabajo. (IESS, 2016).

Dentro de los servicios de prevención que presta el Seguro de Riesgos de Trabajo están las asesorías, verificación y auditorías así como asistencia técnica y capacitación en todo lo que se refiere al cumplimiento y promoción de los reglamentos y normativas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. (IESS, 2016).

Resolución No. 513

Reglamento sobre el Seguro General de Riesgos del Trabajo

Como antecedentes para llegar a la Resolución N° 513, hay dos normativas que la precedieron:

- Resolución No. 741 - Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo.
RO 579 10-12-1990
- Resolución CD. 390 - Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo.
ROS 599 de 19-dic-2011

A partir de estas se emite la Resolución CD No. 513 - Reglamento del Seguro General de Riesgo del Trabajo.

Esta resolución toma en consideración varios aspectos, sin embargo dentro de las principales prestaciones básicas que se promulga en esta Resolución están:

- Servicios considerados como prevención de Riesgos Laborales
- Servicios médico asistenciales, formando parte también los servicios de prótesis y ortopedia por medio del Seguro General de Salud Individual y Familiar.

- Subsidio por incapacidad, causando un impedimento temporal para trabajar;
- Indemnización por pérdida de capacidad profesional o laboral, tomando en cuenta la importancia de la lesión cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de incapacidad laboral.
- Pensión de incapacidad laboral;
- Pensión de montepío, cuando el riesgo hubiese ocasionado el fallecimiento del afiliado; y,
- Y aquellas que lo determine la normativa vigente en la materia.

De acuerdo a esta Resolución para que un trabajador pueda acceder a su derecho de las prestaciones básicas ya sea por enfermedad profesional u ocupacional debe cumplir con sus aportaciones mensuales previo al diagnóstico de su enfermedad. (Peralta, 2016)

Políticas gubernamentales

La Seguridad y Salud en el Trabajo ha tendido un gran proceso evolutivo en el Ecuador, los esfuerzos gubernamentales así como empresariales por dar una mayor cobertura al trabajador con políticas direccionadas a cumplir con un marco legal similar al contexto internacional dieron como resultado la profesionalización de los técnicos especializados en esta área tanto a nivel de pregrado como posgrado sin dejar de mencionar los cursos de capacitación continua y actualización en este ámbito de capacitación cabe mencionar que los técnicos especializados también han venido ejerciendo funciones de capacitadores a lo largo del tiempo.

El Ministerio de Trabajo fue el ente regulador de estos procesos otorgando así a los técnicos en esta área códigos profesionales que dependiendo del grado de su especialización les calificaba para realizar actividades específicas en las empresas garantizando la responsabilidad de su trabajo y el respeto hacia el cumplimiento de los reglamentos legales vigentes como por ejemplo: Reglamentos Internos de Seguridad y Salud en el Trabajo, Planes de Emergencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Planes de

Emergencia, Informes y monitoreos ambientales y de higiene ambiental, Informes y evaluaciones ergonómicas y psicosociales.

Tanto la legislación local como internacional obligaron al desarrollo de avances en esta materia, así lo refleja el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo con su respectivo Reglamento el cual se encuentra actualmente vigente para todos los países miembros de la CAN. A nivel país, Ecuador vino manejando el sistema SART (Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo) y a su vez el IESS implementó una plataforma a manera de matriz de auditoria para el manejo estadístico y en tiempo real de la información de enfermedades profesionales y accidentes incapacitantes de las empresas.

Con la derogatoria mediante la resolución CD 513 en las cuales se amparaba este sistema se derogan las resoluciones CD390 SART, CD333 RSGRT para dar paso a nuevos procesos de implementación. La ISO 45000 en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo será la normativa que reemplace lo existente, mientras tanto y hasta la implementación total de la normativa, se debe aprovechar el potencial humano de los técnicos formados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el sustento aplicable sería mediante el Instrumento Andino que abre oportunidad hacia los países miembros de la CAN y permite la movilidad del recurso humano.

Para llevar a cabo el contexto de esta investigación “Exportación de servicios profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del área Andina”, se ha analizado la normativa actual vigente tanto del Ecuador como a nivel regional, determinando que dentro de los países miembros de la CAN existen las oportunidades laborales que pueden ser una alternativa hasta que en el Ecuador se implemente la normativa ISO 45000.

2.4.2. ISO 45000

ISO/DIS 45001

Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Ecuador actualmente no cuenta con una normativa de obligatoriedad relacionada a Sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo la Norma

ISO/DIS 45001 se encuentra cumpliendo un proceso para que se pueda empezar a aplicar en nuestro país, lo que se estima será a finales del año 2017.

Esta norma internacional busca que las condiciones de trabajo sean más eficientes y seguras para las personas, tomando en cuenta requisitos específicos a implementar en los sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). La prevención es muy importante en esta normativa ya que por medio de su aplicación se puede evitar muchos incidentes y lograr que las condiciones de trabajo sean seguras y saludables. Es fundamental que para el desarrollo e implementación de políticas de SST se cuente con objetivos que consideren los requisitos legales aplicables y así poder aplicarlos en cualquier organización.

Para que esta norma se pueda aplicar en una organización, dicha organización debe establecer, implementar y mantener un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo considerando todos los requisitos establecidos por la Norma Internacional, la misma que se puede utilizar para mejorar sustancialmente la gestión de la SST.

2.4.3. Profesionales según la SETEC

La Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional ha establecido a través de la Dirección de Competencias y Certificación un levantamiento de información que corresponde al perfil denominado Gestor(a) en Seguridad y Salud en el Trabajo quien debe tener normalmente las competencias generales de diagnosticar, documentar, implementar, mantener y mejorar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (SETEC, PERFIL DEL GESTOR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 2016)

Tabla 7: PERFIL DE COMPETENCIA LABORAL

GESTOR (A) OCUPACIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Unidad de Competencia 1: Planifica el desarrollo en el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas acorde a las normativas vigentes establecidas.
Diagnostica la situación en la que se encuentra el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 1. Aplica la normativa legal 2. Elabora informes de las revisiones para la aplicación del Sistema de Seguridad de Salud en el trabajo 3. Revisa el cumplimiento de la normativa
Vigila el cumplimiento de las normativas de Seguridad y Salud en el Trabajo referente a los procesos administrativos internos de las empresas. 1. Elabora reportes de cumplimientos e incumplimientos de los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo 2. Desarrolla Matrices de Riesgos
Incorpora la implementación de planes de acción y mantenimiento al sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. 1. Elabora o dispone un plan de acción según los estándares determinados 2. Gestiona la aprobación del plan
Delimita los recursos necesarios y a los responsables así como fechas para implementación en los procesos. 1. Elabora el plan considerando recursos y responsables 2. Establece el plan con fechas de ejecución y cumplimiento 3. Establece un plan de seguimiento para la implementación
Establece planificaciones y socializaciones de los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo referentes al plan de acción. 1. Aplica los procesos y metodologías de socialización 2. Coordina las áreas de socialización y las metodologías 3. Dispone los registros que evidencian la socialización 4. Monitorea y hace seguimiento a las actividades de áreas a su cargo
Unidad de Competencia 2: Ejecuta el plan de acción que integra los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a las normativas vigentes establecidas
Crea políticas internas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a la normativa vigente. 1. Aplica el proceso y la normativa para la elaboración y aprobación de la política y reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo
Establece, mide y controla los factores detallados en el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a la normativa vigente. 1. Elabora y aplica Matrices de Riesgo Laborales 2. Gestiona el monitoreo de factores de riesgo 3. Identifica los métodos de monitoreo de los riesgos por puestos de trabajo 4. Elabora la documentación e información para levantamiento de perfiles profesiográficos 5. Coordina y compra los equipos de protección de personal según el factor de riesgo identificado 6. Coordina el área médica para vigilancia de salud de los trabajadores
Participa de los procesos internos de inducción y capacitación dentro de la organización en relación a los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Capacita al personal con temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo vinculados al puesto de trabajo Evalúa la eficacia de la capacitación impartida al personal en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo
Investiga los posibles accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 1. Participa en la investigación y establece causa raíz que genera los incidentes o accidentes laborales 2. Registra las investigaciones de incidentes o accidentes de trabajo.
Efectúa planes de emergencia, contingencia y evacuación con procedimientos determinados. 1. Aplica el proceso de elaboración de planes de emergencia como contingencia y evacuación del personal 2. Se aplica el procedimiento para ejecutar el simulacro acorde a los planes de emergencia.
Unidad de Competencia 3: Evalúa como funciona los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo acorde a las normativas establecidas y propone correctivos.
Interviene en los procesos internos de auditorías tanto a nivel interno y externo acorde al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. 1. Aplica el procedimiento y las herramientas para la ejecución de auditorías de Seguridad y Salud de acuerdo a la normativa vigente 2. Elabora un plan de auditoría donde se registra los hallazgos o no conformidades de las auditorías realizadas
Realiza los correctivos pertinentes descubiertos en las auditorías realizadas. 1. Elabora un plan de acción para el tratamiento de las no conformidades
Establece el reporte estadístico, y de control de datos del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. 1. Elabora y reporta los índices de gestión y control del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2. Realiza análisis comparativos de los índices de Seguridad y Salud en el Trabajo y propone planes de mejora
Conocimientos generales fundamentales: • Normativa legal de seguridad y salud aplicable a la actividad de la organización • Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo • Técnicas de auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud • Técnicas de Evaluación • Navegadores Web • Procesador de textos • Hoja de cálculo • Manejo de Correo electrónico • Manejo de equipos de medición

Fuente: SETEC (2016)

2.5. Oferta exportable

Según Datos estadísticos Ministerio de Trabajo, de acuerdo a la base de datos del SAITE - Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo, a partir del 10 de julio

de 2015 hasta el 30 de septiembre de 2016, se encuentran registrados los siguientes datos desagregados por provincia, como se indica en la siguiente tabla:

Tabla 8: REGISTRO SAITE

INGENIERÍA INDUSTRIAL

PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
AZUAY	93
BOLIVAR	4
CAÑAR	19
CARCHI	5
CHIMBORAZO	34
COTOPAXI	28
EL ORO	53
ESMERALDAS	23
GALAPAGOS	10
GUAYAS	447
IMBABURA	21
LOJA	15
LOS RIOS	43
MANABI	107
MORONA SANTIAGO	7
NAPO	7
ORELLANA	16
PASTAZA	8
PICHINCHA	263
SANTA ELENA	2
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	27
SUCUMBIOS	8
TUNGURAHUA	91
ZAMORA CHINCHIPE	4
TOTAL	1335
PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
GUAYAS	7
PICHINCHA	6
TUNGURAHUA	2
TOTAL	15

PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
AZUAY	5
BOLIVAR	1
CARCHI	2
COTOPAXI	8
EL ORO	5
GALAPAGOS	3
GUAYAS	37
IMBABURA	4
LOJA	1
LOS RIOS	2
MANABI	7
ORELLANA	1
PASTAZA	1
PICHINCHA	144
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	2
SANTA ELENA	1
TUNGURAHUA	17
TOTAL	241

MASTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
AZUAY	15
BOLIVAR	2
CARCHI	1
CHIMBORAZO	3
COTOPAXI	7
EL ORO	4
ESMERALDAS	2
GUAYAS	21
IMBABURA	9
LOJA	2
MANABI	3
ORELLANA	4
PASTAZA	2
PICHINCHA	245
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	8
SUCUMBIOS	7
TUNGURAHUA	13
ZAMORA CHINCHIPE	2
TOTAL	350
De los 350 Máster en Seguridad y Salud en el Trabajo registrados a nivel nacional en el SAITE, 36 tienen formación de Ingeniería Industrial y 21 son Psicólogos Industriales.	

MÁSTER EN TALENTO HUMANO

PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
GALAPAGOS	1
PICHINCHA	4
TOTAL	5
De los 5 Máster en Talento Humano registrados a nivel nacional en el SAITE, 1 tiene formación en Psicología Industrial.	

Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO (2016)

Tabla 9: PROFESIONALES SST

A nivel nacional se registran en todas las áreas relacionadas
TOTAL 3200

Fuente: Luis Vásquez (2017)

La base registrada a través del Ministerio de Trabajo incluye a los profesionales registrados y autorizados para la firma de reglamentos en Seguridad y Salud Ocupacional.

La base cuya fuente es el consultor experto Ph.D Luis Vásquez se refiere a los profesionales registrados según datos de Educación Superior.

2.6. Supuestos Implícitos

Plan del Buen Vivir.

Objetivo 3: Mejorar la Calidad de Vida de la población.

En Ecuador a partir del 17 de octubre de 1978 se crea el “Reglamento para el funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresa”, con este antecedente se demuestra la importancia del apoyo gubernamental que se ha ido implementando a través de los años con un marco legal adecuado en la búsqueda constante del bienestar del trabajador. Así mismo se ha ido creando sistemas de gestión que incluyen la capacitación, la prevención, la auditoria, y el control relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo involucrando

a las empresas y su responsabilidad directa con sus empleados. Las normativas fueron cada vez más exigentes y demandaron la capacitación de técnicos especializados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. (SENPLADES, Plan Nacional del Buen Vivir, 2013).

Todo esto indica que se han hecho grandes esfuerzos por brindar a la población una mejor calidad de vida con sistemas integrados de salud y seguridad que se enfocan en la prevención de riesgos y enfermedades ergonómicas y psicosociales, orientados a mejorar las condiciones medioambientales, la productividad, el talento humano y el desempeño laboral, convirtiéndose en un aporte importante de organismos de gobierno con la colaboración de las empresas que han cumplido con las normativas establecidas para este efecto. (SENPLADES, Plan Nacional del Buen Vivir, 2013).

Lo mencionado no sólo se articula con las premisas del Plan del Buen Vivir respecto a la amplitud de los servicios de promoción y prevención en salud sino que además se complementa con lo expuesto en la Constitución, Art. 326 numeral 5 donde dice “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. (Asamblea Constituyente, 2008).

Objetivo 12: Garantizar la Soberanía y la paz, profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.

A través de este objetivo la política ecuatoriana se direcciona hacia un objetivo enfocado a la exportación, vinculando distintos mercados internacionales, y diversificando la oferta exportable del Ecuador.

En el caso particular de la investigación se propone la exportación de una oferta de servicios profesionales saliendo del esquema la oferta exportable tradicional de bienes primarios. (SENPLADES, Plan Nacional del Buen Vivir, 2013).

El 26 de septiembre de 2005 se oficializa Resolución 957. “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo” (Vigente hasta la fecha). Lo sobresaliente en su contenido es el sistema de gestión Modelo Ecuador (SART) en el cual los países miembros de la CAN (Colombia, Ecuador, Perú, y Bolivia) se alinean y adoptan jurídicamente esta resolución como el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Relacionando al tema propuesto de la investigación, este Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo le faculta al Ecuador, la movilidad humana, así como el intercambio de investigación y la transmisión de tecnología dando la facilidad de exportar servicios profesionales del personal técnico calificado en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprovechando este acuerdo de integración vigente dentro de los países miembros de la CAN. (SENPLADES, Plan Nacional del Buen Vivir, 2013).

Las obligaciones de los empleadores respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo están regidas por leyes y reglamentos tanto nacionales como internacionales, a nivel local es el Ministerio de Trabajo el responsable de velar por el cumplimiento del marco legal correspondiente, el mismo que se regula con normativas básicas estipuladas por la OIT por ejemplo: trabajos forzados, accidentes y enfermedades profesionales, medioambiente en el trabajo. Otra normativa regional vigente es el suministrado por la CAN, como se lo presentó anteriormente.

2.7. Definición de términos básicos

Los conceptos que se emplearán dentro de esta investigación incluyen los siguientes términos:

Normativa: Las normativas son el conjunto de normas que se aplican a cualquier actividad o ámbito. (Real Academia de la Lengua, 2016)

Reglamento: Se refiere a varias normas o reglas que son expedidas por parte de una autoridad competente para que cualquier actividad se desarrolle de forma eficiente. Los reglamentos se vuelven necesarios para que la convivencia social se ajuste a ciertas pautas

convencionales. El no ejecutar una disposición de reglamento en muchas ocasiones involucra sanciones. (Ciencias-Jurídicas, 2016)

Derogatoria: Es un término que define lo que está derogado; por ejemplo una cláusula derogada. (Real Academia de la Lengua, 2016)

Riesgos: Este es definido como el estado de proximidad o cercanía a un daño. (Real Academia de la Lengua, 2016)

Profesional: Se trata de aquella persona que ejerce una profesión. (Real Academia de la Lengua, 2016)

Técnico: Es la persona que tiene o cuenta con los conocimientos específicos en un determinado arte o ciencia. (Real Academia de la Lengua, 2016)

Mercado Meta: Hace referencia al destino ideal de un producto o servicio. (DEFINICION.DE, 2016)

Oferta Exportable: Es el excedente de producción de un país o empresa para ser ofertada a otros consumidores internacionales. (Jiménez, 2016)

Servicios: Es una prestación que ofrece una entidad o institución que lo realiza una organización de servicio junto con su personal. (Real Academia de la Lengua, 2016)

Internacionalización: Es la participación hacia otros países con el objeto de fortalecer la integración de las naciones dentro de un marco de economía global. (PROMEXICO, 2016)

Auditoría: Es la revisión de una actividad en la que se evalúa niveles de cumplimiento según objetivos específicos a los que se debe alinear. (Real Academia Española, 2017)

2.8. Conceptualización de las Variables

Tabla 10: CONCEPTUALIZACIÓN DE VARIABLES

OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIABLE	DEFINICIÓN
Diagnosticar la movilidad de los profesionales ecuatorianos formados en Seguridad y Salud del trabajo hacia el mercado colombiano.	La movilidad de profesionales	Libre circulación de personas capacitadas.
Caracterizar el mercado meta colombiano en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de establecer la necesidad de la contratación de servicios profesionales formados en el Ecuador.	Mercado Meta	Destino de comercialización del producto o servicio.
Elaborar un estudio de conveniencia que permita la Internacionalización de la oferta exportable ecuatoriana de servicios profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo al mercado colombiano.	Estudio de conveniencia	Análisis que determina si un proyecto es realizable o no.

Fuente: Las autoras

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación propone un planteamiento que se lo puede definir como descriptivo, así se lo enfoca desde la referencia del Capítulo I.

3.1. Tipo y diseño de la investigación

En este estudio la investigación se enmarcará dentro de un diseño de tipo documental. De esta manera podemos indicar que los documentos que se analizarán están relacionados a temas referentes a: Seguridad y Salud en el Trabajo, Normativas, Reglamentos, datos estadísticos, los cuales sustentarán el estudio de Conveniencia que se propone con un análisis comparativo de la situación laboral en los mercados ecuatoriano y colombiano.

Al ser una investigación Documental, se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documentos -escritos u orales- uno de los ejemplos más típicos de este tipo de investigación son las obras de historia. Sobre este particular (Arias , 2006) señala que "es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos" (p.47). Se está en presencia de una investigación documental cuando la fuente principal de información está integrada por documentos que representan la población y cuando el interés del investigador es analizarlos como hechos en sí mismos o como documentos que brindan información sobre otros hechos. (Ramirez, 1998)

La información que se analizará tendrá como principal fuente de estudio la situación actual de los profesionales en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Con los resultados de la misma se propondrán las alternativas a la exportación motivo de la presente investigación, los mismos serán parte de la revisión bibliográfica pertinente.

Según (Sampieri, Fernández-Collado, & Lucio, 2008), “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características, y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir se miden, evalúan, o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones, o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta la información sobre cada una de ellas para así describir (valga la redundancia) lo que se investiga”.

De esta manera, esta investigación, propone como principales fuentes de recolección de información, documentos legales, estadísticos, históricos cuyo aporte y alcance está orientado en el tema de la Seguridad y Salud en el Trabajo tanto en el mercado ecuatoriano como en el mercado colombiano, por lo que nos permite un análisis de contenido bibliográfico.

Para los autores (Sampieri, Fernández-Collado, & Lucio, 2008) “la revisión de la literatura consiste en detectar, consultar y obtener la bibliografía y otros materiales que sean útiles para los propósitos del estudio, de donde se tiene que extraer y recopilar información relevante y necesaria que atañe a nuestro problema de investigación”.

La información en cuya base se fundamenta este estudio, contiene datos obtenidos por fuentes primarias y por fuentes secundarias utilizando datos importantes, seleccionados y recientes.

“Fuentes primarias: Proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que contienen los resultados de estudios como libros, antologías, artículos, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, reportes de asociaciones, trabajos presentados en conferencias o seminarios, artículos periodísticos, testimonios de expertos, documentales, videocintas en diferentes formatos, foros y páginas en internet, entre otros. Fuentes secundarias: Son listas, compilaciones y resúmenes de referencias o fuentes primarias publicadas en un área de conocimiento en particular, las cuales comentan artículos, libros, tesis, disertaciones y otros documentos especializados”. (Sampieri, Fernández-Collado, & Lucio, 2008)

3.2. Diseño de la investigación

La investigación por su diseño será, No Experimental, ya que no se intentará manipular deliberadamente ninguna variable y se observan los hechos tal y como se presentan en el contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. De acuerdo a lo anterior será un Trabajo de Campo, ya que la información se recolectará de la realidad donde ocurren los hechos, pues su finalidad es estudiar los fenómenos sociales en su ambiente natural.

3.3. Nivel de Investigación

Tal como lo plantea (Arias , 2006) el nivel de investigación se refiere “al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno”, por tanto, el presente trabajo de titulación tendrá un nivel Descriptivo y/o Explicativo.

El nivel descriptivo hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. (Arias , 2006) señala que este nivel de investigación consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento de forma independiente de las variables (pA8). El propósito de este nivel es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos.

Puede ser también Explicativo, ya que en este nivel de investigación se centra en determinar los orígenes o las causas de un determinado conjunto de fenómenos complejos y delicados, en los que el riesgo de cometer errores es alto. Su objetivo es el de encontrar las relaciones causa-efecto de ciertos hechos con el objeto de conocerlos con mayor profundidad.

El estudio será direccionado en etapas en donde se realizará un análisis documental de la información que incluirá el tratamiento de normativas vigentes a nivel regional y

local, la situación actual de los profesionales en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo así como el estado actual del sector en Ecuador y Colombia.

Con los resultados de la esta investigación se propondrán las alternativas a la exportación motivo del presente estudio. Los mismos serán parte de una revisión bibliográfica pertinente y adecuada dando el contenido documental con metodología descriptiva.

Tabla 11: MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Método	Descriptivo	Explicativo
Propósito	Describir un fenómeno: especificar propiedades, características y rasgos importantes	Explicar las causas de relación entre variables)eventos, sucesos, fenómenos)
Utilidad	Mostrar con precisión las dimensiones de un fenómeno.	Explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta
Método	Identificar el fenómeno y los objetos/sujetos involucrados; definir las variables a medir; recolectar datos para medir las variables; concluir	Describir y relacionar múltiples variables, explicar por qué se relacionan dichas variables
Relación con otros estudios	Son la base para investigaciones correlacionares	Genera un sentido de entendimiento sobre un fenómeno
Amplitud de investigación	Focalizada a las variables	Diversas variables (más estructurado)
Meta del Investigador	Describir fenómenos, situaciones, contextos y o eventos	Determinar la causa de los fenómenos
Riesgo implicado	Bajo	
Rasgos del Investigador	Precisión, ser observador	Análisis, ser crítico

Fuente: Taller de grado (2016)

Elaborado por: Las autoras

3.4. Modalidad de la Investigación

La investigación se realizará bajo el Método de estudio de casos, (Martínez, 2006) dice que “en el método de estudio de casos, los datos pueden ser obtenidos desde una

variedad de fuentes, tanto cualitativas como cuantitativas; principalmente documentales de tipo bibliográfico.

El método de estudio de caso ha sido una forma esencial de investigación en las ciencias sociales y en la dirección de empresas, así como en las áreas de educación, políticas de la juventud y desarrollo de la niñez, estudios de familias, negocios internacionales, desarrollo tecnológico e investigaciones sobre problemas sociales.

3.5. Método de la Investigación considerado en el trabajo de titulación

El método de casos, es una herramienta valiosa de investigación, su mayor fortaleza radica en que a través del mismo mide y registra la conducta de las personas involucradas en el fenómeno estudiado, mientras que los métodos cuantitativos, solamente se centran en información verbal obtenida por medio de encuestas, cuestionario, según cita de (Martínez, 2006) (Yin R., 1994-1989) además (Martínez, 2006), dice que “en el método de estudio de casos, los datos pueden ser obtenidos desde una variedad de fuentes, tanto cualitativas como cuantitativas; principalmente documentales de tipo bibliográfico.

Tradicionalmente fue apropiado para el estudio de casos en investigaciones de nivel explicativo (si se busca descubrir los vínculos entre las variables y el fenómeno a la vez que dotar a las relaciones observadas de suficiente racionalidad teórica), sin embargo, los estudios más exitosos son descriptivos (si se pretende identificar los elementos clave o variables que inciden en un fenómeno).

De acuerdo a lo anterior, se debe indicar que las metodologías mejor dispuestas y de mayor utilidad para lo heurístico son las cualitativas, mientras que para justificar-confirmar son las cuantitativas, por tanto, la utilización de la metodología cualitativa en el ámbito empresarial es cada vez mayor, debido a la constante necesidad de tratar la información que la gestión empresarial genera, tanto en las áreas de dirección, organización y operación, como en la gestión comercial y de negocios.

(Shaw , 1999) comparte esta posición, al confirmar que, desde la investigación cualitativa, el investigador ve la realidad social como algo construida por la gente, por tanto, no puede permanecer distante del fenómeno social en el cual está interesado. No obstante, el investigador debe adoptar el papel de instrumento de recolección de datos, lo cual le permite acercarse a dicho fenómeno y ser capaz de descubrir, interpretar y comprender la perspectiva de los participantes de la realidad social, inclusive desde dentro del contexto de la investigación.

De esta manera, para (Yin R., 1994-1989), la intención de generalizar a partir del estudio de casos no consiste en una “generalización estadística” (desde una muestra o grupo de sujetos hasta un universo), como en las encuestas y en los experimentos, sino que se trata de una “generalización analítica” (utilizar el estudio de caso único o múltiple para ilustrar, representar o generalizar a una teoría). Así, incluso los resultados del estudio de un caso pueden generalizarse a otros que representen condiciones teóricas similares.

Los estudios de casos múltiples refuerzan estas generalizaciones analíticas al diseñar evidencia corroborada a partir de dos o más casos (“replicación literal”) o, alternativamente, para cubrir diferentes condiciones teóricas que dieran lugar, aunque por razones predecibles, a resultados opuestos (“replicación teórica”).

Por tanto, la cuestión de la generalización de los estudios cualitativos (incluido el estudio de caso) no radica en una muestra probabilística extraída de una población a la que se pueda extender los resultados, sino en el desarrollo de una teoría que puede ser transferida a otros casos. De aquí que algunos autores prefieran hablar de transferibilidad, en vez de generalización, en la investigación de naturaleza cualitativa (Maxwell, 1998)

En este sentido, la credibilidad de las conclusiones obtenidas se basa, en última instancia, en la calidad misma de la investigación desarrollada. De aquí la importancia de diseñar el estudio de caso de una forma apropiada e introducir una serie de tácticas a lo largo del proceso en que éste se desarrolla. Éstas estarían directamente relacionadas con los principales contrastes que determinan la calidad de la investigación empírica en las ciencias sociales.

3.6. Técnicas para la recolección de información

Se utilizará el método de estudio de casos para describir y generar una solución desde un punto de vista práctico a las interrogantes de la investigación, y formulación de objetivos. Al concebir el problema como parte de las Ciencias Sociales donde están inmersas las Ciencias Administrativas y Económicas, es un problema administrativo práctico, y el método de estudio de casos es una herramienta de diagnóstico para determinar cómo los profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo son competitivos a nivel internacional.

Dentro de los acuerdos comerciales se resalta la oportunidad que brinda la movilidad de profesionales, en esta investigación se determinará como es el manejo de esta movilidad dentro de los países de la CAN. En el caso de estudio se ha determinado el país más cercano como mercado meta, siendo Colombia la elección de este proyecto, considerándose varios atractivos dentro de este mercado específico como por ejemplo su población aproximada de cuarenta y nueve millones de habitantes, su normativa referente al marco de Seguridad y Salud en el Trabajo la cual deberá ser obligatoria para todas las empresas hasta mayo de 2017, lo que supone una importante oportunidad para los profesionales ecuatorianos.

3.7. Colombia área de estudio

3.7.1. Antecedentes

Colombia busca mejorar su desempeño en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la identificación de peligros, valoración de riesgos y con el establecimiento de controles a través de un Sistema de Gestión en las empresas que cumpla con la normatividad en materia de riesgos laborales vigentes en el país, el mismo que fue creado mediante Decreto 1443 de 2014, hoy Decreto único 1072 de 2015, antes conocido como Programa de Salud Ocupacional (Resolución 1016 de 1989) y hoy denominado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este nuevo sistema obliga a las empresas a que implementen un sistema de mejora continua, desarrollando un proceso lógico por etapas para conseguir anticiparse, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la Salud y Seguridad en el Trabajo; es decir prevenir cualquier tipo de lesión o enfermedad al que un trabajador está expuesto y de esta forma reducir considerablemente los accidentes laborales en el país.

La implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser un trabajo conjunto en donde el empleador debe ser el guía y los trabajadores deben ser participantes activos del proceso para que se logre una aplicación apropiada de los lineamientos que permitan prevenir cualquier tipo de accidente o lesión en el área que se lleva a cabo el trabajo. (Ministerio de Trabajo de Colombia, Gobierno amplía por un año plazo para implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016)

Los pasos que una empresa debe seguir para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

Tabla 12: PASOS PARA IMPLEMENTACIÓN DEL SG-SST

PASOS	ACTIVIDADES
1	Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2	Identificación de peligros, evaluación, valoración y gestión de los riesgos
3	Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo
4	Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos
5	Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción en SST
6	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias
7	Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
8	Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST
9	Medición y evaluación de la gestión en SST
10	Acciones preventivas o correctivas

Fuente: Ministerio de Trabajo de Colombia (2016)

3.7.2. Normativa legal

De acuerdo al Ministerio de Trabajo Colombiano los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se enmarcan en la siguiente normativa legal:

DECRETO 171 – Prórroga del SG-SST

Este decreto se expidió el 01 de Febrero de 2016, en el cual se amplió el plazo para que las empresas cumplan con la implantación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la fecha tope que se da en este decreto es el 31 de enero de 2017, a esta fecha las pequeñas, medianas y grandes empresas ya sean públicas o privadas deberán cumplir con esta regulación.

Sin embargo, es importante conocer que antes de este decreto el plazo que tenían las empresas para cumplir con esta implementación era la siguiente:

Tabla 13: DECRETO 171 / PRÓRROGA DEL SG-SST

EMPRESAS	PLAZO
Menos de 10 trabajadores	31 de enero de 2016
De 10 a 200 trabajadores	Julio 2016
Más de 201 trabajadores	31 de enero de 2017

Fuente: Fondo de Riesgos Laborales (2016)

DECRETO 1072 – Único Reglamentario del Sector Trabajo

El único decreto reglamentario referente al sector del Trabajo en Colombia es el Decreto 1072, el mismo que fue emitido el 25 de mayo de 2015 y agrupa todas las normas que reglamentan temas relacionados con el trabajo.

Como punto fundamental de este decreto está la obligatoriedad de todas las empresas sin importar su tamaño de cumplir con la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

En el caso de que alguna empresa no cumpla con la implementación del SG-SST está sujeta a sanciones económicas y multas graduales tomando en cuenta la gravedad de la infracción.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo las entidades encargadas de velar y vigilar el cumplimiento de todo lo que abarca el decreto son las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), las mismas que darán a conocer a las Direcciones Distritales Territoriales del Ministerio de Trabajo sobre las irregularidades en el cumplimiento de dicho decreto por parte de las empresas afiliadas a la ARL correspondiente. Adicional a esto los trabajadores también pueden denunciar directamente sobre el tema. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2015)

Dentro de este decreto el capítulo que corresponde al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es el Capítulo 6.

Las obligaciones de los empleados están dentro del acuerdo al artículo 2.2.4.6.1 que busca definir todos los lineamientos obligatorios para que se dé cumplimiento a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los mismos que deben ser aplicados por todos los trabajadores que se desempeñan en las empresas colombianas tanto públicas como privadas.

Con respecto a las obligaciones de los empleadores se considera el artículo 2.2.4.6.8 donde indica que el empleador tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de los trabajadores cumplimiento con la normativa vigente. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2015)

DECRETO 1443 – Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El decreto 1443 fue emitido el 31 de julio de 2014, establece ciertos requisitos mínimos de orden legal y técnico que todas las empresas colombianas deben cumplir en

busca de mejores beneficios para los empleados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre las obligaciones para las empresas están la planificación de la manera de mejorar la situación de los empleados en esta área y verificar que los procedimientos y acciones efectuadas estén obteniendo los resultados esperados en beneficio de los trabajadores.

El cumplimiento de estos requisitos será evaluado mediante el resultado de indicadores, por lo cual las empresas recibirán capacitación y asesoría por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARLs) para que cumplan con lo establecido en el nuevo Sistema de Gestión; a su vez las ARLs tendrán que vigilar e informar de los incumplimientos al Ministerio de Trabajo. (Ministerio de Trabajo de Colombia, Cambios en el sistema de salud ocupacional, 2014)

Administradoras del Sistema de Riesgos Laborales

Se trata del Sistema de Salud colombiano denominado Administradoras del Sistema de Riesgos Laborales, el cual acoge bajo su sistema de afiliación tanto al sistema público y privado según el decreto de ley 1295 y su art. 85, en el cual se menciona que las entidades administradoras de riesgos laborales no pueden rechazar, dilatar, dificultar o negar la afiliación de las pequeñas empresas ni a los trabajadores de estas. Este sistema contempla la atención y protección de la salud de los trabajadores teniendo en cuenta los riesgos, accidentes y enfermedades laborales a los cuales los trabajadores pueden estar expuestos. (MINISTERIO DE TRABAJO, 2016).

Las responsabilidades de las ARL se comparten entre las empresas y los trabajadores mediante sistemas de prevención y control de riesgos y brindando la cobertura y asesoría técnica en el caso de accidentes o enfermedades laborales. (MINISTERIO DE TRABAJO, 2016). Entre las principales funciones que tienen las ARL están:

- Recaudar las prestaciones de las empresas por concepto de afiliación de sus trabajadores
- Asesoramiento en los programas laborales de prevención

- Brindar atención médica a los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades laborales
- Cumplir con el pago por prestaciones económicas como incapacidades, pensiones de invalidez de sobreviviente

El Sistema de Riesgos Laborales es obligatorio para:

- Trabajadores en relación de dependencia.
- Jubilados que se reincorporen a la vida laboral en calidad de dependientes.
- Servidores públicos Personal con prestación cuyo entrenamiento sea remunerado.
- Trabajadores independientes cuyas actividades profesionales sean de alto riesgo.
- Miembros de las agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución.

3.8. Población y Muestra

3.8.1. Población

Se define tradicionalmente la población como “el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, eventos, etc.) en los que se desea estudiar el fenómeno. Éstos deben reunir las características de lo que es objeto de estudio” (Latorre A.; Rincón D. del; Arnal J., 2003). El individuo, en esta acepción, hace referencia a cada uno de los elementos de los que se obtiene la información. Los individuos pueden ser personas, objetos o acontecimientos.

3.8.1.1. Población Objetivo

Es aquella sobre la cual el investigador desea establecer una conclusión, por ejemplo, si deseamos determinar las empresas ecuatorianas que exportan cacao de aroma

a la comunidad europea, la población objetivo está representada por todas las empresas ecuatorianas que exportan a la comunidad europea.

3.8.1.2. Población Muestreada:

Es aquella a partir de la cual se extrajo la muestra y sobre la que puede establecerse la conclusión. Para el ejemplo anterior, supóngase que se decidió extraer la muestra de empresas que en el último año han exportado cacao de aroma a la comunidad europea; en este caso la población muestreada está constituida por todas las empresas que han exportado cacao de aroma en este último año.

- La población que es objeto de indagación no está determinada.

3.8.2. Muestra

Generalmente el investigador no trabaja con todos los elementos de la población que estudia sino sólo con una parte o fracción de ella; a veces, porque es muy grande y no es fácil abarcarla en su totalidad. Por ello, se elige una muestra representativa y los datos obtenidos en ella se utilizan para realizar pronósticos en poblaciones futuras de las mismas características.

(Sierra Bravo, 1988) hace hincapié en la generalización de resultados:

“... una parte representativa de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos, también para el universo total investigado”. (Sierra Bravo, 1988)

Las muestras tienen un fundamento matemático estadístico. Éste consiste en que obtenidos unos determinados resultados, de una muestra elegida correctamente y en proporción adecuada, se puede hacer la inferencia o generalización fundada matemáticamente de que dichos resultados son válidos para la población de la que se ha extraído la muestra, dentro de unos límites de error y probabilidad, que se pueden determinar estadísticamente en cada caso.

3.8.3. Tipos de Muestreo:

Se conoce como muestreo el proceso de obtención de la muestra. Puede ser probabilístico y no probabilístico.

3.8.3.1. Muestreo probabilístico:

Cuando los integrantes de la muestra se escogen al azar y por lo tanto, puede calcularse con antelación la probabilidad de obtener cada una de las muestras que pueden formarse de esa población o la probabilidad que tiene cada elemento de la población de ser incluido en la muestra.

3.8.3.2. Muestreo no probabilísticas:

Llamadas también muestras por conveniencia, los elementos son escogidos con base en la opinión del investigador y se desconoce la probabilidad que tiene cada elemento de ser elegido para la muestra.

En este tipo de muestreo existen:

- el intencional (o deliberado): el investigador escoge aquellos elementos que considera típicos de la población.
- los accidentales (o por comodidad): se toman los casos que estén disponibles en el momento.

3.9. Validez y Confiabilidad

3.9.1. Validez

En la investigación cualitativa, el entendimiento de la realidad es el propósito fundamental. En este sentido, lo que hace que un estudio de casos, por ejemplo, pueda ser considerado “científico” no es la generalización de sus resultados, sino la capacidad

de explicar el fenómeno en profundidad y esto se logra básicamente, mediante la presencia crítica del investigador en el contexto de ocurrencia del fenómeno en estudio así como a través de la triangulación de las fuentes de información.

El investigador que trabaja en un estudio cualitativo intenta captar la realidad, tal como la perciben los sujetos que participan en el estudio. No interesa captar la realidad “que existe” sino la realidad que se percibe y que a fin de cuentas es la que existe para los participantes. De acuerdo con (Guba, 1987) “realidad es un conjunto de construcciones mentales de los seres humanos”. En este sentido, la validez de un estudio cualitativo está basada en la adecuada representación de esas construcciones mentales que los participantes en la investigación ofrecen al investigador.

3.9.2. Confiabilidad

En un sentido tradicional, la confiabilidad se refiere a la posibilidad de encontrar resultados similares si el estudio se replicara. Para procurar esto, los investigadores que realizan estudios de corte positivista aíslan y controlan variables. Sin embargo, la realidad social es irrepetible y la complejidad en las interacciones de variables nos conduce a cuestionar una visión simplista de un fenómeno aislado artificialmente. En ciencias sociales no es posible la replicabilidad absoluta; la visión de una realidad holística y compleja no alienta el aislamiento de variables, ni la medición de ellas.

¿Cómo entonces puede confiarse en los hallazgos de investigación cualitativa? -Si el investigador no sólo enfrenta una realidad cambiante y compleja, sino que es el instrumento de investigación por excelencia, que se convierte a su vez en el mediador entre la realidad social y el conocimiento. Es éste una de los más populares argumentos que ha desacreditado a la investigación cualitativa: el investigador como medida de la realidad, en una palabra la subjetividad. Sin embargo, es en este sentido, que el concepto de confiabilidad tradicional puede ser extendido a la investigación cualitativa. Así como los instrumentos utilizados en investigación cuantitativa son sujetos a controles estadísticos para asegurar su confiabilidad, en investigación cualitativa, el instrumento

humano -el investigador- puede asegurar su confiabilidad mediante entrenamiento y técnicas de análisis.

3.10. Hallazgos válidos y confiables

Existen diversas formas como la investigación cualitativa asegura la validez y la confiabilidad de los hallazgos; algunas de ellas se relacionan con el investigador, otras con la recolección de los datos y otras más con el análisis de la información (Patton, 1990)

A diferencia de la investigación cuantitativa, en la investigación cualitativa el investigador tiene consciencia de que su participación en la investigación no es neutra. Reconocerlo es una forma de controlarlo. El investigador como instrumento humano deberá explicar en detalle su posición con respecto al estudio, lo que incluye reconocer los prejuicios que podrían emerger en la recolección y análisis de la información. También deberá explicar las decisiones que tomó y las razones para ello. Entre estas decisiones se puede mencionar la selección de la población y/o de la muestra.

La replicabilidad del estudio con el propósito de conseguir hallazgos similares constituye una de las más tradicionales fuentes de confiabilidad aun cuando los estudios en ciencias sociales son irreproducibles en términos absolutos, es posible repetir estudios en contextos similares; sin embargo, algunos estudios cualitativos han sido criticados por no describir en detalle el contexto en el cual se desarrolló el estudio y la forma como los datos fueron recolectados; lo que limita la posibilidad de probar la confiabilidad del estudio. Es importante que tanto el contexto global como el específico sean descritos minuciosamente, así como las técnicas de recolección de la información; no sólo con el propósito de permitir que el estudio sea replicado en contextos similares, lo que apoyaría la confiabilidad de los resultados, sino para hacer posible el entendimiento de la realidad en estudio.

Otra forma de procurar la confiabilidad de los resultados es mediante la triangulación de fuentes metodológicas o de investigadores. La información obtenida de

diferentes fuentes o por diferentes investigadores y analizada en diferente forma permiten mayores niveles de credibilidad.

La Auditoría, ya sea interna o externa, es otra forma de procurar la confiabilidad. La auditoría interna es llamada también “revisión de los participantes” y consiste en el seguimiento que los propios participantes hacen del proceso de recolección y análisis de la información con el propósito de asegurar la “lealtad” a la percepción de la realidad que los participantes tienen; lo que se constituye también en una fuente muy importante de validez del estudio (Merriam, 1988).

La auditoría externa puede ser ofrecida por parte de colegas. Ya sea durante el proceso o bien al momento de presentar los resultados vía ponencias o publicaciones, el investigador recibiría el juicio crítico de los colegas en relación a la metodología y los hallazgos. Para que la auditoría pueda realizarse, es necesario que el investigador explique en detalle los métodos de recolección de la información, la forma como se analizó la información y cómo se obtuvieron las conclusiones.

Como parte de la validez y la confiabilidad, en este estudio se optó por adjuntar un juicio de experto, para lo cual contactamos a modo de entrevista personal al Ph.D Luis Vásquez Zamora, actual Director del Instituto de Gestión Integral de Riesgos, y Director de Posgrados en Seguridad y Salud de la Universidad Internacional del Ecuador, creador del modelo de gestión SART. Quien con su conocimiento y experiencia ha manifestado lo siguiente:

Resumen de la entrevista realizada el 17 de enero de 2017 en la ciudad de Quito

El Ph.D Luis Vásquez realizó un estudio de cuan similares son las leyes generales en materia de Seguridad y Salud. En primer lugar Colombia tiene 116 cuerpos legales, Ecuador tiene 46, Perú tiene 78 y Bolivia tiene 35. Los países más avanzados en Legislación son Colombia y Perú, Ecuador es el único país que no tiene ley de Seguridad y Salud, solamente cuenta con un acuerdo ministerial a través del decreto ejecutivo 2393.

Sin embargo se debe considerar que en el Ecuador el Ph.D Luis Vásquez logró crear un sistema informático, el único en Sudamérica que puede reflejar el nivel de cumplimiento de las empresas en cuanto a Salud y Seguridad en el Trabajo, el mismo que tuvo mucha acogida por los empresarios; sin embargo el Modelo SART se derogó en Ecuador.

Hay una forma de conocer el grado de similitud en lo que se refiere a los Sistemas de Seguridad y Salud utilizados en los países, esto se lo hace comparando los lineamientos de cada país con el Reglamento del Instrumento Andino, de esto se puede decir que hay una similitud de Colombia en 86%, Perú 53% y Ecuador 92%.

De acuerdo a los estudios realizados por el Ph.D Luis Vásquez indica que Ecuador es compatible con Colombia en lo que se refiere a cuerpos legales, luego es importante nombrar la libre movilidad que hay entre los dos países.

Con respecto a Colombia hay nuevas normas que les obliga a todas las empresas a que tengan un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud. Para Colombia este modelo de Gestión es muy importante, por ejemplo en una revista que posee el entrevistado es del Consejo Colombiano y ellos le dan mucha importancia ya que todos deben cumplir con esta obligatoriedad del Sistema de Gestión. El modelo de Gestión que fue creado por el Ph.D Luis Vásquez es interesante, bonito, apasionante, el mismo que lo están aplicando en Colombia y lo valoran mucho.

De acuerdo a las universidades, en Sudamérica hay solamente tres personas expertas en temas de Sistema de Gestión y el Ph.D Luis Vásquez es uno de ellos.

El Ph.D Luis Vásquez junto con su equipo cuenta con un Sistema de Gestión completamente automatizado donde se puede ver la información on line y on time, el mismo que lo están utilizando en Colombia y lo monitorean desde Ecuador, gracias a convenios que tiene con el Gobierno Colombiano - Consejo Colombiano de Seguridad. Este Sistema de Gestión cubre todo lo referente a calidad, ambiente, responsabilidad social y desastres, en los módulos del Sistema se pueden cargar auditorías, planificación,

verificación, inspección, emergencias. Hoy en día se maneja un pensamiento basado en riesgos y con este Sistema de Gestión permite ver los niveles de cumplimiento con puntuación (idea ecuatoriana), las ISO no dan puntuación.

Es importante basarse en las Directrices para Sistemas de Gestión de la OIT ya que el Sistema que aplica el entrevistado viene de estas directrices, igualmente se debe revisar que los elementos legales estén empatados con el Modelo de la CAN. Todo lo referente a Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo es tomado de las directrices de la OIT, todos los iberoamericanos se han basado en estos lineamientos, ya que indican cómo deben ser los sistemas de Gestión y brindan la mejor herramienta para prevención son los sistemas de gestión.

El Sistema de Gestión que el Ph.D Luis Vásquez está aplicando en Colombia tiene resumido 116 cuerpos legales y además da los lineamientos para corrección, a su vez también Colombia tiene un Sistema de Gestión que aplica para las PYMES.

Colombia tiene una superficie de 1.100.000 Kilómetros cuadrados, 45 millones de habitantes, 32 departamentos, más de 200 parroquias, un PIB de 350 millones con un crecimiento de 3.75, mientras que Ecuador tiene una superficie de 275.000 kilómetros cuadrados, 16 millones de habitantes, un PIB de 95 millones y un crecimiento de -0.2.

Además se debe considerar que Colombia cuenta con más de 70.000 profesionales en el área de Salud y Seguridad en el Trabajo incluyendo técnicos, tecnólogos.

El Ph.D Luis Vásquez nos obsequió el libro de su autoría Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Auditorías de Verificación, este libro es Cum Laude, que quiere decir que es el máximo galardón académico y adicional está amparado por el Consejo Colombiano, donde el autor hace una comparación entre países y sobre todo con Colombia. De manera técnica se nos recomienda revisarlo de forma muy detenida poniendo especial atención en la introducción y las conclusiones que es donde se

encuentran las partes más importantes y que pueden ser un aporte valioso para nuestro estudio.

Con respecto a la movilidad el Ph.D Luis Vásquez menciona que fue algo en lo que siempre creyó, además indica que es rentable prestar los servicios profesionales en Colombia ya que en la parte académica y profesional los salarios más o menos se equiparan. Incluso en este momento en Seguridad y Salud, un colombiano está ganando entre 2000 USD y 2500 USD en cambio uno de Seguridad y Salud está ganando aquí en Ecuador entre 1000 USD y 1500 USD, de acuerdo a este dato se podría decir que es mejor el sueldo que percibe un profesional de Seguridad y Salud en Colombia ya que como en Ecuador la ley se cayó ahora las empresas buscan lo más económico e incluso hacen que un médico ocupe estos puestos que en realidad deberían ocuparlos expertos en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente los PhD's tienen un nivel salarial que está entre los 4000 USD, esto en conjunto con lo que el Ph.D hace por ejemplo que es dar clase en 7 universidades, son opciones que siempre se debe tener no solamente enfocarse en una cosa.

Según el Ph.D Luis Vásquez en Colombia hay muchas más opciones laborales que en Ecuador, ya que el mercado colombiano es cuatro veces más grande en todo sentido.

En el caso de que se requiera para el estudio, se aconseja revisar la página web de Fases Colda que es la asociación de las ARL's, en donde se puede encontrar información relevante de las empresas ya que están obligados a publicar cuantos accidentes hay, cuántas empresas, etc.

Con respecto a la vivencia personal del Ph.D Luis Vásquez nos permitió conocer que viaja a Colombia por temas laborales alrededor de cuatro veces al año, básicamente invitado a Congresos. La estadía dura generalmente 8 días y negocia para que su viaje esté totalmente cubierto en temas de pasajes aéreos, hospedaje, movilización y alimentación por la institución que lo invite. Sin embargo recalca que él considera que el costo de vida en Colombia es un 40% más barato que en Ecuador. Bogotá tiene 8 millones

de habitantes, es como todo el Ecuador, enorme, por ende hay que saber en qué zonas se debe transitar, dado que en Colombia las clases sociales se dividen en estratos cuando el Ph.D Luis Vásquez viaja a este destino se desenvuelve en un estrato 4-5.

El Ph.D Luis Vásquez considera que lo que nuestro estudio está proponiendo es bueno, ya que se le está abriendo el campo a otras personas. El profesional ecuatoriano tiene que ser muy bueno para poder ir allá, porque a los ecuatorianos nos consideran inferiores los colombianos debido a que ellos tienen una mejor formación, “entonces usted para ser competitivo en Colombia hay que demostrar en el campo que se es bueno en lo que se hace”, los colombianos no son personas cerradas por lo que siempre brindarán la oportunidad”, indica.

En el campo de Seguridad y Salud el Ph.D Luis Vásquez considera que él era el único ecuatoriano que ha logrado estar en el mercado colombiano hasta ahora, sin embargo ha abierto el campo a otros.

Él conoce a otros ecuatorianos que han viajado a prestar sus servicios fuera del país, pero no les ha ido bien porque los ecuatorianos desgraciadamente no son creativos, son copiadores. El colombiano en cambio es muy creativo, mucho más cálido que el ecuatoriano, mucho más amable, mucho más querendón, los ecuatorianos deberíamos aprender de ellos a atender a los clientes de la mejor manera.

Para salir del país, por ejemplo al mercado colombiano a prestar servicios profesionales el ecuatoriano debe ir muy bien preparado, se debe considerar que con respecto a la homologación de títulos hay una facilidad y se puede validar fácilmente ya que en Colombia no hay tanta burocracia como en el Ecuador.

En lo que se refiere a seguridad Colombia sigue siendo un país con riesgo, sin embargo hay que tomar las debidas precauciones, es decir si no conozco no salgo, o coger taxi de forma segura, etc. En Ecuador tenemos una tasa de homicidios de 8.5 por 100.000 habitantes, en Colombia es 22 por cada 100.000 habitantes, es decir sigue siendo un país más violento, pero como en todo lugar lo importante es tener cuidado y ser precavido.

Con lo que se gana en Colombia se puede vivir bien, los vehículos son más baratos, en un 40%, la comida es más barata por lo que el Ph.D Luis Vásquez se ha visto tentado en viajar con su equipo y radicarse en Colombia, sin embargo al momento está negociando con una institución grande en Sudamérica por lo que es un proceso largo, estas instituciones importantes valoran mucho la parte científica ya que no hay tantos Ph.D, sin embargo considerando a los colombianos preparados casi todos dominan el inglés, las universidades técnicas de ellos también son muy buenas, la del Bosque, la Javeriana, la del Norte, tienen también mucha facilidad para el estudio a distancia, entonces el colombiano toda la vida ha sido muy preparado.

Es importante adaptarse a la cultura del mercado de destino, no se puede ir con costumbres propias a querer imponerse en casa ajena, si alguien va a Colombia y no le gusta la arepa, no le gusta nada, si el profesional tiene mente cerrada es mejor que no salga, mejor quédese en su casa, ese es el problema del ecuatoriano, es muy buena persona pero la mayoría no está preparado para salir. Por eso es que salen los migrantes no progresan y regresan. El éxito de un profesional radica en el modo de ver la vida, los conocimientos y la calidad humana que viene dado por la capacidad de aceptación del entorno y que mide al individuo. Hay que dejar de lado los prejuicios ya que son los que impiden llegar a un objetivo.

El Ph. D Luis Vásquez indicó que participó en la creación de maestrías en Seguridad y Salud y fue profesor de muchos profesionales actuales, entre estos profesionales hay algunos que se han destacado y han logrado internacionalizar sus servicios ya que son competitivos en el mercado, como por ejemplo: Gerente SST Halliburton en México, Gerente de Helen and Pans Argentina, Schlumberger Brasil, Petrobras Perú, Santos CMI operando en Costa Rica, Herdoíza Crespo Colombia, etc.

En lo que se refiere al número de profesionales en Salud y Seguridad en el Trabajo con los que cuenta el Ecuador el Ph.D Luis Vásquez supo manifestar lo siguiente: 4500 con todos, de acuerdo a datos del Ministerio del Trabajo Profesionales hay 3320 en pregrado, 1242 en posgrado, 1941 extranjeros, 137 en pregrado y en posgrado 71. El total

de nacionales es 3183, médicos alrededor de 1200, y un aproximado de 100 que están cerca de obtener el título de tercer nivel.

Hoy en día el profesional que se debe formar es el especializado en gestión integral de riesgos para que maneje calidad y ambiente. Las ISO en cambio plantean lo que ahora dentro de los ejes se llama pensamiento basado en riesgos y es esta la nueva oportunidad que se presenta para los profesionales en Seguridad y Salud, ya que si el profesional sabe gestión en seguridad y salud, aprenderse calidad le toma un mes, aprenderse ambiente dos meses, aprenderse responsabilidad social un mes, y esto es lo más importante. Lo que se viene a futuro es manejar el entorno que son los ejes actuales de las ISO: primero gestión por resultados, segundo el contexto de la institución y tercero pensamiento basado en riesgos; son los tres ejes de las nuevas ISO. Antes el eje era: calidad, satisfacción, ahora no es satisfacción sino gestión por resultados y los resultados están dados, no solo por satisfacer las necesidades de las personas sino por las expectativas. Con esto se prueba que el entorno es cambiante y hay que adaptarse a cada cambio para lograr el éxito.

El Ph.D Luis Vásquez se sintió muy alagado y orgulloso con el hecho de que estudiantes que no son de su carrera se interesen por su trabajo y tuvo una gran disposición de colaborar abiertamente con toda la información que se necesitaba para este estudio, a la vez siempre procuró inculcarnos la educación, capacitación constante y nos brindó consejos invaluable para la vida. Entre estos consejos nos dio una fórmula para triunfar en un negocio:

- 1 Internacionalizarse
2. Alianzas estratégicas
3. Invertir en I+D que es Investigación y Desarrollo
4. Optimizar
5. Aumentar los beneficios vendiendo menos y ganando más, utilizando la automatización.

Con base al conocimiento y al criterio de juicio de experto, coincidimos que se validan los datos de esta investigación respecto a la internacionalización de los servicios profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo en área Andina, y por lo tanto son confiables.

CAPÍTULO IV

4. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados comparación Ecuador – Colombia

Uno de los factores importantes dentro de esta comparación es la normativa existente entre los dos países, al comparar este factor se puede decir que en el mercado meta existe una gran oportunidad debido a la obligatoriedad impuesta a las empresas del mercado colombiano. Entendiéndose a esta oportunidad como una necesidad de crear puestos de trabajo en distintos ámbitos de la Seguridad y Salud Ocupacional.

En Ecuador:

Las empresas se clasifican según su tamaño (Brito, Meléndez, Jaramillo, & Anda, 2016) en alrededor de un 80% como Micro o Pequeñas empresas que se distribuyen de la siguiente manera:

- 49.8% micro empresas (1 a 9 trabajadores)
- 31.7% pequeñas empresas (10 a 49 trabajadores)

Como grandes y medianas empresas se suma alrededor de un 20% clasificándose así:

12.9% medianas empresas.

Esta medición ha sido aplicada según Resolución SC-INPA-UA-G-10-005/10

En Colombia:

En Colombia las empresas se clasifican de igual manera por su tamaño, la única variación que se encuentra en el porcentaje de cada clasificación, a continuación los datos:

- 75% son microempresas (planta de personal no superior a los 10 trabajadores)
- 21% son pequeñas empresas (planta de personal entre 11 y 50 trabajadores)
- 3% son medianas empresas (planta de personal entre 51 y 200 trabajadores)
- 2% son grandes empresas (a partir de los 201 trabajadores en adelante)

Esta medición ha sido aplicada según Ley 590/2000 (modificada por la ley 905 de 2004 y ley 1450 de 2011) (art. 43)

Tabla 14: DATOS COMPARATIVOS GENERALES

Colombia	Ecuador
Superficie: 1'141.748 km ²	Superficie: 283.591 km ²
Población: 49'164.545 de habitantes (2016)	Población: 16'298.217 de habitantes (2015)
PIB: 292.1 mil millones de USD (2015)	PIB: 100.2 mil millones de USD (2015)
Crecimiento interno: 3.1% (2015)	Crecimiento interno: 0.2% (2015)
Moneda: Peso colombiano COP	Moneda: Dólar U.S
Profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo: 70000	Profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo: 3200

Fuente: Las Autoras

4.1.1. Análisis costo de vida Ecuador – Colombia

Tabla 15: COSTO DE VIDA ECUADOR – COLOMBIA

Presupuesto Mensual Promedio	Ecuador Nivel Socioeconómico medio – alto Quito	Colombia *Estrato 4 Bogotá	CONVERSION 1 USD =2.872,00 COP
Los siguientes gastos se deben tener en cuenta	USD	COP	COP-USD
Arriendo y servicios básicos	450	2500000	844.45
Internet/telefonía	30	71900	24.29
Alimentación	300	500000	168.89
Diversión, actividades culturales, etc.	150	100000	33.78
Transporte	120	400000	135.11
Imprevistos	200	150000	50.67
Total:	1250	3721900	1257.18

Fuente: Las autoras

Otros aspectos a tomar en cuenta para poder internacionalizar los servicios dentro de la negociación de una propuesta de contratación son:

- Transporte aéreo Quito Bogotá Quito
- Tarifa por noche de alojamiento en Hotel
- Tipo de cambio actualizado
- Transportación local

4.2. Análisis FODA

4.2.1. Fortalezas

Ecuador cuenta con un total de 1946 profesionales capacitados y registrados según la base SAITE hasta el año 2016, dentro de las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo,

lo que demuestra un capital humano importante para el ingreso dentro del mercado de estudio.

Según el experto Ph.D Luis Vásquez Zamora en entrevista realizada con fecha 17 de enero de 2017, el Ecuador cuenta con aproximadamente 3200 profesionales especializados.

4.2.2. Oportunidades

La libre movilidad que permite los acuerdos regionales como por ejemplo en nuestro caso de estudio la CAN para facilitar el desplazamiento entre los países. Colombia, es un mercado potencialmente atractivo, debido a la obligatoriedad en la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, por su cercanía es uno de los países más atractivos de la CAN para esta propuesta, teniendo en cuenta los factores culturales y el tamaño poblacional. Si bien la profesionalización es una oportunidad, también habrían otros campos en los que se puede aprovechar la libre movilidad que permite la CAN, por ejemplo, transferencia de conocimiento: flujo de información que aporte a los profesionales tanto de Ecuador como de Colombia, el intercambio de conocimiento que pueda existir es una realidad que beneficiará a cada una de las partes.

Dentro de esto se puede considerar: capacitaciones, cursos, seminarios, etc., además:

Auditorías: Que la regulación en el mercado potencial es una oportunidad por la apertura de mercado, lo que permitirá realizar cada cierto tiempo controles y estudios en Auditorías dándose una oportunidad al profesional ecuatoriano de realizar este trabajo.

Compra de equipos de medición: Teniendo en cuenta el cambio monetario es un ahorro hoy por hoy la compra de los equipos en el mercado colombiano y traerlos al mercado ecuatoriano; así como también hay que considerar la liberación de aranceles dentro de los productos colombianos con certificado de origen.

4.2.3. Debilidades

Tipo de cambio de dólar a peso colombiano como un factor en la economía que debilita en el proceso de contratación por la accesibilidad al servicio, en Colombia se pueden percibir las aspiraciones salariales de los profesionales ecuatorianos como muy altas debido al tipo de cambio e incluso al costo de vida; es importante que se ajuste con una propuesta competitiva diferenciadora respecto a la competencia y conocimiento del profesional ecuatoriano.

Niveles de competitividad de los profesionales ecuatorianos en referencia al nivel de competencias requerido por el mercado colombiano, así como la aceptación en el ámbito laboral de estos profesionales.

4.2.4. Amenazas

Colombia sigue siendo un país inseguro en gran parte de su territorio debido a la guerrilla, lo que influenciaría en las decisiones de los profesionales que quieran trasladarse a este país.

La fluctuación originada por el tipo de cambio y la influencia directa en la remuneración de los profesionales lo que ocasionaría que se deba proyectar el costo de vida en Colombia por el tiempo que dure la actividad a realizar, y dependiendo de esta proyección el profesional ecuatoriano podría determinar si aceptar o no cualquier propuesta laboral.

Tabla 16: MATRIZ DE ESTRATEGIAS FODA, BOSTON CONSULTING GROUP

MATRIZ FODA		
	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	Ecuador cuenta con Capital Humano competitivo, con formación y experiencia, especializados en diferentes ámbitos de la Seguridad y Salud Ocupacional	Tipo de cambio, aplicado a una aspiración salarial del profesional ecuatoriano percibida en el mercado meta como muy alta
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIA FO	ESTRATEGIA DO
Libre Movilidad entre los países de la CAN	Aprovechar las facilidades que brinda el marco normativo de la CAN y las oportunidades laborales para los profesionales con la posibilidad de reconocimientos en títulos implícito en la libre movilidad, según este acuerdo regional.	El profesional ecuatoriano deberá armar una propuesta económica atractiva con respecto a sus honorarios para poder ser atractivo y competitivo en este mercado, teniendo en cuenta los aspectos monetarios que pueden influir en las decisiones de ambas partes.
Colombia es un país atractivo por la obligatoriedad de la norma en Seguridad y Salud en el Trabajo		
Colombia es un país atractivo por la cercanía territorial, cultural así como por su tamaño		
Diversificación de oportunidades transferencia de Conocimiento, Auditorías, Compra de Equipos, Calibración de Laboratorios, Capacitaciones		
AMENAZAS	ESTRATEGIA FA	ESTRATEGIA DA
Inestabilidad económica por los cambios de corriente política en Ecuador	Se debe estudiar profundamente al mercado colombiano respecto a situaciones como: costo de vida, ambiente laboral, aspectos culturales, etc; de tal manera que este mercado se pueda identificar como una alternativa dentro del marco de movilidad para los profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo siendo una opción apropiada para la movilidad.	Diversificar la oferta de servicios que propone el profesional ecuatoriano, brindando una alternativa de servicios competitiva y ajustada a la necesidad y al segmento en el que se desee posicionar. Aprovechar la existencia de factores externos que conllevan a la existencia de nuevas oportunidades laborales.
Fluctuación en el tipo de cambio lo que directamente afecta en el costo de vida y definiría si se puede aceptar o no una decisión de propuesta laboral		

Elaboración: Las autoras

4.3. Hallazgos

La presente investigación propone el traslado de profesionales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo al mercado Colombiano mediante la libre movilidad que se evidencia en el acuerdo regional de la CAN como máximo ente regulador de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ya en concreto en el mercado de estudio existe la posibilidad de reconocimiento de títulos profesionales brindando la facilidad de libre ejercicio laboral. Adicionalmente respecto a la tramitología es importante mencionar que a pesar de los títulos lo más valorado en el profesional es su desempeño, conocimiento especializado y habilidades en el campo laboral.

En este estudio de investigación se aplica una metodología cualitativa con un enfoque basado en el criterio de expertos, cuyo alcance permite conocer a manera de interacción el sustento que justifique la realidad que evidencie esta propuesta de investigación; conociendo de primera fuente el comportamiento social o entendimiento comprensivo como la base de estudio en el análisis de la situación. Esto se evidencia a través de la entrevista realizada al Ph.D Luis Vásquez quien se encuentra ya ejecutando la exportación de servicios profesionales al mercado colombiano.

El estudio se enfoca en las oportunidades que puede ofrecer la cercanía de un mercado potencial como el mercado colombiano debido a dos factores esenciales como son su tamaño con una población de 49'164.545 de habitantes y una obligatoriedad en la normativa laboral vigente a partir del 31 de enero de 2017 en donde el gobierno colombiano obliga a todas las empresas del país, la implementación del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Que involucra la mejora continua de los procesos y los sistemas de cumplimiento de seguridad en materia de riesgos laborales, este sistema busca lograr la prevención y control de accidentes y riesgos en el lugar de trabajo visto como una medida de salud pública. Esto permite que el profesional ecuatoriano cuente con una oportunidad importante, proponiendo una oferta de servicios profesionales competitiva y diversificada que se ajuste a la necesidad de este mercado.

Si bien Colombia es un mercado muy cercano y similar como se indica en un punto anterior, existen factores que pueden influir en un proceso de adaptación y convivencia para un profesional que experimente una experiencia diferente en términos de alimentación, clima, términos técnicos dentro del mismo idioma, vivienda, etc. Sin embargo en la entrevista realizada se pudo determinar que el costo de vida en el mercado colombiano es bastante atractivo debido al tipo de cambio que se maneja y según el criterio de experto la vida en Colombia es hasta un 40% más barata si la relacionamos con Ecuador. Por lo que para el profesional ecuatoriano será muy importante establecer una buena negociación respecto a las condiciones de contratación que le permitan ser competitivo dentro de la industria y del mercado.

En Colombia es importante el sistema de auditoria de gestión de riesgo, con enfoque en las siguientes áreas: Calidad, Ambiente, Responsabilidad Social, Desastres, inspecciones, planes de emergencia, historia clínica; se pondera mediante un código de escala, el que cumple más del 85% tiene color verde para su validación, luego la línea media tiene un color naranja y luego la línea más baja tiene color rojo. Las Auditorías son un cumplimiento legal y están basadas con un sistema on time y on line; este fue el antiguo sistema de auditoria SART que se tuvo aquí en el Ecuador el mismo que fue derogado. Estas auditorías cumplían cinco objetivos principales:

- a. Verificar el cumplimiento técnico legal,
- b. Verificar el diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud,
- c. Verificar la planificación del sistema de gestión de seguridad y salud,
- d. Verificar la integración e implantación del sistema de gestión de seguridad y salud,
- e. Verificar el sistema de comprobación y control interno del sistema de gestión, incluyendo a los contratistas.

Los niveles de cumplimiento de un sistema de auditoria nunca puede tener todos los niveles en escala optima o en escala mínima, de eso se trata un comportamiento esperable. Según Modelo de la CAN En Ecuador se manejan 4 ejes principales, mientras que en Colombia 8 si se comparan se llega a equiparar y se llega a lo mismo alineado

según las Directrices para Sistemas de Gestión de la OIT; se compara que todos estos elementos estén empatados con el modelo de la CAN comprobando los aspectos legales según la plataforma que arroja el resultado con la validación del propio sistema. En el Modelo Colombiano se incluyen medidas de implementación de procesos de mejora lo que no ocurre en el caso del modelo ecuatoriano. En total se resumen en esta plataforma 116 cuerpos legales. En el caso de las empresas PYMES se aplica un sistema propio y dirigido, el cual es muy compacto. Haciendo una lista en general y realizando un análisis de co-relación y comparando, se puede validar con una ponderación de 7/10 como iguales a los Sistemas de Gestión, en este sentido podemos indicar que Ecuador y Colombia según lo analizado son iguales.

Estos sistemas de auditoria a diferencia de la ISO 45001 validan los datos con una puntuación de cumplimiento. Por número de empresa por número de trabajadores por número de departamentos en total Colombia tiene 32 departamentos. En el mercado meta según el experto Ph.D Luis Vásquez se habla de las ISO 22301 que es la continuidad del plan de negocio que tiene como base principal los riesgos corporativos y las ISO 45001, canalizándolo de una forma más integral, holística, más abierta en sí es lo que se va a venir. El profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo deberá entonces tener la capacidad y previsión para poder manejar el entorno de la organización a la que pertenezca, ya que son los ejes actuales de las ISO: enfocándose en la gestión por resultados, el contexto de la institución y el pensamiento basado en riesgos. Anteriormente el enfoque era calidad y satisfacción, ahora no es satisfacción sino gestión por resultados y los resultados están dados, no solo por satisfacer las necesidades sino por las expectativas e incluso las que no se tiene.

La ley de movilidad humana, aprobada con fecha 5 de enero de 2017, la misma que es parte del Plan del Buen Vivir, cuyo fundamento es: "Garantizar la protección y fomentar la inclusión económica y social de personas en situación de movilidad humana" (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad, 2017). Mediante esta ley decretada en el desarrollo de nuestra investigación, se enfatiza aún más la necesidad de respaldar temas de movilidad humana a nivel de la región; estableciendo derechos y obligaciones válidos para nacionales y extranjeros y se amparen en una ley que les brinde protección, en lo que

se refiere a nuestro tema de estudio, la homologación, y convalidación de estudios realizados se enfoca también dentro de esta ley aprobada. Por lo tanto cada vez más existen menos barreras entre países.

4.4. Conclusiones:

Para poder llegar a conclusiones estructuradas, es necesario remitirse a los objetivos específicos, de acuerdo a lo anterior y considerando el primer objetivo específico que pretende *“diagnosticar la movilidad de los profesionales ecuatorianos formados en Seguridad y Salud del trabajo hacia el mercado colombiano”*, se concluye que el análisis es favorable, ya que el diagnóstico de la movilidad de los profesionales ecuatorianos formados en Seguridad y Salud en el Trabajo hacia el mercado colombiano, esto se confirmó con el estudio del acuerdo regional de los países que conforman la Comunidad Andina, que lo convierten en un instrumento de unión en el marco de la normativa. También se lo analizó desde el punto de vista del criterio de experto mediante la entrevista realizada al Ph.D Luis Vásquez quien lo corroboró tras una experiencia de vida propia.

De acuerdo al segundo objetivo específico, que pretendía *“Caracterizar el mercado meta colombiano en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de establecer la necesidad de la contratación de servicios profesionales formados en el Ecuador”*, se concluye que dentro del estudio donde se caracterizó el mercado meta, se evidenciaron las necesidades especialmente a nivel de la obligatoriedad impuesta por el Ministerio de Trabajo Colombiano para todas las empresas en materia de Seguridad y Salud, lo que nos permite ver las oportunidades que brinda este mercado con el propósito de que el profesional ecuatoriano pueda valorar esta posibilidad y considere la exportación de servicios.

Y por último, tomando en consideración el tercer objetivo específico que pretende *“elaborar un estudio de conveniencia que permita la Internacionalización de la oferta exportable ecuatoriana de servicios profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo al mercado colombiano”*, y después de la investigación realizada y conforme a la evidencia

arrojada como fruto de la entrevista al consultor experto Ph.D Luis Vásquez es pertinente presentar un estudio de conveniencia con el fin de que el profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo que quiera internacionalizar su oferta de servicios al mercado colombiano mediante la libre movilidad que permite la CAN y pueda tener una guía real sobre las condiciones de este mercado.

4.5. Recomendaciones

Se puede considerar viabilizar la asesoría de exportación, en este caso la exportación de servicios para llegar de forma oportuna y segura a los mercados de la región, teniendo en cuenta el aspecto de movilidad dentro del Área Andina, para lo cual se necesita lograr consolidar una Asociación de Expertos y Profesionales en el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, que favorezca a sus miembros en capacitaciones, oportunidades laborales y tenga como visión un proceso de internacionalización. La exportación de los servicios profesionales en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo al ser enfocada y gestionada mediante un esquema de asociatividad podría ser canalizada y recibir asesoría por parte de la Oficina adscrita al Ministerio de Relaciones Exteriores Y Movilidad Humana, PROECUADOR.

Las alianzas estratégicas son fundamentales para lograr un posicionamiento si se trata de internacionalizar los servicios. En este caso en el mercado colombiano, objeto de nuestro estudio poder establecer vínculos más fuertes con el Consejo Colombiano de Seguridad y las ARL'S, ya que tenemos a un consultor experto ecuatoriano que está colaborando estrechamente y puede ser el nexo para nuevas oportunidades y proyectos macro incluso a nivel regional en ámbito de la CAN. Parte de estas alianzas es la optimización de recursos, teniendo en cuenta que los principales recursos son: capital humano, financiero y tecnológico; las futuras negociaciones para los profesionales ecuatorianos pueden verse beneficiadas en este sentido con propuestas en donde a través de networking los costos de traslado se vayan reduciendo y favorezcan a que la propuesta de exportación de servicios sea atractiva.

A nivel país se podría lograr solidificar el esquema SART derogado, mediante un sistema automatizado que sea dentro de los procesos de implementación de las empresas una herramienta innovadora en cuanto a su desarrollo para la gestión de los parámetros de auditorías en gestión de riesgos, este es el trabajo que se ha realizado de forma específica entre el Consejo Colombiano de Seguridad y el Ph.D Luis Vásquez. Al ser un sistema probado y validado como exportable al cumplir con las directrices de la Comunidad Andina y la OIT, se puede seguir mejorando la plataforma e invirtiendo en nuevos desarrollos que permitan una adaptabilidad del producto a cada mercado en este caso a cada país miembro.

Por todo lo anterior, se recomienda aplicar la investigación en beneficio de este estudio lo que nos da paso al estudio de conveniencia.

CAPÍTULO V

5. LA PROPUESTA

5.1. Generalidades

La propuesta es el resultado del estudio previo que esta contenido dentro de los capítulos I, II, III, y IV en donde está contenido el análisis de la internacionalización de servicios profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo y que se quiere viabilizar en el mercado colombiano, lo que arroja esta investigación es la gran oportunidad que existe para los profesionales que deseen ampliar su expectativa laboral en un mercado internacional que refleja crecimiento.

El Proyecto de exportación de servicios profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del Área Andina, específicamente direccionado al mercado colombiano como se lo ha podido evidenciar, es completamente aplicable y conveniente, en base a la promoción de servicios a través de la internacionalización como una propuesta de valor que diferencie de alguna manera la oferta exportable tradicional del Ecuador en cuanto a bienes y productos primarios. La balanza comercial del Ecuador ha reflejado que como país los esfuerzos se han concentrado hacia lo que importamos más que lo que exportamos. El esquema de promoción de servicios sin embargo es una alternativa económica viable y potencial así como diferente.

En Colombia, actualmente se ha implementado un modelo de auditorías en Seguridad y Salud, mediante el Consejo Colombiano de Seguridad y las ARL's, con fundamento en el modelo SART ecuatoriano y con la asesoría el consultor experto Ph.D Luis Vásquez su creador. El modelo SART que fue hasta la derogatoria ecuatoriana el instrumento de validación con el cual se venía trabajando en el mercado ecuatoriano, está alineado a las directrices de la OIT y de la Comunidad Andina, podemos mencionar que es un modelo innovador que traspasó fronteras ya que en Colombia debido al alcance de su normativa ellos necesitan un sistema automatizado que permita validar sus procesos,

respecto a los profesionales este mercado al ser de gran tamaño representa una demanda potencial así como una oportunidad.

En el Ecuador desde esta derogatoria hasta la fecha, los procesos de regulación en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo fueron perdiendo espacio y contenido. La normativa actual valida a que sea un profesional en medicina el encargado de llevar la Seguridad y Salud Ocupacional de las empresas dando un giro más hacia el campo de la salud, sin embargo todo lo que se había avanzado durante estos años en materia y en especialización por parte de profesionales en diversas áreas que tuvieron preparación académica a nivel superior se ha ido poco a poco de alguna manera limitado dentro de este campo. Por lo que podemos decir que Colombia está liderando el proceso en la actualidad.

5.1.1. Análisis de la Necesidad

El mercado de estudio es Colombia, tiene un tamaño de 49'000.000 de habitantes, y hasta finales de enero de 2017 todas las empresas sin importar su tamaño (pymes, mediana y gran empresa), deberán cumplir con la obligatoriedad del sistema de gestión de riesgos laborales SG-SST. Teniendo en cuenta estos aspectos esenciales, la demanda de profesionales calificados y especializados que cuenten con el conocimiento técnico dentro de ésta área es la justificación de la necesidad.

5.1.2. Análisis de la Oferta

En el Ecuador existe la derogación a las normativas del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo SGRT –IESS CD390, el Reglamento para el Sistema de Auditorías de Riesgos de Trabajo SART CD333, así con el Instructivo para aplicación del Reglamento de Auditorías de Riesgos de Trabajo RSGRT.

Las mismas son reemplazadas mediante una nueva resolución “CD513” que es la que actualmente regula los Riesgos de Trabajo. Sin embargo existe la resolución 957 “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”; la cual está vigente y mediante su contenido permite que los países miembros de la CAN (Colombia,

Ecuador, Perú y Bolivia) se alinien y adopten el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Debido a estos cambios los profesionales en el Ecuador en esta área tienen actualmente una situación laboral muy limitada debido a que las prácticas de obligatoriedad que antes requería la exigencia de la normativa han ido evolucionando el campo laboral.

5.2. Análisis de la Demanda

Al tomar como referente el Sistema Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, y los Instrumentos Andinos de Seguridad y Salud de los países de la CAN, se vinculan los lineamientos llegando a la conclusión de que los mismos son equiparables y se alinean a las directrices de la OIT por lo que los niveles de similitud son en el caso de Ecuador del 92,90%, Colombia con un 87,6% (Colombia terminará la implementación de la normativa de auditorías en gestión de riesgos en enero de 2017) (Ministerio de Trabajo de Colombia, Cambios en el sistema de salud ocupacional, 2014); Perú con un 56,52%.

Lo que demuestra que el profesional ecuatoriano cuenta con la experiencia ya que se había implementado el sistema de gestión de seguridad y salud. Por lo cual todos los profesionales que se han ido capacitando y especializando durante los últimos años se vuelven una oferta importante a la hora de hablar de transferencia de conocimiento, ya que dentro de los países miembros de la CAN uno de los aspectos trascendentales es el de la movilidad.

5.3. Objetivos de la Propuesta

5.3.1. Objetivo General:

Facilitar la movilidad hacia Colombia de los profesionales formados y que cuenten con experiencia en Seguridad y Salud en el Trabajo en función del marco normativo de la CAN.

5.3.2. Objetivos Específicos:

- Identificar la oportunidad de contratación de profesionales ecuatorianos en Seguridad y Salud en el Trabajo que brinda el mercado colombiano.
- Caracterizar las bondades que presentan los factores tanto internos como externos del mercado colombiano para los profesionales ecuatorianos en Seguridad y Salud en el Trabajo que pretenden internacionalizar sus servicios.
- Establecer factores claves de éxito que permita la movilidad profesional de los profesionales ecuatorianos en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la finalidad de que logren establecerse con seguridad en el mercado colombiano.

5.4. Justificación Técnica

Con el fin de comprobar las competencias que el profesional ecuatoriano en Seguridad y Salud en el Trabajo tomamos de referencia el análisis realizado en el Capítulo II donde se muestra el perfil idóneo que debe cumplir este profesional el cual estaría calificado para ofertar sus servicios en el mercado local con en proyección a la oferta exportable, debido a que esta formación ha sido contextualizada según el campo de trabajo y de las exigencias que requieren las Directrices de la OIT.

De acuerdo con estas directrices, las diferentes universidades locales han trabajado adaptando los contenidos de sus mallas curriculares tratando de cubrir con perfiles profesionales aptos para el desenvolvimiento profesional de esta área laboral.

Este esfuerzo se lo ha hecho a nivel de pregrado, posgrado, formaciones técnicas, educación continua, capacitaciones, cursos de especialización, seminarios. Lo que demuestra que el profesional ecuatoriano técnicamente ha logrado desarrollar competencias y habilidades profesionales lo que representa una ventaja competitiva, que logra sostener la competitividad sistémica, en este sector de servicios, para nuestro país.

Para confirmar esta información, tenemos que remitirnos a la Tabla 5 que muestra el Perfil de Competencia Laboral del Gestor(a) Ocupacional en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el Ecuador se cuenta con suficiente capital humano para promover esta propuesta, esto según el estudio arrojado dentro del Capítulo II, lo que fortalece la conveniencia de realizar este proyecto. Teniendo en cuenta que existen cifras que tendrían que ser actualizadas con las nuevas promociones de profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo que se han ido vinculando últimamente al sector. Según el consultor experto Ph.D Luis Vásquez esta cifra puede estar hasta por los 3200 profesionales y adicionalmente el experto consultor nos confirma la movilidad de profesionales expertos en Seguridad y Salud en el Trabajo hacia otros mercados regionales logrando con éxito su desenvolvimiento y adaptación cultural, por nombrar algunos ejemplos: Gerente de SST Halliburton en México Ecuatoriano formado en Ecuador, Gerente de Helen and Pans Argentina ecuatoriano, Schlumberger Brasil ecuatoriano; Petrobras Perú ecuatoriano; Santos CMI también Ecuatoriano operando en Costa Rica, Herdoíza y Crespo Colombia ecuatoriano.

Tabla 17: REGISTRO SAITE

INGENIERÍA INDUSTRIAL

PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
AZUAY	93
BOLIVAR	4
CAÑAR	19
CARCHI	5
CHIMBORAZO	34
COTOPAXI	28
EL ORO	53
ESMERALDAS	23
GALAPAGOS	10
GUAYAS	447
IMBABURA	21
LOJA	15
LOS RIOS	43
MANABI	107
MORONA SANTIAGO	7
NAPO	7
ORELLANA	16
PASTAZA	8
PICHINCHA	263
SANTA ELENA	2
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	27
SUCUMBIOS	8
TUNGURAHUA	91
ZAMORA CHINCHIPE	4
TOTAL	1335
PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
GUAYAS	7
PICHINCHA	6
TUNGURAHUA	2
TOTAL	15

PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
AZUAY	5
BOLIVAR	1
CARCHI	2
COTOPAXI	8
EL ORO	5
GALAPAGOS	3
GUAYAS	37
IMBABURA	4
LOJA	1
LOS RIOS	2
MANABI	7
ORELLANA	1
PASTAZA	1
PICHINCHA	144
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	2
SANTA ELENA	1
TUNGURAHUA	17
TOTAL	241

MASTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
AZUAY	15
BOLIVAR	2
CARCHI	1
CHIMBORAZO	3
COTOPAXI	7
EL ORO	4
ESMERALDAS	2
GUAYAS	21
IMBABURA	9
LOJA	2
MANABI	3
ORELLANA	4
PASTAZA	2
PICHINCHA	245
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	8
SUCUMBIOS	7
TUNGURAHUA	13
ZAMORA CHINCHIPE	2
TOTAL	350

De los 350 Máster en Seguridad y Salud en el Trabajo registrados a nivel nacional en el SAITE, 36 tienen formación de Ingeniería Industrial y 21 son Psicólogos Industriales.

MÁSTER EN TALENTO HUMANO

PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
GALAPAGOS	1
PICHINCHA	4
TOTAL	5
De los 5 Máster en Talento Humano registrados a nivel nacional en el SAITE, 1 tiene formación en Psicología Industrial.	

Fuente: MINISTERIO DE TRABAJO (2016)

TABLA 8 - PROFESIONALES SST

A nivel nacional se registran en todas las áreas relacionadas
TOTAL 3200

Fuente: Luis Vásquez (2017)

5.5. Elementos del Estudio de Conveniencia

5.5.1. Caracterización del Mercado Meta

Esta internacionalización es conveniente luego del estudio realizado tomando en consideración aspectos que benefician la exportación de servicios profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo, podemos citar los siguientes:

- Movilidad: Según el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo todos los países pertenecientes al bloque de la CAN (Colombia, Ecuador, Perú, Bolivia) se encuentran alineados y siguen las esquemas de la OIT como máximo ente regulador, este tratado hace posible la unión de fronteras no solo de conocimiento sino en términos de movilidad humana, lo que facilita la transmisión del conocimiento entre países.
- Oportunidad del mercado meta: El mercado Colombiano tiene:
 - Una superficie de 1'141.748 km²

- Una población al 2016 de 49'164.545 de habitantes
Está conformado en su sector empresarial por:
- 75% son microempresas (planta de personal no superior a los 10 trabajadores)
- 21% son pequeñas empresas (planta de personal entre 11 y 50 trabajadores)
- 3% son medianas empresas (planta de personal entre 51 y 200 trabajadores)
- 2% son grandes empresas (a partir de los 201 trabajadores en adelante)

Lo que significa según el estudio realizado en el Capítulo II, la normativa en Colombia según el Ministerio de Trabajo Colombiano exige la obligatoriedad de cumplimiento de la implementación del Sistema de Riesgos de Trabajo hasta el 31 de marzo de 2017 mediante el decreto N°52.

- Cuentan con 70000 profesionales especializados en esta área, según el consultor experto Ph.D Luis Vásquez, sin embargo como se puede evidenciar según estas cifras, el tamaño de mercado, la obligatoriedad de la normativa y los plazos para su ejecución hace que esta propuesta sea conveniente.
- Homologación de conocimientos: Como ya se mencionó anteriormente la CAN permite mediante la movilidad la transferencia de conocimientos; en la entrevista realizada al Ph.D Luis Vásquez se manifestó que es completamente realizable la movilidad, que el mercado colombiano no demanda de mayor burocracia respecto a títulos o a la legalización de los mismos a diferencia del Ecuador, sino que se enfoca en las capacidades, desempeño y experiencia de cualquier profesional, por lo que se facilita la homologación del conocimiento brindando una oportunidad a la exportación de servicios.

Referente al análisis comparativo realizado en el Capítulo IV nos referimos a los costos de vida dentro de Ecuador en un nivel socioeconómico medio – alto y en Colombia un estrato 4, donde se pudo reflejar que en el mercado de destino da como resultado costos de vida mucho más convenientes, niveles de ahorro importantes que al considerar la conversión al tipo de cambio de peso colombiano a dólar americano es conveniente.

Un aspecto clave dentro de la negociación de cualquier profesional al internacionalizar sus servicios puede considerar obtener beneficios adicionales como

boletos aéreos, costos de hospedaje, e incluso alimentación, todo dependerá del alcance del servicio a prestar, el tiempo de contratación y el tipo de contratista.

Para el Ph.D experto Luis Vásquez en Colombia existe un nivel de disminución en costo de vida de hasta un 40%, lo que incluso hasta permitiría un ahorro para cualquier profesional que se desplace hacia este mercado. Él también indica que hay que considerar la relación salarial que el mismo perfil profesional puede percibir en ambos países, por ejemplo en Colombia un profesional especializado tiene una remuneración entre USD 2000 a USD 2500 mientras que en Ecuador el mismo profesional alcanza una remuneración entre USD 1000 a USD 1500, los valores referenciales han sido considerados en dólares. Lo que significaría la conveniencia y oportunidad en esta propuesta.

Tabla 18: COSTO DE VIDA ECUADOR – COLOMBIA

Presupuesto Mensual Promedio	Ecuador Nivel Socioeconómico medio – alto Quito	Colombia *Estrato 4 Bogotá	CONVERSION 1 USD =2.872,00 COP
Los siguientes gastos se deben tener en cuenta	USD	COP	COP-USD
Arriendo y servicios básicos	450	2500000	844.45
Internet/telefonía	30	71900	24.29
Alimentación	300	500000	168.89
Diversión, actividades culturales, etc.	150	100000	33.78
Transporte	120	400000	135.11
Imprevistos	200	150000	50.67
Total:	1250	3721900	1257.18

Fuente: Las autoras

5.6. Contexto Jurídico:

Durante el proceso de movilidad y transferencia de conocimiento las partes involucradas deben tener en cuenta las normativas relacionadas al campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo para lo cual se citan:

- Directrices de Sistemas de Gestión SST- OIT 2001: Enfocado en la importancia de prevención de riesgos laborales y en la contribución a una mejora en la gestión de los gobiernos en cuanto a los sistemas de salud pública.
- Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el sistema de gestión Modelo Ecuador (SART) donde los países que forman parte de la Comunidad Andina se alinean y adoptan jurídicamente esta resolución como el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Acuerdo Regional CAN: Existiendo numerosos sistemas de gestión de Seguridad y Salud en su gran mayoría voluntarios y realizados por empresas, empleadores, organizaciones certificadoras, agrupaciones profesionales entre los más destacados están la Comunidad Andina (Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia) que desarrolló su propio sistema de gestión de carácter vinculante a través del Reglamento al Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en las Directrices de la OIT para Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud.(Gestión Administrativa, Gestión Técnica, Gestión del Talento Humano, Procesos Operativos Básicos).
- OHSAS 18001: Define requisitos del establecimiento, implantación y operación de sistemas de gestión en Seguridad y Salud laboral.
- ISO 45001: Las normas ISO son normas internacionales de gestión de calidad y del medio ambiente, en este caso se busca que las condiciones de trabajo sean más

eficientes y seguras para las personas alineadas a los sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.7. Conclusiones

La oportunidad debido al grado de similitud valorando los sistemas de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo entre los países es equiparable, por lo tanto el estudio es conveniente, ya que según el análisis con Colombia es del 86%, con Perú 53%, con Bolivia no nos comparamos porque no tienen sistemas de gestión; el Ecuador frente al Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud tenemos comparándolo el 92% de similitud, según referencia a la comparación validada al modelo SART de gestión.

La especialización de los profesionales en esta área permitirá que puedan llegar al mercado meta para lograr satisfacer una necesidad presentada debido a la obligatoriedad según las políticas públicas del Gobierno colombiano en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Al internacionalizar los servicios se permite la transferencia del conocimiento y se fortalecen sistemas como los de auditorías y de gestión jugando un rol fundamental en la prevención de riesgos laborales ya que contribuyen a una mejor gestión de los gobiernos en cuanto a la salud pública de sus países, ese es el esfuerzo constante al que apunta a OIT con sus directrices. El intercambio y la movilidad favorecen la participación de profesionales para contribuir social y culturalmente en el desarrollo de los países que pertenecen a este y otros convenios de la región.

La necesidad que brinda el mercado colombiano en la implementación de obligatoriedad de cumplimiento en sus empresas se extiende hasta el 31 de marzo de 2017, mediante el Decreto No. 52, ampliando el plazo previsto inicialmente para enero de 2017. Lo que demuestra que en el proceso de implementación existen grandes oportunidades de brindar servicios profesionales de asesoría para que las empresas puedan ir calificándose conforme a la normativa de obligatoriedad en materia de Seguridad y Salud que les ha sido exigida.

ANEXOS

Anexo 1: Entrevista aplicada en la investigación de estudio de casos

ENTREVISTA

1. Cómo son los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en el mercado colombiano?

En primer lugar Colombia tiene 116 cuerpos legales, Ecuador tiene 46 en materia de seguridad y salud, Perú tiene 78 y Bolivia tiene 35 entonces como ustedes ven los países más avanzados en legislación son Colombia y Perú, Ecuador es el único país que no tiene ley en Seguridad y Salud, a penas lo máximo que tenemos es un acuerdo Ministerial un decreto ejecutivo , el 2393, todos los países viven sistemas de gestión todos, a nivel mundial, Ecuador dijo que no, cuando estábamos en el proceso.

2. Hay necesidad de contratación de profesionales ecuatorianos en esa área debido a las oportunidades y tamaño del mercado colombiano?

Colombia tiene 32 departamentos. En Bogotá viven 8 millones de personas, en todo el territorio tienen 48 millones. Y la normativa en materia de seguridad, salud en el trabajo es actualmente aplicada desde enero de este año a todas las empresas colombianas, todas deben cumplir con esta exigencia.

3. Considera que hay movilidad según los acuerdos establecidos bilateralmente con la CAN; conoce casos de personas que se han ido a Colombia?

La pirámide de Kelsen es un concepto, un dogma en lo que es la parte legal, dice que primero está la constitución después están los acuerdos internacionales, después están las leyes generales y después están las leyes específicas, después están los acuerdos decretos ejecutivos, en fin.

Entonces así es, le derogaron aquí, eso fue básicamente un aspecto de carácter político. De los profesionales que están viajando a Colombia, es aún un proceso a largo plazo, el único caso de éxito que conozco por el momento soy yo mismo. Los demás van puntualmente a realizar trabajos determinados pero vuelven inmediatamente, más por los factores culturales, aun no hay el criterio querer establecerse de forma definitiva en otro lugar. En mi caso he pensado si todo va bien en ir ya de forma definitiva para radicarme en Bogotá.

4. Ha recibido propuesta de trabajo para prestar sus servicios en Colombia?
No sé si han oído hablar del Concejo Colombiano de Seguridad y Salud ese es el ente, el top, porque está compuesto por el Gobierno Colombiano y por las ARL'S. Actualmente estoy colaborando con ellos en la implementación de los modelos de Auditorías.
5. Qué tipo de servicio ha tenido la oportunidad de prestar en Colombia?
Nosotros hemos colaborado (equipo) con ellos muy estrechamente ahora viene el 50 Congreso y nos han escogido a 10 a nivel mundial, a los que han sido los 10 mejores instructores durante los 10 últimos años, además, he viajado como consultor experto, docente universitario.
6. Cada qué tiempo viaja a prestar sus servicios en Colombia?
Estoy viajando 4 veces al año.
7. Qué opina de la remuneración por sus servicios en el mercado colombiano?
Bueno en Colombia los sueldos se manejan alrededor de los 2000 a 2500 USD; para un Ph.D docente universitario los sueldos son más altos entre los 4000 a 4500 USD; el profesional con maestría es el que gana los 2000 a 2500 USD. Yo por ejemplo voy con todo pagado, me quedo en un hotel por los días que voy y me pagan también los tickets aéreos.
8. Qué opina del costo de vida en Colombia?
Es mucho más barato, un 40% más conveniente, tanto en alimentación, transporte, vivienda, todo es más barato. En Colombia

todo es dividido por estratos según el segmento de la sociedad y el costo de vida desde el estrato 1 como el más bajo hasta el estrato 6 que es el más alto, yo personalmente me desenvuelvo en un estrato 4 o 5 cuando voy allá.

9. Es rentable para usted trabajar allá ocasionalmente?

Siempre es una oportunidad y esto puede representar hacer muchas cosas.

10. Ha sido fácil para usted adaptarse culturalmente a este país?

La estrategia es aceptar la cultura tal y como es y no tratar de adaptar la cultura a lo que somos, a veces el fracaso de otros profesionales es creer equivocadamente o expresar abiertamente su inconformidad con aspectos con los cuales están en desacuerdo.

11. Ha sentido cierto tipo de discriminación con respecto a su trabajo, han sido homologados los conocimientos?

No, el colombiano es un tipo abierto, no necesita uno andar con el título bajo el brazo, lo que se necesita es demostrar en el campo de trabajo lo que uno sabe, es ahí en donde uno es evaluado; a partir de esto existe el respeto y la homologación se da por sí sola, así es el mercado colombiano, ellos no son de tanto papeleo, no son burocráticos, en ese sentido en Ecuador existen más limitantes y mayores papeleos, allá no es así. La seguridad de la movilidad que permite la CAN y más aún la OIT persevera.

12. Considera que Colombia es un país seguro para trabajar?

En todo lado existen riesgos, el riesgo no se lo puede medir, y no es un limitante a la hora de decidir en un factor de movilidad.

Anexo 2: Registro SAITE – Profesionales registrados Ministerio de Trabajo del Ecuador



Ministerio
del Trabajo



Oficio Nro. MDT-DSST-2016-1870

Quito, D.M., 20 de octubre de 2016

Asunto: ABSOLUCION DE CONSULTAS ESCRITAS

Señora
Alejandra Guadalupe Espín Ortiz
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. 0071239UTO2016, ingresado el 14 de octubre de 2016, en el que se solicita *"...se proporcione datos numéricos de cuantas personas se encuentran registradas en todo el país y provincia (...) y que tengan la función de técnicos en Seguridad y Salud en el Trabajo..."* ante lo cual me permito informar que:

En apego al Acuerdo Ministerial 0141, mismo que en su artículo 5, establece *"Para la aprobación de los reglamentos de higiene y seguridad, las instituciones, entidades, organismos y empresas del sector público y privado, así como las organizaciones de la economía popular y solidaria deberán seguir el siguiente procedimiento:*

- 1. Llenar el formulario disponible en la página web del Ministerio del Trabajo¹⁴ y,*
 - 2. Con fundamento en la información suministrada en el formulario, el Ministerio del Trabajo aprobará el reglamento de higiene y seguridad, o tramitará su renovación en caso de que se actualice la información."*
- A partir del 10 de julio de 2015, se implementa en la plataforma tecnológica del Ministerio de Trabajo, Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE), módulo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo a la base de datos del SAITE, desde el 10 de julio de 2015 hasta el 30 de septiembre de 2016, se encuentran registrados los siguientes datos desagregados por provincia:



Oficio Nro. MDT-D5ST-2016-1870

Quito, D.M., 20 de octubre de 2016

INGENIERÍA INDUSTRIAL	
PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
AZUAY	33
BOLIVAR	4
CAÑAR	19
CARCHI	5
CHIMBORAZO	34
COTOPAXI	28
EL ORO	53
ESMERALDAS	23
GUAYAS	10
GUAYAS	447
IMBABURA	21
LOJA	15
LOS RIOS	43
MANABI	107
MORONA SANTIAGO	7
NAPO	7
ORELLANA	16
PASTAZA	8
PICHINCHA	263
SANTA ELENA	2
SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS	27
SUCUMBIOS	8
TUNGURAHUA	31
ZAMORA CHINCHIPE	4
TOTAL	1335

PSICOLOGÍA INDUSTRIAL	
PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
AZUAY	5
BOLIVAR	1
CARCHI	2
COTOPAXI	8
EL ORO	5
GUAYAS	3
GUAYAS	37
IMBABURA	4
LOJA	1
LOS RIOS	2
MANABI	7
ORELLANA	1
PASTAZA	1
PICHINCHA	144
SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS	2
SANTA ELENA	1
TUNGURAHUA	17
TOTAL	241





Oficio Nro| MDT-DSST-2016-1870

Quito, D.M., 20 de octubre de 2016

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL	
PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
GUAYAS	7
PICHINCHA	5
TUNGURAHUA	2
TOTAL	17

MASTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
AZUAY	15
BOLIVAR	2
CARCHI	1
CHIMBORAZO	3
COTOPAXI	7
EL ORO	4
ESMERALDAS	2
GUAYAS	21
IMBABURA	9
LOJA	2
MANABI	3
ORELLANA	4
PASTAZA	2
PICHINCHA	245
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	8
SUCUMBIOS	7
TUNGURAHUA	13
ZAMORA CHINCHIPE	2
TOTAL	350

De los 350 Master en Seguridad y Salud en el Trabajo registrados a nivel nacional en el SAITE, 36 tienen formación de Ingeniería Industrial y 21 son Psicólogos Industriales.

MASTER EN TALENTO HUMANO	
PROVINCIA	NÚMERO DE TÉCNICOS
TAJAPAGOS	1
PICHINCHA	4
TOTAL	5

De los 5 Master en Talento Humano registrados a nivel nacional en el SAITE, 1 tiene formación en Psicología Industrial.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,



Oficio Nro. MDT-DSST-2016-1870

Quito, D.M., 20 de octubre de 2016

Documento firmado electrónicamente

Mgs. Lars Telmo Moreno Almeda
DIRECTOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Referencia:
- MDT-DETSPO-2016-70920-E

Asunto:
- PARA CONOCIMIENTO Y PRONUNCIAMIENTO

Copia:
Salvos Ingenieros
Marta Fernanda Lopez Cordova
Asistente de Seguridad y Salud en el Trabajo

m/fin



Anexo 3: Normas Jurídicas

SUPREMACÍA DE LA NORMA

Hans Kelsen

1881 – 1973

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Decreto Legislativo

Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008 Última modificación: 21-dic.-2015

Art. 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Decisión del Acuerdo de Cartagena 584. Registro Oficial Suplemento 461 de 15-nov.-2004

Art. 9.- Los Países Miembros desarrollarán las tecnologías de información y los sistemas de gestión en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo con miras a reducir los riesgos laborales.

RESOLUCIÓN 957. REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Registro Oficial No. 28. Miércoles 12 de Marzo del 2008 - N° 28

Art 1.- Según lo dispuesto por el artículo 9 de la Decisión 584, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a. Gestión administrativa
- b. Gestión técnica

- c. Gestión del talento humano
- d. Procesos operativos básicos:

COLOMBIA

DECRETO UNICO DEL SECTOR TRABAJADOR No. 1072

26 Mayo 2015

Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6

Art. 2.2.4.6.1 Objeto y campo de aplicación.- El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados.....

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

Ley 55

Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov.-2001

Última modificación: 28-mar.-2016

Art. 3.- RIESGOS CUBIERTOS.- El Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente Ley y demás normativas aplicables, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de:

- a. Enfermedad;
- b. Maternidad;
- c. Riesgos del trabajo;**
- d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía.
- f. Seguro de Desempleo.

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

Ley 55

Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov.-2001

Última modificación: 28-mar.-2016

Art. 155.- LINEAMIENTOS DE POLITICA.- El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y **mental** y la reinserción laboral

CÓDIGO DEL TRABAJO

Codificación 17

Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005

Última modificación: 28-mar.-2016

Art. 539.- Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.

El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia.

Nota: Inciso segundo, agregado por artículo 52 de la Ley No. 0: LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR. , publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015

RESOLUCIÓN No. 513

REGLAMENTO SOBRE EL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO

Resolución CD No. 513

Reglamento del Seguro General de Riesgo del Trabajo

Art. 4.- Prestaciones Básicas.- De conformidad con la ley, la protección del Seguro General de Riesgos del Trabajo otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas:

- a) Servicios de prevención de Riesgos Laborales
- b) Servicios médico asistenciales, incluidos los servicios de prótesis y ortopedia a través del Seguro General de Salud Individual y Familiar.

- c) Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar;
- d) Indemnización por pérdida de capacidad profesional o laboral, según la importancia de la lesión cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de incapacidad laboral.
- e) Pensión de incapacidad laboral;
- f) Pensión de montepío, cuando el riesgo hubiese ocasionado el fallecimiento del afiliado; y,
- g) Y aquellas que lo determine la normativa vigente en la materia.

Art. 6.- Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.- Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral.

CD No. 513

Art. 17.- Prestaciones por Enfermedad Profesional u Ocupacional.- Para acceder al derecho a las prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo por enfermedad profesional u ocupacional, los trabajadores bajo relación de dependencia o sin ella, deberán acreditar por lo menos seis (6) aportaciones mensuales consecutivas o ciento ochenta (180) días inmediatos anteriores y de forma consecutiva, previo al diagnóstico inicial de la enfermedad profesional u ocupacional determinada por el médico ocupacional de las unidades provinciales de Riesgos del Trabajo.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán derecho a las prestaciones de este Seguro siempre que tuvieren registrados en el IESS al menos ciento ochenta (180) días de aportación consecutiva, inmediatamente anteriores al diagnóstico inicial de la enfermedad profesional u ocupacional determinado por el médico ocupacional de las unidades provinciales de Riesgos del Trabajo.

CD No. 390 (DEROGADO)

Art. 18.- Prestaciones por Enfermedad Profesional u Ocupacional.- El derecho a las prestaciones por enfermedad profesional u ocupacional se genera de acuerdo con lo que contempla la Ley de Seguridad Social, para los trabajadores bajo relación de dependencia o sin ella, que hubieren cubierto por lo menos seis (6) aportaciones mensuales, previo al diagnóstico inicial de la enfermedad profesional u ocupacional.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán derecho a las prestaciones de este Seguro, siempre que tuvieren registrados en el IESS al menos ciento ochenta (180) días de

aportación, inmediatamente anteriores al diagnóstico inicial de la enfermedad profesional u ocupacional.

Se eliminó el último párrafo

Para efectos de concesión de las prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, las enfermedades profesionales u ocupacionales agudas se considerarán como accidentes de trabajo, por lo tanto su protección debe darse conforme lo determina este reglamento.

Se incorpora

Art. 7.- Criterios de diagnóstico para calificar Enfermedades Profesionales u Ocupacionales.- Para efectos de la concesión de las prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, se consideran enfermedades profesionales u ocupacionales las que cumplan con los siguientes criterios:

a) Criterio clínico: Presencia de signos y síntomas que tiene el afiliado relacionados con la posible Enfermedad Profesional en estudio.

b) Criterio ocupacional: Es el estudio de la exposición laboral para determinar la relación causa- efecto y el nivel de riesgo de las actividades realizadas por el Afiliado, la cual se incluirá en el análisis de puesto de trabajo realizado por el profesional técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo del Seguro General Riesgos del Trabajo a requerimiento del médico ocupacional de este Seguro a partir de un diagnóstico.

c) Criterio higiénico-epidemiológico:

El **criterio higiénico** se establece acorde a los resultados obtenidos de los métodos técnicos utilizados para la evaluación del factor de riesgo aparente, causante de la enfermedad. Para documentar la exposición se podrán utilizar resultados basados en estudios o mediciones previas.

El **criterio epidemiológico** determinará la presencia de casos similares en la Empresa, puesto de trabajo o exposiciones al factor de riesgo motivo de estudio (morbilidad por puesto de trabajo) o si es el primer caso en la Empresa se corroborará mediante estudios epidemiológicos científicamente sustentados que describan la existencia de una relación causa-efecto.

d) Criterio de Laboratorio: Incluyen los exámenes complementarios: laboratorio clínico, toxicológico, anatomo-patológico, imagenológico, neurofisiológico entre otros, que determinen la presencia y severidad de la enfermedad en estudio.

e) **Criterio Médico-Legal:** Se fundamenta en la normativa legal vigente que corrobore que la Enfermedad en estudio se trata de una Enfermedad Profesional.

Art. 8.- Criterios de exclusión.- No se consideran enfermedades profesionales u ocupacionales aquellas que se originan por las siguientes causas:

- a) Ausencia de exposición laboral al factor de riesgo.
- b) Enfermedades genéticas y congénitas.
- c) Enfermedades degenerativas.
- d) Presencia determinante de exposición extra laboral.

Art. 55.- Mecanismos de la Prevención de Riesgos del Trabajo: Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:

Acción Técnica:

- Identificación de peligros y factores de riesgo
- Medición de factores de riesgo
- Evaluación de factores de riesgo
- Control operativo integral
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud
- Evaluaciones periódicas

Art. 57.- Evaluación de la Prevención de Riesgos del Trabajo.- Para evaluar la Prevención de Riesgos del Trabajo, el empleador o el asegurado remitirá anualmente al Seguro General de Riesgos del Trabajo los siguientes índices reactivos.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Derógase el Reglamento General del Seguro General de Riesgos del Trabajo expedido mediante Resolución C.D. 390 del 10 de noviembre del 2011; el Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo “SART” expedido mediante Resolución C.D. 333 del 7 de octubre del 2010; el Instructivo de Aplicación del Reglamento para el Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo –SART, expedido mediante Resolución Administrativa No. 12000000-536 de fecha 29 de julio del 2011; y todas aquellas disposiciones contenidas en reglamentos, resoluciones e instructivos

internos referentes a prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, expedidos con anterioridad a este cuerpo normativo, y que se opusieran al mismo.

Se dejan sin efecto el uso, resultados, implementación e instalación de los aplicativos informáticos y/o herramientas técnicas y demás documentos y materiales relacionados con las resoluciones señaladas en el párrafo que precede.

COLOMBIA

**DECRETO ÚNICO DEL SECTOR TRABAJADOR No. 1072
26 Mayo 2015**

21. Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

22. Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

23. Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

Decreto 52 del 12 de enero de 2017

Párrafo 2. Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica en las diferentes fases de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Así mismo, presentarán informes semestrales en junio y diciembre de cada año a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica, así como el grado de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Párrafo 3. Hasta el 31 de mayo de 2017 inclusive, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989, *“por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”*.

Anexo 4: Metodología de medición de tamaño de empresa en América Latina según normativa.

País	Criterios				Sector	Normatividad
	Número de trabajadores	Ventas	Monto de activos	Patrimonio Neto		
<i>Argentina</i>		X			X	Res. No.50/2013
<i>Bolivia</i>	X	X		X		Res. No.325/2001
<i>Brasil</i>	X	X			X	Ley.147/2014; Ley Complementaria 139/2011; IGBE
<i>Chile</i>	X	X				Ley 20.416/2010
<i>Colombia</i>	X		X			Ley 590/2000 (Modificada por la Ley 905 de 2004 y Ley 1450 de 2011 (artículo 43)
<i>Costa Rica</i>	X				X	Ley No. 8262/2002; Decreto 37121/2015
<i>Ecuador</i>	X	X	X			Res. SC-INPA-UA-G-10-005/10
<i>El Salvador</i>	X	X				Ley MYPE/2014
<i>Guatemala</i>	X	X	X			Acuerdo Gubernativo 178-2001; BCIE; CIG
<i>Honduras</i>	X					Decreto 135/2008
<i>México</i>	X				X	Ley Comp./2000
<i>Paraguay</i>	X	X				Ley No. 4.457/2012
<i>Perú</i>		X				Ley No. 30056/2013/2014
<i>República Dominicana</i>	X	X	X			Ley No. 488-08/2008
<i>Uruguay</i>	X	X				Ley N. 16.201/91; Decreto504/2007
<i>Venezuela</i>	X	X				Decreto 6.215/2008; Decreto 1.413/2014
<i>Unión Europea</i>	X	X		X*		2003/361 EC/Art. 2

Fuente: Elaboración propia basada en Cardozo et al (2012) y la normatividad vigente en cada país. *Balance anual.

Anexo 5: Certificado de Cumplimiento Estilo y Normas Apa

CERTIFICADO

Yo, Edison Meza Peñaherrera, certifico que el Trabajo de Titulación que lleva como título: **EXPORTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DENTRO DEL ÁREA ANDINA**, cuyas autoras son las aspirantes a Magister en Negocios Internacionales Alejandra Guadalupe Espín Ortiz y Lorena del Rocío Pazmiño Pazmiño, cumple con los lineamientos de estilo y redacción de Trabajos de Grado, contenidos en las Normas APA 6ta. Edición.

Esta certificación ha sido extendida en la ciudad de Quito, a los catorce días del mes de abril de dos mil diez y siete.

Atentamente,



MsC. Edison Meza Peñaherrera
C.I. 1705333957-8

Bibliografía

- Andina, M. R. (2013). *Conceptos Básicos de Movilidad Humana*. Recuperado el 9 de Octubre de 2016, de http://www.cajpe.org.pe/gep/images/stories/RAM_-_sesion_de_estudio-nota_conceptual-Movilidad.pdf
- Arias , F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. 5ta Edición. Caracas: Episteme.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de <http://www.asambleanacional.gov.ec/>:
http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Brito, Meléndez, Jaramillo, & Anda. (2016). 2016 RANKING EMPRESARIAL PRINCIPALES EMPRESAS DEL PAIS. *GESTION* No.267, 13-18.
- CAN. (s.f.). *Somos Comunidad Andina*. Recuperado el 12 de Octubre de 2016, de <http://www.comunidadandina.org/Seccion.aspx?id=189&tipo=QU&title=somos-comunidad-andina>
- comercio, O. M. (14 de 04 de 2015). *Organización Mundial de comercio*. Obtenido de https://www.wto.org/spanish/news_s/pres15_s/pr739_s.htm
- Comunidad Andina de Naciones. (2004). <http://www.comunidadandina.org/>. Recuperado el 20 de Mayo de 2016, de <http://www.comunidadandina.org/camtandinos/OLA/ISociolaborales.asp?MnuSup=4&IS=3&IA=3>:
<http://www.comunidadandina.org/camtandinos/OLA/ISociolaborales.asp?MnuSup=4&IS=3&IA=3>
- Consejo Colombiano de Seguridad. (Noviembre de 2015). *Decreto 1072*. Recuperado el 22 de Octubre de 2016, de http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=640:1072&catid=333:noticias-enero-2016&Itemid=869
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (20 de Octubre de 2008). *Decreto Legislativo 0 Registro Oficial 449*.
- Dirección de Industrias, Ministerio de Defensa Nacional. (2014). *Proyecto de Creación de la Industria Aeronáutica del Ecuador IAE E.P*. Quito.
- European Union Law. (11 de 10 de 2016). *NUEVO REGLAMENTO EURES 2016*. Obtenido de <http://eur-lex.europa.eu/>: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:L:2016:107:TOC>

- Fondo de Riesgos Laborales, R. (20 de Octubre de 2016). *Normatividad SG-SST*. Recuperado el 22 de Octubre de 2016, de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/SG-SST/Normatividad/Decretos/Decreto-171-de-2016-prorroga-SGSST.pdf>
- Gregory N. Stock a,). N. (2000). Enterprise logistics and supply chain structure: the role of fit. 17.
- Guba, E. &. (1987). *Naturalistic Inquiry*. Pergamon Press, 147-151.
- IESS. (Marzo de 2016). www.iess.gob.ec. Obtenido de www.iess.gob.ec/es/seguero-riesgos-de-trabajo
- INSHT. (Mayo de 2011). *Análisis de situación de la investigación*. Obtenido de <http://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>: <http://www.ilo.org/>
- INSHT. (2011). www.paho.org/hq/?lang=es. Obtenido de http://www.paho.org/ecu/index.php?option=com_content&view=article&id=168&Itemid=306
- INSHT, 2. (Mayo de 2011). *ANALISIS DE LA SITUACION DE LA INVESTIGACION EN MATERIA DE CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN ESPAÑA*. Obtenido de www.who.int/es/: <http://www.who.int/about/es/>
- INSHT, 3. (2011). *ANALISIS DE LA SITUACION DE LA INVESTIGACION EN MATERIA DE CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN ESPAÑA*. Obtenido de <http://www.paho.org/>: http://www.paho.org/ecu/index.php?option=com_content&view=article&id=24&Itemid=122
- Junquera, F. R. (2009). La integración económica de Europa y América Latina en perspectiva comparada. *Nueva Sociedad*, 50-75.
- Latorre A.; Rincón D. del; Arnal J. (2003). *Bases Metodológicas de la Investigación Educativa*. Barcelona: Experiencia S.L.
- Legislativa, F. (1992). *Ley Constitutiva de la Dirección de Industria Aeronáutica de la Fuerza Aerea Ecuatoriana*. Quito: Registro Oficial No. 957.
- Luer, C. (12 de Julio de 2012). *Las 3 mejores formas para desarrollar una ventaja competitiva*. Recuperado el 11 de Octubre de 2016, de <http://www.merca20.com/las-3-mejores-formas-para-desarrollar-una-ventaja-competitiva/>
- Maria, Y. (25 de Noviembre de 2011). *Definición de Mercado Meta*. Recuperado el 10 de Octubre de 2016, de <https://www.clubensayos.com/Negocios/Definici%C3%B3n-De-Mercado-Meta/106138.html>
- Martínez, P. (2006). El Método de Estudio de Casos: Estrategia Metodológica de la Investigación Científica. *Pensamiento & Gestión No. 20*, 165-193.

- Mateos, M. (01 de Octubre de 2014). *Expansión.com*. Recuperado el 09 de Octubre de 2016, de ¿Estás preparado para la movilidad laboral?: <http://www.expansion.com/2014/10/01/emprendedores-empleo/desarrollo-de-carrera/1412184143.html>
- Maxwell, J. (1998). Designing a qualitative study. *handbook of Applied Social Research Method*, 69-100.
- Ministerio de Agricultura y Riego Perú. (s.f.). *Definición de oferta exportable*. Recuperado el 11 de Octubre de 2016, de <http://minagri.gob.pe/portal/objetivos/181-exportaciones/que-podemos-exportar/532-definicion-de-oferta-exportable>
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad. (04 de febrero de 2017). www.cancilleria.gob.ec. Obtenido de www.cancilleria.gob.ec: www.cancilleria.gob.ec/la-moviliad-humana-dentro-del-plan-nacional-para-el-buen-vivir/
- MINISTERIO DE TRABAJO. (2016). *BASE DE DATOS SISTEMA DE ADMINISTRACION INTEGRAL DE TRABAJO Y EMPLEO*. Quito.
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (6 de Agosto de 2014). *Cambios en el sistema de salud ocupacional*. Recuperado el 22 de Octubre de 2016, de <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-agosto-2014/3705-cambios-en-el-sistema-de-salud-ocupacional.html>
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (02 de Febrero de 2016). *Gobierno amplía por un año plazo para implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 22 de Octubre de 2016, de <http://www.mintrabajo.gov.co/febrero-2016/5791-gobierno-amplia-por-un-ano-plazo-para-implementar-el-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>
- Miranda, J. J. (2005). *Qué es el estudio de factibilidad de un proyecto*. Recuperado el 10 de Octubre de 2016, de <http://www.gestiopolis.com/que-es-el-estudio-de-factibilidad-en-un-proyecto/>
- MT. (23 de Marzo de 2016). www.trabajo.gob.ec. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/mrl-y-el-iess-suscriben-acuerdo-para-la-gestion-y-prevencion-de-riesgos-laborales/>
- OISS. (marzo de 2016). www.oiss.com. Obtenido de <http://www.oiss.org/Que-es-la-OISS.html>
- OISS. (Marzo de 2016). www.oiss.org. Obtenido de <http://www.oiss.org/Funciones.html>
- OIT. (Marzo de 2007). *Perfil Diagnostico en Seguridad y Salud en el Trabajo de los Paises de la Subregión Andina*. Obtenido de www.ilo.org: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_212074.pdf
- OIT. (12 de OCTUBRE de 2016). www.ilo.org. Obtenido de www.ilo.org: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---/---/wcms_212074.pdf

- OMS. (23 de Marzo de 2016). *Organizacion Mundial de la Salud*. Obtenido de <http://www.who.int/>: <http://www.who.int/about/what-we-do/es/>
- OPS. (23 de Marzo de 2016). Obtenido de <http://www.paho.org/>: http://www.paho.org/ecu/index.php?option=com_content&view=article&id=168&Itemid=306
- Ortiz, E. (2012). *www.puce.edu.ec*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/>: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/6939>
- Patton, M. (1990). *Qualitive Evaluation and research methods 2nd ed*. Newbury Park C.A.
- Peralta, A. (2016). *REVISION DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Quito.
- Proecuador. (s.f.). *Qué son acuerdos comerciales?* Recuperado el 12 de Octubre de 2016, de <http://www.proecuador.gob.ec/faqs/que-son-acuerdos-comerciales/>
- Ramirez, T. (1998). *Cómo hacer un proyecto de Investigación*. Caracas: Carhel.
- Real Academia Española. (15 de Febrero de 2017). <http://dle.rae.es>. Recuperado el 15 de Febrero de 2017, de <http://dle.rae.es/?id=4NVvRTc>: <http://dle.rae.es/?id=4NVvRTc>
- Regalado. (09 de octubre de 2016). *www.uide.com.ec*. Obtenido de <http://repositorio.uide.edu.ec/>: <http://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/1356/1/T-UIDE-1052.pdf>
- Remache, D. (09 de octubre de 2015). *www.uide.edu.com.ec*. Obtenido de repositorio.uide.edu.ec/: repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/1167
- Roberto, H. S., & Carlos, F. C. (1991). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Salazar, V., Araujo, W., & Pereira, Y. (Julio de 2016). *Estudios y perspectivas en turismo*. Recuperado el 10 de Octubre de 2016, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322012000400013
- Sampieri, R. H., Fernández-Collado, C., & Lucio, P. B. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- SENPLADES. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Quito: Semplades.
- SENPLADES. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Quito: Semplades.
- SETEC. (15 de 10 de 2016). *PERFIL DEL GESTOR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de www.setec.gob.ec: www.setec.gob.ec
- SETEC. (15 de 10 de 2016). *PERFIL GESTOR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Obtenido de WWW.SETEC.gob.ec: WWW.SETEC.gob.ec

- Shaw , E. (1999). *A guide to the Qualitative Research Process: Evidence from a Small Firm Study*.
- Sierra Bravo, R. (1988). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- UE, C. D. (7 de 09 de 2015). *Regiones de la UE: reforzar la cooperación transfronteriza y mejorar la movilidad para impulsar las economías locales*. Obtenido de <http://www.eixoatlantico.com/>: <http://www.eixoatlantico.com/index.php/es/eixo-atlantico/contactar-menu-es/item/1190-regiones-de-la-ue-reforzar-la-cooperacion-transfronteriza-y-mejorar-la-movilidad-para-impulsar-las-economias-locales>
- Vásquez, L. (2016). *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Auditorías de Verificación*. Quito-Bogotá: AFM Producción Grafica Bogotá.
- Verdesoto, J. (09 de octubre de 2014). www.puce.edu.ec. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec>: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/10196>
- Yachir, F. (1995). *Problemas del desarrollo*. Recuperado el 12 de Octubre de 2016, de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/pde/article/view/29277>
- Yin R. (1994-1989). *Case Study Research: Design and Methods, Applied social research Methods Series*. Newbury Park CA: Sage.