

Manual del SG-SST Para La Empresa Jema Technology S.A.S.

Andrea Carolina Vergara Rojas

Buenaventura Orobio Sánchez

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez

Procesos Administrativo de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Prof. Eduardo Corrales G.

Junio de 2023

Nota de aceptación

Firma del Asesor

Firma de aprobación del Manual

Dedicatoria

Este manual lo dedicamos a nuestras familias, ya que ellos siempre nos están apoyando y brindando nos animó para cada día seguir mejorando, tanto en la vida diaria como en la profesional. También queremos resaltar a nuestros compañeros de estudio y profesores que a lo largo de este camino han estado hay para nosotros, de una manera muy significativa y especial.

A su vez queremos dedicar este logro a nosotros mismos, ya que hemos puesto de nuestra parte para lograr cumplir esta meta de muchas que nos esperan.

Agradecimiento

Agradecemos primeramente a Dios por dar nos la vida y las capacidades para lograr cumplir con este objetivo, segundo a nuestras familias por haber apostado por nosotros por estar hay en cada momento de nuestras vidas, momentos que han sido difíciles, pero con su apoyo los hemos podido solucionar. También y menos importante darle gracias a nuestros docentes que nos han educado desde el primer semestre hasta el quinto, en especial a profesor Eduardo Corrales por tenernos tanta paciencia y dedicarnos su tiempo y experiencia.

Tabla de Contenido

Introducción	9
Resumen	10
Objetivos	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos	11
Planear	11
Información general de la empresa	11
Actividad económica:	12
Mapa Satelital	12
Organigrama de la Empresa	12
Mapa de Procesos	13
Definiciones	13
Política	19
Artículo 2.2.4.6.7 Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	20
Política de la Seguridad y la Salud en el Trabajo – SST	20
Objetivos	21
Recursos	22
Humano	22
Financiero	23
Técnica	24
Plan de Capacitación General	24
Plan Anual de Trabajo	25
Matriz de Requisitos Legales	26
Gestión del Cambio	27
Perfiles del Cargo	28
Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias	29
Control de Documentos Y Registros	30
Hacer	31

Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos	31
Definiciones	32
Aspectos Ambientales Matriz Ambiental – Residuos	38
Procedimientos de Seguridad, Instructivos de Seguridad	39
Instructivo de Seguridad	39
Sustancias Químicas: NFPA 704 + SGA	39
SGA	40
Definiciones.	40
Matriz de EPP, EPI	42
Inspecciones de Seguridad NTC. 4114	43
Definiciones:	44
Clasificación	44
Plan de Motivación	45
Actividades De PYP	46
Programas de SST	47
Medicina Preventiva	48
Medicina del Trabajo	49
Higiene Industrial	50
Seguridad Industrial	51
Actividades a realizar	51
Programas de Vigilancia Epidemiológica	51
Exámenes Médicos Ocupacionales	53
Diagnóstico de Condiciones de Salud	55
Encuesta Sociodemográfica	58
Plan de Emergencia	59
Plan de Evacuación	62
Plan de Contingencia y Continuidad del Negocio	62
Verificar	63
Indicadores de Gestión	63
Estructura	64
Indicadores	66

Auditoria	68
Revisión por la Gerencia	69
Actuar	73
Planes de Acción	73
Acciones Preventivas y Acciones Correctivas	73
Acciones de Mejora	74
Fases de Adecuación y Transición Del SGSST con Estándares Mínimos (0312)	75
Implementación definitiva del SGSST De enero Del 2020 en Adelante. Art. 26 Res.0312.	78

Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo mostrar un diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para que la empresa **Jema Technology S.A.S.**, pueda realizar he implementarlo para así dar cumplimiento a lo establecido en las diferentes normativas.

Resumen

El presente trabajo de grado tiene como objetivo diseñar y recomendar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa informática **Jema Techonoly S.A.S** adaptado a las necesidades de la empresa.

La finalidad principal de este estudio es promover un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores de la empresa, con base en los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos, se les pueda realizar las recomendaciones necesarias a la empresa para que diseñen un plan de acción para la implementación de sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos, se realizaron recomendaciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa **Jema Techonoly S.A.S**.

Objetivos

Objetivo General

- Diseñar el manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la empresa JEMA TECHNOLOGY S.A.S., con el fin de cumplir con los requisitos establecidos por la institución.

Objetivos Específicos

- Cumplir con el cronograma de actividades programado por la institución.
- Cumplir con las asesorías programadas.

Planear

Información general de la empresa

La empresa **Jema Technology S.A.S.** está ubicada en la carrera de Jamundí valle del cauca, esta empresa cuenta con una sola sede aquí es donde se encuentra el personal de gestión humana, no cuenta con un programa de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (**SG-SST**), cuenta con tres trabajadores los cuales están divididos en los siguientes cargos: gerente, jefe de soporte y contador.

Además, la empresa realiza contratación de personal adicional para la realización de algunas tareas donde se requiera.

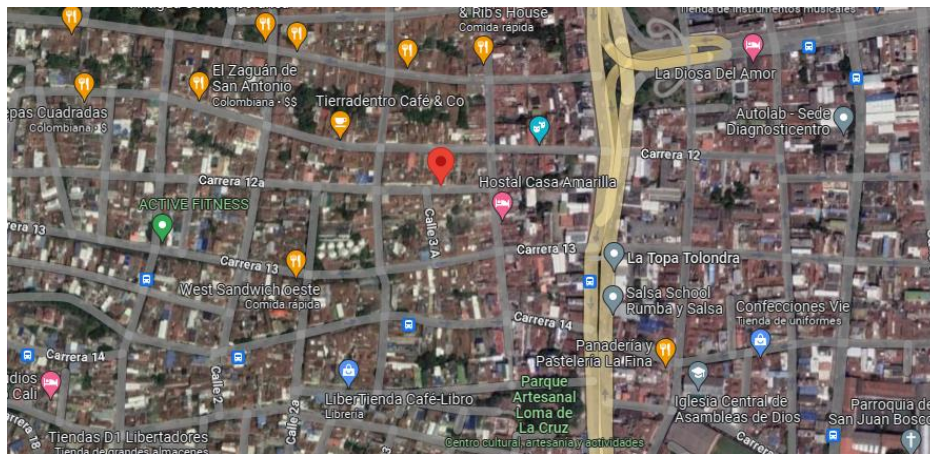
1.	Nit:	901397874-2
2.	Razón Social:	Jema Technology S.A.S.
3.	Dirección:	Carrera 12 a # 3-81
4.	Ciudad:	Jamundí
5.	Departamento:	Valle del cauca
6.	Teléfono:	3113763651
7.	ARL:	Sura
8.	Clase de riesgo:	I

9.	Representante legal:	Juan Fernando Montoya Ruiz
10.	Correo electrónico:	gerencia@jematechnology.com
11.	Código de actividad económica:	1620202
12.	Número de afiliados dependiente:	3
13.	Número de centros de trabajo:	1
14.	Número de trabajadores:	3

Actividad económica:

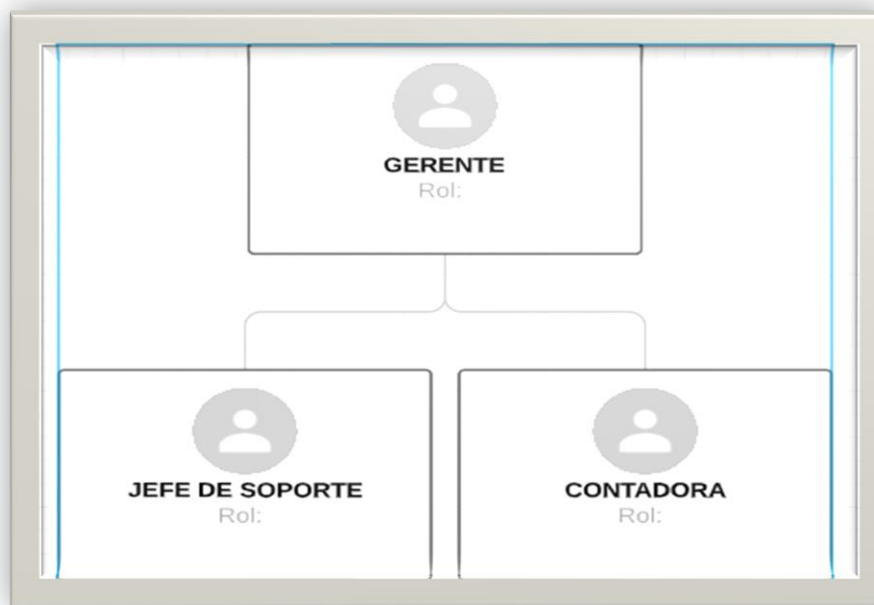
Actividades de consultoría informática y actividades de administración de instalaciones informáticas, incluye los servicios de consultoría para sistemas de ingeniería y fabricación asistida por computador y análisis de requerimientos para la instalación de equipos informáticos, la planificación y el diseño de los sistemas informáticos que integran el equipo (hardware), programas informáticos (software) y tecnologías de las comunicaciones (incluye redes de área local [LAN], red de área extensa [WAN], entre otras).

Mapa Satelital



Organigrama de la Empresa

La empresa **Jema Technology S.A.S.** cuenta con el siguiente organigrama donde podemos observar cada cargo y jerarquía.



Mapa de Procesos

Jema Technology S.A.S. es una empresa de tecnología de la información se dedican al montaje de cámaras de seguridad y vigilancia, reparación y mantenimiento de equipos de cómputo. Venta de equipos y licencias, instalaciones de cableado en zona verde, instalación de equipos de cómputo y de facturación a supermercados y tiendas.

Definiciones

Estas definiciones están contenidas en el decreto **1072** de **2015 (Artículo 2.2.4.6.2.)**, los cuales nos permiten conocer sobre los puntos que se deben tener en cuenta a la hora de llevar a cabo un manual de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (**SG-SST**).

- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG-SST**), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte, de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
- **Autorreporte (sic) de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autorreporte (sic) de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
- **Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición

familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

- **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG-SST**), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros,
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- **Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
- **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo,

el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

Parágrafo 1 En aplicación de lo establecido en el **artículo 10** de la ley **1562** de **2012**, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al termino salud ocupacional.

Parágrafo 2 Conforme al parágrafo anterior se entenderá el comité paritario de salud ocupacional como comité paritario en salud y seguridad en el trabajo y el vigía en salud ocupacional como el vigía en seguridad y salud en el trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la norma vigente.

Política

La empresa no cuenta con una política de seguridad y salud en el trabajo (**SST**), por lo tanto, se le recomienda crear una política como lo determina el (**Artículo 2.2.4.6.5.**) del decreto **1072** de **2015**. (El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (**SST**) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente).

Artículo 2.2.4.6.6 Requisitos de la Política Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

La política SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

- Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de riesgos laborales.
- Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
- Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante de la empresa.
- Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar y en el trabajo.
- Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de seguridad y salud en el trabajo SST como en la empresa.

Artículo 2.2.4.6.7 Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

La política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa.
- Cumplir la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Amanera de ejemplo se Anexa la siguiente Política de SST.

Política de la Seguridad y la Salud en el Trabajo – SST

Es política de **Jema Technology S.A.S.**, desarrollar todas sus actividades de forma segura y responsable, prestando especial atención en la protección de los trabajadores y materiales con el fin de minimizar los riesgos y peligros en el lugar de trabajo, disminuir los

daños a equipos e instalaciones, cumplir con la normativa legal vigente, establecer procedimientos de trabajo y cumplir con las normas impuestas por nuestros clientes.

Teniendo en cuenta lo anterior, la empresa se compromete a:

- Aplicar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de prevenir accidentes e incidentes de trabajo y enfermedad de origen laboral.
- Identificar los peligros, evaluarlos y valorar los riesgos con el fin de establecer las medidas de prevención y protección para los trabajadores.
- Promover el grado de sensibilización de la seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer un sistema de control activo y auditoria que permita una mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplir con la normativa nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Es responsabilidad de todos los integrantes de **JEMA TECHNOLOGY** cumplir y hacer cumplir los objetivos y metas que de esta política se desprendan.

Firma gerente _____

Fecha_____

Objetivos

La empresa no cuenta con los objetivos y metas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (**SG-SST**), por lo tanto, se le recomienda la creación de los objetivos y metas, así como lo indica el **ARTÍCULO 2.2.4.6.18** del decreto **1072** de **2015** los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida por la empresa y el resultado de evaluación inicial y auditorias que se realizan.

Modelo sobre cuadro de Objetivos y Metas

Objetivos	Metas
Realizar una encuesta de riesgos en la empresa.	100%

Recursos

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo define en la resolución 1016 de 1989 en el artículo 4 párrafo 1, y en el Decreto 1072 del 2015 en su **artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores**. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente, en el ítem 4. 4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

Teniendo en cuenta lo anterior la empresa **Jema Technology S.A.S.**, no cuenta con los recursos definidos para la implementación del sistema de gestión, por ello, recomendamos establecer un acta donde la alta gerencia se comprometa a brindar los recursos, humanos, financieros y técnicos, alineados a los riesgos identificados, teniendo en cuenta los riesgos prioritarios; así mismo como llevar registro presupuestal de cada actividad.

Humano

COPASST: Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas. Resolución 2013 de 1986.

Vigía: El vigía de la salud es el encargado de promover y vigilar las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas.

Se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S.**, que integre a la empresa la persona encargada de ser **Vigía** para orientar a los trabajadores de todo lo relacionado a su seguridad en la empresa cuando estén desempeñando su rol en la empresa.

COCOLA: Comité de convivencia laboral. Es un grupo de servidores públicos, conformado por dos personas representantes del empleador y dos representantes por los servidores públicos, con sus respectivos suplentes, que tienen por objeto adelantar y proponer medidas preventivas y correctivas. Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012.

Brigadas: Es un grupo de trabajadores organizados debidamente entrenados y capacitados para actuar antes, durante y después de una emergencia en la institución. A los cuales se les domina como brigadistas que se desempeñan como promotores de área preventiva y actúan en caso de una emergencia.

Artículo 2.2.4.6.25. *Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.*

Financiero

Debe definir y asignar los recursos financieros y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión y evaluación. De mejora de las medidas de prevención y control, en el decreto **1072** del año **2015** en el artículo **2.2.4.6.8** el empleador está obligado a la protección de seguridad y la salud de los trabajadores, acorde en lo establecido en la norma vigente.

Se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S.** implementar los recursos financieros, para desarrollar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y así lograr minimizar los diferentes peligros y riesgos que se puedan encontrar en los diferentes logares de trabajo.

Modelo Sobre Recurso Financiero

Periodo del Año 2023				
Definición			Asignación	
Para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión En Seguridad y Salud en el Trabajo.				
	Presupuesto		Total	Responsable de ejecución
	Presupuesto			
	Presupuesto			
	Presupuesto			

Técnica

En la parte técnica para la empresa **Jema Technology S.A.S.** se dispondrá de los siguientes artículos:

- Equipos de computo
- Celulares
- Escritorios
- Auditorio
- Internet

Plan de Capacitación General

La capacitación en seguridad y salud en el trabajo **SG-SST** es una actividad sistemática, planificada y permanente, el propósito es promover los mecanismos de producción. Es un proceso participativo que involucra a todos los trabajadores de las empresas.

Resolución **0312** del año **2019**. Apoyo y capacitación para una empresa con diez o menos trabajadores y el decreto **1072** del año **2015** en el artículo **2.2.4.6.11** el empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y practica en seguridad y salud en el

trabajo necesarios para los trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que se cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones.

Modelo sobre Programa de Capacitación

Seguridad y Salud en el Trabajo Programa de Capacitación Año 2023				Fecha:	
Programa de Capacitación	Objetivo	Fecha de Programación	Duración horas	Responsable (Área)	Fecha de Ejecución
Elementos de protección personal (EPP)	Entre estos equipos se encuentran casco, guantes, gafas y máscaras.	Abril	2	El encargado de seguridad y salud en el trabajo (SST)	23/04/2023
Gestión para la prevención de emergencias	Reducir el mínimo las posibles consecuencias sobre perdidas generales y el ambiente.	Junio	3	El encargado de seguridad y salud en el trabajo (SST)	11/06/2023
Curso de alturas	Permite conocer los aspectos básicos de protección contra caídas.	Agosto	4	El encargado de seguridad y salud en el trabajo (SST)	05/08/2023

Plan Anual de Trabajo

El plan anual del sistema de trabajo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo **SG-SST**. Comprende la protección y promoción de la salud de los servidores y contratistas y así mismo la gestión del riesgo para así evitar o reducir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de los trabajadores.

En el decreto **1072** del año **2015** en el artículo **2.2.4.6.8** debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el sistema de gestión de

seguridad y salud en el trabajo (**SG-SST**), el cual se debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades.

El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Modelo del Plan Anual del Trabajo

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan de Trabajo Anual										Periodo 2024	
Responsable	Indicador de Estructura, Proceso y Resultado	Recursos						Enero		Febrero	
		T. Humano		Tecnológico		Financiero		P	E	P	E
		Proy	Ejec	Proy	Ejec	Proy	Ejec				

Matriz de Requisitos Legales

Permite a las empresas identificar sus requisitos legales aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo. Así como determinar el grado del cumplimiento en la ejecución de sus actividades, esta matriz es un documento que contiene normatividad vigente del orden nacional o local, por la cual debe mantenerse actualizada y evaluada.

En el decreto **1072** del año **2015** en el artículo **2.2.4.6.2** es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (**SST**), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Modelo Matriz De Requisitos Legales

MODELO DE MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES										
FECHA DE ELABORACION: DIA: ____ MES: ____ AÑO: ____					FECHA DE ACTUALIZACION: DIA: ____ MES: ____ AÑO: ____					
RESPONSABLE DE ACTUALIZACION:										
CALIFICACION		NORMA	AÑO DE EMISION	Disposición que regula	Artículo aplicable	Descripción requisito	Evidencia cumplimiento	responsable	Existe evidencia actualizada	
GENERAL	ESPECIFICA								SI	NO

OBSERVACIONES:

Gestión del Cambio

Aplicación sistemática de procesos y procedimientos para identificar los peligros, evaluar y controlar y monitorear el impacto de la seguridad y la salud en el trabajo de los cambios y de los nuevos proyectos.

En el decreto **1072** del año **2015** en el artículo **2.2.4.6.26** el empleados o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios entre los métodos de trabajo, cambios instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Modelo Gestión del Cambio

GESTION DEL CAMBIO SST FORMATO DE VERIFICACION DE GESTION DEL CAMBIO						
FECHA:		TIPO DE CAMBIO:			PERMANENTE:	
PROCESO:					TEMPORAL:	
NOMBRE DEL GESTOR DEL CAMBIO:						
CARGO DE GESTOR DEL CAMBIO:						
JUSTIFICACION DEL CAMBIO (NECESIDADES QUE LLEVAN A LA REALIZACION DEL CAMBIO)						
DESCRIPCION DEL CAMBIO						
ANALISIS DEL CAMBIO						
ANALISIS DEL RIESGO:		SI	NO	NA	OBSERVACIONES	
ANALISIS ORGANIZACIONAL:		SI	NO	NA	OBSERVACIONES	

Perfiles del Cargo

La empresa no tiene los perfiles de los cargos definidos, se le recomienda crear los perfiles ya que una vez los tenga será más fácil el proceso de reclutamiento de personas para ocupar dichos cargos dentro de la empresa.

Modelo Perfil del Cargo

PERFIL DEL CARGO	CODIGO:
	VERSION:
	FECHA:
EMPRESA:	
IDENTIFICACION DEL CARGO	
CARGO: _____	ASIGNACION SALARIAL: _____
DEPENDENCIA: _____	
OBJETO GENERAL DEL CARGO	
REQUISITOS MINIMOS	
INFORMACION ACADEMICA	
INFORMACION LABORAL	
DESCRIPCION DE LAS FUNCIONES	

Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias

Es un instrumento de trabajo que contiene el conjunto de normas y tareas que desarrolla cada trabajador en sus actividades diarias y será realizado técnicamente basados en los respectivos procedimientos, sistemas, normas para desarrollar las actividades, sin interferir en las capacidades intelectuales”. Experiencia, estudios, y demás competencias exigidas para el desempeño del cargo.

Modelo Manual de Funciones

MANUAL DE FUNCIONES RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS		CODIGO:
		VERSION:
		FECHA:
IDENTIFICACION DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO:		
CODIGO DEL CARGO:		
NIVEL FUNCIONAL:		
DEPENDENCIA:		
JEFE INMEDIATO:		
NATURALEZA DEL CARGO:		
INDEFINIDO:		
OBJETIVOS DEL CARGO		
OCUPACIONAL		
EDUCACION (ESTUDIOS APROBADOS)	EXPERIENCIA LABORAL	
MANUAL DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES		
OBJETO	ALCANCE	DEFINICIONES

Control de Documentos Y Registros

El empleador deberá conservar los registros y los documentos que soportan al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo **SG-SST**. De manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificadas y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida.

En el decreto **1072** del año **2015** artículo **2.2.4.6.13** el empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

(SG-SST) de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daños, deterioro o pérdida.

Modelo Documental y Registro

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo		
Procedimiento No:		
Procedimiento para el control de documentos y registros	Fecha:	
	Versión:	
OBJETO		
Establecer los controles necesarios para la elaboración, modificación, anulación y aprobación de los documentos que integra el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST , de (nombre de la empresa)		
ALCANCE		
EL PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTRO APLICA PARA TODOS LOS DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST , DE (nombre de la empresa) desde la detección de la necesidad de elaborarlo o modificarlo hasta su difusión, administración o anulación.		
DEFINICIONES		
APROBACION	DOCUMENTO	DOCUMENTO CONTROLADO
Etapa dentro del procedimiento control de documentos y registro que determina la adecuación y la aceptación del documento	Información y su medio de soporte. Hace referencias a caracterizaciones, procedimientos, manuales, política, objetivos, lineamientos, en cuanto a su medio de soporte puede ser papel.	Son los documentos de origen interno aprobados y controlados de acuerdo a las disposiciones establecidas.

Hacer

Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos

La matriz de peligros y riesgos es un documento donde la empresa debe plasmar los diferentes riesgos y peligros teniendo en cuenta la GTC 45 ya que esta habla de cómo evaluar la criticidad de las distintas tareas.

Uno de los objetivos de la **GTC 45** es, proporcionar directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.

A su vez, la GTC 45 brinda las siguientes definiciones:

Definiciones

Para los propósitos de esta guía, aplican los siguientes términos y definiciones:

- **Accidente de trabajo.** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).
- **Actividad rutinaria.** Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Actividad no rutinaria.** Actividad no se ha planificado ni estandarizado dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- **Análisis del riesgo.** Proceso para comprender la naturaleza del riesgo (véase el numeral 2.30) y para determinar el nivel del riesgo (véase el numeral 2.24) (ISO 31000)
- **Consecuencia.** Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.
- **Competencia.** Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.
- **Diagnóstico de condiciones de salud.** Resultado del procedimiento sistemático para determinar “el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y

sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora” (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones)

- **Elemento de Protección Personal (EPP):** Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.
- **Enfermedad.** Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas (NTC-OHSAS 18001).
- **Enfermedad profesional.** Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos (Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566 de 2009).
- **Equipo de protección personal:** Dispositivo que sirve como medio de protección ante un peligro y que para su funcionamiento requiere de la interacción con otros elementos. Ejemplo, sistema de detección contra caídas.
- **Evaluación Higiénica.** Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud en comparación con los valores fijados por la autoridad competente.
- **Evaluación del riesgo.** Proceso para determinar el nivel de riesgo (véase el numeral 2.24) asociado al nivel de probabilidad (véase el numeral 2.23) y el nivel de consecuencia (véase el numeral 2.20).
- **Exposición.** Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.
- **Identificación del peligro.** Proceso para reconocer si existe un peligro (véase el numeral 2.27) y definir sus características.

- **Incidente.** Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal (NTC-OHSAS 18001).

Nota 1 Un accidente es un incidente que da lugar a una lesión, enfermedad o víctima mortal.

Nota 2 Un incidente en el que no hay como resultado una lesión, enfermedad ni víctima mortal también se puede denominar como “casi-accidente” (situación en la que casi ocurre un accidente)

Nota 3 Una situación de emergencia es un tipo particular de accidente.

Nota 4 Para efectos legales de investigación, tener en cuenta la definición de incidente de la resolución 1401 de 2007 del Ministerio de la Protección Social o aquella que la modifique, complemente o sustituya.

- **Lugar de trabajo.** Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001).
- **Medida(s) de control.** Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.
- **Monitoreo biológico.** Evaluación periódica de muestras biológicas (ejemplo sangre, orina, heces, cabellos, leche materna, entre otros) tomadas a los trabajadores con el fin de hacer seguimiento a la exposición a sustancias químicas, a sus metabolitos o a los efectos que éstas producen en los trabajadores.
- **Nivel de consecuencia (NC).** Medida de la severidad de las consecuencias (véase el numeral 2.5).

- **Nivel de deficiencia (ND).** Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.
- **Nivel de exposición (NE).** Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.
- **Nivel de probabilidad (NP).** Producto del nivel de deficiencia (véase el numeral 2.21) por el nivel de exposición (véase el numeral 2.22).
- **Nivel de riesgo.** Magnitud de un riesgo (véase el numeral 2.30) resultante del producto del nivel de probabilidad (véase el numeral 2.23) por el nivel de consecuencia (véase el numeral 2.20).
- **Partes Interesadas.** Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo (véase el numeral 2.18) involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y salud ocupacional de una organización (NTC-OHSAS 18001).
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (NTC-OHSAS 18001).
- **Personal expuesto.** Número de personas que están en contacto con peligros.
- **Probabilidad.** Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias (véase el numeral 2.5).
- **Proceso.** Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados. (NTC – ISO 9000)
- **Riesgo.** Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001).

- **Riesgo Aceptable.** Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional (NTC-OHSAS 18001).
- **Valoración de los riesgos.** Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no (NTC-OHSAS 18001).
- **Valor limite permisible (VLP)LP.** Concentración de un contaminante químico en el aire, por debajo de la cual se espera que la mayoría de los trabajadores puedan estar expuestos repetidamente, día tras día, sin sufrir efectos adversos a la salud.

Nota: En Colombia, los niveles máximos permisibles se fijan de acuerdo con la tabla de Threshold Limit Values (TLV) establecida por la American Conference of Governmental Industrial Hygienist (ACGIH), o por la autoridad nacional competente (Adaptado de la Resolución 2400 de 1979 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, art 154).

Cabe resaltar que en esta guía técnica colombiana (GTC 45), se encuentra la clasificación de los riesgos y peligros a los cuales se puede exponer un trabajador a la hora de realizar sus tareas.

La empresa no cuenta con la matriz de riesgos laborales, por lo cual se le recomienda la elaboración de la misma, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Guía Técnica Colombiana 45 (GTC 45).

Amanera de ejemplo se anexa una imagen de lo que debe contener la matriz:

MATRIZ DE RIESGOS

A continuación se presentan dos ejemplos de los elementos que podría contener una matriz de riesgo.

[illegible]

EJEMPLO 1 Valoración de riesgos asociados a una organización que se dedica a la pintura de instalaciones locativas.

[illegible]

Se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S** crear una matriz de riesgos donde estén presentes las medidas de prevención que se tomaran a la hora de realizar una intervención dentro de alguna área de la empresa.

Aspectos Ambientales Matriz Ambiental – Residuos

Según la **ISO 14001:2015**, un aspecto ambiental es un elemento que deriva de la actividad empresarial de la organización (sea producto o servicio) y que tiene contacto o puede interactuar con el medio ambiente.

Es importante que la empresa **Jema Technology S.A.S**, identifique y evalúen sus aspectos ambientales para poder gestionarlos adecuadamente minimizar el impacto negativo en el medio ambiente.

A su vez se le recomienda tener en cuenta el código de colores y para qué sirve cada uno de ellos, teniendo como objetivo mejorar el manejo de los residuos sólidos dentro de la empresa.

A manera de ejemplo se añadirá como la resolución 2184 de 2019 cambio la distribución de los códigos de colores o canecas de colores la cuales quedaron de la siguiente manera:



Procedimientos de Seguridad, Instructivos de Seguridad

Los procedimientos de trabajo seguro (**PTS**), conocidos como instructivos de seguridad describen de manera clara y concreta la manera correcta de realizar determinadas operaciones, trabajos o tareas que puedan generar daños sino se realizan en la forma determinada.

Instructivo de Seguridad

Procedimientos e instructivos internos del **SG-SST** se refiere a los procedimientos de trabajo seguro o de actuación segura también conocidos como estándares de seguridad, dentro de la empresa, sobre todo en las actividades críticas en torno a los peligros para la integridad de las personas.

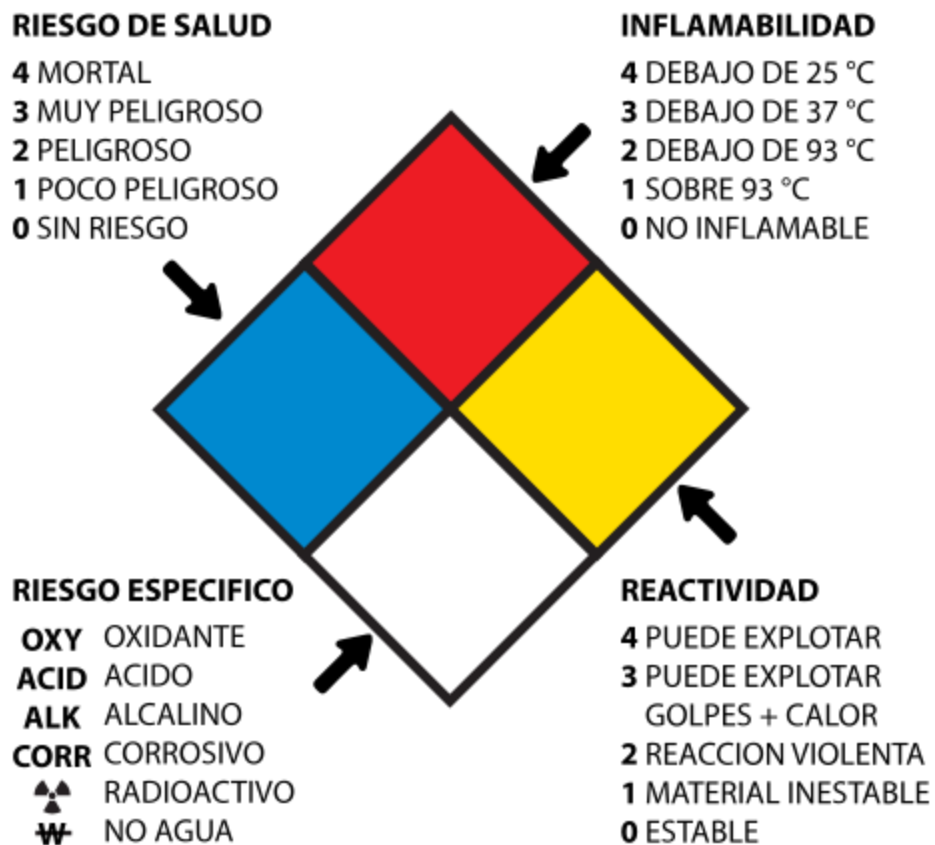
Sustancias Químicas: NFPA 704 + SGA

- **NFPA 704**

Conocida como el rombo de seguridad o rombo **NFPA 704**, es un modelo por el cual se logra identificar los riesgos de factores químicos peligrosos, el símbolo más utilizado internacionalmente contiene o lleva cuatro colores diferentes los cuales son los siguientes azul, rojo, blanco y amarillo:

La empresa **Jema Technology S.A.S** maneja sustancias químicas las cuales son las siguientes:

Amanera de ejemplo se le recomienda a la empresa crear la matriz o rombo de colores para el manejo de las sustancias químicas como lo dicta las NFPA 704, donde puede observar los riesgos y peligros que estos tienen para la salud de las personas.



SGA

La resolución 773 de 2021. Por la cual se definen las acciones que deben desarrollar los empleadores para la aplicación del Sistema Globalmente Armonizado (**SGA**) de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos en los lugares de trabajo y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química.

Artículo.

Definiciones.

Para efectos de la aplicación de la presente norma se adoptan, además de las definiciones establecidas en el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos de la Organización de las Naciones Unidas, sexta edición revisada (**2015**), las siguientes:

- Instrumentos de comunicación de peligro: Según el SGA, los elementos de comunicación de peligros son las Fichas de Datos de Seguridad (FDS) y las etiquetas de los productos químicos.
- Lugar de trabajo: Sitio que implica una actividad laboral y que, para el caso de la manipulación de productos químicos por parte del trabajador, comprende su fabricación, almacenamiento, uso y/o comercialización.
- Mezcla: Disolución compuesta por dos o más sustancias que no reaccionan entre ellas.
- Producto químico: sustancias químicas y mezclas (incluidas las aleaciones).
- Solución química diluida: solución insaturada compuesta por un soluto disuelto en un solvente.
- Sustancia química pura: elemento químico y sus compuestos en estado natural u obtenidos mediante cualquier proceso de producción, incluidos los aditivos necesarios para conservar la estabilidad del producto y las impurezas que resulten del proceso utilizado, y excluidos los disolventes que puedan separarse sin afectar a la estabilidad de la sustancia ni modificar su composición

Se le recomienda a la empresa crear un Sistema Globalmente Armonizado (**SGA**) para el cuidado de los productos químicos que puedan tener a su cargo.

Se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S** tener en cuenta el tiempo establecido para el cumplimiento y adaptación del Sistema Globalmente Armonizado dentro de la empresa, para el manejo de sustancias químicas.

Amanera de ejemplo se le recomienda tener un sistema globalmente armonizado (SGA) para el manejo de las sustancias químicas.

RIESGO QUÍMICO FÍSICO	RIESGO PARA SALUD	RIESGO AMBIENTAL
Explosivo Explosivos, autoreactivos, peróxidos orgánicos 	Corrosivo Corrosión cutánea; serio daño ocular 	Ambiental Toxicidad acuática 
Inflamable Gases, líquidos y sólidos inflamables, autoreactivos, pirofóricos, calentamiento espontáneo 	Toxicidad severa Toxicidad aguda (severa) 	
Oxidante Gases, líquidos y sólidos oxidantes 	Toxicidad aguda Irritante, sensibilizador dermal, toxicidad aguda (dañina) 	
Presión de gas Gases comprimidos 	Peligro para la salud Cancerígenos, sensibilizadores respiratorios, toxicidad reproductiva, órgano blanco, mutágenos de células germinales 	
Corrosivo Corrosivo para metales 		

Matriz de EPP, EPI

En el decreto **1072** del año **2015** en el artículo **2.2.4.6.8**, el empleador está obligado a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Acorde a lo establecido de la norma vigente.

La empresa **Jema Technology S.A.S**, debe implementar elementos de protección personal (**EPP**) adecuada para los trabajadores basados en los riesgos a que se encuentran expuestos en su lugar de trabajo.

Modelo de Matriz de Elementos de Protección Personal

MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL			
ITEM	IMAGEN E.P.P	EPP	DESCRIPCION
1		guantes de cordex	equipos de trabajos para alturas, proteccion manual
2		casco tipo 2	casco trabajo en alturas mountain blanco

Elementos y equipos de protección individual (**EPI**), se trata de acciones tendientes a general la obligatoriedad del uso de accesorios, dispositivos, uniformes, prendas de vestir, que tengan un propósito para para proteger la integridad, salud y la seguridad de los trabajadores.

Modelo de Elementos de Protección Individual (EPI)

FICHA TECNICA PARA LOS ELEMENTOS DE PROTECCION INDIVIDUAL (EPI)		
ELEMENTO DE PROTECCION INDIVIDUAL (NOMBRE)	LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (IMAGEN)	DEFINICION
OREJERAS		OREJERAS PARA LA PROTECCION DEL OIDO
BOTAS DE SEGURIDAD		BOTAS PARA LA PROTECCION DE LOS PIES AL CAER UN OBJETO

Inspecciones de Seguridad NTC. 4114

La presente norma establece los pasos por seguir y los requisitos de un programa de inspecciones de áreas, equipos de instalación. La metodología presentada es aplicable a todo tipo de empresa, siempre y cuando se tenga en cuenta para su implementación la actividad económica correspondiente, de acuerdo a lo interior, los formatos presentados y la forma en la que se realice

cada uno de los pasos mencionados en esta norma deben ajustarse de acuerdo a con las necesidades de la empresa.

Definiciones:

- **Áreas y Partes Críticas:** áreas de la empresa y componentes de la máquina, equipos, materiales, o estructuras que tienen la posibilidad de ocasionar pérdidas, se deterioran, fallan o se usan en forma inadecuada.
- **Condiciones Subestándar:** toda circunstancia física que presenta una derivación de la estándar o establecido y que facilite la ocurrencia de un accidente.
- **Historial de Pérdida:** gravedad, magnitud y frecuencia de las pérdidas ocasionadas por accidentes que hayan ocurrido anteriormente.
- **Inspecciones Planeadas Informales:** inspecciones planeadas realizadas en forma no sistemática. En ellas se incluyen los reportes las condiciones subestándares, emitidos por los trabajadores hacia sus jefes inmediatos o por los supervisores durante su trabajo diario.
- **Inspección Planeada:** recorrido sistemático por un área, esto es con una preciosidad, instrumentos y responsables determinados previamente su realización, durante el cual se pretende identificar condiciones subestándares.
- **Pérdidas:** toda lesión personal o daño ocasionado a la propiedad, al ambiente o al proceso.
- **Potencial de Pérdida:** gravedad, magnitud y frecuencia de las pérdidas, que puedan ocasionar un accidente.

Clasificación

Para efectos de la presente norma se considera que las inspecciones planeadas se puedan clasificar teniendo en cuenta el objetivo que se persigue en ella:

- **Inspecciones Planeadas Generales:**

Inspección que se realiza a través de un área completa de la empresa, con un enfoque amplio, tratando de identificar el mayor número de condiciones subestándar.

- Inspecciones Planeadas de Orden y Aseo:

Inspecciones planeadas en las cuales se pretende verificar que todas las cosas que se encuentren en el lugar en el que realmente deben estar y en correcto estado de limpieza, tanto de los sitios de trabajo como de los objetos.

- Inspecciones de Área y Partes Críticas:

Inspecciones planeadas realizadas en determinadas áreas o partes consideradas como críticas, de acuerdo a una clasificación previa realizada teniendo en cuenta su potencial e historial de pérdidas.

Se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S**, realizar las inspecciones de acuerdo como esta descrito en la Norma Técnica Colombia (NTC) 4114,

Plan de Motivación

Un plan de motivación laboral es un documento que permite a una organización conocer el grado de motivación de sus trabajadores y en ese sentido, identificar las oportunidades de mejora para evitar que afecte la productividad. Uno de los objetivos fundamentales de un plan de motivación laboral, es brindar a los líderes, gerentes y directivos de la empresa, las herramientas necesarias para abordar y trabajar los casos de desmotivación dentro de la empresa, ya que un trabajador o un grupo de trabajadores desmotivados pueden afectar la productividad de una empresa.

Un plan de motivación puede estar compuesto de 7 pasos los cuales pueden ser:

- Introducción: Es la breve presentación del plan donde van las razones por las cuales se va a realizar.

- **Objetivos:** En este punto los objetivos deben ser claros y concisos, además deben ser realistas de algo que se pueda lograr delimitando un tiempo para que se cumplan.
- **Personas a los que el plan va a beneficiar:** Aquí se debe indicar claramente a quien va dirigido el plan de motivación (trabajadores, líderes, administrativos, etc.).
- **Bases del plan:** Deben estar explicadas claramente para que las personas beneficiarias puedan entenderlas y tener presente los aspectos importantes.
- **Medición:** En esta parte, se incluye información que refleje el nivel de motivación de los trabajadores en el momento en el que se elabora el plan. Es decir, en este paso se deben mirar los objetivos y metas cumplidas por los trabajadores y determinar el tiempo que le costó realizarlos.
- **Interpretación de resultados:** Después de la aplicación de todo el plan de motivación laboral, se debe analizar y comparar los resultados obtenidos.
- **Plan de motivación laboral:** Luego de obtener los resultados, se procede a determinar las medidas y estrategias que se van a adoptar para motivar a los trabajadores. Por lo general, las medidas son recompensas, formaciones, ajustes salariales, actividades fuera de la oficina, entre otros.

Se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S**, que tenga un programa de motivación para los trabajadores de la empresa. Incentivos laborales que sean del beneficio del trabajador, para el crecimiento personal y el desarrollo profesional en un ambiente positivo y saludable.

Actividades De PYP

Las actividades de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud de los trabajadores, son estrategias que se realizan con la colaboración de la ARL o solo por parte de la

empresa. Este se realiza con el fin de que el trabajador no tenga enfermedades y así disminuir el ausentismo laboral dentro de la empresa.

Cabe resaltar que las actividades siempre deben ir dirigidas a la prevención de las enfermedades laborales, ya que estas afectan directamente a la salud de los trabajadores. Por lo siguiente se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S**, realizar actividades de promoción de la salud y prevención de las enfermedades laborales (pausas activas, estilo de vida saludable, Aero rumbas, capacitaciones), entre otras actividades que vayan relacionadas con la promoción y prevención.

Artículo décimo de la resolución 1016 del 1989 dice que los programas de medicina Preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales: ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psico-fisiológicas y manteniéndolo en actitud de producción de trabajo. Las principales actividades de los programas de medicina preventiva y del trabajo son: 1. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según actitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgo para la salud de los trabajadores. 2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de Higiene y seguridad Industrial, que incluirán, como mínimo: a) Accidentes de trabajo. b) Enfermedades laborales

Programas de SST

En los Artículos segundo y tercero de la resolución 1016 de 1089 se nos da a conocer lo que busca lograr el programa de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Artículo Segundo. El Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Artículo tercero. La elaboración y ejecución de los programas de Salud y Seguridad en el Trabajo para las empresas y lugares de trabajo, podrán ser realizados de acuerdo con las siguientes alternativas:

- a) Exclusivos y propios para la empresa.
- b) En conjunto con otras empresas.
- c) Contratados con una entidad que preste tales servicios, reconocida por el Ministerio de Salud para dichos fines.

Parágrafo. Cuando el programa se desarrolle de conformidad a la modalidad prevista en el literal b), se entiende que cada empresa inespecífica, pero podrá compartir, en conjunto, los recursos necesarios para su desarrollo.

Medicina Preventiva

Ley 9 del año 1979 artículo 25. Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares del trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán un objeto de la promoción, protección recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.

ARTICULO 126 los programas de medicina preventiva podrán ser exclusivos de una empresa o efectuarse en forma conjunta con otras. En cualquier caso, su organización y funcionamiento deberá sujetarse a la reglamentación que establezca el ministerio de salud.

ARTICULO 127 todo lugar de trabajo tendrá las facilidades y los recursos necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores.

Programa de seguridad y salud en el trabajo, que contiene finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo en los factores de riesgos ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo de acorde a sus condiciones.

En los artículos anteriores se resalta la importancia de un programa de medicina preventiva dentro de la empresa ya que, es la encargada de la prevención de las enfermedades comunes. Por lo siguiente se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S.**, crear e implementar un programa de medicina preventiva para lograr prevenir las posibles enfermedades de origen laboral en los trabajadores.

Medicina del Trabajo

En la resolución **2346** de **2007** se establecen los tipos de evaluaciones medicas ocupacionales las cuales son: evaluación médica de ingreso, evaluación médica periódica y evaluación médica de egreso. También podemos encontrar en el **Artículo 7°** de la misma lo siguiente, información básica requerida para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales. Para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, el empleador deberá suministrar la siguiente información básica:

- Indicadores epidemiológicos sobre el comportamiento del factor de riesgo y condiciones de salud de los trabajadores, en relación con su exposición.
- Estudios de higiene industrial específicos, sobre los correspondientes factores de riesgo.

- Indicadores biológicos específicos con respecto al factor de riesgo.

A **Jema Technology S.A.S** se les recomienda diseñar un programa de exámenes médicos ocupacionales para sus trabajadores, con el fin de monitorear la exposición a los factores de riesgo de los mismos.

Higiene Industrial

La higiene industrial está encaminada a la identificación de condiciones del medio ambiente de trabajo, evaluando y controlando los contaminantes de origen laboral. Para evitar que se produzca un daño a la salud.

La higiene industrial, debe identificar, evaluar y, si es necesario, eliminar los agentes biológicos, físicos y químicos que se encuentran dentro de una empresa o industria y que pueden ocasionar enfermedades a los trabajadores.

La secuencia de actuación de higiene industrial siempre es la misma:

- Identificación del contaminante
- Medición objetiva del contaminante
- Comparación del valor obtenido con los valores de referencia (tablas)
- Medidas correctivas

Teniendo en cuenta lo descrito en la Guía Técnica Colombiana GTC45 los agentes causantes de daño pueden ser:

- Factores ambientales físicos (como radiaciones o ruido)
- Factores químicos (gases, polvo)
- Factores biológicos (virus, hongos, bacterias...)

Teniendo en cuenta lo anterior a la empresa **Jema Technology S.A.S.**, se le recomienda realizar un programa de higiene industrial con el fin de cuidar la salud de los trabajadores, realizando mediciones de contaminaciones que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Seguridad Industrial

Conjunto de normas obligatorias enfocadas a la prevención y protección de los accidentes laborales capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al medioambiente de la empresa.

Uno de los usos principales de la seguridad industrial consiste en minimizar los accidentes laborales actuando como agente preventivo, pero también realiza la investigación de accidentes de trabajo en caso de presentarse un evento.

Actividades a realizar

Inspecciones

Capacitaciones

Entrega de dotación

Inducción y reinducciones

Se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S.**, implementar un programa de seguridad industrial, ya que como empresa tiene la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y hacer que ellos cumplan las normas y condiciones de seguridad. Por eso se le recomienda realizar actividades de prevención, inspecciones locativas y de seguridad.

Programas de Vigilancia Epidemiológica

En el **decreto 1072** del año **2015** en el **artículo 2.2.4.6.2** en el punto numero **36** comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y

evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por la enfermedad, así como la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente del trabajo.

También en el decreto 1562 de 1984. artículo 2o. de las definiciones. <Decreto derogado por el artículo 82 del Decreto 3518 de 2006> Para los efectos del presente Decreto adóptense las siguientes definiciones:

Vigilancia epidemiológica. La vigilancia epidemiológica es un proceso regular y continuo de observación e investigación de las principales características y componentes de la morbilidad, mortalidad y otros eventos en salud en una comunidad, basado en la recolección, procesamiento, análisis, evaluación y divulgación de la información epidemiológica.

Evento en salud. Es el conjunto de sucesos o circunstancias que pueden modificar o incidir en el nivel de salud de una comunidad.

Morbilidad. Es el fenómeno resultante de la frecuencia del evento "enfermedad" en una población, lugar y tiempo determinado.

Mortalidad. Es el fenómeno resultante de la frecuencia evento "muerte" en una población, lugar y tiempo determinado.

Vigilancia epidemiológica simplificada. Es el conjunto de actividades efectuadas por el personal auxiliar de atención primaria de salud como los promotores de salud, auxiliares de enfermería, promotores de saneamiento y otros, mediante las cuales se conocen o identifican hechos, enfermedades, muerte y factores condicionales, con el mayor grado de precisión que permitan tales actividades.

Vigilancia epidemiológica clínica. Es el conocimiento o identificación de hechos, enfermedades, muerte y factores condicionantes, efectuado con base en el diagnóstico del médico, con o sin el concurso del laboratorio.

Vigilancia epidemiológica intensificada. Es el conocimiento que se adquiere mediante la investigación exhaustiva de cada caso de enfermedad o evento en salud, utilizando recursos especializados, dada su transcendencia o gravedad.

Vigilancia epidemiológica histórica. Es el conocimiento que se adquiere mediante el estudio de los registros de la información obtenida por los organismos e instituciones de salud, con el objeto de conocer los comportamientos anteriores de los diferentes eventos en salud.

Se le recomienda a la empresa JEMA TECHNOLOGY S.AS, implementar un programa epidemiológico para su empresa. Ya que ayuda a recolectar información acerca de la salud de sus trabajadores. También se les recomienda tener en cuenta los Eventos de salud, la Morbilidad y Mortalidad que puedan llegar a suceder, para así poder crear planes de acción eficientes y eficaces.

Exámenes Médicos Ocupacionales

En la Resolución 2346 de 2007 exámenes médicos, en el artículo 3°. Habla de los tipos de evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

- Evaluación médica pre-ocupacional o de preingreso.
- Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
- Evaluación médica pos-ocupacional o de egreso.

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como pos-incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

Parágrafo. Las evaluaciones médicas ocupacionales a que se refiere la presente resolución, hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud.

Con respecto al profesigramas se dice que es una de las herramientas que acredita el proceso de mejoramiento en SG-SST dentro de una organización. Constituye también un insumo de base para la construcción tanto de la política como de la planeación de todo el sistema.

El artículo 7 de la Resolución 2346 de 2007 establece los requisitos para realizar los exámenes médicos ocupacionales, aun no establece específicamente el término profesigramas, es en este documento donde el médico especialista resumen las condiciones de la labor del empleado y especifica los exámenes que deben realizarse.

Artículo 7°. Información básica requerida para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales. Para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, el empleador deberá suministrar la siguiente información básica:

- Indicadores epidemiológicos sobre el comportamiento del factor de riesgo y condiciones de salud de los trabajadores, en relación con su exposición.
- Estudios de higiene industrial específicos, sobre los correspondientes factores de riesgo.
- Indicadores biológicos específicos con respecto al factor de riesgo.

Se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S** , crear un profesigramas que se debe tener en cuenta a la hora de realizar los exámenes médicos a sus trabajadores, también se le recuerda que deben realizar los exámenes médicos tanto como: ingreso, periódicos y egreso.

Diagnóstico de Condiciones de Salud

El diagnóstico de condiciones de trabajo y salud son el conjunto de variables objetivas y subjetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza, e incluye el análisis de aspectos relacionadas con la organización, el ambiente, la tarea.

En el artículo 18 de la Resolución 2346 de 2007 se establece los diagnósticos de salud lo cual dice, toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá al empleador entregar un diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore, el cual se utilizara para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la resolución 1016 de 1989, o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

El diagnóstico de salud debe contener como mínimo, lo siguiente:

- Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupos étnicos, composición familiar, estrato socioeconómico).
- Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales.
- Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica.
Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
- Sintomatología reportada por los trabajadores.

- Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
- Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.
- Análisis y conclusiones de la evaluación.
- Recomendaciones.

El diagnóstico de salud a que se refiere el presente artículo deberá ser utilizado para implementar medidas que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en especial, las relativas al cumplimiento y desarrollo de los programas de promoción de la salud y la prevención de accidentes o enfermedades profesionales, así como de aquellas comunes que puedan verse agravadas por el trabajo o por el medio en que éste se desarrolla.

Dicho diagnóstico no podrá contener datos personales ni individualizados de cada uno de los trabajadores.

Teniendo en cuenta todo lo anterior descrito en la resolución 2346 de 2007, se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S**, realizar los diagnósticos de salud de los trabajadores para conocer las condiciones de salud y poder realizar las actividades de los subprogramas y prevenir las enfermedades de origen laboral.

Formato sobre condiciones de salud.

Ciudad :					Fecha		D	D	MM	AA
Autoreporte de Condiciones de Salud										
Datos del Trabajador										
Primer Apellido		Segundo Apellido		Nombres			Nro. Identificación			
Sexo	F ☐	M ☐	Edad (Años)		Estado Civil	Casado ☐	Soltero ☐	U. Libre ☐	Separado ☐	
EPS			AF P				ARL			
Cargo				Dependencia						
¿Qué Equipos Opera?										
¿Actualmente presenta alguna enfermedad O Está en tratamiento Médico? Explique										
Describa que Síntoma(S) Físico(S) O Emocional (Es) Percibe y el tiempo de evolución										
¿Considera que tiene alguna relación estos síntomas con su trabajo? Explique										
¿Considera que tiene alguna relación este síntoma con sus actividades fuera del trabajo? Explique										
¿Ha consultado a su servicio de salud por estos síntomas? Si ☐ No ☐ Por qué?										
¿Durante El Último Año Ha Sido Incapacitado Por Esta Causa? Si ☐ No ☐ Por qué?										
¿Cuántos días de incapacidad médica?										
¿Tiene Ud. algún hobbie, o practica algún deporte? ¿cuál(es)? ¿qué tiempo le dedica a cada uno?										
Sugerencias y Recomendaciones para el Mejoramiento de las Condiciones de Salud										
Firmas										
Firma Del Trabajador				Firma Coordinador De Seguridad Y Salud En El Trabajo						
C.C										
Elaborado Por:			Revisado Por:			Aprobado Por:				
Nombre:			Nombre:			Nombre:				
Cargo:			Cargo:			Cargo:				
Fecha:			Fecha:			Fecha:				

Encuesta Sociodemográfica

En el decreto 1072 del año 2015 artículo 2.2.4.6.16 en el punto 7, la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad.

En el decreto 1072 del año 2015 artículo 2.2.4.6.12 en el punto 4, el informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.

La descripción sociodemográfica es uno de los insumos que permiten identificar y evaluar factores los factores psicosociales individuales. Al respecto, la resolución 2646 de 2008 dice lo siguiente:

Artículo 8°. Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador. Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

a) Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo con el número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.

Teniendo en cuenta el artículo 2.2.4.6.2. de las definiciones, en el número 13. Descripción sociodemográfica, dice que el Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como:

Por lo anterior se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S**, realizar un programa de encuestas sociodemográficos, con el fin de recolectar información para así saber y tener conocimiento de grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo, de cada uno de sus trabajadores.

Modelo de una Matriz Sociodemográfica

Matriz Sociodemográfica	
Nombres y Apellidos	
Documento de identidad	
Edad	
Sexo	
Estado civil	
Composición familiar	
Raza	
Grado de escolaridad	
Lugar de residencia	
Ocupación	
Área de trabajo	
Ingresos	
Estrato socioeconómico	
Turno de trabajo	

Plan de Emergencia

En el decreto 1072 del año 2015, artículo 2.2.4.6.25 prevención, preparación y respuesta ante emergencia. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos. contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

- Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua.
- Analizar vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existente. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar en la empresa.
- Analizar vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existente.
- Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa.
- Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas prioritizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias.
- Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.
- Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias.
- Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación.

- Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial.
- Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores.
- Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios.
- Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.
- Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenaza de interés común identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.

Parágrafo 1. De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad tanto interna como en el entorno y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante puede articularse con las instituciones locales o regionales pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la **Ley 1523 de 2012**.

Parágrafo 2. El diseño del plan de prevención preparación y respuesta ante emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda.

Teniendo en cuenta lo descrito anteriormente se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S** realizar un plan para emergencia, teniendo en cuenta lo descrito en el artículo anterior, ya que los riesgos dentro de una empresa no solo van en contra del trabajador si no, que también producen daños en las infraestructuras causando pérdidas monetarias, en los procesos, tiempo, entre otros.

Plan de Evacuación

Un plan de evacuación que engloba todo un conjunto de acciones necesarias para estar preparados ante una emergencia. Reúne tanto la planificación como la organización humana, para utilizar de forma eficiente los medios técnicos dispuestos para minimizar el peligro ante un acontecimiento de riesgo.

Es recomendable que un plan de evacuación lo lleve una persona que sea experta en el tema, ya que saben valorar mejor cuales son los riesgos a los que se pueden exponer los trabajadores y como evitarlo.

Indicar el sentido de la vía de evacuación, mediante flechas que señalen hacia las salidas de emergencia. Dibujar los diferentes símbolos que podrían ser de riesgo, la ubicación de los extintores de incendios y de los pulsadores de alarmas. Las bocas de incendio equipadas y los avisadores de alarma.

Se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S** que tenga un plan de evacuación para prevenir situaciones de emergencias, proteger a los trabajadores y salvaguardar los bienes materiales.

Plan de Contingencia y Continuidad del Negocio

Un plan de contingencia se encamina sobre todo a reducir el impacto de un determinado imprevisto dentro de lo habitual operatividad de la empresa, en tanto que un plan de continuidad

lo que busca es salvaguardar la subsistencia del negocio en caso de suceder el incidente de todo punto inesperado.

También se puede decir que un plan de contingencia y continuidad de un negocio, es una estrategia que se realiza desde el punto de vista de la prevención de los riesgos y peligros dentro de la empresa para evitar tener pérdidas en los procesos y en la continuidad de las actividades que se estén realizando en el momento que ocurra un accidente. Por todo lo descrito anteriormente se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S**, crear estrategias que ayuden a prevenir las pérdidas en los procesos y así no afectar las actividades.

Verificar

Indicadores de Gestión

El decreto 1072 establece. Artículo 2.2.4.6.19 el empleador debe definir los indicadores cualitativos o cuantitativos, (según corresponda), mediante los cuales se evalúa la estructura, o el proceso y los resultados del SG-SST y debe hacer el seguimiento de los mismos. Estos indicadores deben alinearse por el plan estratégico de la empresa.

Los indicadores de gestión SG-SST son una forma de control de resultados de los procesos, utilizados para evaluar en qué medida son aceptables o no para el éxito del sistema, o que grado de conformidad alcanza respecto a lo exigido.

Ejemplos de indicadores en SG-SST:

- Índice de frecuencia
- Índice de severidad
- Tasa de accidentalidad
- Cobertura de la capacitación
- Eficacia de las capacitaciones

- Efectividad del cierre de hallazgos de las inspecciones
- Costos de accidentalidad
- Inversión de recursos en el SG-SST

En el mismo decreto se encuentra en el artículo 2.2.4.6.2. Definiciones. De las cuales podemos encontrar las de estructura, proceso y resultado.

Estructura

- Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Proceso
- Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- RESULTADO
- Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

Teniendo en cuenta lo anterior se le recomienda a la empresa

A continuación, se presenta un cuadro de los indicadores antes definido.

Tipo de Indicador	Aspecto a Evaluar del SG-SST
Estructura	• La política de seguridad y salud en el trabajo, y que ésta, esté comunicada. • Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo. • El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma. • La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tipo de Indicador	Aspecto a Evaluar del SG-SST
	● La asignación de recursos humanos, físicos, financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. ● La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas. ● La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo. ● Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. ● La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores, para la definición de las prioridades de control e intervención. ● La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización. ● La definición de un plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Proceso	● Evaluación inicial (línea base). ● Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma. ● Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo. ● Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados. ● Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año. ● Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad. ● Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica. ● Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud, de trabajo y a los riesgos priorizados. ● Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. ● Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. ● Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias. ● La estrategia de conservación de los documentos.

Tipo de Indicador	Aspecto a Evaluar del SG-SST
Resultado	● Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables. ● Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo -SST. ● Cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma. ● Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual, en seguridad y salud en el trabajo. ● Evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad. ● Cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica, de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa. ● Evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores. ● Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. ● Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados. ● Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica.

Indicadores

Resolución 0312 de 2019 artículo 30. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo. A partir del año 2019, las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de SST, entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.

A continuación, se presenta un cuadro de los indicadores

Nombre del indicador	Definición	Fórmula	Interpretación	Periodicidad Mínima
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Annual
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo «Z»} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Annual

Nombre del indicador	Definición	Fórmula	Interpretación	Periodicidad Mínima
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo «Z» / Promedio de trabajadores en el periodo «Z») * 100.000	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Annual
Ausentismo por causa médica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes) * 100	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	Mensual

Se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S.**, tener en cuenta antes descrito en la resolución 0312 de 2019 en su artículo 30 de los entandares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

Auditoria

En el artículo 2.2.4.6.29. del decreto 1072 del 2015 habla, de la Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

Parágrafo. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la

metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente.

Los auditores no deben auditar su propio trabajo.

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior se le recomienda a la empresa **J Jema Technology S.A.S.**, realizar auditorías teniendo en cuenta lo descrito en el artículo anterior para así lograr dar el cumplimiento a lo descrito en el decreto 1072 de 2015. Cabe resaltar que estas auditorías deben realizarse una vez al año y por un personal ajeno a la empresa (también se pueden realizar auditorías internas con personal de áreas diferentes).

Revisión por la Gerencia

El Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

La revisión de la alta dirección debe permitir:

- Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
- Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;
- Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política y sus objetivos;
- Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios;
- Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
- Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
- Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;

- Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo;
- Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa;
- Determinar si promueve la participación de los trabajadores;
- Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen:
- Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo:
- Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;
- Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;
- Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;
- Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores;
- Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos;
- Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;

- Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;
- Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo;
- Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

Parágrafo. Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

La Resolución 0312 de 2019, al definir los Estándares Mínimos del SG-SST, establece los criterios y modos de verificación de la revisión por parte de la Alta Dirección y le da un valor del 1.25% de los Estándares Mínimos.

La revisión del SG-SST por parte de la Alta Dirección es una actividad enfocada en la toma de decisiones que permitan garantizar la mejora continua del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y el avance en la implementación del sistema.

Teniendo en cuenta lo anterior se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S.**, realizar las revisiones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), una vez este en funcionamiento, cabe resaltar que esta revisión se debe realizar mínimo una vez al año.

Actuar

Planes de Acción

Es la iniciativa más importante para cumplir con ciertos objetivos, metas y resultados de un programa o de un proyecto. También se puede observar como una guía donde se debe estar verificando si todo se está realizando de acuerdo a lo antes planeado.

Considerando que el éxito de un buen plan de acción depende de la constante revisión de su cronograma de actividades, es de importancia que los directivos y gerentes empresariales monitoreen las actividades cumplidas, y que cada trabajador sepa cuáles son las tareas que le corresponden y el tiempo que dispone para realizarlas.

Acciones Preventivas y Acciones Correctivas

En el 1072 de 2015 en su **artículo 2.2.4.6.33**, se habla de las Acciones preventivas y correctivas. El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:

- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente capítulo y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales; y,
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Parágrafo 1. Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser

eficaces, estas deberán someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

Parágrafo 2. Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

Acciones de Mejora

En el decreto 1072 de 2015 se establece en el artículo 2.2.4.6.34. Mejora continua. El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
- Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados;
- Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales;
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda;
- Los resultados de los programas de promoción y prevención;
- El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección; y
- Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

Teniendo en cuenta la importancia de un plan de acción en sus tres etapas como lo son: las acciones preventivas, correctivas y de mejora. Se le recomienda a la empresa **Jema Technology S.A.S.**, realizar un plan de acción donde incluya estas tres acciones antes mencionadas con el fin de llevar un registro de cada actividad que realicen y así poder aplicar el plan de acción en base a las nuevas necesidades que puedan aparecer.

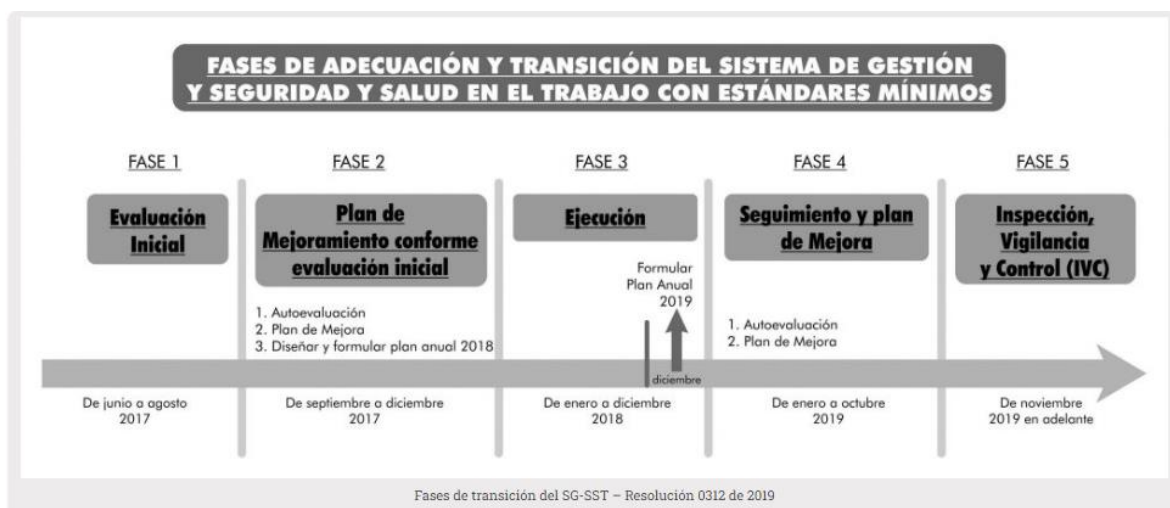
Fases de Adecuación y Transición Del SGSST con Estándares Mínimos (0312)

Artículo 25. Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del sistema de gestión de SST con estándares mínimos. Las fases de adecuación transición y aplicación que deben adelantar los empleadores y contratantes y que se encuentren en proceso son:

	Fase	Actividad	Responsable	Tiempo
1	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De junio a agosto de 2017
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De septiembre a diciembre de 2017

Fase		Actividad	Responsable	Tiempo
		evaluación inicial. Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de SST, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de SST de año 2018.		
3	Ejecución	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de SST, se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento. En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de SST del año 2019	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De enero a diciembre de 2018
4	Seguimiento y plan de mejora	Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de SST. En esta fase la empresa deberá: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de SST ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al Plan del Sistema de Gestión que se está desarrollando durante el año 2019.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos. El seguimiento al Sistema de Gestión de SST y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.	De enero a octubre de 2019
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de SST.	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución.	De noviembre de 2019 en adelante

Entre junio del año 2019 y noviembre del 2019. Se implemento el sistema de gestión de SST de acuerdo con las fechas que se especifican en la siguiente figura.



En el mes de diciembre del año 2019, los empleadores y contratantes objeto de la presente resolución realizaran lo siguiente, acorde a la gráfica.

- Aplicar la autoevaluación conforme a la tabla de valores y calificaciones de los estándares mínimos del sistema de gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente resolución.
- Elaborar el plan de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos.
- Formular un plan anual del sistema de gestión de SST del año 2020



Implementación definitiva del SGSST De enero Del 2020 en Adelante. Art. 26 Res.0312.

En la resolución 0312 de 2019 en el Artículo 26. Implementación definitiva del sistema de gestión de SST de enero del año 2020 en adelante. Todos los sistemas de gestión de SST se ejecutarán anualmente en enero a diciembre o de cualquier fracción del año si la empresa es creada durante el respectivo año

De 2020 en adelante, en el mes de diciembre las empresas deberán:

- Aplicar la autoevaluación conforme a la tabla de valores y la calificación de los estándares mínimos del sistema de gestión de SST, mediante al diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente resolución.
- Elaborar el plan de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los estándares mínimos. Este plan de mejora debe quedar aprobado por la empresa el plan anual del sistema de gestión SST.
- Formular un plan anual del sistema de gestión SST, el cual debe empezar a ser ejecutado el 1 de enero del año siguiente.

