

MISIÓN POSIBLE

“Experiencia de resultados en
empresas PARETO”

Nuestra Administradora de
Riesgos Laborales

ÍNDICE DE LA EXPERIENCIA

1. La Seguridad Social en Colombia

- ✓ ¿Qué es la Seguridad Social en Colombia?
- ✓ ¿Cuál es la importancia de la Seguridad Social?
- ✓ ¿Cuáles son los principales actores del Sistema y cuáles son sus principales responsabilidades?
- ✓ ¿Cuáles son las fortalezas y los principales logros del Sistema de Seguridad Social en Colombia?
- ✓ Como se organiza el sistema de seguridad social en Colombia
 - I. Sistema General de Seguridad Social en Salud
 - II. Sistema General de Pensiones
 - III. Sistema General de Riesgos Laborales

2. El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia

- ✓ Normatividad Específica
- ✓ Actores del sistema
 - El Estado
 - Las ARL
 - El Empleador
 - El Trabajador
- ✓ **Prestaciones derivadas del sistema**
 - a) Prestaciones económicas
 - Subsidio por Incapacidad Temporal
 - Indemnización por Incapacidad Permanente Parcial
 - Pensión de Invalidez
 - Pensión de Sobrevivientes
 - Auxilio Funerario
 - b) Prestaciones asistenciales
 - Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
 - Servicios de hospitalización.
 - Servicio odontológico.
 - Suministro de medicamentos.
 - Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
 - Prótesis y órtesis, su reparación y su reposición sólo en casos de deterioro o desadaptación cuando a criterio de rehabilitación se recomiende.
 - Rehabilitación física y profesional.

- Gastos de traslados en condiciones normales que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

3. La Accidentalidad Laboral en Colombia

4. Que es Nuestra Administradora de Riesgos Laborales.

5. Esquema de Control de Riesgos en Nuestra Administradora de Riesgos Laborales.

- ✓ Gestión de Riesgos Laborales
- ✓ Modelo de Control de Riesgos.
- ✓ Reconocimiento a la Gestión de Riesgos
- ✓ Micro segmentación y Foco para la intervención

6. Resultados en Control de la Accidentalidad

7. Conclusiones

8. Bibliografía

1. La Seguridad Social en Colombia

¿Qué es la Seguridad Social en Colombia?

La Seguridad Social en Colombia está inmersa dentro del contexto de la protección social, un panorama más amplio e incluyente que pretende mejorar las condiciones de vida de todos los seres humanos, a través de una cobertura integral de las necesidades socialmente reconocidas.

Dentro del marco de la Ley 100 de 1993, la Seguridad Social es un esquema de protección que ofrece el Estado a sus ciudadanos, en conjunto con un grupo de instituciones públicas y privadas.

Los operadores que componen dicho Sistema en Colombia son las Entidades Promotora de Salud EPS (Salud), las Administradoras Riesgos Laborales ARL (Riesgos laborales), los Fondos de Pensiones y Cesantías AFP (Pensiones). Es importante también mencionar que la seguridad social colombiana es complementada con otra serie de instituciones y mecanismos que permiten una mayor Protección Social, entre otras: las Cajas de Compensación, el SENA, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, FOSYGA con sus diversas cuentas estatales para proteger a los ciudadanos, etc.

Por su parte, nuestro país es uno de los pioneros en el modelo de las Cajas de Compensación Familiar, lo cual lo posiciona en un nivel muy alto en el entorno mundial en términos de Seguridad Social, incluso frente a países más desarrollados.

¿Cuál es la importancia de la Seguridad Social?

La relevancia del esquema radica en su integralidad, constituida por la atención y protección en temas de salud, riesgos profesionales, pensiones y cesantías, protección al adulto mayor, a los niños menos favorecidos, educación y otros.

Adicionalmente juega un papel fundamental en la protección financiera que brinda al individuo: éste es sin lugar a dudas un aspecto muy importante, ya que le garantiza a los ciudadanos el cubrimiento económico en caso de sufrir algún evento adverso que implique erogaciones importantes de dinero. En consecuencia, el Sistema de Seguridad Social de Colombia pretende garantizar para cada persona y familia un soporte en caso de que sufra una eventualidad en términos de salud, pérdida del empleo y otros, evitándole realizar gastos de su bolsillo que lo descompensen monetariamente e impidan cubrir el resto de sus necesidades básicas.

¿Cuáles son los principales actores del Sistema y cuáles son sus principales responsabilidades?

El eje central de todo Sistema de Seguridad Social apunta al bienestar de una población. Sin embargo, ésta es una responsabilidad compartida, pues su cumplimiento depende del compromiso de todos. Podemos categorizarlos de la siguiente manera:

El Estado: realiza las actividades de regulación, dirección, vigilancia y control, permitiendo la correcta ejecución de las funciones de los operadores.

Los Operadores: garantizan el acceso de los usuarios a los productos y servicios, según sus necesidades, velando así por la satisfacción de los mismos.

El individuo: es el principal garante de su cuidado y su protección.

¿Cuáles son las fortalezas y los principales logros del Sistema de Seguridad Social en Colombia?

A pesar de las dificultades que ha enfrentado el Sistema, se han alcanzado importantes resultados en términos de servicio, cobertura y acceso. La evolución es notoria en todos los frentes, veamos algunos ejemplos:

En salud desde el 1993 a 1997 el aseguramiento se dobló en toda la población, pasando de 23,7% de asegurados a 57,2%; en 2008 el nivel creció a más del 70%, y en 2011 al 96%. Actualmente la distribución del total de la población cubierta es la siguiente: 41% por el Régimen Contributivo, 50% por el Régimen Subsidiado y 9% con los regímenes especiales. La cobertura casi universal ha favorecido a la población de más bajos recursos y ha logrado llegar a más zonas rurales en Colombia, generando mayores niveles de equidad que es uno de los principios básicos de la ley. De otro lado hay muchos indicadores que evidencian con claridad un mejoramiento de las condiciones de vida de la población. Cifras como la reducción de la tasa de mortalidad materna e infantil, el mayor acceso a especialistas, entre otros hablan por sí solos.

De igual forma, Colombia tiene un Modelo de Riesgos Laborales enfocado a la prevención, donde los esfuerzos y los recursos invertidos han incrementado y mejorado el acceso, reduciendo notoriamente las tasas de accidentalidad y las incapacidades.

En los fondos de pensiones y cesantías se tiene un doble efecto, cada vez se logra una mayor cobertura y de otro lado, se está generando un importante ahorro para el país que permite dinamizar la economía.

Todo lo anterior contribuye a ir construyendo cada vez más una población tranquila, segura, saludable y estable económicamente, así como unas empresas competitivas y un país más productivo.

¿Cómo se organiza el sistema de seguridad social en Colombia?

En Colombia se han diseñado varios subsistemas que conforman el Sistema Integral de Seguridad Social, buscando una mayor efectividad según la distribución de funciones. Los Sistemas mediante los cuales opera son:

I. Sistema General de Seguridad Social en Salud: Tiene por fin proteger a los ciudadanos de los riesgos derivados de la enfermedad de origen común, los accidentes no profesionales y la maternidad.

II. Sistema General de Pensiones: Ampara los riesgos de invalidez de origen común, vejez y muerte causada por enfermedad o accidente no profesional.

III. Sistema General de Riesgos Laborales: Cubre los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

2. El Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia

El Sistema General de Riesgos Laborales es el Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

El Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales, es de los tres grandes Sistemas de Seguridad Social, el que se presenta como especial frente a los otros dos que cubren riesgos de carácter común. La especialidad consiste básicamente en que, para que las coberturas del Sistema operen, se hace indispensable que se identifique si el origen del riesgo tiene relación laboral causal.

En Colombia, el Sistema de Riesgos Laborales se estableció inicialmente de forma tal que su cobertura correspondía exclusivamente al Instituto de Seguros Sociales, existiendo la posibilidad de que un empleador optara también por tener un sistema previsional propio. En este último caso, era él quien atendía a sus trabajadores frente a la ocurrencia de un accidente de trabajo o el diagnóstico de una enfermedad profesional.

Posteriormente, con la promulgación de la Ley 100 de 1993 se otorgaron facultades extraordinarias al Presidente de la República para dictar las normas necesarias para organizar la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, lo cual se concretó mediante la expedición del Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 776 de 2002.

Desde la filosofía de la seguridad social en Colombia, se hace indispensable decir que toda persona que desarrolle una actividad económica productiva al servicio de un tercero de manera dependiente, se afilie al Sistema General de Riesgos Laborales. Es importante establecer que es obligación de todo empleador colombiano garantizar el aseguramiento de sus trabajadores.

Tradicionalmente, el Sistema de Riesgos Profesionales ha tenido como objetivo principal la protección del trabajador dependiente, no obstante, ante las necesidades

propias de los tiempos actuales, se está haciendo más común el uso de diversas formas de tercerización laboral que requieren ser amparadas por el Sistema. En virtud de lo cual se hace necesario explicar cómo opera éste en dichas situaciones.

Las características principales del SGRL son:

- ✓ Dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado.
- ✓ Afiliación y administración del sistema por parte de las ARL.
- ✓ Obligación de los empleadores de afiliar a todos sus trabajadores dependientes. Si hay omisión de esta responsabilidad, el Empleador deberá asumir, además de las sanciones legales, todas las prestaciones derivadas de un ATEL.
- ✓ Obligación de afiliación de los independientes con contrato de prestación de servicio superior a un mes. Se afilian a través del contratante. En el caso de las actividades de alto riesgo, el contratante adicionalmente asume el valor de la cotización.
- ✓ Tarifa variable y definida por ley
- ✓ Competencia entre ARL'S basada en SERVICIO
- ✓ No Selección del Riesgo
- ✓ Cobertura desde el día siguiente al de afiliación
- ✓ Afiliación de la empresa a una sola ARL

En los temas de Afiliación y Tarifación, de acuerdo a la normatividad vigente, los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al sistema general de riesgos laborales.

La selección de la entidad administradora de riesgos laborales es libre y voluntaria por parte del empleador

Las tarifas de cotización de aportes Frente al Sistema General de Riesgos Laborales se establecen con base en lo definido en el artículo en el decreto 772 de 1994 y en el Decreto 1295 de 1994 y se adopta la siguiente tabla de cotizaciones para cada clase de riesgo acorde a la actividad económica de la empresa

Tabla de cotizaciones mínimas y máximas

CLASE DE RIESGO MAXIMO	VALOR MINIMO	VALOR INICIAL	VALOR
I	0.348%	0.522%	0.696%
II	0.435%	1.044%	1.653%
III	0.783%	2.436%	4.089%
IV	1.740%	4.350%	6.060%
V	3.219%	6.960%	8.700%

Toda empresa que ingrese por primera vez al Sistema General de Riesgos Laborales, cotizará por el valor correspondiente al valor inicial de la clase de riesgo que le corresponda según su actividad. El trabajador afiliado a la empresa no será responsable de determinar el riesgo por el que debe aportar, ésta es una responsabilidad de su empleador. Estas tarifas son aplicables sobre la base salarial devengada por cada empleado.

Normatividad Específica:

El Sistema General de Riesgos Laborales está regido primordialmente por las siguientes normas:

- ✓ Resolución 2400 de 1979
- ✓ Decreto Ley 1295 de 1994
- ✓ Decreto 1771 de 1994
- ✓ Decreto 1772 de 1994
- ✓ Decreto 2644 de 1994
- ✓ Decreto 190 de 1996
- ✓ Decreto 1530 de 1996
- ✓ Decreto 917 de 1999
- ✓ Decreto 2463 de 2001
- ✓ Ley 776 de 2002
- ✓ Decreto 1607 de 2002
- ✓ Decreto 2800 de 2003
- ✓ Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones
- ✓ Artículo 200 del Código Sustantivo de Trabajo
- ✓ Decreto 2566 de 2009
- ✓ Decreto 1072 de 2015

Actores del sistema:

El Estado, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), los trabajadores y los empleadores conforman en principio el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL). No obstante, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y sus aseguradoras y las Entidades Promotoras de Salud (EPS), influyen indirectamente en el mismo, en la medida que por tratarse de un Sistema Integral, estas últimas entidades intervienen tanto en la calificación como en la cobertura de las prestaciones asistenciales y económicas como lo veremos más adelante.

- **El Estado:** Tiene la función de dirigir, orientar, controlar y vigilar el funcionamiento del Sistema General de Riesgos Laborales, por lo tanto fija los alcances y montos prestacionales, vigila el cumplimiento de los objetivos, coordina las actividades y aplica las sanciones a que haya lugar cuando alguno de los actores desconoce estos derechos sociales (Literal a) artículo 4° y artículo 91 Decreto Ley 1295 de 1994).
- **Las ARL:** son Compañías de seguros de vida autorizadas por el Gobierno Nacional para operar el ramo de los Riesgos Profesionales (artículo 77 Decreto Ley 1295 de 1994). Sus principales funciones son (artículos 35, 56 y 80 Decreto 1295 de 1994):
 - a) La afiliación, el registro y recaudo de la cotización realizada por los empleadores.
 - b) Garantizar la prestación oportuna y adecuada de la asistencia médica y el pago de las prestaciones económicas contempladas en el Decreto Ley 1295 de 1994 y en la Ley 776 de 2002.
 - c) La realización de las actividades de prevención, asesoría y evaluación de los factores de riesgo de las empresas afiliadas.
- **El Empleador:** Las principales obligaciones radican en la afiliación, cotización y prevención de los Riesgos Laborales, a través del cumplimiento de las normas de salud ocupacional (artículos 21 y 56 Decreto Ley 1295 de 1994).
- **El Trabajador:** Podría decirse que es la razón de ser del Sistema, toda vez que éste se estructura con el fin primordial de prevenir los Accidentes de Trabajo (AT) y las Enfermedades Profesionales (EP) a los que el trabajador podría llegar a verse expuesto.

Es por ello que son actores de primera línea y en esta medida, la obligación de auto-cuidado es parte integral de sus obligaciones como lo contempla el artículo 22 del Decreto Ley 1295 de 1994.

Prestaciones derivadas del sistema:

a) Prestaciones Económicas

Básicamente son cinco las prestaciones económicas contempladas en las normas del Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia (artículo 7 del Decreto Ley 1295 de 1994 y 2, 3, 5, 7, 9, 10, 11 y 12 de la Ley 776 de 2002):

- ***Subsidio por Incapacidad Temporal:*** Esta prestación tiene como fin mantener el mínimo vital del trabajador. No obstante, tiene dos límites, uno temporal y otro de carácter médico.

El primero está limitado a 180 días, que pueden ser prorrogados durante otros 180 días y contempla el subsidio del 100% del Ingreso Base de Cotización desde el día siguiente al del diagnóstico de la Enfermedad Laboral o de la fecha de ocurrencia del Accidente de Trabajo.

El segundo aspecto se relaciona con el “cuadro agudo” de la enfermedad y significa entonces que superado el concepto médico de “agudo”, la incapacidad temporal carece de fundamento técnico. Este análisis debe armonizarse con los artículos 4° y 8° de la Ley 776 de 2002, que contempla la obligación de los empleadores de realizar los procesos de reintegro y reubicación laboral.

- ***Indemnización por Incapacidad Permanente Parcial:*** A dicha prestación tienen derecho aquellos trabajadores que una vez concluido el tratamiento y la rehabilitación integral (artículos 9 Decreto 917 de 1999 y 5 y 23 Decreto 2463 de 2001) sufran una disminución parcial pero definitiva de su capacidad laboral, que sea igual o superior al 5%, pero inferior al 50%. El monto de la indemnización se calcula con base en el Decreto 2644 de 1994. No obstante lo anterior, en aquellas patologías o secuelas de carácter progresivo, es posible recalificar la Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) buscando con ello determinar si hay un incremento de dicha pérdida y consecuentemente de la indemnización o incluso si se alcanza una Pensión por Invalidez de origen profesional.

- **Pensión de Invalidez:** Para que un trabajador en cobertura tenga derecho a la pensión por invalidez de origen profesional en Colombia, es necesario que se le haya calificado una pérdida de capacidad laboral (PCL) igual o superior al 50%.

El monto de la prestación varía dependiendo del porcentaje de la PCL, dado que si ésta se encuentra entre el 50% y el 66%, tendrá derecho al 60% del Ingreso Base de Liquidación (IBL). Si la PCL es superior al 66%, el monto de la pensión será del 75% del IBL y si requiere de la ayuda de terceros, el monto de la mesada pensional se aumentará en un 15%. Es decir, el 15% adicional no indica que se aumente al 90% del IBL, sino que a la mesada calculada sobre el 75%, se le debe adicional el 15% de su propio valor.

- **Pensión de Sobrevivientes (PS):** Esta prestación puede generarse por dos situaciones. La primera, cuando fallece un trabajador por un Accidente de Trabajo o una Enfermedad Laboral, que está afiliado a la ARP y en cobertura.

La segunda, es cuando fallece un trabajador pensionado por invalidez de origen profesional.

En el primer caso, los beneficiarios tendrán derecho a recibir una mesada pensional equivalente al 75% del IBL.

En el segundo caso, los beneficiarios tendrán derecho a recibir una mesada pensional equivalente al 100% de la mesada que venía recibiendo el fallecido. No obstante, si aquel recibía el 15% por requerir ayuda de terceros, este monto se descontará.

Al respecto, es importante resaltar que las pensiones superiores a 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMMLV) sólo gozan de 13 mesadas al año y las inferiores a 3 SMLMV de 14, no obstante, a partir del 2011, todas las pensiones serán de 13 mesadas.

Adicional a ello, el monto de la mesada no podrá ser inferior a un SMLMV ni superior a 20, monto que se incrementará proporcional al IPC o al aumento del salario mínimo y del cual deberá descontarse la cotización obligatoria al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

- **Auxilio Funerario:** Este auxilio se cancela a quien demuestre el pago de los gastos exequiales de un afiliado o pensionado del Sistema General de Riesgos Profesionales, quien tendrá derecho a percibir un auxilio equivalente al valor cancelado en virtud de los gastos funerarios, sin que pueda ser inferior a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes ni superior a diez (10) veces dicho salario (artículo 16 Ley 776 de 2002 y 86 de la Ley 100 de 1993).

b) Prestaciones Asistenciales

El Decreto Ley 1295 de 1994 en su artículo 5 consagra como prestaciones asistenciales en el sistema de Riesgos Profesionales las siguientes:

- Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- Servicios de hospitalización.
- Servicio odontológico.
- Suministro de medicamentos.
- Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- Prótesis y órtesis, su reparación y su reposición sólo en casos de deterioro o desadaptación cuando a criterio de rehabilitación se recomiende.
- Rehabilitación física y profesional.
- Gastos de traslados en condiciones normales que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

Los gastos derivados de las Prestaciones Asistenciales estarán a cargo de la ARL.

3. La Accidentalidad Laboral en Colombia

La primera pregunta que todo empresario debe hacerse es si la seguridad industrial y el control de los accidentes son una de las formas de garantizar la permanencia de su empresa en el tiempo. La respuesta nos la podrán ilustrar los sectores petroquímicos que han visto desaparecer industrias completas por accidentes o fallas en sus sistemas de control, generando pérdidas humanas y económicas directas e indirectas que las han llevado al cierre de algunas empresas. Ejemplos de estos casos son los accidentes ocurridos en Unión Carbide en Bhopal, la plataforma petrolera Piper Alfa en el Mar del Norte, la empresa Nypro en Gran Bretaña, entre otros.

Según datos de la OMS (Organización Mundial de la Salud) en el mundo se presentan cada año 120 millones de accidentes laborales, 200.000 muertes y 1 millón de personas con incapacidad permanente, considerando que existe un alto subregistro en los países en desarrollo. Los costos estimados corresponden al 4% del PIB mundial.

Acorde a la legislación laboral Colombiana, se considera Accidente de Trabajo Es todo suceso repentino, como caídas, cortadas, golpes y otros, que ocurre por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

En lo referente a Enfermedad Laboral, se considera enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio en el que la persona se ha visto obligado a trabajar

Las ARL como parte del ramo de seguros de Colombia se encuentran afiliadas a la Federación de Aseguradores Colombianos – Fasecolda que es una entidad gremial sin ánimo de lucro que agrupa a las compañías de seguros y de reaseguros y a las sociedades de capitalización en Colombia.

Además de representar a la actividad del seguro frente a los organismos oficiales y la sociedad en general, la Federación realiza actividades permanentes para el desarrollo del sector, tanto en el ámbito nacional como internacional.

La misión de Fasecolda es Contribuir al desarrollo de la actividad aseguradora en Colombia, mediante la representación del sector en la formulación de políticas y la promoción de la cultura del seguro, en un ambiente de eficiencia, sostenibilidad y responsabilidad social.

Dentro de Fasecolda se cuenta con la Cámara Técnica de Riesgos Laborales que cuenta con un Sistema de Información Gremial, que brinda la posibilidad de consultar indicadores de cobertura en afiliaciones y siniestros del Sistema General de Riesgos Laborales

Para los años 2000 a 2011 Fasecolda público las siguientes estadísticas de accidentalidad en Colombia, según la clase de riesgo de las empresas:

CLASE DE RIESGO	No. Acc. Trabajo											
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	2010	2011
I	22,013	26,480	33,184	35,685	44,407	48,448	28,504	55,637	61,273	83,873	91,478	109,463
II	41,451	28,151	32,792	29,179	31,638	32,345	19,082	39,104	45,715	67,557	68,929	85,416
III	53,264	62,154	67,792	79,545	90,887	102,506	72,321	140,581	152,583	154,460	163,784	187,140
IV	18,261	18,419	19,847	21,701	24,431	27,392	18,095	34,089	32,573	40,893	45,116	54,613
V	17,418	18,690	19,684	26,584	31,999	36,681	27,743	45,866	54,916	63,577	73,461	109,726
Sin Información	6,835	25	192	-	269	892	112,484	115	14	50	130	
TOTAL	159,241	153,919	173,491	192,694	223,631	248,264	278,230	315,392	347,074	410,410	442,898	546,358

CLASE DE RIESGO	Tasa accidentalidad x 100											
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	2010	2011
I	3.0	3.1	3.4	3.6	4.5	4.6	2.4	4.2	4.4	3.4	3.5	4.0
II	14.5	7.4	7.5	6.6	7.1	7.5	4.4	7.5	8.0	7.3	7.2	8.5
III	9.2	8.8	8.9	9.5	9.8	9.7	5.9	9.6	10.1	8.9	9.4	10.2
IV	8.6	6.7	6.7	7.0	7.1	7.6	4.9	7.1	7.2	5.9	6.6	7.3
V	9.5	8.2	8.6	9.2	10.7	12.1	9.0	12.1	13.3	6.9	8.1	9.4
Sin Información												
TOTAL	7.6	6.3	6.4	6.7	7.4	7.7	7.6	7.5	8.3	6.1	6.4	7.3

CLASE DE RIESGO	Distribución accidentes											
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*	2010	2011
I	14.4%	17.2%	19.1%	18.5%	19.9%	19.6%	17.2%	17.6%	17.7%	20.4%	20.7%	20.0%
II	27.2%	18.3%	18.9%	15.1%	14.2%	13.1%	11.5%	12.4%	13.2%	16.5%	15.6%	15.6%
III	34.9%	40.4%	39.1%	41.3%	40.7%	41.4%	43.6%	44.6%	44.0%	37.6%	37.0%	34.3%
IV	12.0%	12.0%	11.5%	11.3%	10.9%	11.1%	10.9%	10.8%	9.4%	10.0%	10.2%	10.0%
V	11.4%	12.1%	11.4%	13.8%	14.3%	14.8%	16.7%	14.5%	15.8%	15.5%	16.6%	20.1%
Sin Información												
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: CTRP-Fasecolda, Encuesta Sistema de Información Gremial, Calculos CTRP-Fasecolda

* La Información correspondiente a los años 2000 a 2008 no incluye a la ARP del seguro Social (ISS)

* La Información a partir del año 2009 incluye a todas las ARP del sistema de Riesgos Profesionales Colombiano

Buscando integrar aún más la información y garantizar su actualización periódica e inclusión de temas como Enfermedad Laboral (EL), Pensiones por riesgos laborales e Indemnizaciones por Incapacidad Permanente Parcial (IPP), Fasecolda ha diseñado un módulo de información de Riesgos Laborales (RL) Datos, en donde se encuentra la información técnica desde el mes de enero del 2008 y en la que se encuentra la siguiente información:

ESTADÍSTICAS A NIVEL NACIONAL 2008 - 2014							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Empresas afiliadas	219,998	448,430	438,081	491,055	557,376	607,959	595,063
Trabajadores Dependientes Afiliados	4,784,015	6,630,527	6,681,044	7,291,822	8,099,109	7,959,995	8,509,555
Trabajadores Independientes Afiliados	28,823	70,310	132,614	207,666	331,686	311,921	427,376
Total Trabajadores Afiliados	4,812,838	6,700,836	6,813,658	7,499,488	8,430,796	8,271,915	8,936,931
Accidentes Trabajo (AT)	1,344,815	403,519	450,564	555,479	659,170	622,486	688,942
Enfermedades Laborales (EL)	4,604	6,010	8,902	8,277	10,053	9,483	9,710
Muertes Calificadas por AT	445	586	689	692	676	706	564
Muertes Calificadas por EL	1	0	2	1	2	2	5
Pensiones de Invalidez por AT	222	249	483	336	346	373	501
Pensiones de Invalidez por EL	20	17	38	27	38	40	56
Indemnizaciones IPP por AT	4,584	6,057	8,808	7,877	9,862	8,941	10,474
Indemnizaciones IPP por EL	807	1,190	2,295	2,247	3,030	2,882	3,533

CRECIMIENTO DE ESTADÍSTICAS NACIONALES 2008 - 2014							
	2008 - 2009	2009 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2012	2012 - 2013	2013 - 2014	
Empresas afiliadas	103.8%	-2.3%	12.1%	13.5%	9.1%	-2.1%	
Trabajadores Dependientes Afiliados	38.6%	0.8%	9.1%	11.1%	-1.7%	6.9%	
Trabajadores Independientes Afiliados	143.9%	88.6%	56.6%	59.7%	-6.0%	37.0%	
Total Trabajadores Afiliados	39.2%	1.7%	10.1%	12.4%	-1.9%	8.0%	
Accidentes Trabajo (AT)	-70.0%	11.7%	23.3%	18.7%	-5.6%	10.7%	
Enfermedades Laborales (EL)	30.5%	48.1%	-7.0%	21.5%	-5.7%	2.4%	
Muertes Calificadas por AT	31.7%	17.6%	0.4%	-2.3%	4.4%	-20.1%	
Muertes Calificadas por EL	-100.0%	-	-50.0%	100.0%	0.0%	150.0%	
Pensiones de Invalidez por AT	12.2%	94.0%	-30.4%	3.0%	7.8%	34.3%	
Pensiones de Invalidez por EL	-15.0%	123.5%	-28.9%	40.7%	5.3%	40.0%	
Indemnizaciones IPP por AT	32.1%	45.4%	-10.6%	25.2%	-9.3%	17.1%	
Indemnizaciones IPP por EL	47.5%	92.9%	-2.1%	34.8%	-4.9%	22.6%	

Fuente: Estadísticas Presidenciales, Información enviada por las Compañías. Cálculos Cámara Técnica de Riesgos Laborales - Fasecolda.

<https://consultas.fasecolda.com/rpDatos/>

4. Que es Nuestra Administradora de Riesgos Laborales.

La Ley 100 de 1993, y específicamente el Decreto Ley 1295 de 1994, sentaron las bases para la reestructuración del Sistema General de Riesgos Laborales.

Es así como la Nuestra organización decidió participar en el sector de la Seguridad Social, para lo cual inició los estudios y posterior creación de Nuestra Administradora de Riesgos Laborales.

Desde 1995 hasta hoy, nuestra ARL ha conservado el liderazgo entre las ARL's del sector privado en el país y para garantizar la calidad de su servicio ha desarrollado un sistema de calidad que ha sido reconocido por parte del ICONTEC con el Certificado de Gestión de la Calidad bajo la norma ISO 9001:2008 para el diseño y la prestación de servicios en la Administración de Riesgos Laborales.

Nuestra ARL, consciente de la importancia del trabajo en la prevención de los riesgos en los cuales está expuesta la población laboral y con el ánimo de implementar programas de gestión enfocados en el mejoramiento continuo de los procesos, decidió implementar la norma técnica colombiana NTC 18001, que es una herramienta de mejores prácticas para asegurar el óptimo desarrollo de la seguridad y la salud ocupacional dentro de la compañía. Es así como en el año 2005 se empezó a trabajar en este proceso y en diciembre del 2007, recibió el certificado por parte del ICONTEC en el sistema de seguridad y salud ocupacional (OHSAS 18001:2007).

La estructura de Nuestra ARL cuenta con presencia nacional y trabaja para estar cerca de sus clientes bajo el esquema de regionales, recibiendo un lineamiento desde la central.

En cada regional cuenta con Unidades Estratégicas de Negocios (UEN) especializadas por sectores económicos buscando brindar una mejor asesoría y acompañamiento a sus clientes a través de un grupo especializado de profesionales al servicio de la empresa y los trabajadores.

Nuestra ARL hace parte uno de los mayores grupos económicos del país que es una compañía holding multilatinas con cerca de 70 años de experiencia e inversiones estratégicas en los sectores de banca, seguros, pensiones, ahorro e inversión con presencia en 8 países

Listada en la bolsa de valores de Colombia, en LATIBEX (mercado bursátil para valores latinoamericanos radicado en Madrid España), inscrita en el programa ADR's nivel 1 en Estados Unidos.

¿Por qué Nuestra organización quiere aportarle al tema de la Seguridad Social en Colombia?

Nuestra organización quiere contribuir a la construcción de una sociedad mejor y más equitativa, generando seres humanos autónomos, seguros, sanos y felices, mediante una actuación ética y transparente, que contribuya además a la transformación de la cultura hacia la apropiación social del cuidado. Este progreso aportará al mismo tiempo estabilidad a un mercado en el que las empresas colombianas, entre ellas las del grupo, podrán generar empleo, prestar un mejor servicio y continuar evolucionando en términos de rentabilidad económica y social.

Convencidos de que el mayor beneficiado del esquema de la Seguridad Social en Colombia es el ciudadano del común, el cual debe confiar en el Sistema que lo protege, en la medida que amplía sus coberturas y reduce el gasto de bolsillo, optimizando la capacidad adquisitiva de los colombianos y permitiéndoles que el dinero se reoriente a otras necesidades básica como su propio desarrollo, mejoramiento de vivienda, recreación, entre otros.

5. Esquema de Control de Riesgos en Nuestra Administradora de Riesgos Laborales.

Gestión de Riesgos Laborales

La Gestión en Nuestra ARL busca ser el aliado estratégico de sus clientes en la gestión de sus riesgos laborales a través de una asesoría integral, cercana y efectiva, enmarcada dentro de la cultura del cuidado.

La Gestión del riesgo ocupacional en Nuestra ARL, la podemos sintetizar en el siguiente esquema:



En Nuestra ARL construimos relaciones de largo plazo asesorando a nuestros clientes en la gestión del riesgo ocupacional y desarrollando estrategias que ayuden a la transformación de la cultura del cuidado a la que se le contribuye desde todos lo que hacemos en la gestión de los riesgos enmarcados en la cultura del Cuidado

La Gestión Integral es la forma estructurada con la que asesoramos y atendemos a nuestros clientes, con quienes de manera conjunta:

- Realizamos un diagnóstico de su gestión administrativa para el aseguramiento de sus trabajadores.

- Revisamos su gestión en seguridad y salud ocupacional e identificamos sus riesgos inherentes (expresados y potenciales).
- Finalmente establecemos un plan de trabajo ajustado al momento exacto que vive la empresa, a las necesidades de la organización, a su momento histórico y a sus avances en relación a la cultura del cuidado, enmarcado dentro de la Cultura del Cuidado.

Para la Gestión contamos con un **Sitio web** que brinda a sus afiliados una información clave para la gestión de sus riesgos.

En el tema **Educativo** en Nuestra ARL estamos convencidos que el desarrollo de capacidades es un factor determinante para la competitividad, por eso nuestro Plan de Formación "Educación para el Cuidado" está enfocado en contribuir con procesos que promuevan la movilización hacia una cultura basada en el cuidado del ser, otro y del entorno de tal manera que se generen hábitos individuales y colectivos que redunden en mejores condiciones para todos.

Nuestra formación Presencial ha desarrollado programas y ciclos de formación especializados, que contribuyen a pasar de la teoría a la acción en materia del cuidado, con el objetivo de que se incremente la seguridad para los trabajadores en sus labores diarias, generando además, tranquilidad para los empleadores.

El campus de formación se encuentra disponible en 30 municipios en las diferentes regiones del país. Nuestros clientes podrán seleccionar los temas de acuerdo con los objetivos de gestión del riesgo ocupacional

Nuestra formación Virtual incluye diversas metodologías:

- Video chats, en los cuales nuestros usuarios pueden ver, escuchar y discutir en directo con expertos en temas técnicos.
- Colegio de Gestión de Riesgo, otra de nuestras opciones de formación virtual, los afiliados podrán adquirir conocimientos en distintos temas modulares y obtener una certificación

Adicionalmente contamos con formación Especializada cuyo propósito general es diversificar la propuesta de formación masiva que en Nuestra ARL ofrecemos a las empresas afiliadas, revisando necesidades de mercado, necesidades de sectores

económicos y permitiendo el desarrollo de competencias técnicas y sociales que puedan mejorar la salud y la seguridad en las empresas.

Contamos con convenios en materia de formación con instituciones educativas expertas en salud y seguridad. A través de estas alianzas nuestras empresas clientes acceden a una oferta académica que incluye especializaciones, diplomados, cursos especializados en materia de salud y seguridad, Sistemas Integrados de Gestión y a formaciones orientadas al fortalecimiento de competencias gerenciales en Gestión Humana.

En el tema **Asistencial** en Nuestra ARL en caso de presentarse un accidente de trabajo o una enfermedad laboral (ATEL), contamos con un equipo de médicos laborales que coordinan la atención de una red de instituciones y especialistas que por vocación y conocimiento, hacen todo lo que está a su alcance para que los trabajadores puedan regresar en las mejores condiciones a sus puestos de trabajo.

El tema asistencial incluye Cobertura en el exterior en donde se disminuyen los trámites administrativos donde la empresa no tiene que reportar los viajes que vaya a realizar.

En el tema **Prestaciones Económicas** En Nuestra ARL estamos siempre preparados para responder de forma cercana, oportuna y transparente, a través del aseguramiento y un excelente manejo de los recursos en Nuestra ARL en caso de presentarse un accidente de trabajo o una enfermedad

En Nuestra ARL vivimos la Cultura del Cuidado en lo que somos y hacemos para cuidar la vida y Enfocamos nuestras acciones para lograr la movilización y apropiación social en torno a este y hacer que nuestras empresas afiliadas, sus trabajadores y sus familias logren una transformación hacia la Cultura del Cuidado

En Nuestra ARL partimos de la educación en conductas genéricas del cuidado de la salud y de la prevención de accidentes, y estamos evolucionando en contribuir con procesos que fortalezcan una cultura basada en el cuidado de las personas por medio de prácticas individuales y colectivas que redunden en mejores condiciones para todos

Modelo de Control de Riesgos:

Desde los inicios de Nuestra ARL, la gran preocupación ha sido ser el aliado estratégico de las empresas en el control de los riesgos que generan accidentes de trabajo o enfermedades laborales y es por ello que en la búsqueda de un modelo que permita gestionar los peligros y riesgos en las empresas que garantice resultados y que estos resultados permanezcan en el tiempo nace en 1996 el modelo de Gestión de riesgos

Desde 1996 las empresas que han aplicado, de manera integral, el modelo de control de riesgos, han logrado disminuir la accidentalidad, mediante un trabajo conjunto y coordinado entre directivas, mandos medios, trabajadores y equipos de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas, con el apoyo de Nuestra ARL.

Nuestro Modelo, tiene una recompensa inmediata cuando la Gerencia claramente comprometida, promueve sus políticas de salud en el trabajo y los empleados responden de manera consistente a dicho reto.

La creación de la cultura del cuidado (seguridad y la salud), actualmente se ha convertido en una estrategia importante para impulsar otros procesos como los de calidad total: cultura organizacional, excelencia, visión a largo plazo, comunicación efectiva, administración por objetivos y satisfacción del cliente.

Son varias las empresas de gran trayectoria que han llevado esta forma de ver y solucionar problemas a sus programas de seguridad y de salud. Se tienen empresas con actividades de muy alto riesgo que han logrado alcanzar un récord de más de 20 años sin un solo día de trabajo perdido por accidentes de trabajo.

Con este modelo, Nuestra ARL ha logrado ir más allá del control de la accidentalidad de sus trabajadores, acompañando a la Empresa en el proceso de competitividad dentro del mercado global y maximizando los beneficios de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en términos de productividad, calidad y condiciones de vida en el trabajo.

La mayoría de los accidentes laborales ocurren cuando, por fallas en los valores, decisiones y prácticas administrativas, se presentan trastornos en el proceso productivo (una máquina que para, una banda que no funciona, falta de espacio para un arrume). Los trabajadores tratando de solucionarlos o tratando de obtener alguna compensación en tiempo por retrasos de producción, asumen el riesgo de trabajar bajo condiciones inseguras.

Nuestro Modelo, debe entenderse como un proceso dinámico de constante perfeccionamiento, que requiere del uso de sistemas de información y control que permitan, en forma sistemática, vigilar aquellos factores de riesgo que, en un período determinado, han cobrado importancia por su agresividad. En este orden de ideas, se trata de desaparecer o minimizar ciertas amenazas y conductas inadecuadas, en un proceso de continuo mejoramiento de las condiciones de trabajo y del recurso humano, pudiendo así alcanzar los niveles esperados de accidentalidad, cuya frecuencia y severidad parecían utópicos unos meses o años atrás.

Nuestro Modelo, está soportado en un enfoque integral, cuyos componentes o partes, como cualquier programa de calidad, deben tratarse de manera interrelacionada y supeditados al mismo objetivo.

El modelo cuenta con las siguientes etapas:

a) Planeación: En esta etapa se tienen en cuenta aspectos como:

- Compromiso y acción gerencial
- Identificación de Peligros y análisis de riesgos
- Caracterización de la accidentalidad
- Propósitos Estratégicos
- Plan de acción
- Roles y Responsabilidades
- Selección de Líderes
- Costos
- Cultura del cuidado

b) Implementación: Para que el control de la accidentalidad sea una realidad es necesario que la planeación se convierta en acción mediante aspectos como:

- Control Operativo
- Selección de áreas procesos y tareas críticas
- Herramientas específicas de Análisis de Seguridad
- Estándares de seguridad
- Documento elementos y equipos de protección personal
- Presentación equipos de protección personal
- Formación de competencias
- Cultura de Seguridad Basada en el comportamiento
- Gestión y control de Cambios
- Campañas de Seguridad
- Momento Sincero
- Estrategias de Intervención

- c) Manejo integral del accidente: La investigación de accidentes y el garantizar que estas se conviertan en un insumo importante para evitar que estos eventos vuelvan a ocurrir, son un elemento esencial dentro del modelo.
- d) Verificación: Para garantizar que el proceso ofrezca una mejora continua necesario tener en cuenta aspectos como
- Seguimiento y ajuste al plan de trabajo
 - Manejo de contratistas
 - Inspecciones de Seguridad
 - Registro de Observación de comportamiento
 - Mejoras de Condiciones de Seguridad
 - Seguimiento a los indicadores
 - Evaluación periódica del modelo

El compromiso de la dirección con políticas y responsabilidades claras en materia de prevención de riesgos, es fundamental para el éxito del programa.

Existen unas condiciones mínimas de desarrollo de la cultura preventiva, al interior de la empresa, para que Nuestro modelo obtenga el impacto deseado. Dichas condiciones corresponden a etapas específicas, que se deben agotar cuando la empresa no tiene un Programa de Prevención de Riesgos o éste apenas comienza.

El éxito del proyecto depende del establecimiento oportuno de las medidas de prevención y control; para lograr lo anterior se han desarrollado instrumentos de verificación y auditoría, mediante los cuales se identifiquen, de manera consistente, los factores de riesgo generadores de accidentalidad, y se definan las intervenciones que permitirán su control o eliminación.

La aplicación periódica de estos instrumentos de verificación en seguridad debe tener, como hilo conductor, metas específicas de reducción de la accidentalidad y mejoramiento de algunas otras variables del negocio como son la productividad y la calidad, que permitan no sólo evaluar el desempeño del programa en el tiempo, sino también, la transferencia de información y de recursos para el logro de los objetivos planteados. Es de anotar que la comunicación permanente entre la empresa y Nuestra ARL es indispensable para garantizar el seguimiento y proporcionar el apoyo necesario al proceso.

Reconocimiento a la Gestión de Riesgos

Nuestro Reconocimiento nace en el año 1998 y hoy es el reconocimiento más valorado en Colombia en temas Seguridad y Salud en el Trabajo y la mejor manera de alcanzar la excelencia y lograr reconocimiento a nivel nacional e internacional.

Su **Misión** es Promover la cultura del cuidado como un patrimonio de las empresa, permitiendo alcanzar el bienestar de las personas y la comunidad en general a partir del control de los riesgos, garantizando resultados en términos de: disminución de la accidentalidad, mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo e incremento de la productividad de las empresas.

Nuestro reconocimiento se soporta en los siguientes **Valores** que le han permitido mantenerse en el tiempo:

- Objetividad técnica para evaluar el esfuerzo de las empresas participantes: Esto se soporta en contar con unos criterios técnicos claramente definidos y soportados en los más altos estándares en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Transparencia: En Nuestro reconocimiento, las reglas desde un comienzo del proceso son claras, las empresas parten de una autoevaluación inicial, que luego es verificado por una Comité Evaluador que son una serie de expertos internos y externos que no se encuentran comprometidos con la atención de la empresa evaluada, quienes luego envían un reporte anónimo (sin el nombre de empresa aspirante al premio) a jurado calificador externo , que son un grupo de personas alta calidad y reconociendo nacional e internacionalmente, y son quienes finalmente determinan las empresas merecedoras de los diferentes galardones.
- Promover la prevención de riesgos como uno de los valores fundamentales de nuestros clientes.

Todo lo anterior, ha permitido que este reconocimiento permanezca en el tiempo y evolucione acorde a la misma madurez de nuestro sistema de seguridad social.

En sus inicios, solo se premiaban aquellas empresas cuyos esfuerzos y resultados se concentran en controlar la accidentalidad, pero hoy se cuenta con diferentes categorías dirigidas a:

- **Control de Accidentes:** Dirigido a aquellas empresas que tienen problemática de accidentalidad, podrá hacer uso de los componentes o herramientas propuestas en Nuestro Modelo en desarrollo del componente de Control del Accidente de Trabajo
- **Mejor Gestión:** En este se evalúa la mejora continua como su principal atributo y se tienen en cuenta componentes como:
 - ✓ Compromiso y acción.
 - ✓ Requerimientos legales.
 - ✓ Control del accidente de trabajo.
 - ✓ Control de la enfermedad laboral.
 - ✓ Disminución de las contingencias.
 - ✓ Disminución de las consecuencias.
 - ✓ Resultados.
- **Clase Mundial:** Diseñado para aquellas empresas que quieren recorrer el camino a la excelencia en SyST, podrá hacer uso de las orientaciones definidas en “Clase Mundial”, evolucionando su gestión más allá de propuesto en “Mejor Gestión en Salud Ocupacional”

Adicional a estas categorías, Nuestro reconocimiento, también cuenta con dos reconocimientos adicionales que son:

- **Aprendiendo a volver:** Dirigido a aquellas empresas que tienen implementados esquemas para una recuperación pronta e integral en caso de sufrir accidentes con altos días de ausencia. En el proceso se evidencia que la efectividad de los reintegros conserva la productividad de la persona con seguridad. El empleado demuestra satisfacción por el proceso realizado por la empresa.
- **Pyme:** Este reconocimiento es para aquellas pequeñas y medianas empresas que han obtenido logros importantes en la gestión de los riesgos laborales.

Micro segmentación y Foco para la intervención

a) **Microsegmentación:**

En la actualidad Nuestra ARL cuenta con un más de ciento diez mil (110.000) empresas afiliadas, lo que representa una población afiliada de cerca de tres millones de trabajadores y una participación en el mercado de un 29.69%, por lo que para garantizar resultados se debe focalizar la intervención en aquellas empresas cuya problemática es mayor.

El propósito del proceso de marcación, es contribuir al cuidado de la salud y la prevención de accidentes de las personas, a través de estrategias de intervención dirigidas al riesgo inherente, expresado y potencial de los procesos identificados como críticos al interior de las organizaciones.

El **sentido** de marcar estratégicamente una empresa, está directamente asociado a la búsqueda de soluciones que la encaminen a obtener resultados que evolucionan hacia un proceso de mejora continua

Para lo anterior, hemos acudido a segmentar nuestros clientes acordes a las necesidades de Gestión del Riesgo de cada una de ellas y teniendo en cuenta aspectos como: Siniestralidad, Cantidad de accidentes, Tasa de accidentalidad comparada con la de su sector económico y de la ubicación geográfica en la que se encuentra ubicada la empresa, pero especialmente del Compromiso de la empresa para la intervención del riesgo.

Luego de esta combinación de variables, hemos segmentado los clientes así:

- **Empresas Pareto:** Luego de analizar los resultados de diferentes años, las estadísticas muestran que cerca del 1% de nuestras afiliadas aportan cerca del 30% de los accidentes y enfermedades profesionales y es en estas empresas donde se concentran los mayores esfuerzos en nuestra intervención.

El objetivo principal con estas empresas es disminuir su problemática de accidentalidad o enfermedad laboral y llevarla a que sus tasas de accidentalidad o enfermedad se encuentren dentro de las tasas de las empresas de su sector económico y las que se manejan en cada oficina.

Con la disminución de su problemática logramos ambientes de trabajo más sanos y saludables, lo que de igual forma se refleja en mayor productividad para la misma empresa y un mejor resultado técnico.

- **Empresas de Mejoramiento:** En un grupo muy reducido de empresas, hemos identificado una problemática importante en lo se refiere a accidentes laborales y enfermedades profesionales, pero no es claro el compromiso gerencial por la intervención del riesgo.

Nuestro gran objetivo con estas empresas, es mediante diferentes acciones, lograr primero que todo un compromiso gerencial, que permita luego intervenir los riesgos

El propósito es por lo tanto mejorar técnicamente y financieramente las empresas a través de programas específicos de control de riesgo.

No obstante lo anterior, si luego de realizar los esfuerzos necesarios, la dirección de la empresa persiste en su falta de compromiso, es claro que una de las funciones delegadas gubernamentalmente a las ARL es el de vigilancia y control, por lo que el paso a seguir es un blindaje jurídico.

- **Empresas de Intervención:** Como en las empresas “Pareto”, nuestros sistemas de información nos han permitido identificar un grupo de cerca un 3% de nuestras afiliadas que aportan aproximadamente otro 30% de los accidentes y enfermedades profesionales, lo que hace prioritario de igual forma la intervención del riesgo.

Al igual que en las empresas “Pareto”, en las empresas de “intervención” nuestro objetivo principal es disminuir su problemática de accidentalidad o enfermedad laboral y llevarla a que sus tasas de accidentalidad o enfermedad se encuentren dentro de las tasas de las empresas de su sector económico y las que se manejan en cada oficina.

Con la disminución de su problemática logramos ambientes de trabajo más sanos y saludables, lo que de igual forma se refleja en mayor productividad para la misma empresa y un mejor resultado técnico

- **“Otras Empresas”:** En cerca del 96% de nuestras empresas afiliadas tanto la accidentalidad laboral como su enfermedad laboral se encuentra controlada, lo que no las exime de que este tipo de eventos se presenten.

Es por esto que el gran reto con este tipo de empresa es que los niveles de riesgo se mantengan o se minimicen hasta los niveles más bajos posibles.

b) Foco para la intervención:

Tomando como base la segmentación anteriormente analizada de cada uno de las empresas, el paso a seguir es focalizar la intervención.

El éxito de esta intervención es implementar los programas en los **Riesgos Significativos** y en las **Áreas críticas**, con **Estrategias claras** y es por ello que Nuestra ARL realiza un despliegue estratégico bajo VISIÓN INTEGRAL con el cual queremos apoyar las empresas afiliadas a Nuestra ARL en el control de sus riesgos significativos en el ámbito laboral.

Bajo VISIÓN INTEGRAL ATEL implementamos el Modelo intervención como estrategia para intervenir riesgos críticos causantes de accidentalidad en las empresas, basado en los principios de flexibilidad, mejora continua y cuidado, buscando el desarrollo, productividad y sostenibilidad, que nos permita el cumplimiento legal y el bienestar de las personas, conjuntamente con la implementación de una estrategia de gestión integral de la enfermedad laboral, para el mejoramiento del entorno laboral y la promoción y mantenimiento de la salud, articulada entre las diferentes disciplinas, escalonada, modular y flexible, soportada en las tendencias y comportamiento epidemiológicos actuales y el marco normativo.

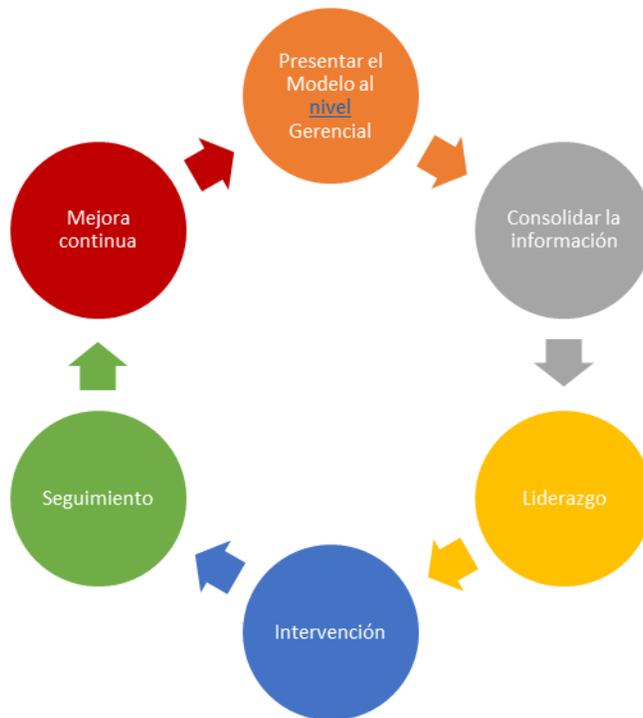
Con esta visión, logramos apoyar a las empresas afiliadas a Nuestra ARL en el control de la accidentalidad y de la enfermedad en su operación para:

- Gestión del Riesgo
- Mejorar la calidad de vida de los trabajadores
- La productividad de la empresa
- Disminuir el riesgo jurídico y
- **Promover la cultura del cuidado**

Sin embargo con VISIÓN INTEGRAL Nuestra ARL pretende ir más allá del control de la accidentalidad y de la enfermedad de los trabajadores, acompañando a la Empresa en el logro de una mayor competitividad, por medio de estrategias que permiten despertar el potencial de las personas y estimular la participación y la creatividad para el mejoramiento no sólo de las condiciones de salud y seguridad, sino también de la calidad y la productividad. La transformación de las personas por

medio de una cultura del cuidado, es una estrategia para impulsar ambientes de trabajos saludables y que se facilite la apropiación social del cuidado

Para garantizar que el modelo funcione, hemos considerado los siguientes Factores Claves de Éxito



Lo que se realiza en cada uno de estos Factores Claves de Éxito es lo siguiente, teniendo en cuenta que no se asume como un “paso a paso” sino como un ciclo de mejoramiento continuo que depende del nivel de avance de cada empresa:

- ✓ **Presentación del Modelo de Intervención:** La presentación de la estrategia va dirigida al nivel Gerencial de la empresa y tiene como fin lograr el compromiso y la acción gerencial como parte esencial del mismo. Para la presentación del modelo se tienen en cuenta aspectos como:
 - Contexto estratégico de la empresa.
 - La identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo (IPEVR) del área o de las áreas a intervenir.
 - La caracterización de la accidentalidad y la enfermedad.
 - El perfil Socio demográfico.
 - Una evaluación del estado de desarrollo frente a la intervención del riesgo.

- ✓ **Consolidación de la información:** La información recolectada para la presentación de la estrategia es clave y se complementa con otros aspectos como
 - Tareas críticas que representan los mayores peligros
 - Un inventario de las Tareas de Alto Riesgo (TAR) que se realizan en la empresa, como pueden ser: Trabajos en alturas, espacios confinados, y trabajos en caliente.
 - Mapa humano o perfil sociodemográfico
 - Nivel de cultura de seguridad de la empresa

- ✓ **Liderazgo:** Para que el modelo brinde los resultados esperados, es indispensable contar con líderes de diferentes niveles de la organización, seleccionados con criterios claros y con las competencias necesarias para impulsar el modelo, con los cuales se emprenden actividades cómo:
 - Divulgarles el modelo y lo que se espera de cada uno de ellos
 - Empezar un plan educativo, el que depende de si su participación será como parte del grupo de líderes gerenciales, líderes del modelo o empleados de cada una de las áreas

- ✓ **Intervención:** La intervención de los riesgos es el elemento clave para obtener los resultados esperados y obtener ambientes de trabajo sanos y saludables, para lo que se debe tener en cuenta:
 - Tareas y oficios críticos a intervenir, para lo que es importante apoyarnos en herramientas como: Análisis de Seguridad en el Trabajo (AST) o análisis de riesgo por oficio (ARO's)
 - Implementar programas de orden y aseo
 - Programas de diferentes tipos de inspecciones
 - Modelo para la intervención de comportamientos
 - Investigación de accidentes e incidentes.
 - Modelo participativos para la solución de problemas, como las Lecciones de Un Punto (LUP)

- ✓ **Seguimiento:** Este deberá ser sistemático y realizarse mediante indicadores de gestión e impacto, los cuales deberán ser medidos a los diferentes actores del modelo y quedar documentados. Algunos de los indicadores propuestos son:
 - Tasa de accidentalidad
 - Seguimiento a la severidad
 - Seguimiento a la productividad
 - Cumplimiento al plan de trabajo propuesto

- Comportamientos seguros
 - Cierre de las acciones derivadas de los accidentes, incidentes y otras como las inspecciones.
- ✓ **Mejora Continua:** Para garantizar que los resultados se obtengan y se logra una mejora continua, es indispensable que los niveles gerenciales de la empresa, los líderes y el asesor de la ARL, se reúnan de forma periódica para realizar un balance e informe de la gestión realizada e identificar todas oportunidades de mejoramiento.

6. Resultados en Control de la Accidentalidad:

Para poder saber que se requiere mejorar, es clave partir de medir los resultados obtenidos, especialmente en temas como Seguridad y Salud en el trabajo

La medición de resultados debe partir de un nivel de conciencia de lo que se hace y saber que está pasando frente al tema que se mide.

Si medimos en el día a día, pero no tomamos conciencia de la importancia de los resultados no será posible saber que se debe mejorar y poder cumplir los objetivos.

En el tema de los riesgos laborales, contamos incluso con normas como la Española la NTP 640, que nos indica como medir los tangibles e intangibles en prevención y que tiene en cuenta aspectos para mejorar el rendimiento, la eficiencia y la competitividad de la empresa de múltiples formas:

- ✓ La salud y la calidad de vida de los trabajadores mejoran, lo que se traduce en un mayor rendimiento y una mayor calidad en su trabajo.
- ✓ Un entorno de trabajo adecuado y una atención a las personas crean un clima de confianza que favorece la motivación y satisfacción de los trabajadores, así como su identificación con la empresa y sus objetivos.
- ✓ Invertir en prevención y formar a los trabajadores aumenta sus potencialidades, los prepara para el correcto desempeño de sus tareas y favorece su creatividad.
- ✓ Una cultura preventiva en la empresa mejora la imagen de la misma, con el beneficio que esto conlleva en sus relaciones con proveedores, clientes y sociedad en su conjunto.

También se ha hablado mucho de los beneficios de la prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta aspectos como los costos, especialmente para las pequeñas empresas, donde puede tener una importante repercusión económica. Pero la prevención de riesgos no sólo se traduce en una reducción de los daños y costos. Si le sumamos una mejora de las condiciones del trabajo, contribuye notablemente a mejorar el rendimiento, la eficacia y la competitividad de la empresa.

Existen por lo tanto, muchas formas y metodologías cualitativas y cuantitativas de medir el impacto en la gestión de riesgo, pero para el caso específico de este trabajo, optamos por considerar las "tasas", que no es más que una proporción de ocurrencia de eventos

Los resultados que demuestran el impacto de lo que en Nuestra ARL estamos haciendo para **Cuidar vidas** son:



7. Conclusión

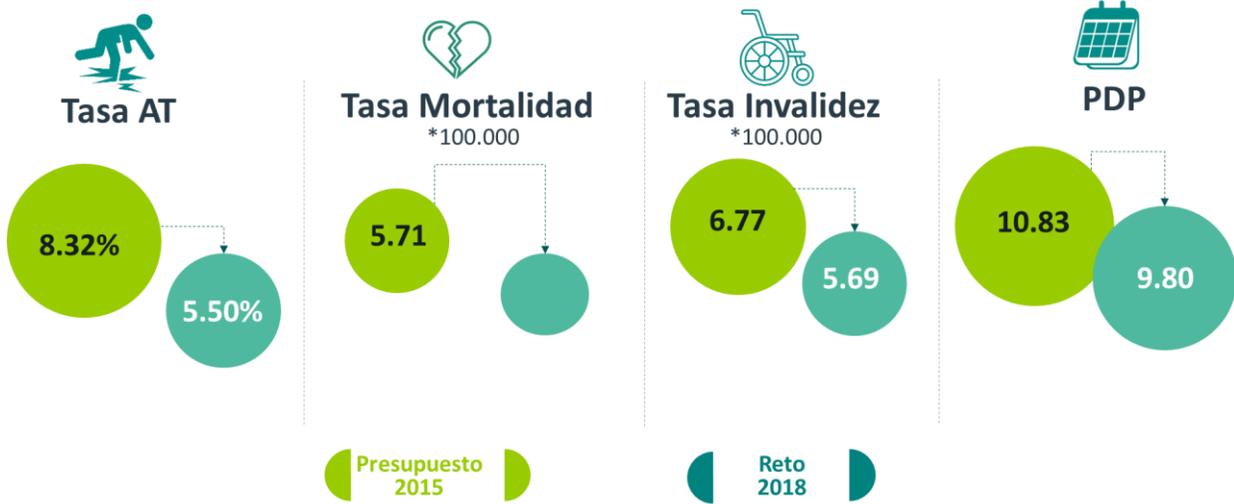
En Nuestra ARL la Gestión de los Riesgos no la consideramos como el mero cumplimiento legal y contractual que se nos ha encomendado, sino que mediante esta le damos sentido a lo que somos y hacemos para logramos ser asesores de nuestros clientes y tangibilizar nuestra **Misión** que es: Generar tranquilidad y seguridad para los empleadores, bienestar para los trabajadores y sus familias y sostenibilidad para las empresas y el país.

La forma sistemática en que estamos abordando la intervención, nos permiten mostrar resultados tangibles en control de accidentalidad, pero además se ven reflejados en otros aspectos como los siguientes y nos da la tranquilidad de que estamos **Cumplimos nuestra Promesa de Valor**: Garantizamos su tranquilidad, seguridad y bienestar a través de una asesoría y atención cercana, experta y oportuna; con soluciones flexibles e integrales

- 🕒 Nuestra ARL es la más posicionada en 2015 entre los empleadores. Según Centro Nacional de Consultoría 2015.
- 🕒 Nuestros clientes cuentan hoy con un nivel de fidelización que hace que más del 82% de las empresas afiliadas a Nuestra ARL manifiestan querer continuar con nosotros en próximos años
- 🕒 Nuestra retención de clientes País (en aportes) es del 96.92%

Todo esto nos permite tener **Visión** clara que es Seguir siendo líder en el mercado nacional y un referente internacional en riesgos laborales, a través de su asesoría y cercanía con los clientes. Somos una ARL que impacta positivamente la calidad de vida y sostenibilidad de sus empresas y la sociedad.

De igual forma contamos con unas metas de futuro claras en el corto y mediano plazo que son



Lo estamos
haciendo
bien!



8. Bibliografía

“Documentación escrita y digital de nuestra ARL”

Cartilla “Seguros de Riesgos Laborales” Fasecolda www.vivasegurofasecolda.com.

<http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>

<https://consultas.fasecolda.com/rpDatos/>

NTP 640: Indicadores para la valoración de intangibles en prevención

http://www.cej.es/portal/prl/implementat3/beneficios_PRL.html

<http://www.ctaimacae.com/beneficios-de-la-prevencion-como-inversion-segura-2/>