

**AUDITORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO CON BASE EN LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 EN UNA EMPRESA DE
SERVICIO DE LAVANDERÍA Y FABRICACIÓN DE JABONES Y DETERGENTES.**

ANYELA YULIE ARARA VARGAS

MARIA LUISA BARRERA OCAMPO

PEDRO ANTONIO ANGULO CIFUENTES

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SANTIAGO DE CALI

2021

**AUDITORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO CON BASE EN LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 EN UNA EMPRESA DE
SERVICIO DE LAVANDERÍA Y FABRICACIÓN DE JABONES Y DETERGENTES.**

ANYELA YULIE ARARA VARGAS

MARIA LUISA BARRERA OCAMPO

PEDRO ANTONIO ANGULO CIFUENTES

**Proyecto de desarrollo como requisito para optar el título de
Especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo**

Asesora:

MAG. PATRICIA ANDREA MARTOS

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SANTIAGO DE CALI

2021

TABLA DE CONTENIDO

1. ESTADO DEL ARTE O ANTECEDENTE	5
2. EJE DE INTERVENCIÓN O ALCANCE	7
3. OBJETIVOS GENERAL	8
3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
4. JUSTIFICACION	9
5. MARCO REFERENCIAL	11
5.1. MARCO TEORICO	11
5.2. MARCO CONCEPTUAL	12
5.3. MARCO LEGAL	14
5.4. MARCO CONTEXTUAL	18
6. METODOLOGÍA	21
6.1. TIPO DE ESTUDIO	21
6.2. ENFOQUE	21
6.3. FUENTES DE INFORMACIÓN Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN	21
6.3.1. Primarias	21
6.3.2. Secundarias	22
6.4. PROCEDIMIENTO (FASES DE LA METODOLOGÍA)	22
7. RESULTADOS Y ANALISIS	23
7.1. OBJETIVO GENERAL: IMPLEMENTAR EL PROGRAMA DE AUDITORIA	23
7.2. OBJETIVO 1: EJECUTAR EL PLAN DE AUDITORIA	23
7.3. OBJETIVO 2: ESTABLECER PLAN DE MEJORAMIENTO	26
7.4. OBJETIVO 3: DOCUMENTAR MANUAL DE CONTRATISTAS	27
8. CONCLUSIONES	28
9. RECOMENDACIONES	30
10. BIBLIOGRAFÍA	31
11. ANEXOS	32

RESUMEN

La Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia ha tenido muchos cambios a través de los años; hasta el año 2014, regía el Programa de Salud Ocupacional, derivado de la Resolución 1016 de 1989 por la cual se reglamentan los Programas de Salud Ocupacional. Posteriormente, en el año 2015, el Gobierno Nacional, por medio del Ministerio de Trabajo, expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015, con el objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector trabajo, y contar con un instrumento jurídico único para el mismo; hasta ese momento el Decreto 1443 de 2014, era el que regulaba todas las normas correspondientes al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), decreto que fue derogado, e incluido en el capítulo 2.2.4.6 del Decreto 1072 de 2015; más adelante el gobierno expidió la Resolución 1111 de 2017 que fue derogada por la Resolución 0312 de 2019 que define los nuevos estándares mínimos del Sistema de Gestión SST.

En este sentido, la siguiente propuesta de auditoría interna se realiza con base en la Resolución 0312 de 2019, en una empresa dedicada a la fabricación de jabones y detergentes, y la prestación del servicio de lavandería en clínicas y hospitales, con el propósito de identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del Sistema de Gestión de SST, soportada en el artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 de 2015 que establece la realización de una auditoria anual al Sistema de Gestión SST, al igual que el numeral 6.1.2 del anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019; siguiendo las directrices para la realización de auditorías a los sistemas de gestión establecida en la norma NTC ISO 19011:2018.

1. ESTADO DEL ARTE O ANTECEDENTE

El gobierno Colombiano en cabeza del Ministerio de Trabajo ha emitido una serie de normas enfocadas en establecer los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores públicos y privados, y los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo; dentro de las cuales encontramos el Decreto 1072 de 2015, libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6; y la Resolución 0312 de 2019. Así que una manera de verificar el cumplimiento de dichos requisitos por parte de la empresa, es a través del autodiagnóstico y el proceso de auditorías internas.; lo que a su vez permite evidenciar desviaciones frente a los criterios de auditoría, para proceder a establecer los controles y acciones correspondientes.

Hablar de SST es igual a productividad del negocio y bienestar del personal, de allí la importancia de que los controles sean implementados de forma efectiva, Vega Monsalve, N. D. C. [1]. Controles, que hacen parte de las decisiones y acciones adoptadas por la empresa para proteger la vida de sus trabajadores frente al oficio que desempeñan; por consiguiente, uno de los caminos para lograr un control efectivo de los riesgos laborales presente en una organización, es a través de la implementación del Sistema de Gestión SST y el proceso de auditoría interna.

A continuación, se relacionan algunas investigaciones y trabajos de grados enfocadas en la realización de procesos de auditorías a los Sistemas de Gestión SST en diferentes empresas, que permitirá tener una perspectiva general en este campo.

Osorio, Bedoya K. L. [2] en el 2021 realizó un trabajo de grado en la Universidad Católica de Manizales, cuyo objetivo consistió en una auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Vélez Promociones Comerciales ubicada en la ciudad de Buga, Valle del Cauca; concluyendo que es vital la asignación de los recursos para la implementación de los planes de acción producto de las no conformidades encontradas; así mismo, la contratación con una IPS que brinde servicios de medicina laboral para su personal, para la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro; de igual forma, modificar la gestión documental de los procesos del sistema; y finalmente fortalecer la implementación de las etapas de hacer, verificar y actuar establecidas en los planes de acción.

De igual modo, Ortiz Plata y Garcia Osorio [3] también realizaron un trabajo de grado en el 2021 para optar por el título de especialistas en SST, el cual consistía realizar una auditoría interna al

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Centro de Diagnóstico Automotor Las Palmas de la ciudad de Palmira, de acuerdo con la resolución 0312 de 2019; evidenciado entre otras cosas, que la organización logro un cumplimiento del 21,6% en la etapa de planeación, y un 53,6% de la etapa de ejecución; lo anterior, gracias al compromiso de la organización con la asignación de recursos; lo que a su vez permitió una disminución de enfermedades y accidentes laborales, soportado en una cultura de autocuidado por parte de los colaboradores.

Así mismo, Quintero Guacary Bryan [4] en el 2021, también se planteó como objetivo realizar una auditoría interna al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa OSPINA AQUARELA con base en la resolución 0312 de 2019, para optar por el título de especialista en SST en la Universidad Católica de Manizales; cuyos objetivos específicos fueron desarrollar el plan de auditoria, actualizar la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos (IPVR), y formular el plan de mejoramiento respectivo. Concluyendo, que la empresa tiene una buena planeación que permitió un cumplimiento del 78.5% en la implementación del SG-SST; adicionalmente, se pudo evidenciar que existían peligros no identificados a raíz un nuevo proceso que se creó en la empresa, lo que llevo a realizar la actualización de la Matriz IPVR; finalmente, se elaboró el plan de mejoramiento enfocada en cumplir la totalidad de requisitos del SG-SST.

Dado lo anterior se puede concluir, que el proceso de auditoría interna al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; permite evidenciar el nivel implementación a la luz del cumplimiento legal; segundo, identificar las brechas y vacíos para la generación de los planes de acción, enfocados en la mejora continua, y finalmente, mitigar la probabilidad de impactos negativos para la seguridad y salud de los trabajadores durante el desarrollo de las actividades de la empresa. Bajo este contexto consideramos importante la realización de este trabajo; el cual consiste en la ejecución del proceso de auditoría interna con base en la resolución 0312 de 2019 en la empresa dedicada a la fabricación de jabones y detergentes, y el servicio de lavandería; ubicada en el municipio de Santiago de Cali.

2. EJE DE INTERVENCIÓN O ALCANCE

Realizar una auditoría interna con base en la Resolución 0312 del 2019, en una empresa dedicada a la fabricación de jabones y detergentes, y la prestación del servicio de lavandería en clínicas y hospitales, ubicada en el municipio de Santiago de Cali; aplica a todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación.

3. OBJETIVOS GENERAL

Implementar el programa de auditoría interna con base en los criterios de la Resolución 0312 de 2019, en una empresa dedicada a la fabricación de jabones y detergentes, y el servicio de lavandería en clínicas y hospitales, ubicada en el municipio de Santiago de Cali.

3.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Ejecutar el plan de auditoría con base en la Resolución 0312 de 2019 en el periodo 2021, con el fin de evaluar el estado de avance del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.
- Establecer el plan mejoramiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con base en los hallazgos encontrados.
- Documentar el manual para contratistas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. JUSTIFICACION

El estado colombiano ha hecho grandes esfuerzos por preservar la salud de los trabajadores, a través de la creación de un marco normativo legal en materia de SST; responsabilidad que es compartida con los empleadores quienes son los que finalmente lideran y destinan los recursos para la implementación eficaz del SG-SST en las empresas. En consecuencia, el gobierno ha expido dentro de muchas normas legales en este campo el Decreto 1072 de 2015, que tiene por objeto las directrices de obligatorio cumplimiento para implementación del SG-SST por parte de empleadores públicos y privados, y contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo; de igual modo, la Resolución 0312 de 2019, que establece los Estándares Mínimos de obligatorio cumplimiento para los empleadores y contratantes, de acuerdo al número de empleados y el nivel de riesgo; y el Decreto 472 de 2015, donde se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, y señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa.

Por otro parte, la empresa en su necesidad de crear y no destruir valor, frecuentemente está realizando ajustes a sus procesos para el cumplimiento de la normativa legal, las políticas y objetivos trazados en diferentes áreas como la seguridad, la calidad y la gestión ambiental. Es así, como cobra valor el proceso de auditorías internas como una herramienta eficaz para identificar problemas, posibles no conformidades, y oportunidades de mejora; a partir de las cuales se pueden establecer los planes de acción. Es importante resaltar, que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en el ciclo de la mejora continua PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar); en consecuencia, el proceso de auditorías es parte integral de esta metodología; por lo tanto, la empresa necesariamente debe integrarla a sus procesos y realizarla de manera frecuente.

Adicionalmente, otro aspecto crítico sobre el cual la empresa debe prestar gran atención, es la implementación de controles eficaces para los peligros y riesgos presentes en las actividades que realiza el personal contratista; lo cual es de obligatorio cumplimiento para todos los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo; específicamente relacionados en el Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.28 Contratación, y la resolución 0312 de 2019, Artículo 16.

Debido a todo lo expuesto, se consideró de vital importancia desarrollar este trabajo; primero, para determinar el grado de cumplimiento de la empresa sobre los estándares mínimos dispuestos en la Resolución 0312 de 2019, e identificar desviaciones y oportunidades de mejora en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita la adecuada gestión de los peligros y riesgos presentes en el desarrollo de sus operaciones; segundo, para dar cumplimiento al artículo 2.2.4.6.29 del Decreto 1072 de 2015 que establece la realización de una auditoria anual al Sistema de Gestión SST, al igual que el numeral 6.1.2 del anexo técnico de la Resolución 0312 de 2019; y por último, establecer un mecanismo de seguimiento y control que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la empresa para el personal contratista.

5. MARCO REFERENCIAL

5.1. MARCO TEORICO

Los accidentes y lesiones laborales son causados en todos los casos por factores prevenibles que podrían eliminarse mediante la aplicación de medidas y métodos ya existentes. Muchos países industriales tienen sistemas amplios y completos de gestión de la higiene y seguridad en el trabajo, lo que se pone de manifiesto en la reducción sistemática de las tasas de accidentes. Una proporción creciente de las lesiones profesionales ocurridas en todo el mundo se concentra en los países en desarrollo. Por ejemplo, el trabajador de una fábrica de Pakistán tiene una probabilidad ocho veces mayor de morir en el trabajo que un trabajador semejante en Francia. El grado de protección frente a los peligros laborales varía no sólo en función de la nación sino también del sector económico y el tamaño de la empresa [5].

En este sentido, el Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores, que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua; lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales [6].

A su vez, el gobierno nacional a través del Ministerio de Trabajo expidió el Decreto 1072 de 2015 con el objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector trabajo, a su vez en el Artículo 2.2.4.6 define las directrices de obligatorio cumplimiento para empleadores y contratantes sobre la implementación del SG-SST; así mismo, la Resolución 0312 de 2019 define los nuevos estándares mínimos del SG-SST de conformidad con el tipo de actividad, número de trabajadores y nivel de riesgo de la empresa.

Otro aspecto importante es el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad

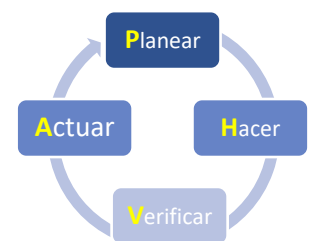


Figura 1 Ciclo PHVA. FUENTE elaboración propia

y la salud en el trabajo [8]; proceso lógico y por etapas denominado comúnmente con ciclo Deming o PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), en honor a W. Edwards Deming (1900-1993), uno de los pensadores de mayor influencia detrás del movimiento de calidad total [10].

Para terminar, el concepto de auditoría, que es una revisión independiente que se lleva a cabo para comparar algunos aspectos del desempeño de calidad con un estándar para ese desempeño. El término independiente es decisivo y se usa en el sentido de que la persona que revisa (llamada el “auditor”) no es la responsable del desempeño que se está revisando ni el supervisor inmediato de dicha persona. Una auditoría independiente ofrece un panorama objetivo del desempeño. Por otro lado, Una auditoría interna (como la que lleva a cabo dentro de una organización un auditor empleado por ella misma) recibe el nombre de auditoría de primera parte. Las auditorías externas son de segunda o tercera parte. Una auditoría de segunda parte la lleva a cabo dentro de la organización del proveedor la organización que está haciendo la compra. Una auditoría de tercera parte es conducida por una organización de auditoría que es independiente del comprador o de la organización proveedora [10], normalmente con fines de certificación. Por lo tanto, este trabajo se puede clasificar como un proceso de auditoría de primera parte, que además cumplió con el criterio de independencia, ya que el equipo auditor se conformó por personal externo e interno, que no tiene relación directa con el desempeño de los procesos auditados, como se mencionó anteriormente.

5.2. MARCO CONCEPTUAL

Auditoría: proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias objetivas y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los criterios de auditoría [7]. Tipos de auditoría:

Auditoría de primera parte	Auditoría de segunda parte	Auditoría de tercera parte
Auditoría interna	Auditoría externa de proveedor	Auditoría de certificación y/o acreditación
	Otra auditoría externa de parte interesada	Auditoría legal, reglamentaria o similar

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 [8].

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 [8].

Criterios de auditoría: conjunto de requisitos usados como referencia frente a la cual se compara la evidencia objetiva [7].

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 [8].

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 [8].

Evidencia de la auditoría: registros, declaraciones de hechos o cualquier otra información que es pertinente para los criterios de auditoría y que es verificable [7].

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este [8].

Hallazgos de la auditoría: resultados de la evaluación de la evidencia de la auditoría recopilada frente a los criterios de auditoría [7].

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 [8].

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 [8].

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros [8].

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones [8].

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 [8].

Plan de auditoría: descripción de las actividades y de los detalles acordados de una auditoría [7]

Programa de auditoría: acuerdos para un conjunto de una o más auditorías planificadas para un periodo de tiempo determinado y dirigidas hacia un propósito específico [7]

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 [8].

Seguridad y salud en el trabajo (SST): La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones [8].

5.3. MARCO LEGAL

Resolución 2400 de 1979: Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país, que permita establecer actividades de prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Resolución 2013 de 1986: Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento.

Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1607 de 2002: Por la cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones. Teniendo en cuenta los criterios de salud ocupacional emitidos por entidades especializadas, se ratifica la necesidad de modificar la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas, adoptando la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas.

Ley 776 de 2002: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994.

Decreto 2090 de 2003: Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.

Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre

quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Resolución 652 de 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adopta la definición de Acoso Laboral

Resolución 2346 de 2007: Por la cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. 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.

Resolución 1407 de 2007: Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.

Resolución 2646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 1409 de 2012: Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas; que tiene por objeto y campo de aplicación definido en su artículo 1, establecer el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas y aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajo en alturas con peligro de caídas; y que para efectos de la aplicación de la

presente resolución, se entenderá su obligatoriedad en todo trabajo en el que exista el riesgo de caer a 1,50 m o más sobre un nivel inferior.

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. De Riesgos Profesionales a Riesgos Laborales, Es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el estado. El sistema forma parte del SSSI, determinado en la ley 100. Las entidades administradoras del SGRL tendrán a su cargo la afiliación y la administración del mismo. Todos los empleadores deben afiliar a sus trabajadores al SGRL. La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria. De no afiliarlos, además de las sanciones será responsable de las prestaciones.

Decreto 1507 de 2014: Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. Contempla las enfermedades laborales en Colombia Factores de riesgo ocupacional: Agentes Químicos. Agentes Físicos. Agentes Psicosociales. Agentes Ergonómicos.

Decreto 472 de 2015: Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones. Criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de SST y Riesgos Laborales. Normas para la aplicación de orden de clausura del lugar de trabajo. Paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas. Cierre definitivo de la empresa.

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. En el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, define las directrices del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y en su Artículo 2.2.4.6.1. el objeto y campo de aplicación; así: El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; para los empleadores públicos y privados, comercial o administrativo, y a los trabajadores dependientes e independientes, entre otros. Estándares Mínimos que corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

Resolución 777 de 2021: Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas.

Resolución 1687 de 2021: Por medio de la cual se modifica la Resolución 777 de 2021 en el sentido de incrementar el aforo permitido en lugares o eventos masivos, públicos o privados.

5.4. MARCO CONTEXTUAL

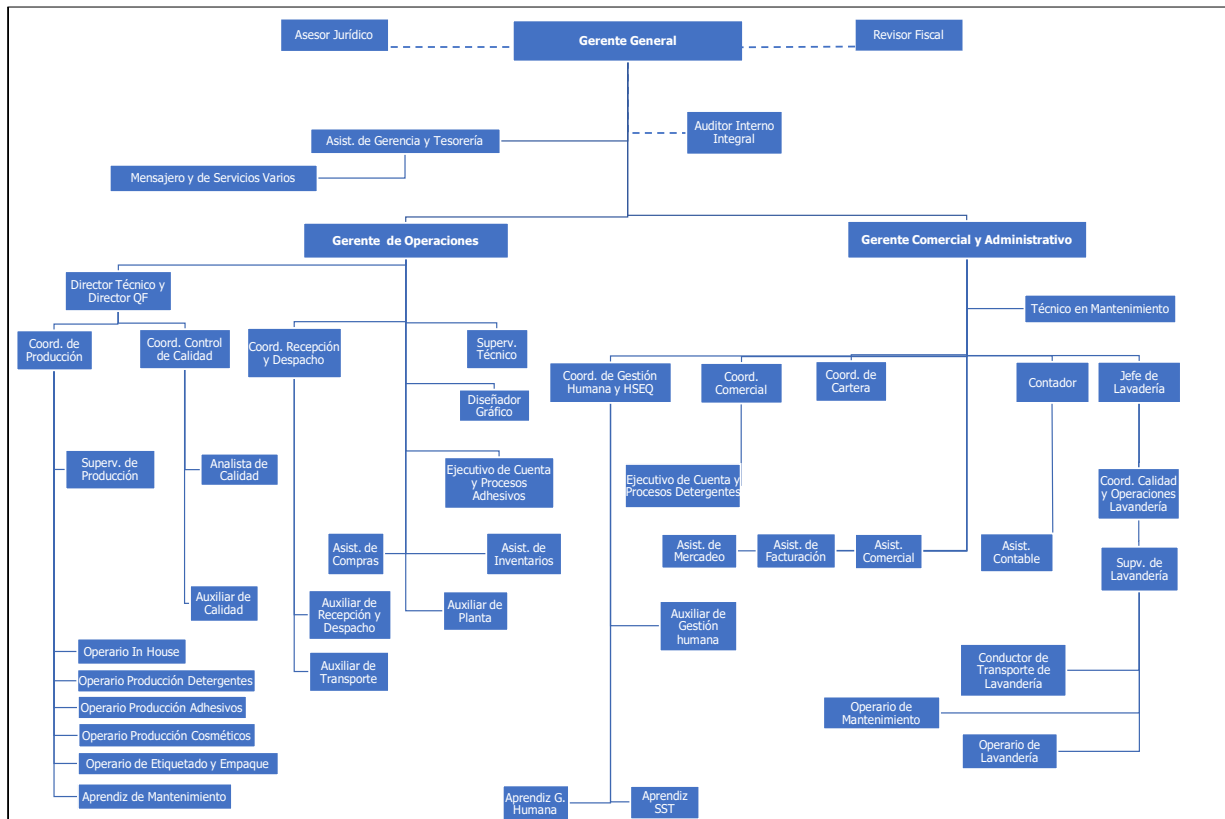
La empresa objeto de estudio es caleña, creada en año de 1987, su actividad principal es la producción y distribución de detergentes, adhesivos a nivel industrial, y como segunda actividad la prestación de servicios de lavandería para clínicas y hospitales. Es ampliamente reconocida en su sector, se distinguen en el mercado por prestar un excelente servicio; tiene implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y cuenta con certificación en la norma ISO 9001:2015.

RAZÓN SOCIAL:	DETERQUIN Y CÍA LTDA.
NIT:	800.028.702-6
ARL:	POSITIVA
CLASE DE RIESGO:	3
CÓDIGO ACTIVIDAD:	3242402 (Código de acuerdo a la tabla. de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales, Decreto 1607 de 2002)
ACTIVIDAD PRINCIPAL:	Empresas dedicadas a la fabricación de jabones y Detergentes, preparados para limpiar y pulir

Actualmente tiene tres sedes; planta de producción en el sector de Acopi-Yumbo, oficinas administrativas ubicadas al norte de la ciudad, y la sede que presta el Servicio de Lavandería ubicada en uno de los hospitales del centro de la ciudad de Cali.

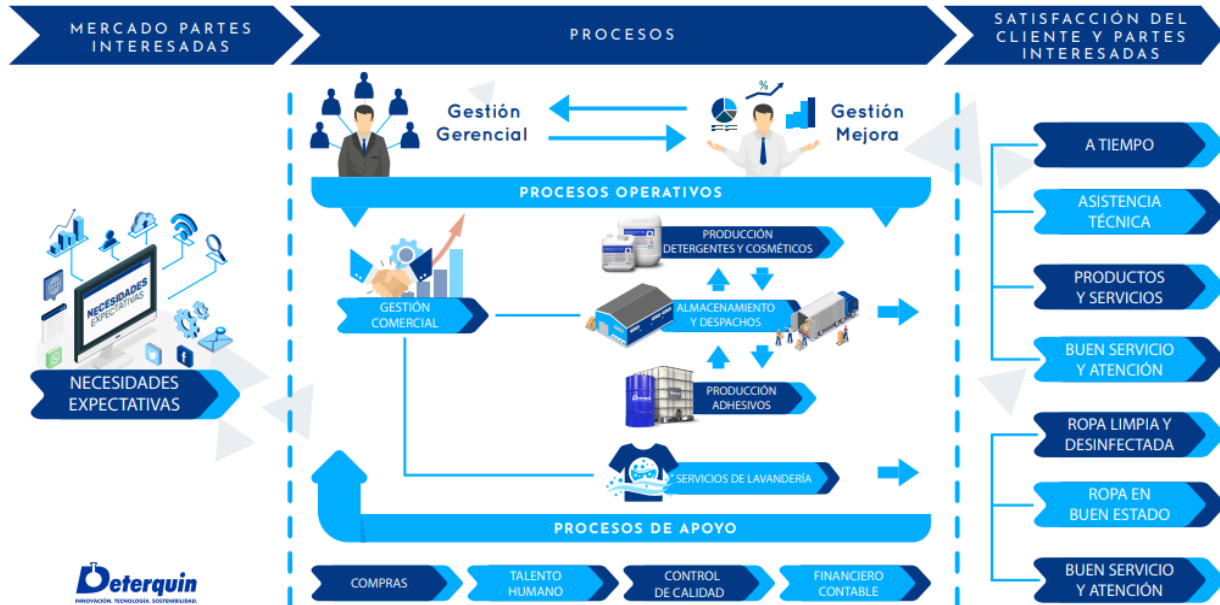
Su organigrama es de naturaleza micro administrativa, el cual evidencia un modelo de funcionamiento planificado y formal, que define con claridad su estructura jerárquica, y la distribución de sus unidades de negocio.

Organigrama de la empresa



La empresa cuenta aproximadamente con 103 trabajadores, de los cuales 31 hacen parte del servicio de lavandería, 16 a la sede administrativa, y el resto al proceso de producción. Normalmente laboran en tres turnos de 8 horas al día; de 6:00 am a 2:00 pm; de 2:00 pm a 10:00 pm; y de 10:00 pm a 6:00 am, y los servicios de mantenimiento a equipos e infraestructura es realizado por personal externo (contratistas).

Mapa de procesos



6. METODOLOGÍA

6.1. TIPO DE ESTUDIO

De acuerdo con lo planteado por Sampieri [9], en los estudios de alcance descriptivo, con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. Por otro lado, en esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos). De acuerdo con lo anterior, y teniendo en cuenta los diferentes alcances de investigación exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo; consideramos que este trabajo tiene un alcance de investigación descriptivo; ya que la auditoría del SG-SST de la empresa se realizara de manera presencial o virtual; a través de entrevistas, revisión de documentos, y el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019.

6.2. ENFOQUE

De acuerdo a Sampieri [9], el investigador cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos, como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, e interacción e introspección con grupos o comunidades; debido a que como se mencionó anteriormente la recolección de información se realizara a través de entrevistas, y revisión de documentos, entre otros.

6.3. FUENTES DE INFORMACIÓN Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN

6.3.1. Primarias

- Fuentes de primer orden: Gerente, persona asignada por la gerencia, y algunos trabajadores.
- Instrumentos (Técnicas de Recolección): Entrevistas, observación en campo, y revisión documental.

6.3.2. Secundarias

- Normas y requisitos legales sobre SST.
- Documentos relacionados con el tema, como tesis y artículos científicos

6.4. PROCEDIMIENTO (FASES DE LA METODOLOGÍA)

La metodología utilizada para realizar este trabajo es el ciclo de mejora continua PHVA definido anteriormente, el cual tiene cuatro etapas (planear, hacer, verificar y actuar) que se relacionan a continuación:

Fase	Actividad	Instrumento/Método
PLANEAR	* Definir objetivos y metodología de trabajo	* Normatividad SG-SST * Libros, artículos y trabajos de grado sobre SST * Formatos y procedimientos internos
	* Establecimiento del programa y plan de auditoria	
	* Determinación de las herramientas y formatos de evaluación	
HACER	* Realizar la reunión de apertura y cierre	* Herramienta para evaluación de estándares mínimo (Resolución 0312 de 2019). * Entrevistas y observación del personal de la empresa * Revisión documental de la empresa * Normatividad legal en SG-SST
	* Realizar la auditoria de estándares mínimos 0312 de 2019	
	* Consolidar los resultados de auditoria	
VERIFICAR	* Revisión de los hallazgos de la auditoría	* Evidencias de auditoria * Criterios de auditoria (Resolución 0312 de 2019)
	* Realizar el informe de auditoria	
	* Socializar el informe de auditoría con la empresa	
ACTUAR	* Realizar el plan de mejoramiento	* Normatividad SG-SST, Informe de auditora * Libros, artículos y trabajos de grado sobre SST
	* Ajuste y presentación de final del plan	

7. RESULTADOS Y ANALISIS

7.1. OBJETIVO GENERAL: IMPLEMENTAR EL PROGRAMA DE AUDITORIA

Se modifico y ajustó el PROGRAMA DE AUDITORIA 2021 (Anexo 2), incluyendo las auditorías internas de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 0312 de 2019 Estándares Mínimos SST), y Seguridad Vial (Resolución 1565 del 2014 Plan Estratégico de Seguridad Vial), con lo cual se dio cumplimiento a los requisitos legales, entidades externas, y necesidades de las partes interesadas internas.

7.2. OBJETIVO 1: EJECUTAR EL PLAN DE AUDITORIA

Posteriormente, en los días 15 y 22 de octubre de 2021 se realizó la Auditoria Interna en Seguridad y Salud en el Trabajo de manera presencial en las instalaciones de las oficinas administrativas, de conformidad con el Procedimiento de Auditoría Interna (Anexo 1), y el Plan de Auditoria establecido para dos días (Anexo 3). En la auditoria participaron principalmente los líderes de los procesos involucrados del SG-SST (Profesional del SG-SST y el Líder de Gestión Humana-Encargado), se deja evidencia de su participación en el LISTADO ASISTENCIA REUNIÓN APERTURA Y CIERRE (anexo 6).

Por otro lado, como herramienta de recolección y evaluación de los estándares mínimos, se elaboró una LISTA DE CHEQUEO DE ESTANDARES MÍNIMOS (Anexo 4); lista que se realizó en formato Excel, en la cual se aplicaron todos los estándares mínimos debido a que la empresa está clasificada en riesgo 3, y cuenta con 100 trabajadores. Esta herramienta visualiza los requisitos de los estándares de acuerdo con el ciclo de mejora continua PHVA, lo que permitió identificar con mayor claridad el impacto del estándar dentro del proceso de implementación del SG-SST.

Cuenta de Tipo2	Etiquetas	
Etiquetas de fila	C	NC
Planear	73%	27%
Hacer	100%	0%
Verificar	100%	0%
Actuar	100%	0%
Total general	92%	8%

Adicionalmente, la lista de chequeo incluyó:

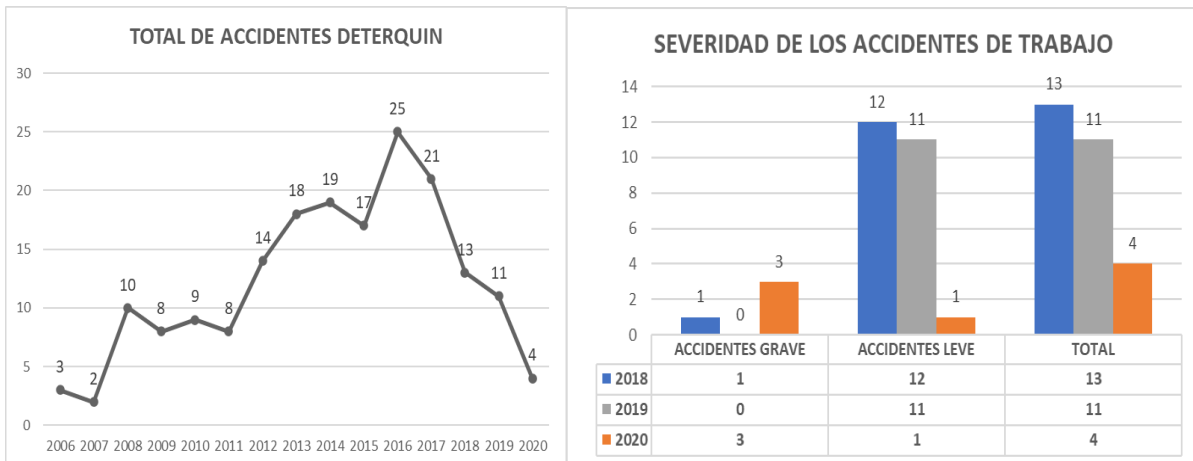
- El proceso de la organización responsable del cumplimiento del requisito del estándar;
- El estándar mínimo de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con el ciclo PHVA;
- El requisito del estándar mínimo de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- El criterio de auditoría;
- El modo de verificación;
- La descripción del Hallazgo de auditoria Conforme o No Conforme;

- Observación del Hallazgo No Conforme o de Mejora;
- La Declaración del Hallazgo: Conforme, No Conforme, Oportunidad de Mejora.

En la auditoria se relacionan los siguientes hallazgos, los cuales también se pueden visualizar en el INFORME DE AUDITORIA (anexo 5):

A. 3 fortalezas:

1. Un alto compromiso de la gerencia de la empresa con el crecimiento y la proyección de la empresa, y el mejoramiento continuo de los procesos.
2. Se resalta la gestión del proceso financiero en provisionar recursos necesarios para sobrellevar la época de pandemia.
3. Se refleja un gran esfuerzo de la organización en proporcionar ambientes de trabajo seguros y saludables, para prevenir lesiones y/o deterioro de la salud de los trabajadores, proveedores, contratistas y visitantes, a través de la eliminación de peligros, reducción de riesgos, la consulta y participación de los trabajadores, lo que se visualiza en la siguiente grafica de accidentalidad:



B. 4 No Conformidades:

No	Requisito	Estándar	Descripción Hallazgo
1	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	I PLANEAR ESTÁNDAR 1- RECURSOS E1.2 Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	No se evidencia curso actualizado de la asesora SST con vigencia no mayor a 3 años según lo establecido en la resolución 4927 del 2016 y la circular 063 de 2020 del ministerio de trabajo.

2	2.4.1 Plan Anual de Trabajo	I PLANEAR ESTÁNDAR 2 – Gestión integral del sistema de la seguridad y salud en el trabajo	No se evidencia la firma del responsable de SST en plan de trabajo 2021
3	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	I PLANEAR ESTÁNDAR 2 – Gestión integral del sistema de la seguridad y salud en el trabajo	No se evidencia un sistema de retención documental de conservación de registros de SST
4	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	I PLANEAR ESTÁNDAR 2 – Gestión integral del sistema de la seguridad y salud en el trabajo	No se evidencia los requisitos específicos de SST para la compras y adquisición de productos y servicios,

C. 7 oportunidades de Mejora

No	Requisito	Estándar	Descripción Hallazgo
1	1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	I PLANEAR ESTÁNDAR 1- RECURSOS E1.1 Estándar: Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole	Se recomienda realizar descripción de cargo al diseño del SST
2	1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	I PLANEAR ESTÁNDAR 1- RECURSOS E1.1 Estándar: Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole	Se recomienda realizar seguimiento de la ejecución de la asignación de recursos financieros.
3	1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	I PLANEAR ESTÁNDAR 1- RECURSOS E1.1 Estándar: Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole	Se recomienda: 1. Generar un registro de los trabajadores vinculados por prestación de servicios con el fin controlar el cumplimiento de los requisitos legales. 2. Implementar un estándar para el control de los prestadores de servicios.
4	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	I PLANEAR ESTÁNDAR 1- RECURSOS	Se recomienda hacer la alineación de la fuente del plan de capacitación u origen, por ejemplo: peligros, riesgos,

		E1.2 Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	accidentalidad, legal, evaluación de desempeño.
5	1.2.2 Inducción y reinducción en SST	I PLANEAR ESTÁNDAR 1- RECURSOS E1.2 Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Se recomienda establecer los requisitos capacitación requeridos para los prestadores de servicios de acuerdo con el riesgo
6	2.1.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	I PLANEAR ESTÁNDAR 2 – Gestión integral del sistema de la seguridad y salud en el trabajo	Se recomienda: * Divulgar la última versión en los diferentes centros de trabajo. * Divulgar la última actualización de la política al COPASST
7	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	I PLANEAR ESTÁNDAR 2 – Gestión integral del sistema de la seguridad y salud en el trabajo	Se recomienda realizar un estándar de evaluación con criterios diferentes para contratistas y proveedores

En general, se puede evidenciar que la empresa cumple con los estándares mínimos de HACER, VERIFICAR Y ACTUAR; sin embargo, debe fortalecer los estándares relacionados PLANEAR.

7.3. OBJETIVO 2: ESTABLECER PLAN DE MEJORAMIENTO

Con base en el INFORME DE AUDITORIA (Anexo 5) se realizó el PLAN DE MEJORAMIENTO (Anexo 7) donde se relacionan:

- A. La etapa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- B. El requisito del estándar
- C. Tipo de Hallazgo
- D. Actividad por desarrollar
- E. Fecha Programada
- F. Porcentaje de Cumplimiento por actividad
- G. Responsable
- H. Evidencia de Cumplimiento
- I. Recursos requeridos
- J. Porcentaje de Cumplimiento por mes

7.4. OBJETIVO 3: DOCUMENTAR MANUAL DE CONTRATISTAS

Como valor adicional, se realizó la estructuración del Manual de Contratistas (Anexo 8), que tiene como objetivo principal dar a conocer las políticas y normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la empresa para el desarrollo de las labores ejecutadas por el personal contratistas; de conformidad con lo establecido el Decreto 1072 de 2015. Lo anterior, da respuesta a los siguientes hallazgos del proceso de auditoria:

No. De Hallazgo	Tipo de Hallazgo	Descripción
3	Oportunidad de Mejora	1. Generar un registro de los trabajadores vinculados por prestación de servicios con el fin controlar el cumplimiento de los requisitos legales. 2. Implementar un estándar para el control de los prestadores de servicios.
4	No conforme	No se evidencia los requisitos específicos de SST para la compras y adquisición de productos y servicios
5	Oportunidad de Mejora	Se recomienda establecer los requisitos capacitación requeridos para los prestadores de servicios de acuerdo con el riesgo
7	Oportunidad de Mejora	Se recomienda realizar un estándar de evaluación con criterios diferentes para contratistas y proveedores

8. CONCLUSIONES

Objetivo General: Implementar Programa de Auditoría Interna de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. La auditoría es una herramienta fundamental para el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Es una etapa que debe afrontar cualquier responsable del SG-SST, por lo cual deben conocer los pasos para la planificación de la auditoría, así como del desarrollo de la misma; por lo cual es importante tener en cuenta:

- A. Identificar y conocer los criterios de auditoría frente a los cuales se va a evaluar el cumplimiento, estos se pueden resumir en los requisitos de las partes interesadas, legales y organizacionales.
- B. Identificar y mitigar todos los riesgos que no permitan determinar si las actividades y los resultados relacionados se ajustan a los objetivos planificados, y si estos programas se implementan de manera efectiva y son adecuados para lograr la política y los objetivos de la organización.
- C. Preparar la auditoría con base en los procesos, actividades, centros de trabajo, documentación del sistema, productos o servicios y demás criterios a ser auditados.
- D. Mantener una comunicación abierta en todo momento, permitiendo que el auditado se exprese sin restricciones.
- E. Se debe realizar una revisión completa del programa por escrito. Esta revisión debe comparar el programa de la compañía con los requisitos de identificación y control de peligros, la capacitación requerida de los empleados y el mantenimiento de registros con los requisitos legales.
- F. Verificar la implementación y administración de los requisitos específicos del programa. Esta sección realiza preguntas como:

- ✓ ¿Hay una persona asignada y capacitada para gestionar el programa?
- ✓ ¿Se asignan deberes y responsabilidades específicas?
- ✓ ¿Se proporcionan suficientes recursos para realizarla?

Objetivo Específico 1: Ejecutar Plan de Auditoría

Se realiza la auditoría interna tal como se define en el programa y plan de auditoría, por parte de los tres integrantes de este proyecto de grado quienes cuentan con las competencias necesarias para realizar dicha auditoría, se cuenta con el compromiso y apoyo del personal de la empresa auditada para la ejecución de la auditoría interna. La Lista de Verificación es una herramienta esencial para el desarrollo de la Auditoría; además, permite asegurar que se auditan todos los requisitos necesarios para evidenciar su cumplimiento. En conclusión, la empresa cuenta con los instrumentos necesarios para su implementación, mantenimiento y mejora del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con la Resolución 0312 de 2019.

Objetivo Específico 2: Establecer Plan de Mejoramiento

Es importante comprender que los hallazgos resultantes del proceso de auditoría, llevan a la implementación de las acciones correctivas o preventivas, que permitan eliminar la causa raíz de los problemas; lo que a su vez del SG-SST, y consecuencia la prevención de accidentes y enfermedades laborales; lo cual hace parte del proceso de mejora continua; que debe contar con la participación activa de los líderes de proceso. Cabe resaltar, que los planes de acción deben tener una persona responsable de su implementación, con una fecha límite de ejecución.

Objetivo Específico 3: Documentar Manual de Contratistas

Finalmente, diseñar y documentar el manual para contratistas del SG-SST es un mecanismo para informar y comprometer a los contratistas sobre normas y responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo; enfocados en la prevención de lesiones y enfermedades en los lugares de trabajo.

9. RECOMENDACIONES

- Aplicar las medidas prioritarias relacionadas en el Manual para Contratistas que se propone en este trabajo, e integrarlas con el procedimiento de Adquisición de Bienes y Servicios de la empresa; de tal forma que permita un mejor control de los peligros y riesgos presentes en las actividades desarrolladas por el personal contratista.
- Establecer un mecanismo que permita la continua actualización de los peligros y riesgos presentes en la operación de la empresa; y crear conciencia en el personal independiente de su forma de contratación sobre la importancia de cumplir con las normas de seguridad, y de reportar los comportamientos y condiciones inseguras.
- Socializar cada vez que se requiera la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los trabajadores independiente de su forma de contratación.
- Especificar cuál es la fuente que genera las actividades de capacitación en el cronograma anual, por ejemplo, por temas legales, peligros y riesgos, normas de seguridad, y uso de EPP.
- Actualizar los perfiles de cargo en cuanto a las responsabilidades frente al SG-SST, especialmente para el líder de Seguridad y Salud, y el nivel de autoridad de acuerdo a la estructura organizacional de la empresa.
- Establecer un mecanismo que permita realizar seguimiento mensual a la ejecución del presupuesto para el SG-SST, de tal forma que permita tomar decisiones oportunamente sobre la necesidad de nuevos recursos.
- Implementar un procedimiento para la retención y conservación de los registros del SG-SST conforme a la normativa legal vigente.
- Verificar de manera frecuente el cumplimiento de la empresa sobre los requisitos legales relacionados en la matriz legal.

10. BIBLIOGRAFÍA

- [1] Vega Monsalve, N. D. C. (2016). Razones del incumplimiento de los Controles de Seguridad en el Trabajo en Empresas Colombianas. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 154-158.
- [2] Osorio, Bedoya K. L. (2021). Auditoría del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa Velez Promociones Comerciales de la Ciudad de buga valle del cauca.
- [3] Ortiz Plata y Garcia Osorio. (2021). Auditoría del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo del Centro de Diagnóstico Automotor las Palmas, Salazar Asociados y Cia S.A. de la ciudad de Palmira, Valle del Cauca.
- [4] Quintero Guacary Bryan. (2021). Auditoría del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa OSPINA AQUARELA de la ciudad de Palmira, Valle del Cauca.
- [5] Benjamin O, A. (2008). Principios fundamentales de seguridad y salud en el trabajo Segunda edición. <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>. Recuperado 2 de octubre de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/article/wcms_098292.pdf
- [6] Ministerio del Trabajo. (s. f.). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. MinTrabajo. Recuperado 15 de octubre de 2021, de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- [7] Secretaría Central de ISO. (2018). Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión. Norma internacional ISO 19011. Tercera edición. Suiza 2018-07.
- [8] Ministerio del Trabajo (2015). Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá D.C: Ministerio del Trabajo.
- [9] Sampieri RH, Collado CF, Baptista M. Metodología de la Investigación. McGraw-HILL. México D.F. 2014.
- [10] Gryna, F. M., Chua, R. C. H., Defeo, J. A., & Magaña, J. P. (2007). Método Juran: análisis y planeación de la calidad. McGraw-Hill Interamericana.

11. ANEXOS

Anexo 1. Procedimiento de auditoria internas

Anexo 2. Programa de auditoria

Anexo 3. Plan de auditoria

Anexo 4. Lista de chequeo (Estándares Mínimos)

Anexo 5. Informe de auditoria

Anexo 6. Listado asistencia reunión apertura y cierre

Anexo 7. Plan de mejoramiento SG-SST

Anexo 8. Manual para contratistas (06.01.2022)

Anexo 9. Lista de verificación requisitos para contratista