



MODELO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA
LA EMPRESA JL PERFORMANCE

Mariana Henao Piraquive ID 669782

Mariana Castrillón Herrada ID 433891

Opción de grado

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Docente: Plinio Cesar Valenzuela Barrera

Agosto 20 de 2024



MODELO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA
LA EMPRESA JL PERFORMANCE

Mariana Henao Piraquive ID 669782

Mariana Castrillón Herrada ID 433891

Opción de grado

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Docente: Plinio Cesar Valenzuela Barrera

Agosto 20 de 2024

ÍNDICE PRINCIPAL

Tabla de contenido

Tabla de contenido.....	3
UNIDAD 1 - Identificación De La Empresa	13
1.1. Generalidades De La Empresa	13
Tabla 1.....	13
1.2. Estructura Organizacional.....	14
1.3. Mapa de procesos	15
1.4. Planeación Estratégica.	16
1.5. Política Estratégica Empresarial.....	16
1.6. Objetivos Estratégicos De La Empresa	17
1.7. Sistema De Indicadores Empresariales.....	17
1.8. Otros Sistemas De Gestión.....	18
Unidad 2 - Planeación.....	19
2.1. Evaluación Inicial Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo.....	19
2.2. Plan De Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	20
Unidad 3 - Estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud En El Trabajo.....	21
3.1. Objetos Del Sistema De Gestión De Seguridad y Salud En El Trabajo.....	21
3.2. Alcance	22
3.3. Definiciones	22
3.4. Política De Seguridad y Salud En El Trabajo.....	29
3.5. Normatividad de seguridad y salud en el trabajo.	30
3.6. Obligaciones y Responsabilidades.....	31
3.7. Identificación de peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos Por Actividad	35
3.8. Capacitación y formación en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	36
3.9. Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado	38
3.10. Comunicación: Técnicas, Métodos Para Comunicación Interna y Externa	39



INDICE DE TABLAS

Tabla 1..... 13



ÍNDICE DE FIGURAS

figura 1	14
figura 2.....	15

DEDICATORIA

A nuestros padres, por su amor incondicional y apoyo en cada paso dado, a nuestros profesores, por su guía y paciencia durante este proceso, que nos ayudaron a superar los obstáculos en el camino y nosotras que siempre estábamos ahí para celebrar nuestros logros y levantarnos en los momentos difíciles, Gracias.



AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestros agradecimientos sinceros a las personas que contribuyeron a la realización de este proyecto, sus conocimientos, apoyo y aliento fueron fundamentales para alcanzar este logro.

RESUMEN

Diseñar un SG-SST eficaz en JL PERFORMANCE (Manizales) para prevenir riesgos laborales, promover la salud de los trabajadores y asegurar que se cumpla la normativa vigente, especialmente el Decreto 1072 de 2015.

Para alcanzar este objetivo, se implementa una metodología de acción participativa. La estrategia permitirá generar conocimientos sobre la realidad de los talleres mecánicos y fomentará la transformación de las condiciones laborales, la mejora de la calidad de los servicios y la sostenibilidad de los procesos, gracias a la participación de los actores involucrados.

Se iniciará con una evaluación inicial de los estándares mínimos actuales de la empresa, seguida de la elaboración de un plan de trabajo detallado. Posteriormente, se llevará a cabo un análisis de peligros y riesgos laborales, utilizando la matriz de peligros y riesgos guía técnica colombiana GTC 45, para identificar las condiciones que podrían poner en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores.

El resultado final de este proyecto será una propuesta integral y viable para implementar un SG-SST en el taller JL PERFORMANCE. Esta propuesta incluirá los recursos necesarios para garantizar el funcionamiento del sistema y promover una cultura de prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Se dará especial énfasis a la prevención de riesgos ergonómicos, derivados de las posturas y movimientos realizados durante las labores diarias.



Es importante destacar que la colaboración de todos los empleados del taller JL PERFORMANCE ha sido fundamental para el desarrollo de este proyecto. Su participación activa en la identificación de peligros y la búsqueda de soluciones ha sido clave para el éxito de esta iniciativa.

Palabras Claves: Accidentes laborales, autocuidado, cultura, seguridad y salud en el trabajo, prevención.

ABSTRACT

The main objective of this Project is to design and implement an Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) for the JL PERFORMANCE workshop, located in Manizales - Caldas. This design will be based on the requirements established by Decree 1072 of 2015 and Resolution 0312 of 2019.

To achieve this objective, a mixed methodology will be used that will combine qualitative and quantitative analyses. It will begin with a thorough assessment of the company's current minimum standards, followed by the development of a detailed work plan. Subsequently, an analysis of occupational hazards and risks will be carried out, using the hazard and risk matrix of the Colombian technical guide GTC 45, to identify the conditions that could put the health and safety of workers at risk.

The final result of this project will be a comprehensive and viable proposal to implement an SG-SST in the JL PERFORMANCE workshop. This proposal will include the necessary resources to guarantee the functioning of the system and promote a culture of prevention of work accidents and occupational diseases. Special emphasis will be given to the prevention of ergonomic risks, derived from the postures and movements performed during daily tasks.

It is important to highlight that the collaboration of all the employees of the JL PERFORMANCE workshop has been essential for the development of this project. Their active participation in identifying dangers and finding solutions has been key to the success of this initiative.

Keywords: Safety and health at work, risks, work accidents, culture, prevention, self-care, ergonomics.



INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo (SST) se ha convertido en una prioridad global, ya que los accidentes laborales y las enfermedades profesionales generan un impacto significativo en la vida de los trabajadores, sus familias y las organizaciones. La implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una estrategia fundamental para prevenir riesgos, promover el bienestar de los empleados y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente. Este trabajo pretende analizar y evaluar la implementación de un SG-SST en la empresa JL PERFORMANCE, para identificar los principales desafíos y oportunidades y proponer mejoras para fortalecer el sistema.

JUSTIFICACIÓN

La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el taller JL PERFORMANCE es una iniciativa estratégica que va más allá del cumplimiento normativo. Este sistema representa un compromiso firme con la salud y el bienestar de los colaboradores, así como con la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la empresa.

Al implementar un SG-SST, no solo se busca prevenir accidentes y enfermedades laborales, sino también mejorar la calidad de vida de los trabajadores, aumentar la productividad, fortalecer la imagen de la empresa y cumplir con los requisitos legales.

En resumen, el SG-SST es una inversión en el futuro de la empresa y de sus colaboradores. Al implementar este sistema, el taller JL PERFORMANCE no solo estará cumpliendo con la normativa vigente, sino que también estará contribuyendo al desarrollo de un entorno laboral más seguro, saludable y productivo.

UNIDAD 1 - IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

1.1. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

Tabla 1

Razón Social:	JL PERFORMANCE
NIT:	1053861040 – 2
Código CIU	4541 – comercio de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios. 4542 – Mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes y piezas.
Riesgos por actividad:	Riesgo I
ARL:	Colmena
Empleados:	5
Dirección:	Carrera 25 # 19 – 58
Teléfono:	316 606 9190
E-mail:	jhonatanl1217@gmail.com

DESCRIPCION DE LA EMPRESA: JL Performance es una empresa dedicada a la comercialización de repuestos y accesorios; y, complementa su actividad empresarial con servicio técnico para motocicletas 2 tiempos, 4 tiempos y de cualquier cilindraje.

La empresa cuenta con un recurso humano administrativo y técnico competente, orientado por la experiencia y el conocimiento de su gerente y propietario Jonatán López, formando un equipo multidisciplinario en todos los servicios brindados a sus clientes, caracterizándose así por la prestación de servicios técnicos y de mantenimiento a motocicletas de alto rendimiento,

basando su fortaleza en el conocimiento y destreza para la re-potencialización de motores y la inyección electrónica.

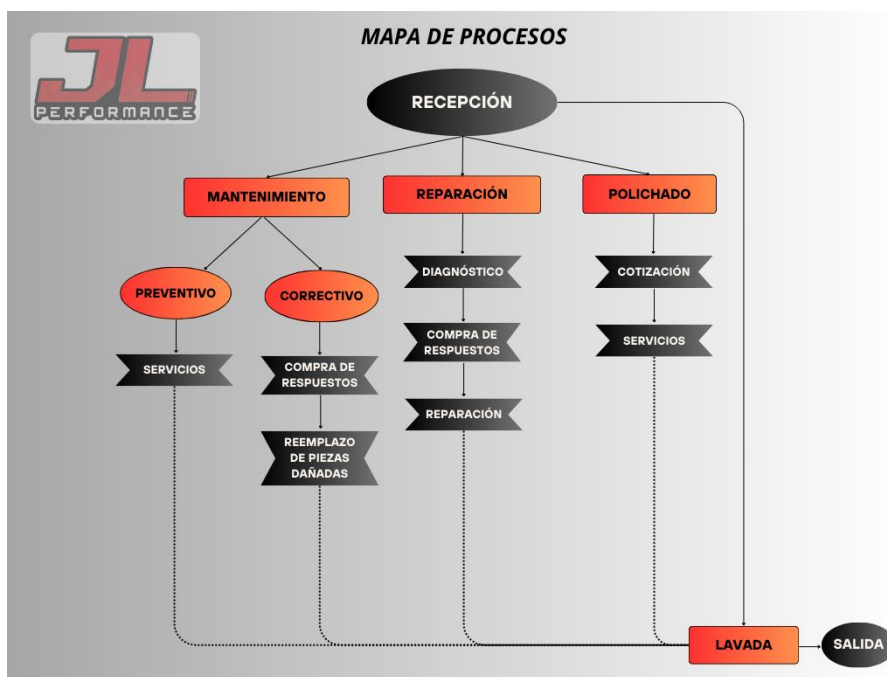
1.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Figura 1. Estructura organizacional de la empresa JL PERFORMANCE. (2024)



1.3. MAPA DE PROCESOS

Figura 2. Mapa de Procesos de la empresa JL PERFORMANCE (2024)



1.4. PLANEACION ESTRATEGICA.

MISION EMPRESARIAL

Ofrecer un servicio integral de reparación, mantenimiento y venta de accesorios, con el compromiso de brindar seguridad y satisfacción a nuestros clientes, aportando soluciones confiables y duraderas para mantener las motocicletas en óptimas condiciones, ofreciendo un servicio personalizado y con los más altos estándares de calidad.

VISION EMPRESARIAL

En el año 2026, ser el taller de motos líder en la ciudad de Manizales, reconocido por la excelencia en el servicio, innovación y compromiso con la comunidad motociclista.

Convirtiéndonos en un referente en la industria de reparación y mantenimiento de motocicletas, implementando tecnologías de última generación que ayuden a dar una solución técnica y mecánica, respondiendo a cualquier reto del consumidor y de la competencia.

1.5. POLITICA ESTRATEGICA EMPRESARIAL

- Ofrecer un servicio personalizado a cada cliente, comprendiendo sus necesidades y preferencias.
- Brindar garantía extendida en los servicios realizados.
- Utilizar tecnología de última generación para el diagnóstico y reparación de las motos.
- Brindar una atención al cliente excepcional, desde el primer contacto hasta la entrega de la moto.

- Plantear ofertas y promociones especiales para atraer nuevos clientes y fidelizar a los existentes.

1.6. OBEJTIVOS ESTRATEGICOS DE LA EMPRESA

- Expandir la presencia global alcanzando nuevas audiencias en mercados específicos.
- Participar en eventos de la industria para promocionar el taller, generar nuevas alianzas y aumentar la visibilidad y participación de los clientes en redes sociales.
- Implementar estrategias para que el proceso de compra y agendamiento de citas sea rápida, fácil y cómoda para el cliente.

1.7. SISTEMA DE INDICADORES EMPRESARIALES

- Crecimiento de la audiencia (Número de seguidores mensuales/clientes potenciales).
- Interacción en redes sociales (Número de seguidores en las principales plataformas de redes sociales).
- Medir la satisfacción del cliente con la calidad del servicio, la atención recibida y la resolución de problemas.
- Calcular el porcentaje de clientes que regresan al taller para realizar nuevos servicios.



1.8. OTROS SISTEMAS DE GESTION

Aunque la empresa no cuenta con otros sistemas de gestión, establece criterios de selección de proveedores basados en la calidad de los servicios suministrados, recopila opiniones y sugerencias con el fin tener una mejora continua, respecto a gestión ambiental, los residuos peligrosos, como aceites usados, baterías y filtros, se almacenan y eliminan de acuerdo con las regulaciones ambientales, también tiene como objetivo reducir el consumo de energía utilizando iluminación eficiente, apagando los equipos cuando no estén en uso y aislando las instalaciones.

UNIDAD 2 - PLANEACION

2.1. EVALUACION INICIAL

El día 07 de junio del año 2024, se realiza visita en las instalaciones de la empresa JL PERFORMANCE, ubicada en el centro de la ciudad de Manizales; la visita fue atendida por el gerente señor Jonathan Jair López Calderón, quien acompañó el proceso de verificación documental, con el fin de realizar el diagnóstico inicial del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo, a través de la aplicación de la matriz de evaluación inicial, la cual se sustenta en los lineamientos del decreto 1072 del 2015.

Teniendo en cuenta la actividad realizada, se evidencia según el ciclo PHVA la siguiente forma:

Planear: 1%

Hacer: 0%

Verificar: 0%

Actuar: 0%

Los resultados obtenidos indican que el cumplimiento general del SG-SST es del 0,38%. Se evidenció una falta de planificación estratégica en materia de SST, así como carencias en la implementación de herramientas de gestión como registros, indicadores y evaluaciones. Además, se identificó la necesidad de fortalecer la comunicación y la participación de los trabajadores en el sistema.



En conclusión, es necesario implementar de manera urgente un SG-SST completo y funcional para el taller JL PERFORMANCE que permita la mejora continua de las condiciones de la empresa, asegurando el cuidado de los colaboradores, promoviendo el cuidado, la mitigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan generar dentro de la empresa.

[ANEXO 1- EVALUACION INICIAL DEC. 1072 S.G.S.xlsx](#)

2.2. PLAN DE TRABAJO ANUAL

Basados en los resultados de la evaluación inicial, se ha elaborado el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de JL PERFORMANCE. Este plan, alineado con los objetivos estratégicos de la empresa, establece metas específicas, como la implementación de una política de SST robusta, la ejecución de un plan de capacitación integral y la asignación de responsabilidades claras. De esta manera, se garantiza la mejora continua del SG-SST.

[ANEXO 2 - PLAN DE TRABAJO ANUAL.xlsx](#)

UNIDAD 3 – ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3.1. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3.2. OBJETIVO GENERAL

Diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo eficaz para JL PERFORMANCE (Manizales) con el fin de prevenir riesgos laborales, promover la salud de los trabajadores y asegurar el cumplimiento de la normativa vigente, especialmente el decreto 1072 del 2015.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar una evaluación detallada de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo existentes en la empresa, identificando los peligros y riesgos asociados a cada actividad.
- Elaborar un plan de trabajo anual detallado y realista para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de JL PERFORMANCE, basado en los hallazgos y recomendaciones de la evaluación inicial.
- Documentar política, matrices, instructivos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la empresa JL PERFORMANCE.

3.3. ALCANCE

El presente SG-SST se aplica a todas las actividades realizadas en las instalaciones de JL PERFORMANCE, incluyendo las áreas comunes. El sistema abarca a todos los trabajadores, contratistas y visitantes que ingresen a las instalaciones, y cubre los riesgos asociados a las operaciones de reparación y mantenimiento de motocicletas, el manejo de sustancias peligrosas, la utilización de maquinaria y herramientas, y las condiciones ambientales del taller.

3.4. DEFINICIONES

A continuación, se presentan las definiciones de los términos utilizados en este documento, las cuales han sido extraídas textualmente del artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015:

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 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 estandarizarle.

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.

Auto reporte 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 auto reporte 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 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 de este, 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 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.

3.5. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Política de SST de JL PERFORMANCE, diseñada en cumplimiento con el Decreto 1072 de 2015, establece como principio fundamental el compromiso de la empresa con la prevención de riesgos laborales y la promoción de una cultura de cuidado mutuo. A través de esta política, buscamos garantizar la salud y el bienestar de todos los colaboradores, así como la continuidad de las operaciones. Con la participación del gerente y de los trabajadores, se definen objetivos específicos, como la reducción de los incidentes en un 15% en el próximo año, la implementación del plan de trabajo anual y la realización de evaluaciones de riesgos periódicas. Esta política es un paso fundamental para construir una empresa más segura y sostenible.

[ANEXO 3 - POLITICA DE SG-SST.docx](#)

3.6. NORMATIVIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Se realiza revisión de los requisitos legales aplicables al taller de motos JL PERFORMANCE en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que deja como resultado la Matriz de requisitos legales, aplicables a la entidad según la naturaleza de su actividad económica y su cumplimiento.

Con base en la normatividad, se validó la información recolectada con la actividad económica para asegurar el cumplimiento normativo a la entidad.

De acuerdo con su actividad económica (4541 – comercio de motocicletas y de sus partes, piezas y accesorios, 4542 – Mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes y piezas.) El taller JL PERFORMANCE no posee normatividad específica aplicable relacionada con riesgos producidos por trabajos de alto riesgo.

Con lo anterior, las normas aplicables para la entidad con mayor relevancia son las siguientes: Decreto 1072 de 2015, en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6. “Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo”, Ley 1562 de 2012 “Por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”, Decreto 614 de 1984 “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

[ANEXO 4 - MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES.xls](#)

3.7 OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

La empresa JL PERFORMANCE tiene un organigrama jerárquico, constituido por 5 roles fundamentales. Se analizan las obligaciones y responsabilidades específicas de cada rol dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y su autoridad sobre la implementación de dicho sistema, según el numeral correspondiente del Decreto 1072 de 2015.

Gerente

- Liderazgo y compromiso con el SG-SST.
- Asignación de recursos.
- Evaluación del desempeño del SG-SST.

Jefe de Taller

- Coordinación de las actividades del SG-SST en el taller.
- Supervisión del cumplimiento de las normas de seguridad.
- Investigación de incidentes y accidentes.

Mecánico, Polichador, Lavador:

- Cumplir con las normas de seguridad.
- Reportar condiciones inseguras.

Obligaciones de los empleadores.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa y según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.8, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

El empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo en un documento escrito, que deberá suscribir un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean

considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

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.

Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá

ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y
- Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones.

Responsabilidades de los trabajadores

Los trabajadores, de conformidad con el Decreto 1072 de 2015 tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

- Procurar el cuidado integral de su salud;
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y

- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

[ANEXO 5 MATRIZ DE OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.xlsx](#)

3.8. IDENTIFICACION DE PELIGROS, EVALUACION Y VALORACION DE LOS RIESGOS POR ACTIVIDAD

Para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, se evaluaron los riesgos en el taller JL PERFORMANCE. La evaluación abarcó todos los procesos, equipos, trabajadores y ubicación de la empresa, con una metodología sistemática que involucró a todos los colaboradores.

Los resultados de la evaluación se documentaron en una Matriz para la Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos (IPEVR). Esta matriz permitió identificar y priorizar los riesgos presentes en el taller, considerando factores como la probabilidad de ocurrencia y la severidad de las consecuencias.

Los principales riesgos identificados incluyen los riesgos ergonómicos, químicos, físicos, condiciones de seguridad y fenómenos naturales.

Es importante destacar que la matriz IPEVR es un documento dinámico y debe ser actualizado periódicamente. Se realizará una revisión completa de la matriz cada vez que ocurra un accidente de trabajo, un evento catastrófico o cuando se produzcan cambios significativos en los procesos, instalaciones o maquinaria.

[ANEXO 6 MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS Y RIESGOS.xlsx](#)

3.7. CAPACITACION Y FORMACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Con el fin de establecer una guía práctica para planificar, organizar y realizar un seguimiento efectivo de las actividades formativas, se ha diseñado un cronograma de capacitaciones y formación para la empresa JL PERFORMANCE. Este cronograma se basa en un análisis de las necesidades de la empresa y en los criterios establecidos en la normativa legal de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Partiendo de la identificación de los peligros y riesgos específicos asociados a cada puesto de trabajo, se han definido objetivos claros y medibles para la capacitación. Estos objetivos garantizan que los colaboradores adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para trabajar de manera segura.

El programa de capacitación abarca temas fundamentales como:

- Normativa legal en SG-SST
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos
- Uso adecuado de Equipos de Protección Personal (EPP)
- Primeros auxilios
- Prevención de incendios
- Ergonomía
- Manejo seguro de sustancias

Para asegurar un aprendizaje efectivo, se ha combinado una variedad de métodos de enseñanza y se han implementado mecanismos de evaluación continua. Estos mecanismos permiten medir el progreso de los colaboradores y ajustar el programa según sea necesario.

En resumen, este cronograma de capacitación representa una herramienta estratégica para promover una cultura de prevención en la empresa JL PERFORMANCE, reduciendo así los riesgos laborales y mejorando la calidad de vida de todos los colaboradores.

[ANEXO 7 - CRONOGRAMA DE CAPACITACION Y FORMACION.xlsx](#)

[ANEXO 8 - PROGRAMA DE CAPACITACION.docx](#)

3.8. INDICADORES DE ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO

Según los criterios establecidos en los artículos 2.2.4.6.19 a 2.2.4.6.21 del Decreto 1072 de 2015, se evaluó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de JL PERFORMANCE. Esta evaluación se basó en un conjunto de 26 indicadores diseñados para medir la solidez y efectividad de la estructura del SG-SST.

Al conocer el estado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se diseña una matriz que contiene cada requisito contenido en los artículos 2.2.4.6.19 del Decreto 1072 de 2015, caracterizando así cada indicador y teniendo en cuenta los criterios establecidos por la norma.

Esta propuesta busca ofrecer una visión más completa y detallada de la implementación del sistema de indicadores en la empresa, asegurando el cumplimiento del Decreto 1072 y la mejora continua del SG-SST.

[ANEXO 9 - MATRIZ DE INDICADORES DE ESTRUCTURA.xlsx](#)

3.9. COMUNICACION: TECNICAS, METODOS PARA COMUNICACION INTERNA Y EXTERNA

Según el artículo 2.2.4.6.14 del Decreto 1072 de 2015, se desarrolló un procedimiento de comunicaciones para la empresa JL PERFORMANCE, que detalla los canales, responsables y medios de comunicación relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (SST).

A través de este procedimiento, se garantiza que toda la información relevante sobre SST sea recibida, documentada, comunicada y difundida, garantizando que el Sistema de Gestión de SST sea conocido por todos los trabajadores y contratistas. Promoviendo así una cultura de prevención y mejorando la gestión de los riesgos laborales en la empresa JL PERFORMANCE.

[ANEXO 10 - PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN.docx](#)



REFERENCIAS

Congreso de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1072 del 2015*. Bogotá DC.: Función

Pública. Obtenido de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Consejo Colombiano de Seguridad. (s.f.). *Siniestralidad laboral en 2021*. Obtenido de

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial n.º 49.523 del 26 de mayo de 2015. Presidencia de la República de Colombia.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. (2012). GTC 045: Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los Riesgos en seguridad y salud ocupacional.

Ministerio del trabajo. (19 de Febrero de 2019). Por lo cual se definen los estándares mínimos del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Bogotá, Colombia

Bareño Triana, Y. T. Sistema de apoyo para microempresas para dar cumplimiento a los estándares mínimo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (sg-sst) de la Resolución 0312 de 2019.

marín, c. a. m. (2018). metodología para la mejora de procesos en sistemas de gestión.

Jaramillo, I. D. T., & Ramírez, R. D. P. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación: investigación cualitativa/investigación cuantitativa*. Universidad Eafit.