

**“DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO PARA LA ORGANIZACIÓN FUSION I.T CONSULTORES S.A.S.”**

**Tutora ANGY MILENA CAICEDO**

**CARLOS ALBERTO HERNANDEZ VELASQUEZ**

**INGENIERO INDUSTRIAL**

**RICARDO ENRIQUE RODRIGUEZ RIAÑO**

**FISIOTERAPEUTA**

**Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Bogotá D.C.**

**2017**

|

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Bogotá abril 2017

|

## **Acta de acción de sustentación**

|

## **Formato cesión de trabajo de grado para publicación**

## **Agradecimiento**

**Agradecemos a la empresa fisión y a las directivas por su colaboración y buena disposición, también queremos agradecerles a los docentes de la ECCI por su colaboración y los conocimientos que nos dieron en todo el proceso del posgrado.**

## Tabla de contenido

	<b>pág.</b>
1	Introducción..... 11
1.1	Identificación del proyecto.....11
2	Problema.....13
2.1	Pregunta.....13
3	Justificación.....14
4	Objetivos.....15
4.1	Objetivo general.....15
4.2	Objetivos específicos.....15
4.3	Delimitación.....16
5	Marco teórico.....17
5.1	Estado del arte.....17
5.2	Marco conceptual.....19
5.3	Marco legal.....21
6	Diseño metodológico.....25
6.1	Fuente para la obtención de la información.....26
7	Recursos.....27
8	Cronograma del plan de trabajo.....29
9	Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la organización fusión I.T. consultores S.A.S.....29
9.1	Generalidades de la empresa.....29
9.2	Misión y visión.....30
9.3	Organigrama.....31

9.4	Liderazgo y compromiso gerencial.....	31
9.5	Represéntate por la dirección.....	32
9.6	Análisis preliminares.....	32
9.7	Matriz legal.....	35
9.8	Descripción sociodemográfica.....	35
9.9	Designación vigía de SST.....	38
9.9.1.	vigía en seguridad y salud en el trabajo.....	38
9.9.2.	Elección comité parietario de SST.....	40
9.9.3.	función del vigía de SST.....	41
9.9.4.	Acta N° 001.....	45
9.10	Comité de convivencia laboral.....	46
9.10.1	Alcance.....	46
9.10.2	Conformación del comité de convivencia laboral.....	47
9.10.3	Periodo.....	48
9.10.4	Funciones y obligaciones.....	48
9.11	Apoyo interdisciplinario.....	50
9.11.1	Inhabilidad.....	51
9.11.2	Causa de retiro.....	51
9.11.3	Remplazo temporal y definitivo.....	52
9.11.4	Función del presidente y secretario de comité.....	53
9.11.5	Capacitación para los miembros del comité.....	55
9.11.6	Metodología del sistema del comité.....	56
9.11.7	Sesión.....	56
9.11.8	Quorum.....	56

9.11.9 Actas.....	56
9.11.10 Decisiones del comité.....	57
9.12 Procedimiento general para el trámite de las quejas por acoso laboral.....	57
9.12.1 Primera etapa: recepción de quejas.....	57
9.12.2 Segunda etapa: clasificación previa.....	58
9.12.3 Tercera etapa: aspectos probatorios.....	58
9.12.4 Cuarta etapa: decisiones.....	59
9.12.5 Quinta etapa: seguimiento.....	60
9.12.6 Términos para resolver una queja por acoso laboral.....	60
9.13 Vigencia y modificación.....	60
9.14 Matriz identificación de peligros.....	62
9.15 Determinación control de riesgos.....	62
9.16 Plan de emergencia.....	63
9.17 Plan anual de capacitación.....	63
9.18 Matriz de objetivos, metas e identificación.....	65
10 Resultados.....	66
11 Conclusiones y recomendaciones.....	67
12 Bibliografía.....	70

**Anexos**

1. Plan de trabajo.....	29
2. Matriz legal función.....	35
3. Formato de quejas acoso laboral.....	57
4. Lista de identificación de peligros.....	62
5. Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.....	62
6. Matriz objetivos metas e identificadores.....	65



## **Gráficos**

Grafico1. Distribución por género.....	36
Grafico2.distribucion por edades.....	36
Grafico3.distribucion por antigüedad.....	37
Grafico4. Distribución por salario.....	38

## **Tablas.**

Tabla 1: inversión de proyecto.....	28
Tabla 2: generalidades de la empresa.....	29
Tabla 3: Diagnóstico inicial del sistema de seguridad y salud en el trabajo.....	33
Tabla 4: distribución por género.....	35
Tabla 5: distribución por edades.....	36
Tabla 6: distribución por antigüedad.....	37
Tabla 7: distribución por salario.....	37
Tabla 8: cronograma de actividades.....	64

## **Resumen**

FUSION I.T CONSULTORES S.A.S. es una organización fundada en el año 2001, con el fin de dar soluciones a empresas con respecto al diseño y desarrollo de plataformas, soluciones de redes y software y protección de información, entre otras. Esta con el paso de los días ha generado gran demanda por parte de sus clientes por sus excelentes resultados por esto su infraestructura y personal han crecido con el paso de los años.

De acuerdo a la normatividad vigente en SG-SST el Ing. Carlos Hernández recomienda el inicio de diagnóstico e implementación en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para dar mayor seguridad, protección y bienestar a sus empleados creando así una opción viable para mejorar su rentabilidad y disminuir los riesgos a que sus trabajadores se enfrentan diariamente. Entre otras razones fusión quiso cumplir con los requerimientos que dicta las normas, por eso decidió dar inicio a la implementación del sistema.

## 1 Introducción


Con el paso de los años en el mundo se han preocupado por la integridad de los trabajadores por esto se han sumado esfuerzos para la protección en los puestos de trabajo, hasta los días de hoy podemos decir que estos esfuerzos han mostrado grandes avances que han permitido salvar vidas y salvaguardar la salud de los empleados.

Así se han creado entornos laborales saludables lo que permite que los trabajadores se sientan a gustos en sus puestos también los empleadores gocen de mejores resultados y un entorno óptimo para sus servidores.

Es importante resaltar que en este trabajo se quiere mostrar la importancia de diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la organización Fusión I.T Consultores S.A.S. con el fin de que dicha empresa implemente y ponga en práctica dicho sistema, para crear estrategias que permitan minimizar los riesgos presentes en esta.

### 1.1 Identificación del proyecto

**Nombre del proyecto:** Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la organización FUSION I.T CONSULTORES S.A.S.

**Lugar:**  Sur América, Colombia, Bogotá, Calle 123 No. 70 B 67 Of. 1, teléfono 057-1-254 1744, e-mail: info@fusion-it.co, pagina web fusion-it.co.

**Institución responsable / alianzas:** FUSION I.T CONSULTORES S.A.S.

### **Responsables del proyecto:**

Coordinación para el desarrollo de los diferentes procesos orientados a alcanzar los objetivos del proyecto, incluyendo la participación de directivos de FUSION I.T CONSULTORES S.A.S, hacia los colaboradores.

Perfil: fisioterapeuta, experiencia brindando asistencia fisioterapéutica a pacientes ambulatorios y hospitalizados aplicando tratamientos enfocados a la patología, a fin de mejorar sus condiciones y lograr la rehabilitación de sus lesiones, líder de proyectos de investigación enfocados a la prevención y detección de riesgos que afectan el movimiento y el sistema musculoesquelético y mejoramiento de las condiciones motoras, así como a la modificación de las condiciones del entorno a fin de prevenir situaciones de discapacidad y contribuir a su calidad de vida, en su área de trabajo.

Ingeniero industrial, profesional en la administración del uso de los recursos asignados de cada una de las organizaciones; teniendo en cuenta el componente ambiental y de seguridad integral en la cadena productiva y visualizado hacia el futuro un desarrollo sostenible para la actividad organizacional y su entorno. Identificando, evaluando y diseñando estrategias para prevenir riesgos operativos en las actividades humanas productivas del ambiente laboral y externo.

## **2 Problema**

Actualmente en nuestro país se ha ido fortaleciendo toda la normatividad que se realiza con el fin de hacer que las empresas protejan a sus trabajadores, una gran parte de la industria colombiana tratan de implementar el SG-SST según lo que dicta la ley, pese a limitantes que se presentan como son desinformación y falta de gestión.

Muchas de las empresas colombianas no cuentan con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a pesar de la obligatoriedad y cumplimiento de la normatividad vigente Decreto 1443 del 31 de julio de 2014 del ministerio de trabajo, en su artículo No. 1 que expresa la exigencia de la implementación de dicho sistema en cualquier tipo de empresa ya sea pública o privada.

Este sistema permite que las problemáticas de las empresas den soluciones y empleen medidas preventivas las cuales disminuyan o por que no eliminar los riesgos y peligros hacia el personal de la empresa Fusión I.T Consultores S.A.S.

### **2.1 Pregunta**

¿Cómo cambia el clima organizacional de la empresa FUSION IT CONSULTORES S.A.S después de diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

### 3 Justificación

A lo largo de la especialización hemos visto la gran importancia del sistema, evidenciado la magnitud de los esfuerzos mundiales que se han realizado para gestionar un ambiente más seguro y adecuado para los trabajadores, por esta razón en nuestro país se ha implementado el SG-SST que podrá realizar mejoras en las condiciones laborales.

FUSIÓN I.T. CONSULTORES S.A.S es una empresa encargada del apoyo de sistemas de información, está plantea toda su logística en base a la normatividad vigente en pro del manejo seguro de la información. Debido a esto también ha sido importante para los directivos el bienestar de sus trabajadores, por lo tanto, toman la decisión de solicitar el diseño del SG-SST. El ing. Carlos Hernández, hace parte de la organización FUSIÓN I.T. CONSULTORES S.A.S. y por medio de sus conocimientos adquiridos en la Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, desea aportar con el diseño del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de que la empresa esté cumpliendo con la normatividad vigente, y que también creen un entorno seguro para sus trabajadores. Así se presentará un panorama en el que se muestre los peligros y riesgos a los que los colaboradores se ven expuestos.

## **4 Objetivos**

### **4.1 Objetivo General**

Realizar el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la organización FUSIÓN I.T CONSULTORES S.A.S., bajo los parámetros establecidos en la Ley, que permitan garantizar la implementación exitosa del sistema; A fin de salvaguardar la salud de los trabajadores.

### **4.2 Objetivos Específicos**

- Realizar un diagnóstico inicial bajo los parámetros establecidos en la Ley 1562 de 2012 que permitan evidenciar el estado actual en la organización.
- Diseñar la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Aportar herramientas para la identificación de factores de riesgo que pueden generar enfermedades profesionales.
- Construir el indicador que permite la evaluación del tiempo perdido por factores incapacitantes a los colaboradores vs productividad laboral.
- Recomendar la capacitación, implementación y cobertura del SG-SST, colaboradores de la organización.
- Solicitar la implementación de una cultura encaminada al autocuidado mediante la adopción de hábitos de vida saludable, promoviendo la salud y previniendo la enfermedad y conductas de riesgo en los colaboradores.
- Brindar herramientas para la identificación factores de riesgos que pueden generar incidentes.

### 4.3 **Delimitación**

El proyecto cumple con el proceso de diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que la siguiente etapa es la implementación; La organización asignara recursos y determinara la realización.

## **5 Marco teórico**

### **5.1 Estado del arte**

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, creado mediante Decreto 1443 de 2014, inmerso hoy en el Decreto único 1072 de 2015, por medio del cual se sustituye el Programa de Salud Ocupacional según (Forero, Correa, & Perez, 1989, p.1) Resolución 1016 de 1989, busca identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, mediante la mejora continua del Sistema en las empresas y cumplir con la normatividad en materia de riesgos laborales. Siendo la base el SST para el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Que se conocerá como Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

(Garzon, 2016, p.3) El Decreto 171 de 2016 en su Artículo 1, establece como fecha límite para la sustitución del Programa de Salud Ocupacional a la implementación del SG-SST, el 31 de enero de 2017. El cual es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores, sean estos públicos o privados, cualquier modalidad de contratación de personas, civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria, así como del sector cooperativo y las empresas servicios temporales.



Esta implementación deberá ser verificada, e informada a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, por parte de la ARL a la cual se encuentre vinculada cada empresa, según lo establecido en (Garzon, 2015, p. 97) el Parágrafo 2.2.4.6.36 del Capítulo 6 Título 4 Parte 2 de Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

En Bogotá (Eslava, Repensando la Promoción de la Salud en sistema general de seguridad social en salud, 2006, p. 1). Artículo un balance acerca de la manera como se ha venido entendiendo la Promoción de la Salud (PS) en el ámbito internacional y señala que, cuando menos, existen tres distintas acepciones de la promoción: la primera como orientación general de política, la segunda como conjunto de acciones y la tercera como una dimensión especial del trabajo sanitario. (Peiro, 2004, pág. 2) Analiza de las implicaciones del sistema de trabajo para el análisis y prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud en las empresas. El sistema de trabajo es quizás la faceta central de las organizaciones productivas y la que más directamente determina las características de la actividad laboral y sus potenciales riesgos psicosociales. (Rodriguez & Hernandez, 2012, p. 2) expone. “La globalización ha generado cambios en las dinámicas de trabajo, lo que a su vez ha hecho que los trabajadores se vean expuestos a factores de riesgo que antes no se consideraban como prioritarios. Lo anterior ha llevado a que la salud ocupacional (SO) requiera de un nuevo abordaje; por ello, se creó la expresión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)”.

A nivel nacional (Hernández, Godínez, & Lidia, 2017, p. 2) habla “sobre la implementación del sistema para la empresa biocen la cual demostró la eficacia que tuvo en su empresa.” (Fraguela, Carral, Iglesias, Castro, & Rodríguez, 2011,p.4)” (Eslava, Promoción y prevención en el sistema de salud en Colombia, 2002, p.7) Expone que el modelo empresarial surgido en los últimos años, necesita sistemas de gestión que permitan

controlar de forma sistemática las actividades y procesos de las empresas, con la participación e implicación de todos sus trabajadores, con el objetivo de lograr los resultados previstos”. (Eslava, Promoción y prevención en el sistema de salud en Colombia, 2002, p.7) elaboró una comparación entre las lógicas que guían la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, con el fin de aclarar sus rasgos distintivos y proponer, desde su diferencia, la articulación de las acciones en una política de salud integral. Por último, se reflexiona sobre las dificultades y los obstáculos que existen para asumir la especificidad de la PS en el modelo de atención predominante en Colombia.

En otros países (Sibaja, 2002, p. 20) muestra la gran importancia de los cambios a nivel de SG-SST donde no solo se enfocan en dar un producto de excelente calidad a bajo costo, sino que se enfoca en el bienestar de sus trabajadores. (Muñiz, Montes, & Vazquez., 2006, p. 1) Habla sobre la implementación del SG-SST donde genera comportamientos seguros y responsabilidad de los trabajadores.

## 5.2 Marco Conceptual

**“Accidente de Trabajo** Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, invalidez o muerte” (Orrego & Carvajal, 2013, p. 28).

**“Acto Inseguro:** Incumplimiento de normas difundida o aceptada que permite la aparición de accidente o incidente” (Orrego & Carvajal, 2013, p. 28).

|

**Ausentismo:** situación por la cual se presenta falta del personal a su sitio de trabajo, también se asocia a la cantidad de horas laborales que se dejan de trabajar a consecuencia de un AT, EL o enfermedad laboral (Orrego & Carvajal, 2013, p. 29).

**“ARL:** Es una empresa administradora de Riesgos Laborales cuya función principal consiste en prevenir, atender y proteger a los trabajadores de AT, EL” (Orrego & Carvajal, 2013, p. 29).

**“Condición Insegura:** ambiente que genera el accidente o incidente laborales” (Orrego & Carvajal, 2013, p. 29).

**“Condiciones de Trabajo:** características tangibles y no tangibles que se generan por el ambiente, organización y personas que contribuyen a determinar el proceso salud enfermedad” (Orrego & Carvajal, 2013, p. 29).

**“Elementos de Protección Personal:** accesorio de uso personal diseñado de acuerdo a los riesgos generados en el ambiente de trabajo de cada empresa, cuyo objetivo es disminuir la intensidad del factor de riesgo existentes en la salud de una persona” (Orrego & Carvajal, 2013, p. 30).

**“Enfermedad Profesional:** Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el gobierno nacional” (Orrego & Carvajal, 2013, p. 29).

“**Factores de Riesgo:** Es toda circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de una persona de contraer una enfermedad o cualquier otro problema de salud” (Orrego & Carvajal, 2013, p. 29).

“**Frecuencia:** Es el número de accidentes con incapacidad realizados durante un determinado periodo de tiempo” (Orrego & Carvajal, 2013, p. 30).

“**Higiene Ocupacional:** Actividades destinadas a la identificación, evaluación, control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo” (Orrego & Carvajal, 2013, p. 30).

“**Incidente de Trabajo:** Son los eventos o sucesos anormales que se presentan en una actividad laboral” (Orrego & Carvajal, 2013, p. 30).

“**Panorama General de Factores de Riesgo:** Forma de obtener información sobre los factores de riesgo laborales” (Orrego & Carvajal, 2013, p. 30).

### 5.3 Marco Legal

A continuación, se describen los principales Decretos y Resoluciones que reglamentan la **Salud Ocupacional en Colombia:**

**Ley 9a. De 1979**, es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia (Turbay & Jaramillo, 1979, p. 1).

**Resolución 2400 de 1979**, conocida como el "Estatuto General de Seguridad" (Marin & Jacome, 1979, p. 1).

**Resolución 2013 de 1986**, da la creación y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de los trabajos (Bula, Otero, Taborda, & Galan, 1986, p. 1).

**Resolución 1016 de 1989**, que establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las empresas (Forero, Correa, Perez, & Diaz, 1989, p. 1).

**Decreto 1295 de 1994**, que establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (Villegas, Hommes, Melo, & Alvarado, 1994, p. 1).

**Decreto 1346 de 1994**, por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez (Gaviria & Melo, Arl Sura, 1994, p. 1).

**Decreto 1772 de 1994**, por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales (Trujillo, Acosta, & Cuesta, 1994, p. 1).

**Decreto 1832 de 1994**, por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales (Gaviria, Melo, & Londoño, Alcaldia de Bogota, 1994, p. 1).

**Decreto 1834 de 1994**, por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales (Melo & Londoño, 1994, p. 1).

**Resolución 2844 de 2007**, Ministerio de la Protección Social, Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Seguridad y Salud en el Trabajo Basadas en la Evidencia para dolor lumbar, desordenes musculo esqueléticos, hombro doloroso (Serrato, 2007, p. 1).

**Resolución 2346 de 2007**, Ministerio de la Protección Social, Evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales (Betancourt., Alcaldía de Bogotá, 2007, p. 1).

**Resolución 1956 de 2008**, Ministerio de la Protección Social, Medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco en el trabajo (Betancourt., Alcaldía de Bogotá, 2008, p. 1).

**Resolución 2646 de 2008**, Ministerio de la Protección Social, Riesgos psicolaborales (Betancourt., Alcaldía de Bogotá, 2008, p. 1).

**Resolución 4796 de 2008**, Ministerio de la Protección Social, Se reglamenta la atención por Brigadas o Jornadas de Salud, se adoptan estándares de condiciones técnico científicas para la habilitación de unidades móviles (Betancourt., Alcaldía de Bogotá, 2008, p. 1).

**Resolución 0004 de 2009**, Fondo de Prevención y Atención de Emergencias –FOPAE, Adopta el Plan de Emergencias para la ciudad de Bogotá (Castro, 2009, p. 1).

**Resolución 1918 de 2009**, Ministerio de la Protección Social, la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007, Regulación de la Práctica de las evaluaciones médicas y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales (Betancourt., 2009,p.1).

**Ley 1562 de 2012**, por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (Calderón, Zapata, Muñoz, & Rueda., 2012,p.1).

**Resolución 1409 de 2012** Ministerio del Trabajo, Reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas (Sánchez, 2012,p.1).

|

**Resolución 652 de 2012** Ministerio de Trabajo, establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas (rueda, 2012).

**Decreto 723 de 2013** (Santos, Cardenas, Gaviria, & Pardo., 2013,p.1), Ministerio de Salud y Protección Social; Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones

**Decreto 1443 de 2014**, por el cual se dictan disposiciones para la implementación DEL SG-SST (Santos & Rios., alcaldía de bogota, 2014,p.1).

**Decreto 1477 de 2014**, Ministerio del Trabajo, da la nueva Tabla de Enfermedades Laborales (Santos, Gaviria, & Rios, ministerio de trabajo, 2014,p.1).

**Decreto 1443 de 2014**, Congreso de la República, Administración general de riesgos profesionales (Calderon & Rios, 2014,p.1).

**Decreto 1270 de 2015**, por el cual se modifica el decreto 022 de 2014 (Cardenas, Reyes, & Caballero., 2016,p.1).

**Decreto 472 de 2015**, Ministerio de Trabajo, Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales (Garzon, ministerio de trabajo , 2015,p.1).

**Decreto 1072 de 2015**, Ministerio de Trabajo, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

## 6 Diseño Metodológico

Se utilizará una metodología descriptiva a partir de la normatividad vigente y de la recolección de datos según las condiciones físicas y ambientales de trabajo de la organización; que permitan generar resultados.

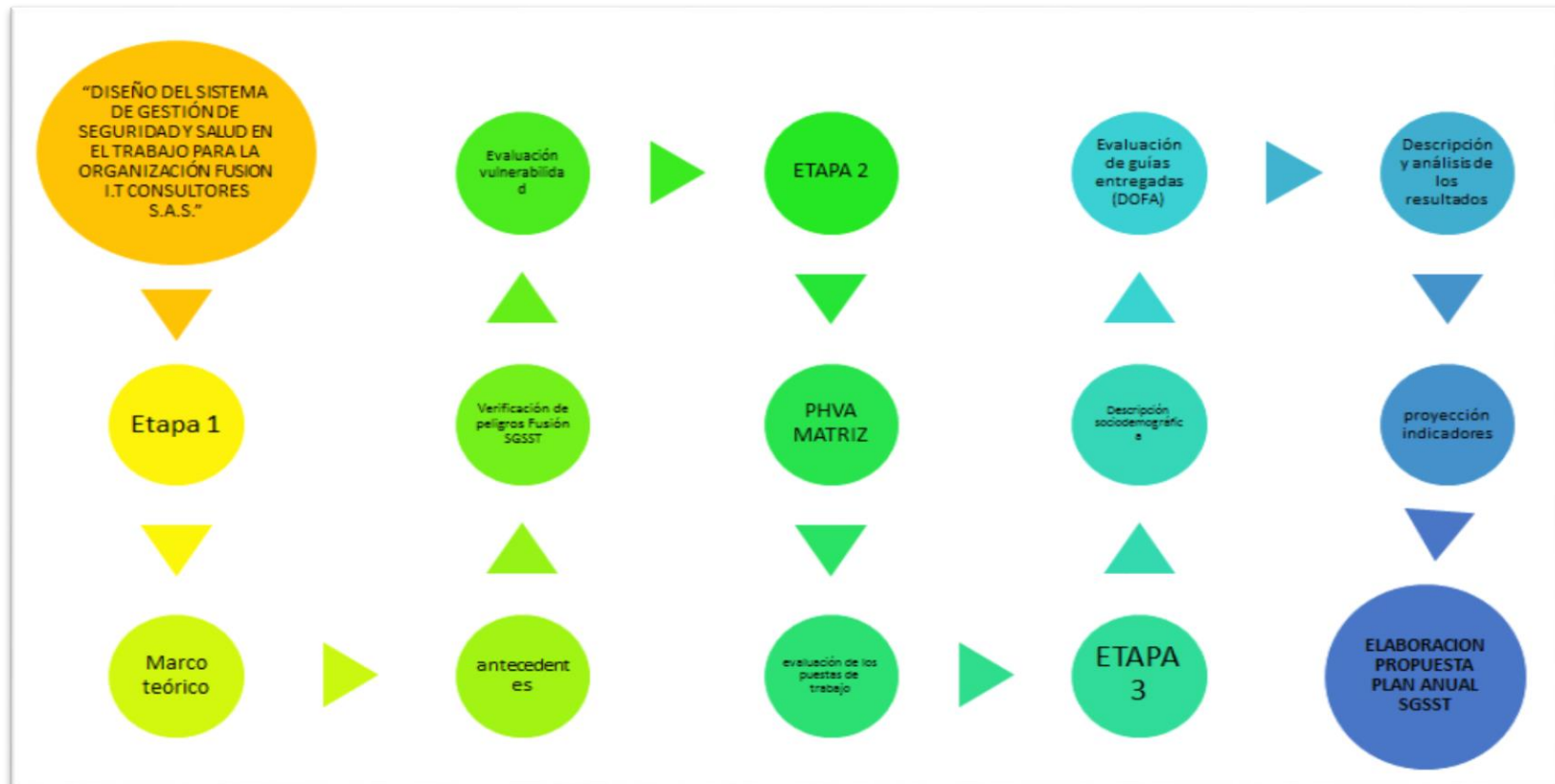


Imagen: diseño metodológico



## **6.1 Fuentes para la obtención de la información.**

### **Fuentes Primarias.**

Para el desarrollo del diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la organización FUSION I.T CONSULTORES S.A.S., se aplicarán entrevistas y visitas de observación en los diferentes lugares donde se realizan operaciones por parte de la organización.

### **Fuentes Secundarias.**

En el diseño del SG-SST se buscó fuentes secundarias como Google académico y revistas indexadas también libros, para la implementación y estructuración del diseño para la empresa FUSION I.T CONSULTORES S.A.S.

## 7 Recursos

### Recursos Humanos.

#### Líder del Proyecto

Profesionales con competencias en dirección y planificación, mejora continua, seguridad y salud en el trabajo acreditado por organismos de control.

#### Grupo de Trabajo

Personal de apoyo interno que será responsable del suministro documental de la información de los procesos, mientras que el líder del proyecto sustentará su trabajo en la información recibida mediante registros.

### Recursos Físicos

- Instalaciones de FUSION IT CONSULTORES S.A.S.
- 2 computadores procesador corei5
- 1 impresora laser
- 1 cámara digitales y de video
- 2 celulares sistema operativo Android
- 4 memorias USB 8 GB
- Sistema Windows 10 office 2016
- Plan postpago celular (2)
- Internet ilimitado 4gb

## Recursos Financieros

Inversión del Proyecto		
Salario investigadores	\$	16.000.000
Combustible	\$	2.000.000
Suministro de oficinas	\$	5.000.000
Mantenimiento	\$	500.000
Servicios públicos	\$	1.000.000
Muebles y enseres	\$	2.000.000
Equipos de oficina	\$	3.000.000
Equipo de computación	\$	8.000.000
Total	\$	37.500.000

Tabla 1: Recursos financieros

## 8 Cronograma plan de trabajo

### Anexo 1

## 9 Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la organización FUSION I.T CONSULTORES S.A.S.

### 9.1 Generalidades de la empresa

Nombre: FUSION IT Nit: 830094935-5

CONSULTORES SAS

Ciudad: Bogotá D.C. Departamento: Cundinamarca

Dirección: Calle 123 No. 70B - 67 Teléfono: 300 2189

Oficina 1

Centros de trabajo: Si  No  Datos Generales de los centros de trabajo:

Dirección: Calle 123 No. 70B - 67 Oficina 1

Teléfono: 300 2189

Nombre de la ARL: Positiva

Clase o tipo de riesgo de la actividad

económica principal de la empresa: Uno (1)

Código de la actividad económica: Tipo de Sector económico: Privado:

6202

Consultor Informático - Administración de

Instalaciones Informáticas.

Organigrama: Estructura ya establecida en la empresa.

1. Gerente

2. Asistente Administrativa y Contable

3. Contadora

4. Ingeniero de Soporte

5. Servicios Generales

Tabla 2: Generalidades de la empresa.

## 9.2 Misión y visión.

### Misión

Generar comodidad y satisfacción integral al cliente con altos grados de cumplimiento para que su sistema tecnológico sea la base para lograr los objetivos organizacionales basados en los principios de Confiabilidad, Integridad y Disponibilidad de la Información.

### Visión

Posicionarnos en el mercado como integrador reconocido de soluciones IT con enfoque en el cumplimiento de gobierno de la seguridad de la información propio de cada uno de nuestros clientes.

### 9.3 Organigrama

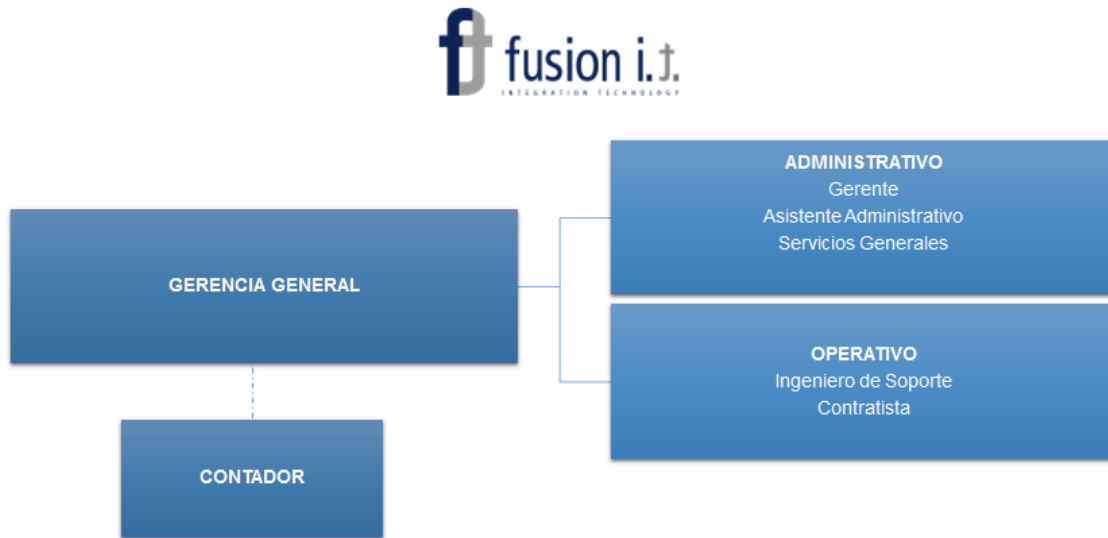


Imagen 2: organigrama

### 9.4 Liderazgo y compromiso gerencial

#### A. Política de sistema gestión y seguridad en el trabajo

La organización FUSION IT CONSULTORES S.A.S. en el momento no posee Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, se propone la siguiente política.

#### B. Política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

"FUSION IT CONSULTORES S.A.S. es una empresa que provee servicios de seguridad de la información, servicios de soporte técnico en área de sistemas, arrendamiento de dominios y hosting, desarrollo de software y páginas web; estamos comprometidos con la implementación, desarrollo y fortalecimiento de un sistema de

gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la legislación vigente, a través de la asignación de los recursos necesarios mediante procesos que permitan controlar los peligros y riesgos a los que se encuentren expuestos nuestros colaboradores en sus lugares de trabajo encaminando el mejoramiento continuo de nuestra organización.

#### **9.5 Representante por la dirección**


El Representante de la alta dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a los requisitos del SGSST, es el Gerente General.

#### **9.6 Análisis preliminar**

En visitas de seguimiento al lugar de trabajo en la organización FUSION IT CONSULTORES S.A.S. que nos permitieron realizar un diagnóstico inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Mediante matriz de conceptos básicos sobre el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, se determinó realizar una propuesta de diseño para proteger a los colaboradores y disminuir el riesgo al que se encuentran expuestos y así dar cumplimiento a la normatividad vigente.

Tabla 3 Diagnóstico Inicial del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

		<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DIAGNÓSTICO INICIAL SG-SST</b>			
No.	Criterio	CT	CP	NC	Observaciones
1	Se ha identificado la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del SG - SST.		X		En la organización conocen la normatividad aplicable al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo no han documentado ningún proceso para su implementación
2	Se ha realizado la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos; la cual debe ser anual.			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso



3	Se han definido las medidas de prevención y control de acuerdo a la jerarquización (Eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipos y elementos de protección)			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso
4	Se ha evaluado la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso
5	Se ha realizado la identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual.			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso
6	Existe un plan anual de capacitación, incluyendo la inducción y reinducción en SST, el cual incluye a todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación.			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso
7	Se ha evaluado el cumplimiento del plan anual de capacitación establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción, independiente de su forma de contratación.			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso
8	Se ha realizado la evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso
9	Se tiene la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud.			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso
10	Se tiene la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad en los dos (2) últimos años en la empresa.			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso
11	Se tiene el Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso
12	Se tienen mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso
13	Se tiene establecido el plan anual de trabajo para alcanzar cada uno de los objetivos en el cual se especificaron metas, actividades, responsables, recursos, cronograma y se encuentra firmado por el empleador.			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso
14	Se encuentra establecida la Política y los Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso
15	Se ha realizado la Auditoría interna al SG-SST.			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso
16	Se ha realizado la revisión por la alta dirección.			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso
17	Se han generado acciones correctivas o preventivas.			X	No se evidencia el cumplimiento de este proceso

## 9.7 Matriz legal

Se establece, implementa y mantiene la Matriz De Requisitos Legales. Allí se relacionan los requisitos aplicables a las actividades de la organización, con el fin de asegurar su continua identificación y evaluación para garantizar el cumplimiento de la legislación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Anexo 2

## 9.8 Descripción sociodemográfica

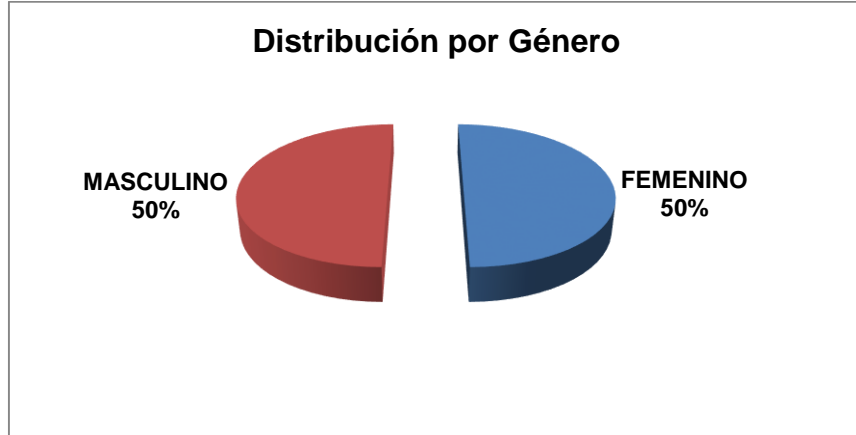
En el perfil socio demográfico que hay en la organización FUSION IT CONSULTORES S.A.S. se destacan las siguientes variables en las que se determinan diferentes características como el género, edad, antigüedad en la organización y escala salarial, que nos permiten determinar la metodología para el proceso de aplicación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Tabla 4 Distribución por Genero**

GÉNER	PORCENT
FEMENIN	50%
MASCULI	50%

Fuente: Área Administrativa

Grafico 1. Distribución por Género



**Tabla 5 Distribución por Edades**

EIDADES		
Años	No. Personas	Porcentaje
25-31	2	33%
32-38	3	50%
39-45	1	17%

Fuente: Área Administrativa

Grafico 2. Distribución por Edades

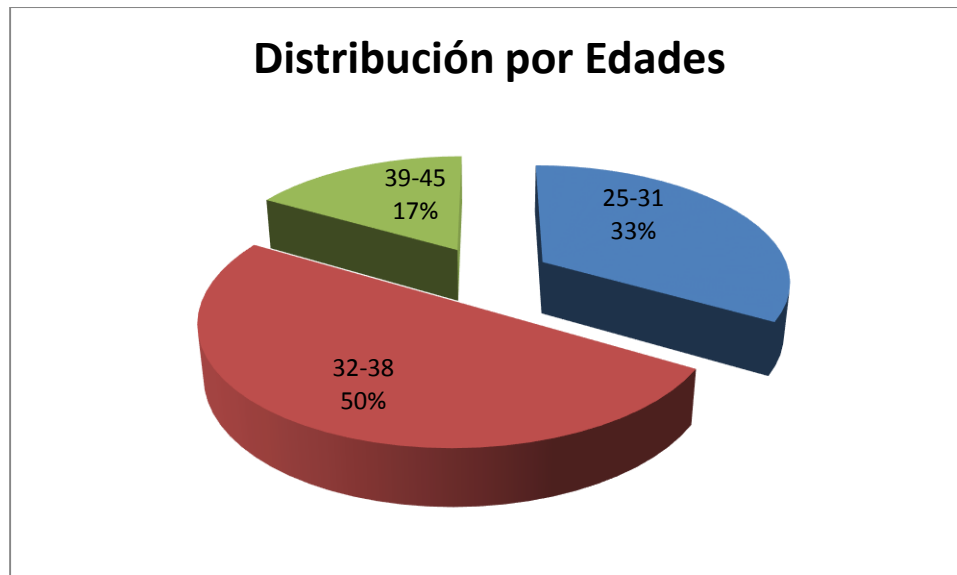


Tabla 6: Distribución por antigüedad en la empresa

ANTIGÜEDAD EN LA		
Años	No.	Porcentaj
0-1 años	2	33%
2- 3 años	3	50%
4 o más	1	17%

Fuente: Área Administrativa

Grafico 3. Distribución por antigüedad en la organización



Tabla 7 Distribución Salarial

ESCALA SALARIAL		
Salario	No. Personas	Porcentaje
\$590.000-\$1.000.000	4	67%
\$1.001.000-\$2.000.000	2	33%

Fuente: Área Administrativa

Grafico 4. Distribución por Salarial



#### 9.9 Designación vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo

La organización FUSION IT CONSULTORES S.A.S. no tiene designado un vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo; para su designación se propone:

Un (1) representante con su respectivo suplente, designado por parte de la Gerencia, utilizando la siguiente metodología.

##### 9.9.1 Vigía en seguridad y salud en el trabajo

###### A. Definición

**El vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo** constituye un medio importante para promocionar la Salud laboral en todos los niveles de la organización, buscar acuerdos con

las directivas y responsables del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

La resolución 2013 de 1986 resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). El artículo 35 del Decreto 1295 de 1994 establece para empresas de menos de 10 trabajadores, la obligación de nombrar un Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Debe estar conformado por igual número de representantes por parte de la administración e igual número de representantes por parte de los trabajadores. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. El Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo es elegido por el empleador, no requiere proceso de votación. El período de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos.

Debe reunir por lo menos una vez al mes a los representantes del COPASST en la empresa y durante la jornada laboral, manteniendo un archivo de las actas de reunión.

De acuerdo con el párrafo del artículo 35 del Decreto 1295 de 1994: “los vigías ocupacionales cumplen las mismas funciones de los comités de salud ocupacional”, es decir que las funciones asignadas al vigía en seguridad y salud en el trabajo serán las mismas funciones que las asignadas al Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

## **B. Alcance**

Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización.

En ningún momento el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo entrará a reemplazar las acciones de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el trabajo, ni asumirá las responsabilidades que, en prevención y control de accidentes, así como de enfermedades laborales, identificación, evaluación y el control de riesgos, tienen los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

Funciones del comité tales como: proponer actividades de impacto en seguridad y salud en el trabajo, recomendar medidas preventivas y/o correctivas, auditar el desarrollo de las mismas.

### **9.9.2 Elección Comité Paritario De Seguridad Y Salud En El Trabajo**

Elija el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el vigía de seguridad y salud en el trabajo. Tenga en cuenta que debe estar conformado por representantes del empleador y de los trabajadores. El empleador los nombrará directamente y los trabajadores lo harán mediante votación libre.

Organice el proceso de votación y elección de los candidatos que van a representar a los trabajadores: En este paso es necesario elaborar los votos, elegir los jurados que colaboraran en el proceso y diligenciar el acta de apertura de las votaciones.

Realice el proceso de votación y elección de los representantes: Registre en un formato el nombre, cédula y firma de la persona que va a votar, con el fin de respaldar los datos de votación que posteriormente se obtendrán. Una vez finalice la votación diligencie el acta de cierre de las votaciones y proceda a efectuar el conteo de los votos dejando constancia de ello en un formato.

Conformado el comité preséntelo ante todo el personal de la empresa y divulgue las funciones básicas que les tocará desarrollar.

Diligencie y envíe una copia del acta de conformación del comité.

Programe en el menor tiempo posible una primera reunión para determinar los procedimientos y el plan de trabajo a desarrollar.

### 9.9.3 Funciones Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo

- Las funciones del vigía en seguridad y salud en el trabajo son las mismas del COPASST que se describen en el artículo 26 del Decreto 614 de 1984, estas



funciones, de acuerdo con los nuevos términos existentes de seguridad y salud en el trabajo son las siguientes:

- Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre seguridad y salud en el trabajo entre empleadores y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas y actividades del SG-SST.
- Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento del SG-SST en los lugares de trabajo de la empresa e informar sobre el estado de ejecución de los mismos a las autoridades de seguridad y salud en el trabajo cuando haya deficiencias en su desarrollo.
- Recibir copias, por derecho propio, de las conclusiones sobre inspecciones e investigaciones que realicen las autoridades de seguridad y salud en el trabajo en los sitios de trabajo.

Otras funciones del vigía y del COPASST fueron adicionadas en el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986. A continuación, se describen estas funciones con la actualización de términos vigentes en 2016:

- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en los trabajos dirigidos a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.

- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de seguridad y salud en el trabajo debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo.
- Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la Resolución 2013 de 1986.

- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Teniendo en cuenta que las funciones del vigía en seguridad y salud en el trabajo son las mismas que las del COPPAST, el archivo de actas de reunión se interpreta como el archivo de informes de las actividades del vigía, ya que en el acta de reunión se presume la existencia de dos o más miembros como sucede en el COPASST.

El rol de presidente y secretario es un rol existente en un COPASST, la función de elegir al secretario del Comité, mencionada en la numeral j del artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 no tiene efecto cuando la empresa tiene menos de diez (10) trabajadores.

9.9.4 ACTA No 001

**Acta de nombramiento del Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo**

El día XX de XXXX de XXXX, en las instalaciones de la Empresa FUSION I.T CONSULTORES S.A.S. se reunió el Representante Legal y sus trabajadores para la designación del vigía en seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015, la Resolución 2013 de 1986 “por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo” se designa como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en calidad de principal a: XXXXXXXX cc XXXXXXXX, asistente administrativa. Así mismo al XXXXXXXX cc XXXXXXXX, gerente general, se designa como vigía suplente. En virtud a lo anterior, los referidos actuarán como vigía principal y vigía suplente por el término de 2 años de conformidad con el Decreto 1295 de 1994, período durante el cual el empleador se obliga a brindar 4 horas semanales dentro de la jornada normal para que estos realicen sus respectivas funciones. La presente se firma el XX XXXX de XXXX, así como lo dispuesto en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El periodo de los miembros del comité es de dos años (2) y el empleador está obligado a proporcionar por lo menos cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

**Vigía principal**

**Vigía suplente**

\_\_\_\_\_  
**Nombre del trabajador**

\_\_\_\_\_  
**Nombre del trabajador**

## 9.10 **Comité Convivencia de Laboral**

La organización FUSION I.T CONSULTORES S.A.S. no tiene conformado un comité de convivencia laboral; para su conformación se propone:

### OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto contribuir a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral al interior de FUSION I.T CONSULTORES S.A.S., procurando generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los funcionarios, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

#### 9.10.1 Alcance

Este reglamento aplica para los Integrantes del Comité de Convivencia Laboral, y para todos los funcionarios FUSION I.T CONSULTORES S.A.S., quienes pueden ser sujetos pasivos o activos de acoso laboral.

## 9.10.2 CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

### Integrantes

De acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 1356 del 18 de julio de 2012, mediante la cual se modificó la Resolución No. 0652 de 2012, el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un (1) representante de los trabajadores y uno (1) representantes del empleador, con sus respectivos suplentes.

El Comité de Convivencia Laboral de FUSION IT CONSULTORES S.A.S., para el periodo 2016-2018 fue constituido con dos (2) integrantes y un suplente, en razón a que la Resolución No. 0652 de 2012 así, lo estableció en su artículo tercero; y ésta directriz fue modificada posteriormente, mediante la Resolución No. 1356 del 18 de Julio de 2012.

Los anteriores representantes serán designados de la siguiente forma:

Representantes de los trabajadores: Por votación abierta, mediante elección secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.

Representante del empleador: Serán designados por el gerente general FUSION I.T CONSULTORES S.A.S.

|

El Comité de Convivencia Laboral, no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

#### 9.10.3 Periodo

El período del Comité será de 2 años, contados a partir de la fecha de su conformación y comunicación mediante acto administrativo.

Los representantes de los trabajadores pueden ser reelegidos por una sola vez de manera consecutiva.

#### 9.10.4 Funciones y Obligaciones

Las funciones del Comité de Convivencia Laboral, serán únicamente las establecidas en el Artículo 6° de la Resolución No. 0652 de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo:

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

|

Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.

Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.



Presentar a la gerencia, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia.

Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la gerencia.

#### **9.11 Apoyo interdisciplinario**

Para efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité podrá solicitar apoyo a especialistas en diferentes disciplinas, tales como psicología y derecho, entre otros, garantizando en todo caso la confidencialidad de los temas allí tratados, mediante la suscripción de las cláusulas contractuales correspondientes.

## Inhabilidades, retiros y reemplazos

### 9.11.1 Inhabilidades

Siempre que un integrante del Comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo por escrito a los demás miembros del Comité, para que éstos se pronuncien al respecto. En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del Comité, se designará el suplente.

Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del Comité manifiesta por escrito (recusa), con razones válidas a juicio de los demás miembros del mismo, motivos que afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de sus miembros para decidir en un caso concreto de actuación del Comité, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

### 9.11.2 Causales de retiro

|

Son causales de retiro de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, las siguientes:

- A. La terminación del contrato de trabajo.
- B. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como trabajador.
- C. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité.
- D. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas.
- E. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como integrante del Comité.
- F. La renuncia presentada por el miembro del Comité.

Parágrafo: La decisión de retiro en los causales B, C, D, E, debe ser adoptada por el resto de integrantes del Comité, e informada a quienes lo eligieron.

### 9.11.3 Reemplazos temporales y definitivos

Los representantes, tanto del empleador como de los trabajadores, deberán tener suplentes designados en la forma prevista en el numeral 3.1.1, los cuales, como suplentes numéricos, serán convocados por el resto de integrantes del Comité, en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus integrantes principales.

|

**Parágrafo:** Son suplentes numéricos, los convocados en el orden de votación en que hayan sido elegidos.

En caso de requerirse la convocatoria de nuevos miembros suplentes, éstos se escogerán, en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de miembros del Comité.

#### 9.11.4 Funciones del presidente y secretario del comité

##### Funciones del presidente

Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias, y presentar los asuntos sometidos a su consideración.

Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

Tramitar ante la administración de la entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité.

Gestionar ante la alta dirección de la entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Recibir, mediante el mecanismo establecido, las sugerencias, propuestas o comunicaciones en general, que presente la comunidad laboral, sobre los temas propios de competencia del Comité.

Parágrafo: En caso de ausencia temporal o definitiva del presidente, el Comité proveerá su reemplazo.

### **Funciones del secretario del Comité de Convivencia Laboral.**

Recibir, radicar y presentar al presidente del Comité, las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Elaborar el orden del día, y enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité, la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.

Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.

Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad.

Elaborar las actas de cada una de las sesiones del Comité y legalizar éstas dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la fecha del mismo.

#### 9.11.5 Capacitación para los miembros del comité

Gestión de Talento Humano, será el responsable de gestionar las capacitaciones para todos los integrantes del Comité, en los aspectos más relevantes de la Ley 1010 de 2006 y demás normas relacionadas, así como también en lo que respecta a resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo, cuya asistencia será obligatoria.

Cada vez que al Comité se integre un nuevo miembro, éste deberá recibir dicha capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del comité.

#### 9.11.6 Metodología de las sesiones del comité

#### 9.11.7 Sesiones

Conforme a lo dispuesto por la Resolución No. 1356 del 18 de julio de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

#### 9.11.8 Quórum

El Comité sólo podrá sesionar con la asistencia de la mitad más uno de sus integrantes

#### 9.11.9 Actas

De cada reunión se elevará un acta, en la cual se señalará el objetivo de la reunión, la fecha y lugar de reunión y los asuntos tratados. Toda acta deberá ser firmada por los integrantes del Comité que asistieron a la reunión correspondiente.

Para la conservación de las actas se implementará un archivo confidencial especial que será de libre consulta para los miembros del Comité. Este archivo se encontrará bajo la custodia del comité.

#### 9.11.10 Decisiones del Comité

El Comité adoptará en principio decisiones por la vía del consenso; sin embargo, en caso de no llegarse a él, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, se llamará a un miembro suplente del Comité, de conformidad con el orden de votación, para que con su voto se dirima el empate.

**Parágrafo:** Para estos efectos, el consenso es un acuerdo producido por el consentimiento de todos los miembros.

### **9.12 Procedimiento general para el trámite de las quejas por acoso laboral**

#### 9.12.1 Primera etapa: Recepción de la queja

El secretario del Comité de Convivencia, será el encargado de recibir las quejas interpuestas por los colaboradores de FUSION IT CONSULTORES S.A.S., a través de



cualquiera de los siguientes mecanismos, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:

- a) A través del diligenciamiento del FORMATO QUEJAS ACOSO LABORAL O SUGERENCIAS ANTE COMITÉ CONVIVENCIA LABORAL. **Anexo 3**
- b) Remisión del formato anteriormente relacionado, a los miembros del comité, los cuales serán administrados por el secretario del Comité.
- c) A través de solicitud expresa dirigida a alguno de los integrantes del Comité requiriendo la intervención del mismo, en algún asunto particular.

Así mismo, se encargará de efectuar su registro interno asignándole un radicado compuesto por el año, mes, día y consecutivo de la queja y la presentará para revisión del presidente del Comité.

#### 9.12.2 Segunda etapa: Calificación previa

El presidente convocará al Comité, quien deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006.

Si la conclusión del Comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado, mediante escrito confidencial.

|

Si, por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación de los hechos.

#### 9.12.3 Tercera etapa: Aspectos probatorios

Los integrantes del Comité deben realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas el caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido.

Las sesiones probatorias, deberán adelantarse haciendo saber, tanto al funcionario que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral en la Entidad.

#### 9.12.4 Cuarta etapa: Decisiones

Los integrantes del Comité, deberán construir la fórmula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicarla por escrito a las partes; así como a las autoridades competentes del Fondo, cuando fuere el caso.

En esta etapa, los Integrantes del Comité explicarán a cada una de las partes, los elementos para el manejo del conflicto y la búsqueda de la conciliación, en lo que respecta a:

- ¿Qué es la Conciliación?

- ¿Cuáles son los Objetivos de la Conciliación?
- ¿Qué hacer con el Conflicto?
- ¿Qué es importante en la Convivencia?
- Reglas de Convivencia: Criterios de Respeto, Pautas y Normas de Comportamiento.

En el evento de conseguirse un acuerdo, se suscribe un acta de conciliación, en el formato diseñado para tal fin, en donde se consignan los compromisos que cada uno asume y las acciones correctivas, además de las recomendaciones del Comité.

Si no hay ánimo conciliatorio, tanto las partes como el Comité, quedan en libertad para solicitar por escrito la intervención de la autoridad disciplinaria competente.

#### 9.12.5 Quinta Etapa: Seguimiento

El Comité efectuará trimestralmente, el seguimiento a los casos conciliados, con el fin de verificar el cumplimiento de los acuerdos logrados y la implementación de las acciones recomendadas.

#### 9.12.6 Términos para resolver una queja por acoso laboral

El Comité tendrá un término máximo de treinta (30) días hábiles, para responder una queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.

#### 9.13 Vigencia y modificaciones

El presente Reglamento rige a partir de su publicación y podrá modificarse con la intervención de los integrantes del Comité mediante decisión adoptada a través de una reunión especial.

### **ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL PARA ORGANIZACIÓN FUSION IT CONSULTORES S.A.S. VIGENCIA XXXX- XXXX.**

En las instalaciones de la organización **FUSION I.T CONSULTORES S.A.S.** se reunió el representante legal y sus colaboradores para conformar el comité de convivencia laboral, dando cumplimiento a la **resolución 0652 del 30 de abril del 2012 del Ministerio del trabajo y de la protección social**, el numeral 1° del artículo 9° de la **Ley 1010 del 23 de enero de 2006** “Ley de Acoso Laboral” y el artículo 14 de la resolución número 2646 del 17 julio 2008, del ministerio de la protección social. El periodo de los miembros del comité es de dos (2) años.

El representante legal de la empresa **FUSION I.T CONSULTORES S.A.S.** nombró a **XXXXX cc XXXX** como representante del comité de convivencia por parte de la empresa.

Y los colaboradores nombraron a **XXXXX** cc **XXXX** como representante del comité de convivencia por parte de los trabajadores.

Esta última nombrada por votación libre realizada el día XX XXXX de XXXX, en las instalaciones de **FUSION I.T CONSULTORES S.A.S.**

Integrado el comité se procederá de acuerdo a la resolución 0652 del 30 de abril del 2012 del Ministerio de Trabajo, a nombrar el presidente y secretario del mismo con el objetivo de mantener la coordinación y administración y funcionamiento del comité.

Comuníquese y cúmplase por todo el personal asistencial y administrativo en la organización **FUSION I.T CONSULTORES S.A.S.**

<b>Nombre completo</b>	<b>Numero de documento</b>	<b>Cargo</b>	<b>Firma</b>
		<b>Gerente General</b>	
		<b>Presidente comité</b>	
		<b>Secretario del comité</b>	

#### 9.14 **Matriz identificación de peligros**

La metodología utilizada consistirá en la observación y entrevistas en cada puesto de trabajo, sus equipos y maquinaria a utilizar, en horarios de trabajo activo, con el fin de detectar los factores de riesgos a los cuales se enfrenta diariamente. Igual se llevó a cabo la implementación de la guía de diálogo *Déparis*.

## **Anexo 4**

### **9.15 Determinación control de riesgos**

La metodología utilizada para la identificación y valoración del riesgo en la Organización es la GTC 45 segunda actualización 2012.

## **Anexo 5**

### **9.16 Planes de emergencia**

El objetivo del plan de autoprotección o del plan de emergencias, es garantizar la adopción de medidas destinadas a la prevención y control de riesgos en su origen, así como la actuación inicial en las situaciones de emergencia que pudieran presentarse (concejería de Hacienda y administración Pública).


Conforme con las características locativas y las actividades propias que se desarrollan en la organización **FUSIÓN I.T CONSULTORES S.A.S.**, se ha establecido que el Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo liderará el Plan de Emergencias integral mediante Plan Estratégico, Plan Operativo y Plan Informático, los cuales contemplan entre otras las siguientes actividades:

- Evacuación: mapas, señalización, vías de evacuación, simulacros.
- Análisis de vulnerabilidad

- Identificación de entidades de apoyo y socorro
- Primeros Auxilios: capacitación brigadistas, ubicación botiquines y camillas.
- Conformación de brigada integral de atención de emergencia, capacitación y entrenamiento de los miembros.

### 9.17 Plan anual de capacitación

Aunque en la actualidad la organización FUSIÓN I.T CONSULTORES S.A.S., no cuenta con un plan anual de capacitaciones e inicialmente se determina que no posee un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; con el análisis de peligros y valoración de riesgos presentes para la organización se determina el siguiente cronograma de actividades

		<b>CRONOGRAMA DE</b>											
		<b>ACTIVIDADES</b>											
		<b>SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>											
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>MESES</b>												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Conformación del COPASO													

Conformación Plan de Emergencias	■	■																		
Conformación de Brigadas	■			■			■				■									
Programación de actividades de promoción y prevención	■		■			■			■											■
Campañas de Prevención	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Actividades de Higiene y Seguridad Industrial	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Actividades Calidad de Vida Saludable		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■
Evaluación Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■

Tabla 8: cronograma de actividades

### 9.18 Matriz de objetivos metas e indicadores

Con el propósito de medir y realizar seguimiento al desempeño de la organización FUSIÓN I.T CONSULTORES S.A.S. en Seguridad, salud en el trabajo se determina la implementación de la matriz de objetivos y metas. Esta herramienta de planeación estratégica es primordial para establecer planes de acción que favorezcan el grado de cumplimiento y la mejora continúa en la implementación efectiva del sistema.

### Anexo 6



## 10 Resultados

- Se puede evidenciar que en la evaluación diagnóstica la organización no cumple a conformidad lo decretado en la ley 1562 del 2012, ya que los colaboradores cuentan actualmente con afiliación a la aseguradora de riesgos laborales y parafiscales, con la necesidad de implementar un sistema de SG-SST.
- Durante el proceso diagnóstico se redacta una política del SG-SST, en colaboración de las directivas y demás colaboradores, con el objeto de determinar la orientación del proceso de diagnóstico e involucrar la organización.
- Con el diseño realizado para la organización y posterior implementación se logra que la empresa de cumplimiento con la normatividad colombiana.
- Con el diseño realizado en la organización fusión se logra la designación de un vigía para el acompañamiento interno del proceso diagnóstico.
- Se inscribe a los cursos de formación para los vigías y demás miembros de sistema general de seguridad y salud en el trabajo.
- Se presenta herramienta de medición de factores de riesgo y avance del proceso para determinar eficiencia del proceso antes y posterior a su implementación, con la matriz objetivos metas e indicadores, matriz de identificación de peligros.
- Se recomiendan capacitaciones de inducción en la importancia del SG-SST, con los beneficios de prevención y mitigación de incidentes y accidentes.

## 11 Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones:

1. Se aconseja la organización fusión I.T consultores S.A.S. solicitar ayuda a la ARL en el proceso de ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, asegurándose así la viabilidad del diseño realizado.
2. Realizar toma de estadísticas con respecto a los accidentes e incidentes presentados en la organización, aplicando indicadores propuestos para este fin.
3. Informar al personal sobre las modificaciones que se realizaran al implementar el sistema en la corporación, para que los trabajadores entiendan el grado de compromiso que tiene fusión I.T consultores S.A.S. para con sus empleados.
4. Se evidencia la necesidad de la implementación del diseño propuesto para promover la seguridad y bienestar de los empleados.
5. Según las normatividades descritas en el marco teórico se muestra a los directivos las sanciones económicas a las que se pueden ver enfrentadas por

|

la no implementación del SG-SST, colocando en riesgo el patrimonio organizacional.

6. Con el diagnóstico hallado en fusión es un panorama del bajo compromiso de algunos microempresarios en el SG-SST, por desconocimiento y una idea errónea al creer que se encuentran exentos de la normatividad.
7. La empresa fusión ha operado durante 16 años expuestos a diferentes riesgos y efectuando actos inseguros, resaltando que un accidente se puede presentar en cualquier momento, y la responsabilidad caería sobre la organización.

## **Recomendaciones**

1. Continuar con la ejecución del proyecto para la creación del SG-SST para la organización fusión I.T, puesto que traerá beneficios para la misma y sus trabajadores.
2. La implementación del SG-SST debe contar con el respaldo monetario, administrativo y trabajadores para que de los mejores resultados.

3. El personal de la organización se debe comprometer a ayudar a la implementación del SG-SST para así tener un buen clima laboral. (Eslava, Repensando la Promoción de la Salud en sistema general de seguridad social en salud, 2006, p.7).
4. Se aconseja la organización fusión I.T consultores S.A.S. Participar en los cursos de formación propuestos por la ARL incentivando con los espacios para la capacitación a los trabajadores en los temas propuestos.
5. Se evidencia la necesidad de la implementación del diseño propuesto para promover la seguridad y bienestar de los empleados, conformado comité de convivencia y designado al vigía ocupacional.

## 12 Bibliografía

- Betancourt., d. P. (11 de 07 de 2007). *Alcaldia de bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=25815>
- Betancourt., d. P. (27 de 11 de 2008). *Alcaldia de bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=34044>
- Betancourt., d. P. (17 de 07 de 2008). *Alcaldia de bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=31607>
- Betancourt., d. P. (30 de 05 de 2008). *Alcaldia de bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=30565>
- Betancourt., d. P. (05 de 06 de 2009). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=36469>
- Bula, g., otero, e., taborda, g., & galan., r. (06 de 06 de 1986). *Alcaldia de bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=5411>
- Calderon, j. M., & rios, j. (31 de 07 de 2014). *Alcaldia de bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=58841>
- Calderón, j. M., zapata, g. A., muñoz, n. J., & rueda., r. P. (11 de 07 de 2012). *Alcaldia de bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=48365>
- Cardenas, m., reyes, y., & caballero., l. (12 de 02 de 2016). *Funcion publica*. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/3070057/decreto+247+del+1>

2+de+febrero+de+2016+ajusta+decreto+1270+de+2015.pdf/4ef55476-9f07-488e-a7a3-426a3c558db9

Carol, o., & claudia, c. (2013). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa dulces vencedor de cartago valle*. Pereira.

Castro, g. E. (02 de 02 de 2009). *Alcaldia de bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=37490>

*Concejería de hacienda y administracion pública*. (s.f.). Obtenido de <http://ssprl.gobex.es/ssprl/web/guest/planes-de-emergencia-y-autoproteccion>

Eslava, j. (2002). Promoción y prevención en el sistema de salud en colombia. *Bdigital*, 1.

Eslava, j. (2006). Repensando la promoción de la salud en sistema general de seguridad social en salud. *Salud publica*, 10.

Forero, m. T., correa, r., & perez, f. (31 de 03 de 1989). *Alcaldia de bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co>: <http://www.alcaldiabogota.gov.co>

Forero, m., correa, r., perez, f., & diaz., e. (31 de 03 de 1989). *Alcaldia bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=5412>

Fraguela, j., carral, l., iglesias, g., castro, a., & rodríguez, m. (2011). La integración de los sistemas de gestión. Necesidad de una nueva cultura empresarial. *Bdigital*, 1.

Garzon, l. (26 de 05 de 2015). *Alcaldia de bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co>

- Garzon, l. (17 de 03 de 2015). *Ministerio de trabajo* . Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-marzo-decretos-2015/4322-decreto-472-del-17-de-marzo-de-2015.html>
- Garzon, l. (01 de 02 de 2016). *Ministerio de trabajo* . Obtenido de [file:///c:/users/bigri/downloads/decreto%20171%20del%2001%20de%20febrero%20de%202016\\_1.pdf](file:///c:/users/bigri/downloads/decreto%20171%20del%2001%20de%20febrero%20de%202016_1.pdf)
- Gaviria, c., & melo., j. (27 de 06 de 1994). *Arl sura*. Obtenido de [https://www.arlsura.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=149:decreto-1346-de-1994&itemid=17](https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=149:decreto-1346-de-1994&itemid=17)
- Gaviria, c., melo, j., & londoño., j. (04 de 08 de 1994). *Alcaldia de bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=8802>
- Hernández, t., godínez, i., & lidia, c. (2017). *Procedimiento para el diseño e implantación de un sistema de gestión integrado en el biocen*. Cuba: redalyc.org.
- Marin, r., & jacome, c. (22 de 05 de 1979). *Copaso*. Obtenido de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/res.2400-1979.pdf>
- Melo, j., & londoño., j. (03 de 08 de 1994). *Fondo de riesgo laborales*. Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/decretos/dcto-1834-1994.pdf>
- Muñiz, b. F., montes, j., & vazquez., c. (2006). *Desarrollo y validacion de una escala de medicion para el sistema de gestion de la seguridad laboral*. España.

Orrego, c., & carvajal, c. (2013). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa dulces vencedor de cartago valle*. Pereira: universidad tecnológica de pereira.

Peiro, j. (15 de 01 de 2004). *Javeriana*. Obtenido de [http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/v3n204sistema\\_trabajo.pdf](http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/v3n204sistema_trabajo.pdf)

Rodriguez, y., & hernandez, j. (2012). *Adaptación de una herramienta para la evaluacion de gestion de seguridad y salud en el trabajo*. Bogota: el hombre y las maquinas. Obtenido de <http://ingenieria.uao.edu.co/hombreymaquina/revistas/40%202012-3/art%2001%20adaptacion%20de%20una%20herramienta%20para%20la%20evaluacion%20de%20la%20gestion%20de%20la%20salud%20y%20seguridad%20en%20el%20trabajo.pdf>

Rueda, r. P. (18 de 07 de 2012). *Alcaldia de bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=48587>

Rueda., r. P. (30 de 04 de 2012). *Alcaldia de bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=47374>

Sánchez, d. L. (23 de 04 de 2012). *Arlsura*. Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/res1409\\_2012.pdf](https://www.arlsura.com/files/res1409_2012.pdf)

Santos, j., & rios., j. (31 de 07 de 2014). *Alcaldia de bogota*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=58841>



- Santos, j., cardenas, m., gaviria, a., & pardo., r. (15 de 04 de 2013). *Alcaldia de bogota*.  
Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=52627>
- Santos, j., gaviria, a., & rios, j. (05 de 08 de 2014). *Ministerio de trabajo*. Obtenido de  
[file:///c:/users/bigri/downloads/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf](file:///c:/users/bigri/downloads/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf)
- Serrato, i. (20 de 09 de 2007). *Copaso*. Obtenido de  
[http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion\\_2844\\_colombia.pdf](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2844_colombia.pdf)
- Sibaja, r. C. (2002). *Salud y seguridad en el trabajo*. Costa rica: euned.
- Trujillo, c. G., acosta, j. E., & cuesta., j. L. (03 de 08 de 1994). *Alcaldia de bogota*.  
Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=8803>
- Turbay, j., & jaramillo, a. (24 de 01 de 1979). *Alcaldia de bogota* . Obtenido de  
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=1177>
- Vergara, n. F. (s.f.). <https://encolombia.com/info-economia/violencia-colombia/consecuenciaseconomicasypoliticas/#sthash.ss4ezvoz.dput>.
- Villegas, f., hommes, r., melo, j., & alvarado., e. (22 de 06 de 1994). *Alcaldia bogota*.  
Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/norma1.jsp?i=2629>