

Doctor
FELIPE ANDRES GIL BARRERA
Director Ejecutivo
Corporación Gilberto Echeverri Mejía
Medellín

Asunto: Informe de Auditoría Basada en riesgos al SG-SST, unidad adscrita a la Subdirección Administrativa y Financiera.

Trimestre 1 - 2026

Periodo: Del 01 al 31 de marzo 2026

Responsable: Asesor Oficina de Control Interno

INFORME DE SEGUIMIENTO AL PLAN DE SG- SST DE LA CORPORACIÓN GILBERTO
ECHEVERRI MEJIA

TRIMESTRE 1 DE 2026

Jairo A. Villegas Cuervo
Asesor Oficina de Control Interno


Medellin, mayo 28 de 2026

INFORME DE AUDITORIA BASADA EN RIESGOS TALENTO HUMANO – SG – SST PRIMER TRIMESTRE AÑO 2026

Nombre de Plan Plan Seguridad y Salud en el Trabajo

Período de Seguimiento: Trimestre 1 – 2026

Carta de presentación e información para la programación de auditoria fue enviada a la líder del proceso el día

	CARTA DE COMPROMISO Y REPRESENTACIÓN PARA AUDITORIAS INTERNAS	Código: GEM – FR - 02
		Versión 02
		Página 1 de 3

Fecha: 05/05/2026
Para: Luisa Fernanda Varela Agudelo – Subdirectora Administrativa y Financiera
De: Jairo A. Villegas Cuervo - Asesor de la oficina de Control Interno
Asunto: Carta de Alcance para la realización de Auditoría al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), correspondiente al Primer Trimestre de 2026, publicado por la Corporación Gilberto Echeverri Mejía para la vigencia 2026.

Asunto: Carta Representación y compromiso Auditoría,

Acorde a lo establecido en el artículo 2.2.21.4.8 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 16 del Decreto 648 de 2017, artículo 12 de la ley 87 de 1993, artículo 9 de la ley 1474 de 2011, artículo 2.2.21.4.3, Decreto 1083 de 2015, el artículo 151 de decreto 403 del 2020, por medio de la presente comunicación, y dando cumplimiento al Plan Anual de Auditoría Interna Independiente de la Subdirección de Planeación de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía, identificada con NIT 900.679.194-1, Vigencia año 2026, expreso que me comprometo con la Oficina Asesora de Control Interno, en mi calidad de Subdirectora Administrativa y Financiera y con mi equipo de trabajo, a desarrollar las siguientes acciones dentro de los procesos a Auditar según el Plan Anual de Auditorías, y acorde al cronograma establecido para tal fin, sin desconocer que este podrá tener variaciones en las fechas establecidas por la disponibilidad del personal, y según lo determinado por el Comité Interinstitucional de Control Interno – CICI; por lo tanto desde la Subdirección que lidero nos comprometemos a:

1. Cumplir con las actividades establecidas en el plan de auditoria al proceso en las fechas definidas.
2. Participar de manera proactiva y en sinergia con el equipo auditor de la Oficina Asesora de Control Interno, en pro del mejoramiento continuo y basado en la directriz de prevención de materialización del riesgo que permita cumplir con el objetivo de la auditoria.
3. Entregar información veraz (basada en la evidencia), oportuna y de calidad, que sea solicitada por el equipo auditor de forma física, digital o verbal, durante el desarrollo de la auditoría, en la elaboración de informes de ley o cualquier otra actividad que realice la oficina Asesora de Control Interno, en el desarrollo de las funciones que le competen a mencionada oficina según lo determinado por la normatividad vigente.
4. Atender oportunamente las indagaciones o entrevistas que se realicen al líder o algún miembro del equipo del proceso auditado, bajo el criterio discrecional de la oficina Asesora de Control Interno.

+ (57) (4) 540 90 40 / 01 8000 413522
Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 nº 43 - 31, Oficinas 204 y 205, Medellín, Antioquia
www.corporaciongilbertoecheverri.gov.co



	CARTA DE COMPROMISO Y REPRESENTACIÓN PARA AUDITORIAS INTERNAS	Código: GEM – FR - 02
		Versión 02
		Página 2 de 3

5. Permitir el acceso a toda la información en cumplimiento de los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión, que sustenten el desarrollo del proceso, incluyendo aquellos que se encuentren en sistemas de información o herramientas tecnológicas que puedan servir como soporte de la auditoría.
6. Brindar toda la información relacionada con las principales operaciones o lineamientos del proceso y normatividad interna establecida por la Dirección, tales como: directrices, memorandos, circulares, resoluciones y cualquier otra que el líder considere relevante.

7. Presentar en los términos establecidos, los resultados del monitoreo del mapa de riesgos de acuerdo con la normatividad vigente y política de administración del riesgo, que sean requeridos para el desarrollo de la auditoría y/o elaboración de Informes de la oficina Asesora de Control Interno.

8. Informar a la Dirección General con copia a la Oficina Asesora de Control Interno, todos los hechos o posibles actos y riesgos de corrupción y/o fraude que afecten a la Unidad y por ende a la Corporación.

9. Realizar la formulación del plan de mejoramiento, registrarlos en los medios establecidos por la entidad y entregar las respectivas evidencias de avance y cumplimiento, dentro de los términos establecidos para su evaluación, análisis y dictamen.

10. Cronograma

Las fechas estimadas para el desarrollo de este trabajo son las siguientes:

Actividad	Cronograma
Reunión de Socialización de inicio de la auditoria	Fecha: 05/05/2026 Hora: 8:00 a.m. Lugar: Oficina 211
Planeación de la Auditoria	Fecha: 08/05/2026 Se envía a cada proceso por Correo electrónico o por chat del Teams.
Reunión de apertura	Fecha: 11/05/2026 Hora: 8:30 a.m.
Ejecución de la Auditoria o entrega de información	Fecha: del 11 al 14 de mayo de 2026 Hora de inicio: 7:00 a.m. Hora fin: 16:30 p.m. Lugar: In Situ del proceso o email.
Socialización informe preliminar	Fecha: 19/05/2026 Hora: 16:30 p.m. Lugar: In Situ del proceso.
Emisión de informe final	Fecha: 20/05/2026
Entrega de plan de mejoramiento (si aplica o recomendaciones)	Fecha: 21/05/2026
Seguimiento plan de mejoramiento (Si aplica o recomendaciones)	Fecha: 20/06/2026

DAFF F Versión 06 Fecha: Aceptado 2024-06-28

+ (57) (4) 540 90 40 / 01 8000 413522
Edificio Estación Medellín - Ferrocarril de Antioquia
Carrera 52 nº 43 - 31, Oficinas 204 y 205, Medellín, Antioquia
www.corporaciongilbertoecheverri.gov.co



	CARTA DE COMPROMISO Y REPRESENTACIÓN PARA AUDITORIAS INTERNAS	Código: GEM – FR - 02
		Versión 02
		Página 3 de 3

Manifiesto que los responsables de las áreas auditadas conocen claramente los objetivos de la revisión, el alcance definido, y el cronograma de trabajo, así como el cumplimiento del protocolo de comunicaciones, que aseguren la oportunidad y calidad de los resultados en la presente auditoría.

Agradecemos comunicar cualquier inquietud con respecto al contenido de este documento

Atentamente,


Jairo Alberto Villegas Cuervo
Asesor Oficina de Control Interno


Luisa Fernanda Varela Agudelo
Subdirectora Administrativa y Financiera

Fecha de Informe 20 de mayo de 2026 – Revisado y Publicado 29/05/2026

Realizado por: Daniela Suárez – Contratista de apoyo a Talento Humano

Auditado por: Asesor Oficina de Control Interno

Contenido

1. Introducción
2. Marco Legal
3. Presentación del programa de SG – SST
4. Análisis matriz DOFA en el programa SG -SST
5. Mapa de riesgos, identificando el componente de SG-SST
6. Análisis de indicadores relacionados al SG-SST
7. Oportunidades de mejora detectadas por el personal contratista de SG-SST
8. Observaciones Recomendaciones Oficina Asesora de Control Interno
9. Recomendaciones Oficina Asesora de Control Interno.

1. INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) constituye un componente estratégico para el fortalecimiento institucional y la sostenibilidad organizacional de las entidades públicas y mixtas del orden territorial, en cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normativas aplicables en Colombia.

La Corporación Gilberto Echeverri Mejía, es una entidad descentralizada de la Gobernación de Antioquia que contribuye al desarrollo territorial y al fortalecimiento del bienestar social.

En coherencia con su misión institucional, la CORPOGEM reconoce la importancia de garantizar ambientes de trabajo seguros, saludables, inclusivos y libres de violencia, promoviendo la protección integral de la salud física, mental y social de todos sus vinculados y contratistas.

El presente informe técnico tiene como propósito realizar un análisis integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía para el primer trimestre del año 2026,, tomando como base la matriz de riesgos y el plan anual de trabajo del SG-SST, en concordancia con las auditorías programadas dentro del Plan Anual de auditorías basada en riesgos, aprobada mediante acta No 01 del 28 de enero de 2026, por el comité Institucional de Control Interno (CICI)

2. MARCO LEGAL

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía se fundamenta en un marco normativo que integra disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y técnicas orientadas a la prevención de riesgos laborales, la protección de la salud, la dignidad humana y el bienestar integral de los contratistas y vinculados.

Desde el ámbito constitucional, la Constitución Política de Colombia de 1991 reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, el derecho a la salud y los principios mínimos fundamentales que orientan las relaciones laborales. Estos postulados constituyen una base

jurídica para la protección integral de los trabajadores y para el desarrollo de acciones institucionales orientadas a la prevención de riesgos en el trabajo.

En materia laboral y sanitaria, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9 de 1979 y la Resolución 2400 de 1979 establecen disposiciones relacionadas con la protección de los trabajadores, la higiene, la seguridad industrial, la medicina preventiva y las condiciones adecuadas en los ambientes de trabajo.

Posteriormente, la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994 estructuraron el Sistema General de Seguridad Social y el Sistema General de Riesgos Laborales, definiendo responsabilidades frente a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. A su vez, la Ley 1562 de 2012 fortaleció el enfoque preventivo del sistema y actualizó la denominación hacia Seguridad y Salud en el Trabajo, consolidando la gestión de los riesgos laborales como una responsabilidad permanente de los empleadores y trabajadores.

El Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, compila la normatividad laboral vigente e incorpora las disposiciones aplicables al SG-SST, incluyendo aspectos relacionados con la planificación, identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, implementación de controles, auditoría, revisión y mejora continua.

De manera complementaria, la Resolución 0312 de 2019 define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales deben ser implementados por los empleadores y contratantes de acuerdo con el tamaño de la organización, el nivel de riesgo y las características de la actividad económica.

En relación con la convivencia laboral y la prevención del acoso laboral, la Ley 1010 de 2006 establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Esta norma se articula con las acciones internas orientadas a promover ambientes laborales respetuosos, seguros y libres de violencia.

En materia de riesgo psicosocial, la Resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Asimismo, la Resolución 2764 de 2022 adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para su promoción, prevención e intervención, y los protocolos específicos aplicables.

La protección de los derechos humanos, la equidad de género y la prevención de la violencia también hacen parte de los componentes que fortalecen la gestión institucional. En este sentido, la Ley 1257 de 2008 establece normas de sensibilización, prevención y sanción frente a formas de violencia y discriminación contra las mujeres. De igual manera, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado en Colombia mediante la Ley 2528 de 2025, reconoce el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

En cuanto a salud mental, la Ley 1616 de 2013 reconoce la salud mental como un derecho y promueve acciones de promoción, prevención, atención integral e inclusión social. Estos

lineamientos se articulan con las acciones del SG-SST relacionadas con la prevención del riesgo psicosocial, el bienestar laboral y la promoción de entornos de trabajo saludables.

En el contexto institucional, la Corporación Gilberto Echeverri Mejía cuenta con instrumentos internos como la Resolución 087 de 2025, mediante la cual se actualizan procedimientos para la atención de situaciones relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y violencia contra las mujeres. Estos instrumentos permiten fortalecer las rutas internas de prevención, atención y seguimiento, en concordancia con el marco normativo nacional aplicable.

Asimismo, los lineamientos relacionados con el Código Dorado y la atención de situaciones asociadas a conducta suicida pueden articularse con las acciones institucionales de salud mental, prevención del riesgo psicosocial, bienestar laboral y activación de rutas de apoyo, sin desconocer que su implementación debe ajustarse a la naturaleza, competencias y capacidad institucional de la entidad.

Finalmente, el SG-SST se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, especialmente con talento humano y bienestar laboral. Esta articulación permite fortalecer una cultura organizacional preventiva, orientada al autocuidado, la prevención de riesgos laborales y la promoción de ambientes de trabajo seguros, saludables, inclusivos y respetuosos.

3. PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA DE SG – SST

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Gilberto Echeverri Mejía se orienta a prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y riesgos psicosociales, garantizando ambientes laborales seguros y saludables para todos.

La entidad cuenta con instrumentos institucionales relevantes para la gestión preventiva, entre ellos:

- Plan anual de trabajo SG-SST.
- Matriz de identificación de riesgos.
- Reglamento de Higiene y Seguridad.
- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política para la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas.
- Plan de preparación y respuesta ante emergencias.

Objetivos del SG-SST

- Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Promover la cultura del autocuidado.
- Fortalecer la salud mental y el bienestar laboral.
- Garantizar el cumplimiento legal en SST.
- Implementar procesos de mejora continua.
- Fortalecer la prevención del riesgo psicosocial.
- Garantizar entornos laborales inclusivos y libres de violencia.

El SG-SST aplica a:

- Directivos.
- Vinculados
- Contratistas
- Visitantes

4. ANALISIS MATRIZ DOFA EN EL PROGRAMA SG - SST

De acuerdo con el diagnóstico institucional establecido en el Plan Estratégico Institucional 2024-2028, la CORPOGEM presenta la siguiente matriz de 4x4:

MATRIZ DOFA SG-SST			
INTERNO		EXTERNO	
Fortalezas (F)	Debilidades (D)	Oportunidades (O)	Amenazas (A)
Buen clima laboral	Falta de actualización permanente del personal, en temas relacionados con la normatividad y procesos del SG-SST	Alianzas estratégicas de apoyo a la gestión en temas de Sg-SST	Constantes riesgos asociados a transformaciones sociales.
Avance en la documentación de procesos	limitaciones de recurso humano para el desarrollo de actividades.	Fortalecimiento territorial, donde los aliados son parte fundamental para el crecimiento de la CORPOGEM.	Precarización educativa y cambios generacionales.
Experiencia institucional	Desarticulación entre dependencias desde la perspectiva del SG-SST	Innovación y ampliación constante de la oferta educativa	Deserción por factores económicos debido a la falta de recursos para la manutención estudiantil.
Relacionamiento con las comunidades y la participación en espacios multisectoriales	Baja asignación presupuestal para la ejecución de programas de SG-SST	Inclusión de nuevas entidades Educativas de educación Superior reconocidas en el ámbito nacional y de carácter público, para la oferta de programas técnicos y de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH)	Crisis económicas regionales que reduzcan los presupuestos de inversión social, para el apoyo a la educación terciaria.

Las fortalezas (internas) mencionadas dentro de la matriz son elementos que favorecen directamente la consolidación del SG-SST, debido a que fortalecen la cultura organizacional y la gestión preventiva.

Las debilidades (internas), pueden incrementar factores de riesgo psicosocial, sobrecarga laboral y dificultades operativas en la implementación de actividades preventivas.

Estas oportunidades (externa) Podrán potenciar el desarrollo de programas integrales de bienestar, formación en SST y promoción de salud mental laboral, con lo cual se da una mayor motivación al personal que hace parte de la CORPOGEM.

Amenazas (externa), Estos factores identificados dentro de la matriz, pueden impactar el entorno organizacional y aumentar los desafíos relacionados con la adaptación laboral, estrés

y gestión emocional, por lo cual se requiere de una estructura planeada que permita la permanencia de la Corporación y así dar cumplimiento a ese legado social como parte de lo misional referido dentro del Plan Estratégico Institucional.

5. MAPA DE RIESGOS, IDENTIFICANDO EL COMPONENTE SG - SST



6. ANALISIS DE INDICADORES RELACIONADOS AL SG SSGT

Con base en los resultados de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos del SG-SST 2026, se evidencia que la entidad cuenta con 13 riesgos identificados, de los cuales cuatro (4) se encuentran en Nivel II, 8 en Nivel III y 1 en Nivel IV.

El análisis permite concluir que la mayor criticidad se concentra en los riesgos asociados al trabajo en territorio, especialmente riesgo público, condiciones locativas en desplazamientos, fenómenos naturales y tránsito. Estos riesgos requieren intervención prioritaria y controles específicos.

Asimismo, se identifican riesgos mejorables relacionados con el trabajo administrativo, ergonomía, carga laboral, iluminación, herramientas de oficina, seguridad locativa y factores biológicos. Estos deben ser gestionados mediante acciones preventivas, controles administrativos, capacitación, inspecciones, seguimiento y fortalecimiento de la cultura del autocuidado.

En términos generales, la matriz refleja que el SG-SST debe priorizar la gestión de los riesgos de mayor nivel, garantizar la ejecución de las medidas de intervención propuestas y conservar las evidencias correspondientes, con el fin de demostrar control, trazabilidad y mejora continua del sistema, el cual se encuentra en un estado de **FAVORABLE**, según el consolidado del reporte FURAG vigente.

7. RECOMENDACIONES A TENER EN CUENTA EQUIPO SG-SST CORPOGEM

- Fortalecer y socializar los protocolos de salida a territorio
- Brindar capacitación a la brigada de emergencias
- Dar continuidad a la campaña de pausas activas, según lo definido por la ARL u otra entidad legalmente constituida.
- Realizar seguimiento permanente a las condiciones de iluminación, orden, aseo y seguridad locativa en los puestos de trabajo.
- Continuar con las acciones de prevención del riesgo psicosocial, salud mental y manejo del estrés.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las medidas de intervención y conservar los respectivos soportes.

8. OBSERVACIONES POR PARTE DE LA OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO.

Riesgo Ergonómico y Biomecánico: Dar continuidad en forma permanente y dejar las evidencias a las condiciones de trabajo encontradas por los profesionales expertos sobre el riesgo referido, el cual es importante tenerlo aprobado por parte de la ARL, o personal certificado en el tema, ya que se nota la persistencia de posturas prolongadas en personal administrativo (oficinas 202, 204, 205 y 211 lo cual impacta la salud osteomuscular y visual.

Salud Mental y Riesgo Psicosocial: Salud Mental y Riesgo Psicosocial: Acorde a las reuniones en las cuales participa esporádicamente la Oficina asesora de Control Interno se expresa por parte de integrantes del equipo directivo la constante carga mental de algunos funcionarios, especialmente los adscritos a los procesos misionales lo cual es detectado por atención directa a usuarios de convocatorias públicas de becas y gestión de créditos condenables, y otros programas relacionados con la atención a las partes interesadas; es importante resaltar que la CORPOGEM cuenta con el resultado de la batería de riesgo psicosocial aplicada entre octubre y noviembre de 2025, donde se obtuvo un resultado sin riesgo o riesgo despreciable, también se destaca que desde el proceso de Talento Humano y SST se viene trabajando en la prevención del estrés.

Seguridad de Contratistas en campo de trabajo por fuera de la CORPOGEM: Es importante presentar reportes en la verificación de cumplimiento estricto de afiliaciones a ARL y cursos de alturas en personal de mantenimiento locativo o logístico en caso de requerirse o solicitarlo como parte indirecta cuando otros trabajadores vienen a realizar las respectivas labores de mantenimiento o limpieza., de igual forma adjuntar los cursos de manipulación de alimentos en caso de aplicar para el personal de servicios generales.

Cumplimiento del Cronograma Anual: Brechas temporales detectadas entre las actividades planificadas frente a las ejecutadas en el trimestre dentro del plan de trabajo, con la salvedad que el informe se recopila para un periodo anual, valorando el cumplimiento, y recogiendo los resultados por cuatrimestre.

Riesgo Público y Locativo: Exposición del personal que realiza actividades por fuera de la CORPOGEM, velando siempre por las óptimas condiciones del entorno físico durante el desplazamiento y estadía a municipios donde se presentan los talleres presenciales de integración al territorio como proyectos misionales incluidos del mapa de procesos de la entidad.

9. RECOMENDACIONES POR PARTE DE LA OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

Dar continuidad a las Pausas Activas Guiadas (Utilizando software de ARL o Caja de compensación o IA); Diseñar rutinas obligatorias de estiramiento de 5 minutos, dos veces al día, enfocadas en cuello, espalda, manos, vista, para el personal de oficina, dejarlo como una directriz a través de una circular por parte de la Dirección General.

Vigilar y ajustar en caso de requerirse el Plan de Capacitación y enviar tips de importancia en la participación de cada uno de los funcionarios: Alinear las capacitaciones internas de SST aprovechando la misma infraestructura digital de los talleres virtuales de la Corporación.

Auditar Permisos de Trabajo en alturas: Exigir de manera obligatoria las planillas de seguridad para tareas de mantenimiento locativo a más de 2 metros de altura, en caso de que algún funcionario deba realizar de manera temporal o fija estas actividades, bien sea de funcionarios de la Corporación o personal externo que requiera realizar estas actividades dentro de la infraestructura locativa de la CorpoGEM.

Vigorizar de manera planeada (cronograma) los Talleres de Salud Mental: Seguir extendiendo las temáticas de manejo de estrés y equilibrio emocional (similares a las que se dictan a los beneficiarios de la educación terciaria u otros programas externos) hacia todos los colaboradores que hacen parte de la CORPOGEM.

Análisis de Riesgo Público: Establecer directrices claras de autocuidado, autocontrol y seguridad vial para el personal que viaja a las subregiones de Antioquia, con el fin de dar cumplimiento a sus actividades misionales o de apoyo a la gestión incluidas dentro de su manual de funciones o actividades contractuales.

Presentar el reporte de las Inspecciones Locativas: Programar una inspección detallada de extintores, señalización de emergencias y orden en los puestos de trabajo administrativos, lo cual podrá hacerse en alianza con el personal operativo o administrativo del ferrocarril de Antioquia, sin embargo, desde el programa de SG-SST, se deberá estar al tanto de las fallencias que se presentan en las diferentes oficinas tomadas en arriendo o por comodato, y así tener un buen confort espacial.

La CORPOGEM al ser una entidad descentralizada de la Gobernación de Antioquia, deberá vincular en forma directa a la ARL asignada para blindar jurídicamente el cumplimiento de los estándares mínimos del Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, se definen las directrices de obligatorio cumplimiento para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, así como lo descrito en Resolución 0312 del 2019; o demás normas que complementen o sustituyan.