

PROYECTO DE GRADO

DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE UN PORTAFOLIO DE INTERMEDIARIO

ESPECIALISTA EN RIESGOS LABORALES ENFOCADO A ORGANIZACIONES DEL

SECTOR CONSTRUCCIÓN

LAURY VANESSA MALDONADO THOME

ID 382681

LIZETH MONTERO

ID 713557

JHON JAIRO MORALES DURAN

ID 458603

EDINSON ARLEY VARGAS MEDINA

ID 704550

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS



ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN RIESGOS LABORALES

2019

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I FORMULACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO

Planteamiento del problema	4
Delimitación y alcance	11
Objetivos	12
Justificación.....	13
Marco Teórico	15
Marco Normativo	22
Marco Contextual.....	25
Marco Conceptual	28

CAPITULO II METODOLOGÍA Y PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Metodología	30
Tipo de investigación	31
Técnicas de indagación e instrumentos	31
Herramienta N° 1 Encuesta	31
Resultados de la encuesta	33
Conclusiones de la encuesta	36
Herramienta N° 2 Revisión de Datos en fuente	36

CAPITULO III DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA PROPUESTA

Análisis Organizacional	38
Objetivos Estratégicos.....	38
Análisis Financiero.....	39
Costo manutención mensual con rentabilidad.....	40
Requerimientos operativos	41

	4
Estructura organizacional	41
Organigrama	41
Descripción del talento humano	42
Matriz DOFA.....	45
Plan de Acción	46
Propuesta de Portafolio.....	46
Objetivo	46
Alcance	46
Servicios del Portafolio	46
Riesgos para la implementación	50
CAPITULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones y Recomendaciones	52
Referencias	53

CAPÍTULO I FORMULACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El mundo globalizado, los diferentes escenarios por los que se mueve en la actualidad la economía, el acercamiento de las personas a la información de manera inmediata y la cantidad de normas que todos los días se dictan por parte de los estados. Hacen que las empresas deban hacer un recorrido aun mayor para acceder de forma coherente a algunos servicios de los que ya tienen un respaldo, Colombia no es un país que se encuentre excepto de cumplir y promover estas y otras normas, pero para adentrarse en su historia, se debe trasladar al año 1946 donde con la ley 90 se crea el Instituto Colombiano seguros sociales, el cual estaba determinado como un ahorro programado que debía realizar el trabajador como prevención a eventos o emergencias futuras pero todos estos medios fueron pocos y no generaron garantía a uno de los derechos fundamentales que es la calidad de vida y dignidad humana por lo cual se crea el seguro privado ya que era un modelo internacional no cumplió con las condiciones de vida y económicas que tenía en esa época el país. Ley 90 (1946)

Con la creación de la O.I.T. (Organización internacional de trabajo) se establecieron requisitos legales (Normas y leyes) en caminadas a la protección del trabajo en especial a aquellos que se encontraban expuesto a tareas de alto riesgo como lo son Construcción minería y navegación y se inicia la promoción de la justicia social. Herrera (2013)

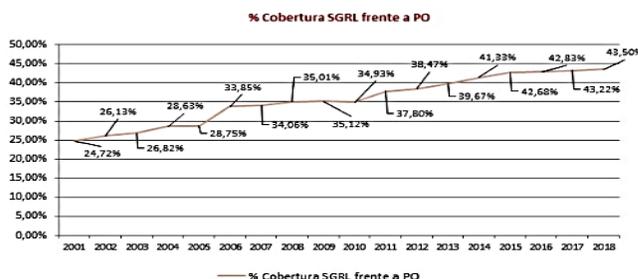
Es si como desde el año 1993 nuestro país ambicioso y con proyección al cambio en muchos de sus ámbitos de salud y buscando la protección del bien a trabajadores crea o expide la llamada Ley 100 cuyo objetivo fue la modificación y transformación del viejo Sistema Nacional de Salud o seguridad social basado en el aseguramiento, la competencia del seguro y los prestadores de servicios, generando así uno de los componentes de solidaridad y equidad para toda la población colombiana y garantizando calidad de vida. Ley 100 (1993)

Desde esa modificación normativa Colombia crea entes privados los cuales deben garantizar la protección social integral de los colaboradores.

Estos entes se conformaron de la siguiente manera: En salud, las Entidades Prestadoras de salud (E.P.S) en pensiones y cesantías las Administradoras de Fondo de Pensiones y Cesantías A.F.P y en riesgos profesionales a las administradoras de riesgos profesionales A.R.P, cada una encargada de un tema específico de seguridad social en Colombia. Ley 100 (1993)

Todo nos lleva a la revisión enfocada a la prevención y protección de la vida de los colaboradores y a la responsabilidad que tienen los empleadores al cumplimiento legal del aseguramiento de los factores que se generan en las organizaciones por las diferentes dinámicas de los negocios, lo cual nos lleva nuevamente a la revisión de las consecuencias y afectaciones al ser humano y su entorno.

Actualmente y bajo los datos encontrados en Fasecolda se evidencia que para el año 2018 Colombia cuenta con una población afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) de 43,50%.



A diciembre de 2018, el porcentaje de la población ocupada frente a los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales es del 43,50%. Para el año 2001 esta proporción fue 24,72%.

Fuente: DANE, Administradoras de Riesgos Laborales y Subdirección de Riesgos Laborales.

TRABAJADORES AFILIADOS	EMPRESAS AFILIADAS	MUERTES CALIFICADAS COMO LABORAL	ENFERMEDADES CALIFICADAS COMO LABORALES	ACCIDENTES CALIFICADOS COMO LABORALES	TASA DE ACCIDENTES CALIFICADOS COMO LABORAL X 100	TASA DE ENFERMEDADES CALIFICADAS COMO LABORAL ES X 100.000	TASA DE MUERTES CALIFICADAS X 100.000
9.984.636 Año 2018	832.846 Año 2018	562 Año 2018	10.410 Año 2018	527.859 Año 2018	5,29 Año 2018	104,26 Año 2018	5,63 Año 2018

Fuente: DANE, administradora de riesgos laborales y subdirección de Riesgos Laborales

Según el Consejo Colombiano de Seguridad en La investigación realizada por la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda), en 2018 se presentó 527.859 accidentes laborales con una disminución de 2,3% frente al año anterior; por su parte las enfermedades calificadas tuvieron un aumento de 7,1% con un total de 104.435 casos. Con respecto a la mortalidad, aunque no hubo un aumento significativo para 2018, se presentaron 562 muertes de

origen laboral. Esto nos genera una preocupación importante y prende las alarmas y urgencia con las diferentes organizaciones frente a los casos reportados. CCS (2019)

Uno de los sectores con más preocupación en temas de siniestralidad, aunque cuentan con normatividad en control de riesgos y tareas de alto riesgo, es el sector de construcción, evidenciamos que, frente a las lesiones por accidente de trabajo leves en el sector de obras de ingeniería civil e infraestructura, el más frecuente fue el sobreesfuerzo (27%), seguido de los golpes por objetos o herramientas (21%).

Las lesiones no traumáticas representaron en la construcción sólo el 0,1%. No obstante, la incidencia de estos accidentes, encontramos que para la construcción fue de 16,1 por 100.000.

Según la OIT (2005) *“También ha citado nuevos datos que muestran que, en el sector de la construcción, cada año se producen al menos 60.000 accidentes mortales – lo que equivale a una muerte cada diez minutos. Casi el 17 por ciento de todos los accidentes mortales en el trabajo se producen en ese sector”*. Estos datos nos arrojan una alerta de los elementos que se han dejado de tener en cuenta para la prevención de los accidentes en el sector de la construcción.

Según el Boletín técnico del DANE de Junio de 2018 *“Colombia cuenta con una población estimada en edad de trabajar (PET) en enero del 2018 se situó en 38.693.000 personas, 24.470.000 están en el mercado de trabajo (población económicamente activa - PEA)*

(...) La industria de la construcción representa un 13.7% de esa población laboralmente activa, este porcentaje es variable como consecuencia de la demanda en vivienda, construcción o las políticas estatales en materia de infraestructura de obras civiles” DANE (2018)

Otros datos estadísticos relacionados y que constituyen una fuente importante de análisis en este proceso son las estadísticas de afiliación al Sistema General de Riesgos profesionales del año 2017, evidencian que tan solo fueron afiliados 10.237.811 trabajadores, equivalente al 30.3% de cobertura al SGRP (6). N° de reportes de Accidentes de Trabajo 660.110, lo cual genera una tasa de accidentalidad del 6.45, es decir que por cada 100 trabajadores se presentan 6.45 accidentes. MinSalud (2018)

- 66 fueron eventos mortales
- 68 calificados como invalidez
- 1997 incapacidad permanente parcial
- En Colombia de acuerdo con estadísticas del ISS los procesos de mayor accidentalidad son:
 - Cimentación y Estructura 48.6%
 - Excavación 16.2%
 - Acabados 12.4%
 - Colocación de muros y techos 10.9%

Los riesgos presentes de mayor relevancia son:

- Trabajo en alturas 30.3%
- Caída de materiales 15.8%
- Estado e instalación de equipos de trabajo 9.6%
- Manejo de herramientas y equipos 5.8%
- Falta de señalización y orden 5.6%
- Fallas en el desarrollo de la obra 4.9%
- Factores Psicosociales 1.5%
- No usar o no disponer de elementos de protección 1.3%

Con todos los indicadores descritos anteriormente observamos que el sector tiene una siniestralidad importante lo cual genera una preocupación para todas las partes interesadas entre esos encontramos a las administradoras de riesgos laborales, Las ARL tienen su origen en la Ley 100 de 1993 en su libro tercero, el cual crea el Sistema General de Riesgos Profesionales. Posteriormente el Decreto 1295 de 1994 reglamente las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales cambiaron su denominación a Administradoras de Riesgos Laborales a partir de la Ley 1562 de 2012.

Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) pertenecen al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), el cual, a su vez, hace parte del Sistema de Seguridad Social Integral

(SSSI). Su principal función es la de ofrecer cobertura a los trabajadores para prevenir, proteger y atender los efectos de las enfermedades laborales y los accidentes ocurridos durante el trabajo. Pero la acción de desarrollar actividades de prevención de Riesgos laborales a las empresas quienes desarrollan actividades en la base de datos de empresas afiliadas, pero esta gestión en su momento no alcanza a abarcar el cubrimiento total del ofrecimiento de los servicios. A ello se le suma que las organizaciones consideran diferentes factores muchas de ellos para no seguir la línea de profundización de servicios, para el conocimiento total que ayuda al incremento de riesgos laborales para los diferentes segmentos.

Existen diferentes factores que alteran estas estadísticas:

- No implementación del programa integrado de salud y seguridad en el trabajo en las organizaciones
- Falta de recursos y voluntad de la alta gerencia
- Desconocimiento de los diferentes servicios que ofrece las ARL, quienes son las organizaciones encargadas de velar por los diferentes factores de riesgos que se presentan en las organizaciones.
- Falta de profundización y asesoría por empresas intermediadoras de servicios de Riesgos laborales en las empresas de diferentes sectores.

En lo establecido en la Ley 1562 de 2012 en su artículo 11 “ *Parágrafo En caso de que se utilice algún intermediario, se deberá sufragar su remuneración con cargo a los recursos propios de la Administradora de Riesgos Laborales*” las ARL – Aseguradoras de Riesgos Laborales pueden manejar la figura de intermediación a través de corredores, agencias y agentes de seguros; las cuales pueden acceder a las empresas como valor agregado al servicio principal prestado por parte de la ARL sin costo adicional para las organizaciones, ya que de acuerdo con la Ley 1562 de 2012 en su artículo 11 “ *Parágrafo En caso de que se utilice algún intermediario, se deberá sufragar su remuneración con cargo a los recursos propios de la Administradora de Riesgos Laborales*”. De acuerdo con lo anterior y bajo estadísticas de emitidas por una compañía asegurada especialista en el ramo de riesgos laborales en el sector construcción (sector que maneja riesgo 5), se estableció para el año 2019 un 29% de las empresas afiliadas a esta aseguradora cuenta actualmente con la figura de intermediario de un total 4213 empresa afiliadas actualmente. Ley 1562 (2012)

DELIMITACIÓN Y ALCANCES

Delimitaciones

La ejecución de este proyecto está definida en la ciudad de Bogotá, principalmente en las empresas del sector construcción.

Delimitación de tiempo

El tiempo durante el cual se realizó la investigación y recolección de información fue por un tiempo de 8 meses contemplados desde el inicio del proceso formativo de la especialización en gerencia en riesgos laborales.

Delimitación de recursos

Los recursos utilizados para efectuar el proyecto fueron encontrados con las revisiones bibliográficas y teóricas.

Revisión de documentación y archivos estadísticos ubicados en la base comercial de una compañía aseguradora.

OBJETIVOS

Objetivo General

Diseñar una propuesta de portafolio de intermediación especialista en riesgos laborales enfocado a organizaciones del sector construcción.

Objetivos específicos

- Caracterizar el proceso y la importancia de organizar una agencia de seguros experta en riesgos laborales y otros sistemas de gestión a la luz de la normatividad existente en Colombia y las oportunidades de crecimiento del sector.
- Aplicar encuesta de conocimiento del servicio de intermediación y analizar los resultados obtenidos para las organizaciones del sector construcción.
- Diseñar un portafolio de servicios de un sistema integrado de gestión con valores agregados, bajo los requisitos legales aplicables a las organizaciones.

JUSTIFICACIÓN

Con la implementación del Decreto 1072 del 2015, las organizaciones sin importar su tipo o tamaño deben diseñar e implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de proteger y preservar la salud de sus empleados, contratistas y visitantes, teniendo en cuenta la siguiente reglamentación donde se estipulan las responsabilidades y obligaciones de las ARL, Decreto 1295 de 1994, establece responsabilidades a las administradoras de riesgos profesionales hoy administradoras de riesgos laborales, bajo el marco de la prevención dirigidas al programa de salud ocupacional hoy Sistema de seguridad y salud en el trabajo, las asesorías e intervenciones de las ARL en las organizaciones solo pueden estar enfocadas a la ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo; por otra parte de acuerdo con la Ley 1562 de 2012, ordena a las ARL fortalecer las actividades de promoción y prevención en las micro y pequeñas empresas que presentan alta siniestralidad o están calificadas como alto riesgo, de igual forma establece que la labor de intermediación de seguros será voluntaria en el ramo de riesgos laborales a las agencias y agentes de seguros, que acrediten su idoneidad profesional y la infraestructura humana y operativa requerida en cada categoría para el efecto, quienes se inscribirán ante el Ministerio de Trabajo. En caso de que se utilice algún intermediario, se deberá sufragar su remuneración con cargo a los recursos propios de la Administradora de Riesgos Laborales.

Desde la creación de las ARP ahora llamadas ARL (Aseguradores de riesgos laborales) fueron estipulados varios canales de comercialización de los ramos de seguros y ante este caso riesgos laborales entre ellos encontramos la intermediación la cual fue creada con la Ley 100 de 1993 y reglamentado por medio del Decreto Ley 1295 de 1994, permite la participación de esta figura para el apoyo de las labores técnicas que realizan las administradoras de riesgos laborales (ARL).

MARCO TEÓRICO

La protección de los trabajadores, basados en los riesgos a los que se encuentran expuestos según su labor, es un reto de nivel mundial, diariamente se encuentran la publicación de nuevas y mejores formas de realizar tal o cual trabajo, Colombia no es la excepción, sin embargo para hablar de ello debemos primero abordar el tema bajo la visión de las normas que han desencadenado una serie de elementos que ayudan en este proceso, para el año de 1993 se dan unos finos pasos de consagración dentro de la ley 100, en la cual, como ya hemos mencionado se dejan por sentados las aplicaciones de unas estructuras que responderán ante los riesgos de los trabajadores de cualquier sector económico, cubriendo su integridad en caso de ocurrir un accidente y obligando al empleador a hacerse cargo de dicho infortunio.

Sin embargo, este no es el inicio ya que según León, *“en 1904, Rafael Uribe Uribe fue el primero que mencionó la necesidad del esfuerzo colectivo de empresarios, asalariados y del Estado para legislar sobre accidentes de trabajo...”* este apartado solo nos deja entrever la importancia de conocer la historia más allá de los reductos de una sociedad que solo enmarca lo mediático. León (2009)

En el 1993, bajo el revolcón causado por la ley 100 en su artículo 5, crea el SRGP (Sistema general de riesgos profesionales), el cual sería estructurado por el decreto ley 1295 de 1994 el cual define al SRGP como: *“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 profesionales y los accidentes de trabajo que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan” Siendo este un inicio para la atención de cualquier elemento que cambiara el adecuado estado físico de las personas en su lugar de trabajo. (ART. 1)

Sin embargo como muchas de las normas colombianas tienen susceptibilidad de mejoras y cambios, esta no fue la excepción con lo cual para el año de 2015 en el año con la ley 1562, no solo se modificaron elementos de fondo sino también de forma por lo cual ya no se conocería a este sistema bajo el nombre de administradoras en riesgos profesionales (ARP), sino que daría el salto a administradoras de riesgo laborales (ARL) sin perder su pertinencia al Sistema general de riesgos Laborales (SGRL), siendo su principal objetivo brindar cobertura para la Prevención, protección y atención de enfermedades laborales y accidentes ocurridos durante el desarrollo de las funciones laborales. Ley 1562 (2012)

Según la ley 1562 del 2012 el Artículo 11 dice: “*Servicios de Promoción y Prevención. Del total de la cotización las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales serán las siguientes:*

1. Actividades básicas programadas y evaluadas conforme a los indicadores de Riesgos

Laborales para las empresas correspondiente al cinco por ciento (5%) del total de la cotización, como mínimo serán las siguientes:

a) Programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio del Trabajo;

b) Programas, campañas y acciones de educación y prevención, dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas cumplan con el desarrollo del nivel básico del plan de trabajo anual de su Programa de Salud Ocupacional;

c) Asesoría técnica básica para el diseño del Programa de Salud Ocupacional y el plan de trabajo anual de todas las empresas;

d) Capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional.

e) Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales, quienes cumplen las mismas funciones de salud ocupacional, en las empresas con un número menor de 10 trabajadores;

f) Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas;

g) Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores de sus empresas afiliadas.

2. Del noventa y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como mínimo el diez por ciento (100/0) para lo siguiente:

a) Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos Laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas;

b) Apoyo, asesoría y desarrollo de campañas en sus empresas afiliadas para el desarrollo de actividades para el control de los riesgos, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual de las empresas. Los dos objetivos principales de esta obligación son: el monitoreo permanente de las condiciones de trabajo y salud, y el control efectivo del riesgo;

c) Las administradoras de riesgos laborales deben desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral;

d) Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales;

e) Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles”.

Otros servicios a los que están obligadas a las administradoras son:

Capacitación al vigía y al COPASST

Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.9. *“Las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados en la implementación del presente decreto”.*

Formación de Brigadas

Ley 1562 de 2012, en su Artículo 11 *“(…) d) Capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional”*

Decreto 1886 de 2015 párrafo 2 del artículo 31 en las empresas que realizan labores mineras subterráneas, (...) Las Administradoras de Riesgos Laborales impartirán la capacitación básica para la conformación de la brigada de emergencias”

Teletrabajadores

Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.1.5.9 *“Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador”*

Asesoría en la implementación del SG-SST

Decreto 1072 de 2015 El párrafo 2 del artículo 2.2.4.6.37 “(...) *“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”*

Asistencia en trabajo en alturas

Resolución 1409 de 2012, artículo 5 (...) *“Las administradoras de riesgos laborales, que tengan afiliadas empresas en las que exista el riesgo de caída por trabajo en alturas, dentro de las obligaciones que le confiere los artículos 56, 59 y 80 del Decreto 1295 de 1994 y demás normas”*

Prevención de violencia laboral contra la mujer

Decreto 1072 de 2015, numeral 8 del artículo 2.2.4.6.7.3 (...) *“Asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a sus empresas afiliadas. Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables, se llevarán a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de medidas preventivas de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral”*

Con esta enorme cantidad de actividades a realizar, cobra valor el hecho de tener nos solo aliados estratégicos que realicen los elementos de cobertura capaces de dar respuesta puntual y verídica a cada una de las necesidades por demás propias de cada sector económico, al cual pueda pertenecer la empresa que se encuentra afiliadas a dicha ARL, allí nace una oportunidad para crear los servicios de intermediación en riesgos laborales y las cuales se reglaran bajo el Artículo 2.2.4.10.8. Adicionado por el Art. 4, Decreto Nacional 1117 de 2016.

Se observa entonces como se ha desarrollado un gran número de elementos que acuden al cuidado del trabajador, pero que sin embargo no está del todo cubiertas por la ARL, esto no quiere decir que no haya una cobertura o que no se realicen los esfuerzos necesarios para que las personas sufran menos accidentes o enfermedades laborales, es más bien un elementos guía

que hace la diferencia que no solo da la potestad para crear la figura de la intermediación, pues es allí donde se hace efectivo el tratamiento de cada uno de los elementos donde la ARL se ve corta y donde puede echar mano de este tipo de figuras para afianzar el cuidado y protección de aquellos que confían en sus servicios.

MARCO NORMATIVO

Decreto 1072 de 2015

Artículo 2.2.4.10.4. Prohibiciones. En materia de intermediación se tendrán como prohibiciones las siguientes: 1. Las Administradoras de Riesgos Laborales y los Empleadores no podrán contratar corredores de seguros, agencias y agentes de seguros que no se encuentren en el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales. 2. Quien actúe en el rol de intermediación, ante el mismo empleador no podrá recibir remuneración adicional de la administradora de riesgos laborales, por la prestación de servicios asistenciales o preventivos de salud ocupacional.

Artículo 2.2.4.10.8. Adicionado por el Art. 4, Decreto Nacional 1117 de 2016. Alcance de la Intermediación. Para realizar la labor de intermediación en el Sistema General de Riesgos Laborales se requiere la inscripción a la que hace referencia el artículo 2.2.4.10.3 del presente Decreto, sin perjuicio del plazo señalado para la transición, establecido en el artículo 2.2.4.10.5 del presente decreto.

Decreto 1117 de 2016, se modifican los artículos 2.2.4.10.2., 2.2.4.10.3. Y 2.2.4.10.5. Y se adicionan los artículos 2.2.4.10.8. Y 2.2.4.10.9. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, referentes a los requisitos y términos de inscripción para el ejercicio de intermediación de seguros en el ramo de riesgos laborales. Se determinan las

definiciones de idoneidad e infraestructura humana y operativa de los intermediarios de seguros. La labor de intermediación seguros en el ramo de riesgos laborales estará reservada legalmente a los corredores seguros, agencias y agentes de seguros que acrediten su idoneidad profesional y la infraestructura humana y operativa, en los términos previstos en el presente capítulo.

Idoneidad Profesional: Para acreditar la idoneidad profesional a que se refiere parágrafo 5° del artículo 11 la Ley 1562 2012, los agentes de seguros, los representantes legales y las personas naturales que laboren para los corredores de seguros y las agencias seguros ejerciendo la labor de intermediación, deberán demostrar el Ministerio del Trabajo que realizaron y aprobaron curso de conocimientos específicos sobre el Sistema General de Riesgos Laborales, cuyas materias o contenidos mínimos, duración y tipo de entidades que podrán adelantarlos, serán establecidos por el Ministerio del Trabajo.

Infraestructura Humana: Para prestar los servicios de intermediación en riesgos laborales, los corredores y las agencias de seguros deberán acreditar el Ministerio del Trabajo que de manera permanente cuentan con un profesional con experiencia mínima de un año en la labor de intermediación en el ramo riesgos laborales o en Sistema General de Riesgos Laborales. En el caso de los agentes, deberán acreditar experiencia en el Sistema General de Riesgos Laborales o en intermediación de seguros en este ramo.

Infraestructura Operativa: Para prestar los servicios de intermediación en riesgos laborales, los corredores, las agencias y los agentes de seguros deberán acreditar ante el Ministerio del Trabajo que manera permanente cuentan con los siguientes elementos y servicios.

Software o base datos que permita control y seguimiento de la labor de intermediación en el ramo de riesgos laborales.

Servicios de atención al cliente, incluyendo líneas telefónicas, servicios en línea, correos electrónicos, entre otros.

MARCO CONTEXTUAL

En este proyecto se muestra a las empresas afiliadas al Sistema General de Riesgo laborales, las diferentes alternativas que pueden tomar a la hora de promover el permanente cuidado de la vida, la salud y la prevención de accidentes laborales, es lamentable reconocer que en nuestra sociedad a diario nos encontremos con altos niveles de accidentalidad a causa de realizar la actividad mediante la cual obtenemos los recursos económicos para subsistir, es por este motivo que a los empleadores se les debe estimular la búsqueda del bienestar de sus colaboradores a través de la prevención de los accidentes laborales.

Con el fin de ser puntuales, en principio este escrito se centrará en empresas del sector construcción ubicadas en Bogotá D.C. las cuales muestran el siguiente comportamiento en cuanto a accidentalidad según datos suministrados para el año 2018 por Fasecolda (2019) (Federación de Aseguradores Colombianos), esta información permite conocer a grandes rasgos lo que está ocurriendo en el sector y permite dimensionar incluso el ausentismo presentado por causa de AT (Accidente de trabajo).

NÚMERO DE EMPRESAS ASEGURADAS	23643
TRABAJADORES DEPENDIENTES	253208
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	6820
IPP PAGADAS POR A.T.	334
IPP PGADAS POR E.L.	34
A.T. CALIFICADOS	16725
E.L. CALIFICADAS	80

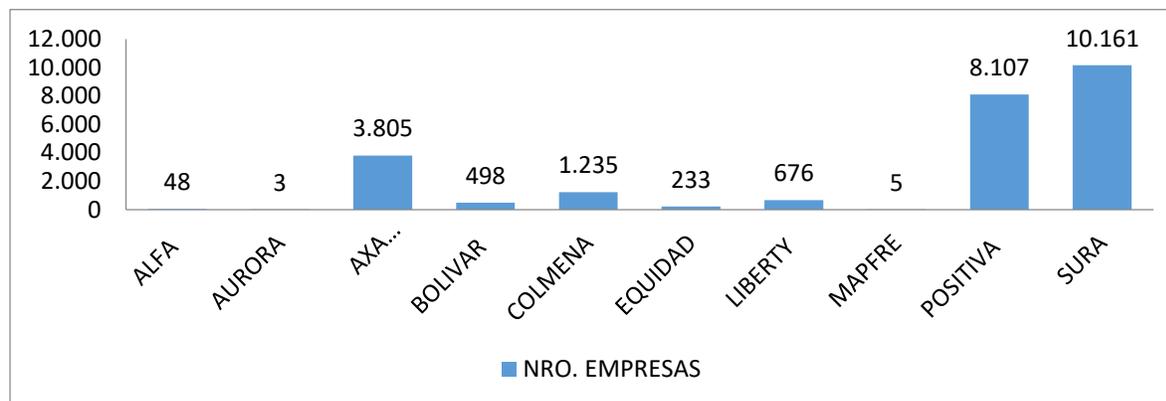
MUERTES CALIFICADAS POR A.T.	21
------------------------------	----

Fuente: Fasecolda, (2019)

Los anteriores datos permiten conocer de una forma muy precisa lo que ocurre actualmente en el sector de la construcción, el cual presenta altos niveles de accidentalidad que por ende requieren una mayor intervención, el sector ocupa el quinto puesto en Colombia entre las empresas con mayor tasa de accidentalidad, lamentablemente entre los accidentes ocurridos se presentaron 21 accidentes mortales que finalmente traen consigo unas graves afectaciones a sus entorno familiar, padres, hijos, esposas, hermanos entre otros

Según cifras del DANE (2019), el promedio de las personas que componen una familia es de 3.1 personas, con lo que se puede analizar que después de la ocurrencia de un accidente fatal 2.1 personas de ese núcleo familiar, se verían afectadas en varias de sus dimensiones.

Teniendo en cuenta el foco de estudio del presente proyecto ahora centrado en el sector de la construcción en Bogotá D.C., es importante identificar la participación que actualmente tienen las ARL en el sector, de acuerdo a datos encontrados en Fasecolda, para el mes de abril de 2019 se puede identificar que la ARL SURA presenta una mayor participación, de este modo la compañía se muestra bastante atractiva para poder trabajar de la mano a fin de disminuir los índices de accidentalidad presentados anteriormente:



Fuente: Fasecolda, (2019)

De las empresas afiliadas a la ARL SURA se pretende lograr promover la intermediación en las empresas PYME, esto teniendo en cuenta que actualmente sólo el 29% cuentan con una intermediación a través de un corredor o agencia, en muchas ocasiones porque se desconoce la existencia de este tipo de apoyo que contribuye a la intervención de los riesgos laborales, de otro lado se logra identificar a través de datos encontrados en el DANE que las empresas del sector construcción tienen una importante presencia en la localidad de Suba lo cual hace centrar el proyecto en dicha localidad. DANE (2019)

Finalmente se ha llegado a un consenso en el cual se define como punto focal las empresas PYME del sector construcción, ubicadas en la localidad de Suba y con afiliación en la ARL SURA, se espera incursionar en el apoyo a los empleadores en programas de prevención de riesgos laborales, apoyo psicosocial y de manejo de procesos administrativos, estos últimos con el fin de evitar los estados de mora a causa de diferencias en los pagos realizados a la ARL y de igual forma promover la correcta clasificación de los riesgos.

MARCO CONCEPTUAL

De conformidad con lo previsto en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, se podría concluir la siguiente clasificación de los intermediarios de Seguros que operan en el mercado Asegurador:

Corredores de Seguros: *“Empresas constituidas bajo la modalidad de Sociedades anónimas, Vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia, que cuentan con exigencias mínimas de funcionamiento e infraestructura propia, dedicadas exclusivamente a ofrecer seguros, promover su celebración y obtener su renovación a título de intermediario de Seguros. El Corredor de Seguros se caracteriza por su conocimiento especializado en las diversas prácticas empresariales y perfiles de clientes acorde con sus actividades cotidianas, buscando generar alternativas de mitigación de riesgos. Desde el punto de vista de responsabilidad civil profesional, el corredor de Seguros responde de manera directa a sus clientes, por los errores u omisiones en que incurra, así como de manera administrativa a la Superintendencia Financiera de Colombia en razón al régimen que le aplica. Dada la infraestructura que ostentan los corredores de Seguros, estos proveen asistencia a sus clientes en relación con atención de siniestros, cuantificación de pérdidas, análisis de riesgos, inspección de riesgos, recaudo de primas entre otras actividades”.* FASECOLDA (2014, pág. 2)

Agencias: *“Por su parte, las agencias de Seguros son sociedades que operan bajo la forma societaria de Sociedades de responsabilidad Limitada, Sociedades en Comandita Simple o Sociedades Colectivas, que promueven la celebración de los contratos de seguro y la renovación de los mismos, representando a una o a varias Compañías de Seguro en un determinado Territorio, desarrollando las siguientes actividades: Recaudo de primas de Seguro, Inspección de Riesgos, intervención en salvamentos. En concepto del Suscrito, la figura de la Agencia de Seguros asimilada a Corredor debería mantenerse desde el punto de vista regulatorio, habida cuenta que no resulta razonable la existencia de intermediarios de seguros con grandes participaciones en el mercado, desprovistos del marco regulatorio riguroso que aplica a otro tipo de intermediarios como es el caso de los Corredores de Seguros”.* FASECOLDA (2014, pág. 2-3)

Agentes: *“Personas naturales que promueven la celebración de los contratos de Seguro y la renovación de estos en relación con una o varias compañías de Seguros. Estos agentes podrán ser dependientes o independientes. En relación con el régimen de Responsabilidad aplicable a las Agencias y Agentes de Seguros, las actuaciones de estos tipos de Intermediario obligan a la Aseguradora con la cual se haya realizado la intermediación al respectivo contrato de seguro, siempre que el vínculo entre la Aseguradora y el Intermediario esté vigente”* FASECOLDA (2014, pág. 3)

CAPITULO II METODOLOGÍA Y PROCESO DE INVESTIGACIÓN

METODOLOGÍA

Para responder al problema encontrado, se realizan una serie de actividades para dar contestación no solo a los objetivos trazados sino de manera dinámica a las respuestas oportunas evidenciadas a lo largo de este trabajo, es de resaltar que la propuesta realizada responde a una necesidad manifiesta no solo en la oportuna respuesta a un trabajador de grado, sino a la posterior materialización de la misma.

Para entender apropiadamente, los alcances del problema propuesto seguimos los siguientes pasos:

- Consulta de información en centros de especializados (FASECOLDA, DANE ARL SURA)
- Sectorización la información, por sector económico y ubicación geográfica
- Escogencia de un sector económico,
- Ampliación de encuesta
- Tabulación de información
- Discusión de resultados
- Análisis y propuesta

Se realiza entonces una propuesta acorde a los resultados y el análisis realizado en la recolección de datos, encontrando como oportunidad de negocio y de administración de los recursos de ARL's la propuesta relacionada.

Tipo de investigación

El enfoque de esta investigación está enmarcado en un análisis cualitativo en el que se busca, conocer qué tanta información se tiene sobre el servicio de intermediación al cual las empresas pueden acceder.

Esta información es un insumo para dar respuesta a las necesidades y la viabilidad de realizar una empresa de este tipo capaz de responder a las necesidades encontradas durante la búsqueda de información

Es ello entonces una oportunidad de brindar herramientas y construir una apropiación de los recursos que redunden en la protección real de los trabajadores de las diferentes empresas que pueden ser afectadas con este tipo de iniciativas, basados en la investigación de necesidades coherentes con su medio y sus posibilidades

Técnicas de indagación e instrumentos

Para la realización de esta propuesta se requiere una recolección de datos que nos permitan identificar la situación actual de intermediación, que presentan las empresas Pyme del

sector construcción de Bogotá en la localidad de Suba, para este caso se han utilizado dos herramientas principales:

Herramienta N° 1 Encuesta

A través de esta herramienta se pretende reunir datos que permitan detectar una opinión pública frente al asunto de intermediación en riesgos laborales, para este caso se ha encontrado que el tema no es muy conocido en el medio, por lo cual se toma la siguiente proforma que nos permitirá identificar de una forma más precisa aspectos sobre el conocimiento que se tiene respecto a la intermediación entre los empleadores, servicios ofrecidos y la forma en que son utilizados:

ENCUESTA DE CONOCIMIENTO SOBRE ENTES DE INTERMEDIACIÓN	
1. ¿Conoce usted que es un intermediario en riesgos laborales?	
Si	No
2. ¿Conoce cuáles son los servicios ofrecidos por el intermediario?	
Si	No
Si su respuesta es afirmativa seleccione:	
Acompañamiento plan de trabajo de ARL	
Revisión de retorno o reinversión	
Actividades adicionales del sistema de Calidad	
Acompañamiento del programa de riesgo psicosocial	

Sistema de gestión ambiental	
3. ¿Utiliza los servicios de intermediación laboral?	
Si	No (Si su respuesta es No, responda:)
	Porque:
	Costo
	No le interesa
	Otro, ¿Cuál?

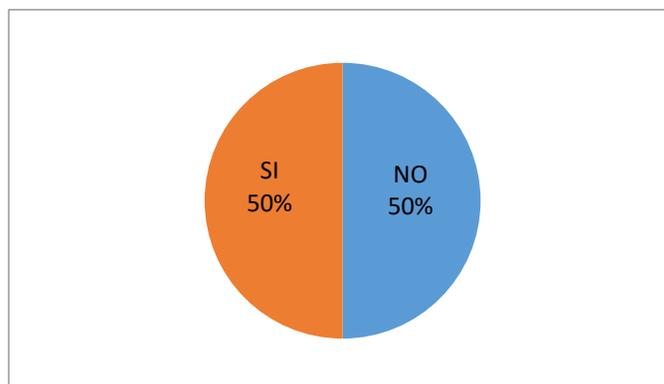
Fuente: Elaboración propia

Con esta encuesta se pretende poder identificar las necesidades del cliente, esto permitirá la potencializar en el portafolio los servicios que más se requieren en el sector, basados en la opinión y/o conocimiento que tienen los empleadores en temas de intermediación.

Resultados de la encuesta

Se aplicó la encuesta a 40 personas relacionadas con el sector de la construcción y con el Sistema de seguridad y salud en el Trabajo, para obtener su percepción y conocimiento sobre los servicios de intermediación, encontrado los siguientes datos:

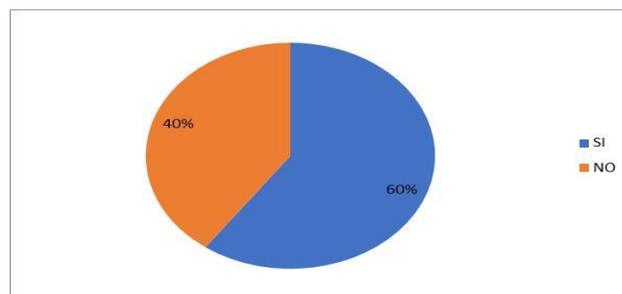
A la pregunta, 1. ¿Conoce usted que es un intermediario en riesgos laborales?



Fuente: Elaboración propia

Según la encuesta el 50% de las personas respondieron que, si tiene conocimiento sobre lo que es un intermediario en riesgos laborales, en contraposición el restante 50% desconoce el concepto.

2. ¿Conoce cuáles son los servicios ofrecidos por el intermediario?



Al de la pregunta dos,

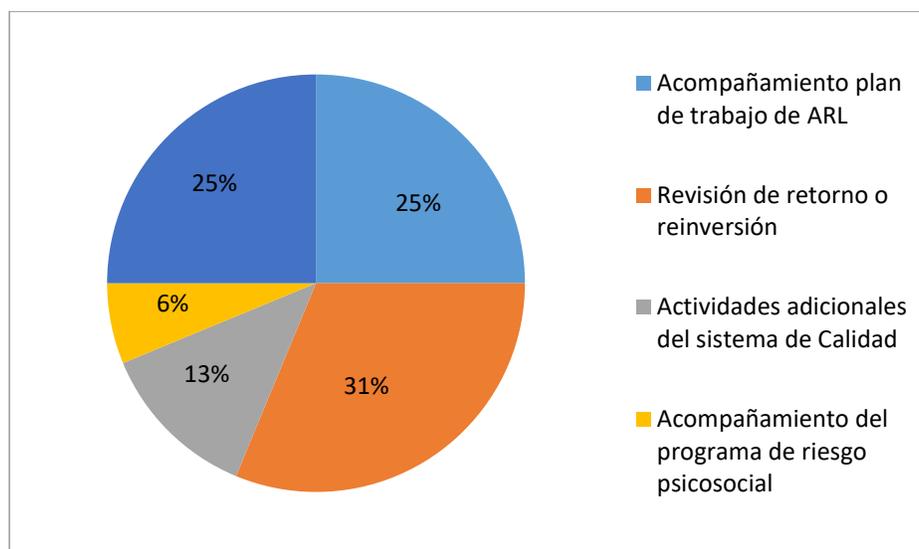
contrastar la respuesta se evidencia que el 40

% de las personas que conoce el servicio de intermediación de en riesgos laborales, desconocen

38

los servicios ofrecidos bajo la figura de intermediación a los cuales puede acceder y el alcance de ellos en su empresa.

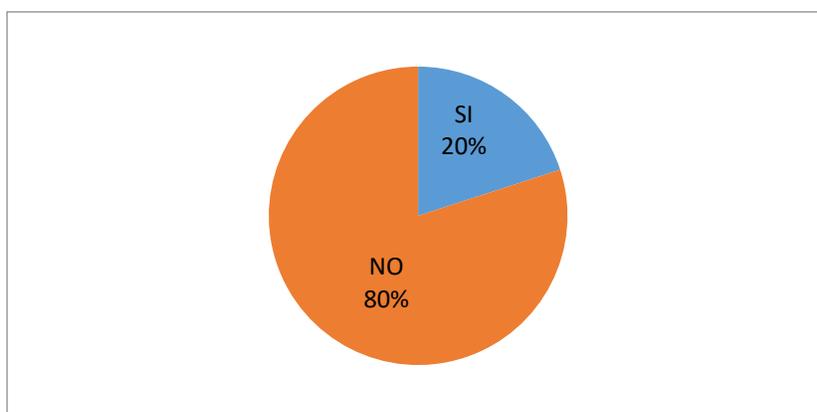
3. ¿Conocen todos los servicios ofrecidos por un servicio de intermediación?



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta 3 solo fueron indagadas las personas que respondieron si a la pregunta N°2, queriendo conocer, cuanto de las diferentes acciones que puede llevar a cabo un prestador de servicios de intermediación conocían con un 31%, Siendo la revisión de retorno y reinversión lo que más aseguran hacen los servicios de intermediación y el acompañamiento en riesgo psicosocial lo que más se desconoce con un 13%

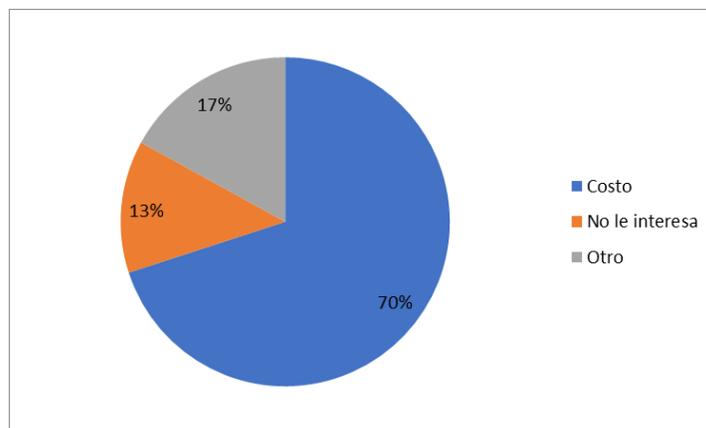
4. ¿Utiliza los servicios de intermediación laboral?



Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la gráfica, solo el 20% de las personas que respondieron la encuesta, hacen uso de los servicios de intermediación, aun cuando un 50 % de las personas que respondió la encuesta manifestó tener conocimiento sobre su existencia, esto con respecto a la pregunta número 1 de esta encuesta.

5. ¿Por qué razón no hace uso de los servicios de intermediación en riegos laborales?



Fuente: Elaboración propia

Con base en la última pregunta notamos como un 70% de las personas encuestadas no hace uso de los servicios de intermediación en riesgo laborales, basados en su desconocimiento lo que evidencia una gran oportunidad para realizar acciones que puedan en que las empresas no solo hagan uso de los recursos a los cuales tienen derecho, sino en la oportunidad de fomentarán cultura de desarrollo para las nuevas opciones al acceder a los servicios de las admiradoras de riesgos laborales.

Conclusiones de la encuesta

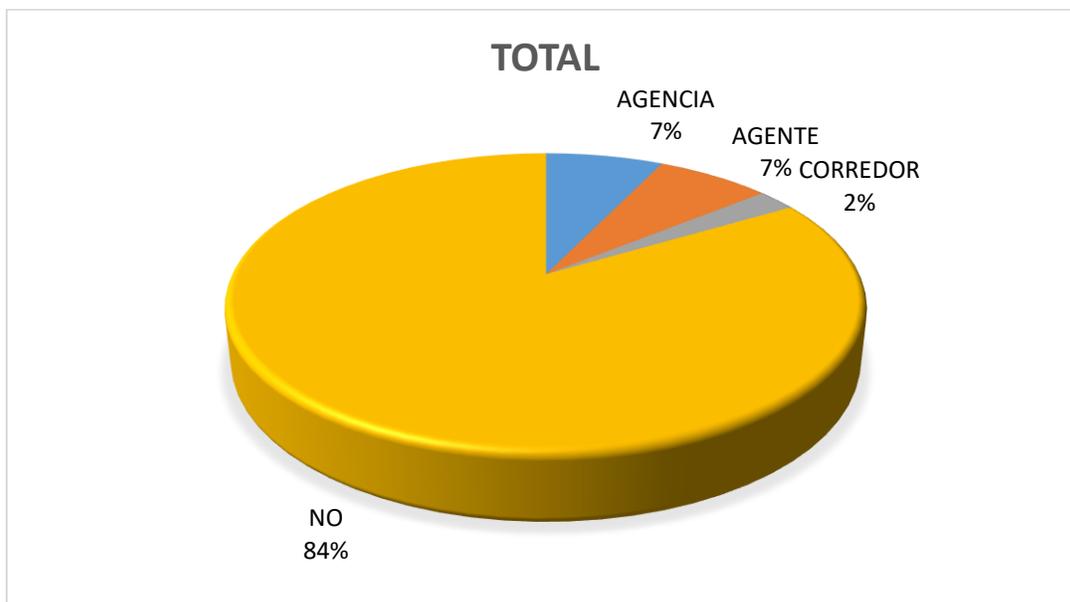
- Basados en la encuesta, se puede concluir, que existe un gran desconocimiento de los servicios que prestan las intermediadoras en servicios de riesgos laborales.
- Aunque existe información sobre los intermediarios en riesgos laborales, están son escasos o vagos, creando una oportunidad de negocio y de prestación de los servicios.

- El número de empresas que usa los servicios de intermediación es bastante escaso, en todo caso, crea una oportunidad de acercarse a las necesidades de las empresas, con servicios nuevos, capaces de dar respuesta oportuna a sus necesidades.

Herramienta N° 2 Revisión de Datos, En fuente

INTERMEDIACIÓN EN EMPRESAS EN BOGOTÁ	
TIPO INTERMEDIACIÓN	CANTIDAD EMPRESAS
AGENCIA	5648
AGENTE	5526
CORREDOR	1853
NO INTERMEDIADO	66150
Total, general	79177

Fuente: Datos internos ARL SURA 2019



Fuente: Datos internos ARL SURA 2019
Elaboración: Propia

Según las estadísticas mencionadas, se evidencia el claro mercado en el cual se puede incidir de forma concreta en el tema de la intermediación de los servicios de riesgos laborales, esto es una oportunidad de fomentar el uso de las herramientas que tienen las empresas a través de sus ARLS, y del cual se evidencia su desconocimiento y falta de divulgación, para acceder a estos servicios.

CAPITULO III DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA PROPUESTA

ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN

Con base en el análisis antes realizado se genera la posibilidad y propuesta de buscar alternativas que den respuesta eficiente y eficaces no solo a los planteamiento otorgados en líneas anteriores sino a las corresponsabilidades que desde los estamentos mucho más articulados se generan para en otras palabras dar un verdadero cubrimiento a la protección de los empleados en cada una de las organizaciones que puede llegar a confiar en una ARL, es por ello que el planteamiento de este trabajo, se basa ahora, en proponer la estructura de una organización de intermediación cuyo nombre de ahora en adelante será: “*ALFIL SOLUCIONES INTEGRALES*” con quien pretendemos dar respuesta a las necesidades plasmadas en apartados anteriores.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Fidelizar de manera integral la relación comercial entre la empresa y la ARL
2. Generar una propuesta de valor que genere un diferencial en el blindaje jurídico de los clientes afiliados
3. Apoyar en procesos técnicos y administrativos a las empresas afiliadas

ANÁLISIS FINANCIERO

ALFIL SERVICIOS INTEGRALES					
MATRIZ DE EVALUACIÓN DE COSTOS					
RECURSO HUMANO	UNIDAD	VALOR	CANTIDAD	DEDICACIÓN	TOTAL
Asistente Administrativo y facturación	Mes	2.057.770	1	1	2.057.770
Adminstrador	Mes	4.748.700	1	1	4.748.700
					-
TOTAL					6.806.470
HONORARIOS Y/O CONSULTORES	UNIDAD	VALOR	CANTIDAD	DEDICACIÓN	TOTAL
Asesor Externo 1 (psicólogo especialista SST)	Medio tiempo	2.000.000	1	1	2.000.000
Asesor Externo 2 (Ing. Ambiental especialista SST)	Medio tiempo	2.000.000	1	1	2.000.000
Asesor Externo 3 (Ing. Industrial especialista SST)	Medio tiempo	2.000.000	1	1	2.000.000
Contador y revisoria fiscal	Mes	1.500.000	1	1	1.500.000
TOTAL					7.500.000
EPP	UNIDAD	VALOR	CANTIDAD	PERSONAS	TOTAL
Casco MCA Tipo Safari		41.000	1	3	123.000
Anteojos seguridad		9.000	1	3	27.000
Tapaoídos tipo inserción		900	1	3	2.700
Botas		135.000	1	3	405.000
TOTAL					557.700
RECURSOS TECNICOS	UNIDAD	COSTO	CANTIDAD	DEDICACIÓN	TOTAL
PC	Mes	125.000	4	1	500.000
Celular	Mes	20.833	5	1	104.167
Plan Celular	Mes	100.000	5	1	500.000
Impresora	Mes	160.000	1	1	160.000
TOTAL					1.264.167
MATERIALES	UNIDAD	VALOR	CANTIDAD	EVENTO	TOTAL
Papelería	Mes	250.000	1	1	250.000
Otros	Mes	280.000	1	1	280.000
TOTAL					530.000
EVENTO	UNIDAD	VALOR	SEDE	CANTIDAD	BASICO
Arriendo	Mes	1.100.000	1	1	1.100.000
Servicios Públicos	Mes	385.000	1	1	385.000
TOTAL					1.485.000
				TOTAL 1	16.879.170
OTROS	UNIDAD	VALOR	CANTIDAD	PERIODICIDAD	BASICO
Seguro	Mensuales	125.000	1	1	125.000
Imprevistos	Mensuales	350.000	1,0%	1	3.500
TOTAL					128.500
				TOTAL 2	17.007.670

Fuente: Elaboración propia

Costo de Mantenimiento mensual con rentabilidad

ALFIL SOLUCIONES INTEGRALES MATRIZ DE EVALUACION DE COSTOS		
INGRESOS MENSUAL PROYECTADO		25.900.000
CONCEPTO		VALOR
RECURSO HUMANO		\$ 6.806.470
HONORARIOS Y/O CONSULTORES		\$ 7.500.000
EPP		\$ 557.700
RECURSOS TECNICOS		\$ 1.264.167
MATERIALES		\$ 530.000
EVENTO		\$ 1.485.000
OTROS		\$ 128.500
TOTAL COSTOS		\$ 18.271.837
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	10%	\$ 1.827.184
GASTOS FINANCIEROS	3%	\$ 548.155
IMPUESTO DE ICA	1%	\$ 259.000
TOTAL GASTOS		\$ 2.634.339
IMPUESTO DE RENTA Y CREE	4%	\$ 1.036.000
TOTAL IMPUESTOS		\$ 1.036.000
TOTAL COSTOS DEL PROYECTO		\$ 21.942.175
UTILIDAD DEL EJERCICIO		\$ 3.957.825
RENTABILIDAD		15,28%

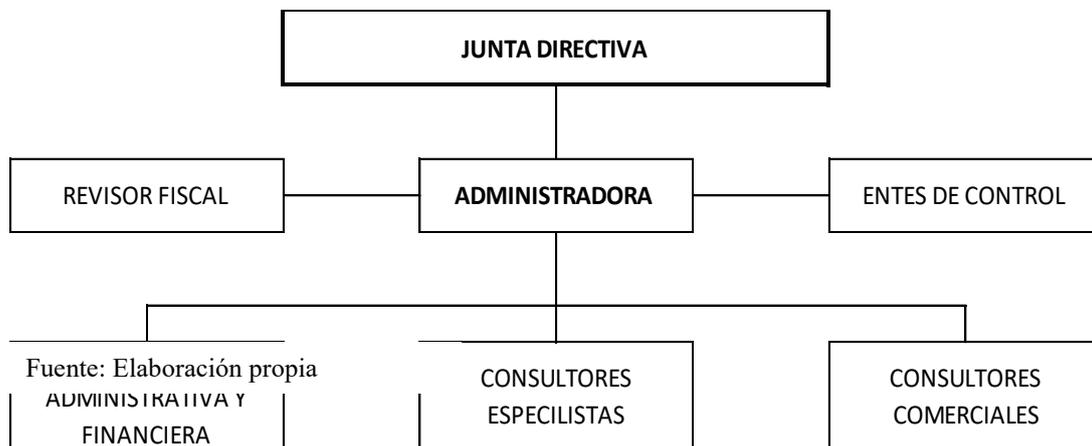
Fuente: Elaboración propia

REQUERIMIENTOS OPERATIVOS

Estructura organizacional

Para la operación de la empresa “*ALFIL SOLUCIONES INTEGRALES*” Se propone la implementación de una estructura organizacional simple en la cual la coordinación la lleva uno de los asesores fundadores mediante supervisión directa: mínimo de personal y de línea media.

Organigrama *ALFIL SOLUCIONES INTEGRALES*



Descripción del talento humano para el funcionamiento de “ALFIL SOLUCIONES
INTEGRALES”

ASESORES PROFESIONALES	
Educación	Profesionales Multidisciplinarios (Psicología, Ingeniería Ambiental, Fisioterapeuta, Ingeniería Industrial y Profesional en SO o SST)
Experiencia	Dos años de experiencia en el sector de asesoría en los diferentes sectores económicos y en cada uno de sus campos de acción
Habilidades	Actitud de servicio Comunicación y buenas relaciones interpersonales Liderazgo y trabajo en equipo Proactividad y alta capacidad Orientación hacia resultados Tolerancia a la presión Habilidades en uso de la tecnología
Procesos a cargo	Apoyar la gestión de profundización y fidelización de los clientes mediante visitas técnicas y actividades de mantenimiento. Cumplimiento de la oferta comercial Acompañamiento en las visitas técnicas realizadas por la ARL Ejecución de las actividades planteadas en la oferta de valor

Fuente: Elaboración propia

ASISTENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	
Educación	Estudiante de primeros semestres de carreras profesionales o técnicas en cualquier área con conocimientos en seguros o técnico o estudiante del SENA
Experiencia	Dos años de experiencia en procesos operativos en seguros Habilidades
Habilidades	Actitud de servicio Comunicación y buenas relaciones interpersonales Liderazgo y trabajo en equipo Proactividad y alta capacidad y gusto por aprender Orientación hacia resultados Tolerancia a la presión Habilidades en uso de la tecnología
Procesos a cargo	Apoyar a los agentes de seguros en las actividades operativas y de servicio al cliente relacionadas con los negocios de penetración y profundización; se responsabiliza también de la gestión de vencimientos y la renovación de las pólizas de clientes, de la atención de los requerimientos de los clientes mismos, de los trámites ante aseguradoras, los relacionados con reclamaciones, el control de pagos y cartera y el archivo, entre otras

Fuente: Elaboración propia

AGENTES COMERCIALES

Educación	Profesional, técnico o tecnólogo en cualquier área con conocimientos en seguros, SST o producto intangible. Estudiante de últimos semestres de carreras universitarias administrativas con conocimientos en seguros y SST.
Experiencia	1 año de experiencia en el sector asegurador, de los cuales uno debe ser en el área comercial
Habilidades	Actitud de servicio Comunicación y buenas relaciones interpersonales Liderazgo y trabajo en equipo Proactividad y alta capacidad y gusto por aprender Orientación hacia resultados Tolerancia a la presión y a la frustración
Procesos a cargo	Apoyar la gestión de profundización, renovación y fidelización de los clientes mediante visitas comerciales y actividades de mantenimiento e identificación de oportunidades de negocio, así como el cumplimiento del plan de acción comercial planteado en el comité primario de la agencia. Liderar las labores de consecución de negocios y clientes nuevos y renovación, mantenimiento y profundización de los actuales.

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DOFA ALFIL SOLUCIONES INTEGRALES		
	Oportunidades	Amenazas
Dimensiones internas VS Dimensiones externas	O1. Conocimiento y apropiación de las actividades	A1. Competencia con mayor recorrido en el área
	O2. Aprovechamiento de mercados	A2. Empresas consolidadas posicionadas en el mercado
	O3. Equipo de trabajo	A3. Competencia consolidada
Fortalezas	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
F1. Emprendedores con trayectoria en Riesgos Laborales	E1 Desarrollar convenios con empresas potencialmente aliadas en el mercado	E7 F1A3 Ejecutar Estrategias de venta que refuercen el posicionamiento de la marca
F2. Capital Humano altamente profesional	E2. Desarrollar plan de mercado para reforzar la publicidad en la marca	E8.FxAx Ejecutar estrategias de venta que refuercen los puntos fuertes
F3. Cuenta con plataformas digitales de acuerdo a las tendencias del mercado	E3 Desarrollar canales de distribución	E9.FxAx Desarrollar nuevas estrategias de negocio enfocada a nuevos medios (Web y redes sociales)
Debilidades	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
D1. Ser nuevos en el mercado	E4 Integrar talento que maneje y desarrolle a través de las nuevas tecnologías	E10 D1A3 Diseñar un plan estratégico
D2. Poco conocimiento de las herramientas WEB	E5. Formación del área en temas legislativos	E11. Trazar un plan de mercado
D3. Legislación en constante cambio	E6. Aprovechamiento de las habilidades y conocimientos administrativos, como de campo	E12. Desarrollar políticas internas que permitan la toma de decisiones a cada una de las unidades de negocio

Fuente: Elaboración propia

PLAN DE ACCIÓN

Propuesta de portafolio

Este portafolio responde a las necesidades evidenciadas desde la normatividad vigente, el alcance de las ARLS y las particularidades de cada empresa, queriendo no solo llegar al mercado con excelentes posibilidades de actividades sino con la capacidad de respuesta que demanda el trabajar para buscar el cuidado integral de las personas en cada una de sus áreas de trabajo, siendo el último fin el salvaguardar la integridad física, mental y emocional de quienes confían en ALFIL SOLUCIONES INTEGRALES.

Objetivo

Fortalecer, asesorar y acompañar a las empresas clientes de las ARL'S en la gestión efectiva frente a la normatividad del sistema integrado de gestión

Alcance

Empresas que se encuentran afiliadas a una Aseguradora de Riesgo Laborales, buscando fortalecer las relaciones comerciales, el cuidado integral de las personas, el cumplimiento de la normatividad vigente. Generando un portafolio de valor desde las áreas psicosocial, gestión administrativa, gestión ambiental y otros sistemas que puedan complementar los sistemas de gestión con los cuales cuentan los clientes de ALFIL SOLUCIONES INTEGRALES, basado en el ciclo PHVA y el fundamento normativo.

Servicios del portafolio

- Ambientales
- Administrativos
- Psicosociales

Descritos así:

SERVICIOS AMBIENTALES				
SERVICIO	ALCANCE	METODOLOGÍA	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Interpretación y análisis de resultados de pruebas Físicoquímicas y microbiológicas.	La interpretación y el análisis se realizara a las pruebas realizadas a los puntos de consumo de agua potable de los trabajadores .	Comparación de los parámetros obtenidos de los muestreos aplicados al agua potable Vs los límites permisibles expuestos en la resolución 2115 de 2007, donde se establecen características físicas, químicas y microbiológicas del agua para consumo humano y el sistema para la protección y control de la calidad del agua potable; de acuerdo con la comparación se establecerá un plan de acción para garantizar la potabilidad del agua que consume los trabajadores	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	Los costos inmersos en el plan de acción deben ser asumidos por la organización
Orientación para el diseño e implementación de programas de ahorro y uso eficiente de agua.	La orientación del diseño estará dirigida al consumo directo de agua potable de los trabajadores	La orientación se dará de acuerdo a la guía de elaboración de Programa de Uso Eficiente y Ahorro del Agua - PUEAA, emitida por el Ministerio de Ambiente, bajo la base normativa Ley 373 de 1997. Esta asesoría estará encamida a la búsqueda de estrategias tanto educativas como tecnológicas que permitan hacer uso eficiente y ahorro del agua, de acuerdo con la dinámica de la organización .	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	Los costos de implementación de las estrategias tecnológicas y educativas diferentes a capacitación serán asumidos por la organización.
Orientación para el diseño e implementación del programa de gestión de residuos de construcción y demolición RCD, y residuos peligrosos.	Se abarcará todos los procesos productivos de la organización en los que se generen RCD, residuos peligrosos, residuos aprovechables y de interés a gestión Pos- consumo	Establecimiento de línea base de generación de residuos en : 1. Cantidad; 2. Características y clasificación; 3. Identificación de la ruta de gestión; 4. Identificación del área de almacenamiento temporal o final de residuos; 5. Capacitaciones orientadas a la identificación de los riesgos existente en una inadecuada segregación, almacenamiento y disposición final.	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	Los costos que sobrevengan para la ejecución tanto de los programas como del plan de acción serán asumidos por la organización. Se orienta a la empresa para el establecimiento de alianzas intersectoriales.
Orientación para el diseño e implementación del programa de aprovechamiento de diferentes residuos potencialmente recuperables. Asesorías en programas y proyectos de residuos pos consumo.				
Orientación para el diseño e implementación de planes de saneamiento básico de acuerdo a requerimientos normativos ambientales.	La asesoría estará enfocada a los siguientes programas: 1. Programa de Limpieza y Desinfección. 2. Programa de Manejo de Residuos Sólidos y líquidos 3. Programa de Control de plagas. 4. Programa de Abastecimiento de Agua potable	Levantamiento de información actual acerca de: Practicas de limpieza y desinfección, Manejo Integrado de Plagas, Manejo de residuos sólidos y líquidos, Manejo de Agua potable. Orientación enfocada bajo la normatividad actual para el diseño e implementación del Plan de Saneamiento.	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	Este plan contempla los criterios de servicios de higiene y manejo de residuos establecidos en la resolución 312 de 2019, y de igual forma el plan compila los servicios anteriormente mencionados
Asesoría en la identificación de aspectos e impactos ambientales y cumplimiento normativo.	Esta actividad es muy similar a la que se ejecuta en el SG-SST (identificación de peligros y valoración de riesgos; Matriz legal), con la diferencia que tiene un enfoque ambiental dirigido a los criterios ambientales inmersos en la ejecución de las actividades de las organizaciones independientemente del sector productivo de cada empresa.	En la Identificación de aspectos e impactos ambientales marco normativo, se debe identificar situaciones anormales que puedan causar daño o generar pérdidas tanto al medio ambiente, a la organización y a las personas expuestas a estas situaciones tanto empleados, colaboradores, proveedores y demás partes interesadas de la organización . Estas situaciones anormales identificadas en el componente ambiental deben ser incluidas en el Plan para la prevención y atención de emergencia y contingencias de la organización, criterio de obligatorio cumplimiento establecido el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015. Las metodologías de identificación aplicar estarán sujetas a la dinámicas de la organización, pero se tendrá como base metodologías como : Criterios relevante y matriz de Leopold	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	
Asesoría en trámites y permisos ambientales	En este criterio cabe aclarar que los trámites ante los diferentes entes de control ambiental van sujetos a la normatividad ambiental vigente y los aspectos e impactos ambientales propios de la organización, por lo cual se debe realizar un diagnóstico ambiental con el fin de identificar y priorizar aquellas actividades que generan o pueden generar un impacto significativo al medio ambiente.	Consultando la matriz de cumplimiento normativo y la matriz de impactos y aspectos ambientales ya establecidos por la organización; el tramite y/o permiso se llevara acabo a los términos de referencia preestablecidos por entidad de control	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	Los costos directos e indirectos del tramite o permiso serán asumidos por la organización
Asesoría en la inscripción, desarrollo y culminación de programas ambientales dirigidos por la Secretaria Distrital de Ambiente como: Programa de Gestión Ambiental Empresarial (GAE), Programa de Excelencia Ambiental Distrital (PREAD), PROREDES.	Las empresas que por decisión propia se acojan a los programas y de igual forma cumplan con los requisitos mínimos de participación establecidos por cada programa.	Bajo las directrices y criterios de los programas ambientales, se establece línea base para dar inicio al desarrollo de estos, posteriormente se realiza acompañamiento de asesoría técnico para la ejecución e implementación de acuerdo a las necesidad de la organización.	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	Los cotos que se generen por las modificaciones en procesos y estructurales, adquisición de nueva tecnología, entre otros; derivados por la participación en estos programas serán asumidos

SERVICIOS ADMINISTRATIVOS				
SERVICIO	ALCANCE	METODOLOGÍA	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Identificación y solución de inconsistencias generadas por diferencias en pagos.	Para el cliente es importante poder mantener una buena calidad en la base de datos, lo cual puede garantizar una reducción parcial o total de inconsistencia a fin de evitar estados de mora por cartera parcial.	Acompañamiento en la corrección de diferencias reportadas en los archivos suministrados por la ARL	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	El tiempo de gestión de las inconsistencias depende de la cantidad de registros encontrados en el archivo. La información es confidencial de la empresa
Asesoría en el pago puntual de aportes	No para todos los clientes es conocido el sistema para pago de aportes, en este caso se brindará asesoría para realizar el pago de estos a través de uno de los operadores de información de manera oportuna, esto con el fin de evitar que se tenga que asumir intereses de mora por realizar pagos en fechas posteriores a las establecidas, evitando incluso un estado de mora ante la ARL	Asesoría en liquidación de planillas a través de uno de los operadores de información establecidos en Colombia para el pago de seguridad social, quienes brindan a cada cliente diferentes alternativas y orientación para esta gestión.	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	El tiempo para esta gestión depende del tamaño de la empresa y la disponibilidad de información de la misma, el pago se debe realizar con recursos propios de la empresa
Claves de acceso a servicios en línea de la ARL	Es indispensable para el cliente tener constantemente la clave de ingreso a servicios en línea de la ARL, esto con el fin de poder agilizar los procesos realizados en línea, de igual forma dar a conocer las alternativas brindadas a fin de evitar retrasos en las transacciones como los son ingresos, retiros, FURAT entre otros.	Se le acompañará al cliente el proceso de solicitud de clave si no cuentan con la misma, en caso de contar con ella se brindará el soporte en el cual puedan contar con accesos para el personal que lo requiera y que realizan transacciones a través de servicios en línea.	N/A	El usuario de ingreso a servicios en línea indispensablemente debe tener el aval por parte de directivos de la empresa.
Manejo de las herramientas interactivas de la ARL	Cada ARL debe tener asignada una plataforma en la cual se realizan las novedades y cuenta con herramientas de apoyo en cuanto a temas de SST, así mismo les permite familiarizarse con los entornos interactivos que contienen soluciones para la gestión del riesgo y que son ampliamente brindados por las ARL	A través de capacitaciones dirigidas al personal encargado del reporte de novedades RRHH y/o SST, en las cuales se garantizará que cada cliente cuente con el usuario de ingreso y se promoverá el uso de la plataforma como principal fuente de información ante la ARL y el desarrollo de capacidades que les permita autogestionar sus transacciones.	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	Es indispensable la realización de las transacciones por la página ya que se garantiza la información en línea.
Aprovechamiento de las capacitaciones masivas de las ARL	Como parte del programa de capacitación para trabajadores, las ARL cuenta con planes de educación en el cual diariamente se está entregando actos educativos en distintos temas relacionados con la SST, es importante dar a conocer estos planes de capacitaciones que principalmente buscan llegar a las empresas PYME, pues aunque sus aportes al sistema no sean tan grandes, si tienen posibilidad de tomar estas capacitaciones que contribuyen a la prevención de AT y EL	Se dará a conocer al personal de RRHH y SSST las rutas en las cuales se puede consultar el programa de capacitaciones presenciales, de igual forma se brindará la asesoría en cuanto a los medios en los cuales se podrá realizar las respectivas inscripciones y lugares en que se realizan los actos educativos.	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	El tiempo estipulado corresponde al necesario para brindar la entrega de capacidades en cuanto a la interpretación de las capacitaciones brindadas por las ARL, cada acto educativo cuenta con un tiempo de desarrollo desde las 4 horas en adelante.

Fuente: Elaboración propia

SERVICIOS PSICOSOCIALES				
SERVICIO	ALCANCE	METODOLOGÍA	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Aplicación de la Batería para la evaluación del riesgo Psicosocial	El Dispuesto por la normatividad vigente	Realización de encuesta para diagnóstico de riesgo psicosocial avalada por el Ministerio de Trabajo Recolección de información y generación de informe del diagnóstico de riesgo psicosocial. Generación de estrategias de prevención e intervención según resultados del riesgo psicosocial. Divulgación de resultados a la alta gerencia.	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	
Mediciones de clima Laboral	El Dispuesto por la normatividad vigente	Diagnóstico de condiciones de trabajo Evaluación de puesto de trabajo Medición de clima laboral a través de encuesta Informe Divulgación	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	
Mejoramiento de equipos de trabajo	El proyectado con el cliente según sus necesidades y el fortalecimiento requerido	Mejoramiento de competencias blandas Talleres de recuperación de personas accidentadas Seguimiento a casos especiales	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	
Acompañamiento en Semanas de la Salud	El proyectado con el cliente según sus necesidades y el fortalecimiento requerido	Actividades lúdico-experienciales para el reforzamiento de la gestión del riesgo desde los trabajadores	Se acordará de acuerdo al alcance, establecido con la empresa	

Fuente: Elaboración propia

Riesgos para la implementación

Matriz de Riesgos externos	
Riesgos Financieros	Impagados de clientes, variación de tasas de cambios, variación de tipos de interés, entre otros.
Riesgos legislativos	Cambios en la normativa que puedan afectar negativamente la situación de la empresa, en muchos aspectos (complejidad de los procesos, aspectos medioambientales, recursos humanos, impuestos, prohibiciones de productos, Seguridad y salud en el trabajo Entre otros.)
Riesgos tecnológicos	Evoluciones, caducidad, costes de desarrollos, propiedad intelectual.
Riesgos comerciales	Complejidad del proceso de decisión del cliente, solvencia, estrategia
Riesgos humanos	Adecuación de las personas con las tareas, complementariedad, rotación de personal, enfermedades, embarazos, falta de formación

Riesgos organizativos:	Falta de definición de las tareas, dificultad en cumplir los plazos, complejidad de los procesos
Riesgos de competencia:	Facilidad para copiar el concepto, dificultad para diferenciarse, entrada potencial en el mercado de empresas muy fuertes, etc.
Riesgos de mercado:	Evolución del sector, comportamiento de compra de los clientes.

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Se trata de tomar decisiones que fomenten la creatividad y la forma de hacer las cosas no solo de manera diferente sino dando respuesta de forma coherente frente a los diferentes retos.
- El proceso de análisis de información se debe hacer concienzudamente, no solo dando un enfoque propósito, sino participativo.
- El trabajo en equipo es muy difícil, se debe hacer conciencia del a donde se quiere llegar y bajo que parámetros para no desfallecer en el intento.
- El ejercicio de analizar presupuestos y proyecciones genera todo una serie de elementos que organizados y aterrizados pueden dar frutos bien interesantes, fomentando la creatividad y porque no futuras decisiones por emprender empresa.
- Los intermediarios en riesgos laborales apoyan y construyen, una oferta de valor que generen un elemento diferenciador en las empresas afiliadas a las diferentes aseguradoras de riesgo laborales.
- La intermediación en riesgos laborales es un apoyo que aún es desconocido para las empresas, a través de este proyecto se abre la posibilidad de poder intermediar el relacionamiento con su ARL a través de una agencia conformado por un equipo

emprendedor que trabaja en pro de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el buen funcionamiento de la organización.

REFERENCIAS:

Congreso de Colombia LEY 90 de 1946 “Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales” Diario Oficial No. 26.322, del 7 de enero de 1947 Recuperado de:

https://www.redjurista.com/Documents/ley_90_de_1946_congreso_de_la_republica.aspx#/

Herrera P. (2013). La Confederación de Trabajadores de América Latina: Una historia por (re) significar (1938-1963). *Secuencia*, (86), 195-218. Recuperado de:

https://www.scielo.org/scielo.php?pid=s172643342012000200001&script=sci_arttext&tlng=es

Colombia Congreso de la República LEY 100 DE 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones” Diario Oficial No. 41.148 del 23 de diciembre de 1993 Recuperado de:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Consejo Colombiano de seguridad (2019) Categoría: Salud en el trabajo Recuperado de:

<https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>

Organización internacional del trabajo (OIT) (2005) Comunicado conjunto OIT/OMS El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando OIT y OMS recomiendan aplicar estrategias de prevención Recuperado de:

(https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006102/lang-es/index.htm)

DANE (2018) Indicadores Económicos Alrededor de la Construcción – IEAC, Bogotá D.C 27 de junio de 2018 Recuperado de:

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib_const/Bol_ieac_Itrim18.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social (2018) Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/afiliacion-sistema-general-riesgos-laborales.aspx>

Colombia Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Decreto 1295 de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales” Diario Oficial 41.405 24 de junio de 1994 Recuperado de:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Colombia. Ministerio de la protección social. Ley 1562 de 2012: "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud" Diario Oficial .48488, a los 11 de julio de 2012. Recuperado de:
<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Colombia Ministerio del trabajo Decreto 1072 de 2015: “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” (versión actualizada al 27 de julio de 2018) Diario Oficial 49523 26 de Mayo de 2015. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>

Congreso de Colombia, Ley 90 de 146 “Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales” Diario Oficial 26.322, del 7 de enero de 1947. Recuperado de:
https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L0090_46.pdf

Leon G. El Higienismo: “Un antecedente histórico de la seguridad social en Medellín 1886 – 1946”, en catilla de Seguridad Social. No. 1. 1996. p. 60.
Restrepo V., Román, Pérez R., Pascual, Escobar P., Martha L., Evolución del sistema general de riesgos profesionales, Colombia 1994 - 2004. Revista Facultad Nacional de Salud Pública [en línea] 2009, 27 (Mayo-Agosto): [Fecha de consulta: 6 de agosto de 2019] Disponible en:<<http://sociales.redalyc.org/articulo.oa?id=12011791014>> ISSN 0120-386X

Colombia Congreso de la República LEY 100 DE 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, Artículo 5” Diario Oficial No. 41.148 del 23 de diciembre de 1993 Recuperado de:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Colombia. Ministerio de la protección social. Ley 1562 de 2012: "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud" Diario

Oficial .48488, a los 11 de julio de 2012. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Colombia Ministerio del trabajo Decreto 1072 de 2015: “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” (versión actualizada al 27 de julio de 2018) Diario Oficial 49523 26 de Mayo de 2015. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>

Colombia. Ministerio de la protección social. Ley 1562 de 2012: "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud" Diario Oficial .48488, a los 11 de julio de 2012. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Colombia Ministerio del trabajo Decreto 1072 de 2015: “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” (versión actualizada al 27 de julio de 2018) Diario Oficial 49523 26 de Mayo de 2015. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>

Colombia Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Decreto 1295 de 1994 Artículo 11 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales” Diario Oficial 41.405 24 de junio de 1994 Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Colombia Ministerio del trabajo Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.1.5.9: “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” (versión actualizada al 27 de julio de 2018) Diario Oficial 49523 26 de Mayo de 2015. Recuperado de:

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>

Colombia Ministerio del trabajo Decreto 1072 de 2015 parágrafo 2 del artículo 2.2.4.6.37: “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” (versión actualizada al 27 de julio de 2018) Diario Oficial 49523 26 de Mayo de 2015. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>

Colombia Ministerio de Trabajo Resolución 1409 DE 2012 “Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas” Diario Oficial 48.517 de 9 de agosto de 2012, Recuperado de:

http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/resolucion_mtra_1409_2012.htm

Colombia Ministerio del trabajo Decreto 1072 de 2015 numeral 8 del artículo 2.2.4.6.7.3: “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo” (versión actualizada al 27 de julio de 2018) Diario Oficial 49523 26 de Mayo de 2015. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>

Colombia Presidencia de la República Decreto 1117 de 2016 “Por el cual se modifican los artículos 2.2.4.10.2., 2.2.4.10.3. y 2.2.4.10.5. y se adicionan los artículos 2.2.4.10.8. Y 2.2.4.10.9. Del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, referentes a los requisitos y términos de inscripción para el ejercicio de intermediación de seguros en el ramo de riesgos laborales.” Diario Oficial 49.931 de 11 julio de 2016
Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73675>

Fasecolda (2019) Reporte consolidado por compañía. Recuperado de Sector construcción: <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xGeografico.aspx>

Dane (2019) Censo Nacional de población y Vivienda 2018 Colombia Recuperado de ¿Cómo vivimos?: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018>

Fasecolda (2019) Reporte consolidado por compañía. Recuperado estadísticas del ramo: <https://fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/>

Fasecolda (2014) 2º Congreso Internacional de DERECHOS DE SEGUROS Santa Marta Colombia Recuperado de: <https://fasecolda.com/files/6313/9968/6560/memoriaJMENESES2docw.pdf>