

Revisión por la Alta

Dirección 2025



ISO 9001 2015/ /ISO 45001 2018/ ISO 14001 2015

Objetivo

La Revisión por la Dirección es una herramienta clave del Sistema Integrado de Gestión (SIG) que permite evaluar su conveniencia, adecuación, eficacia y alineación con los lineamientos estratégicos.



a) Estado de las Acciones Internas

Estado de las acciones previas

- ✓ **Resultados auditoría 2024:** Se presentaron 12 NC Y 17 OM en las 3 auditorías pertinentes al Sig, cerrándose de manera efectiva.
- ✓ **Cumplimiento objetivos:** Se continua con la medición de los indicadores para cumplimiento de los 4 objetivos establecidos en la política.
- ✓ **Satisfacción del Cliente:**
 - ✓ Tablero de control-cliente externo.
 - ✓ Actualización perfiles y plan de formación-cliente interno
- ✓ **No conformidades:** Se dio cierre a las no conformidades presentadas, como muestra del compromiso con el fortalecimiento de los procesos y la promoción de la mejora continua del SIG.
- ✓ **Recursos disponibles:** Se creó un centro de costos exclusivo para el SIG, reafirmando el compromiso de la alta dirección con la asignación de los recursos para el mantenimiento del sistema.

b) Cambios en el contexto interno y externo

Cambios en el Contexto Interno y Externo

- Actualización de la matriz legal de SST con base en los cambios de la reforma laboral y normatividad
- Actualización de necesidades y expectativas de matriz de partes interesadas.
- Seguimiento e inclusión de nuevos enfoques en el Plan Estratégico 2024–2030.
- Fortalecimiento del enfoque preventivo en riesgos y oportunidades, mediante la actualización de las matrices de contexto, riesgos y partes interesadas.



b) Desempeño del SIG

1. Satisfacción del Cliente 2025

# encuestados	2024	2025
Personal Interno	99	128
Personal Externo	143	42
Nivel satisfacción	92,4%	89,75%

- **Total de encuestas:** 170 (↓30% respecto a 2024).
- **Satisfacción general:** 89.3% (internos) – 90.2% (externos).
 - **Promedio Likert:** 3.9/5.
- **NPS (Net Promoter Score): 66.67%.**

Fortalezas:

- ✓ Resaltan los programa virtuales y micronegocios.
- ✓ Atención y orientación al servicio.
- ✓ Respuestas efectivas a los requerimientos.

Retos:

- ✓ Baja participación de los líderes para socialización de la encuesta con el cliente externo.
- ✓ Poco impacto de e-mail marketing para la difusión de la encuesta.
- ✓ Disminución en la satisfacción general del cliente y el NPS.

2. Resultados de Auditorías 2025

- ✓ Auditoría interna realizada del 1 al 3 de octubre de 2025.
- ✓ 5 No Conformidades y 13 Oportunidades de Mejora.
- ✓ Cumplimiento del cronograma 100%.
- ✓ Trabajo continuo del sistema hacia la implementación formal de ISO 14001.



2. Resultados de Auditorías 2025

Requisito de la norma ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018	PROCESO	NC	OM	HALLAZGOS / EVIDENCIAS
6.1	Todos los procesos	x		1. La organización no ha realizado seguimiento a las acciones planteadas para abordar los riesgos ni tiene establecida una metodología para abordar las oportunidades tal y como lo establece el numeral 6.1 de ISO 9001 e ISO 45001.
7.2 d)	Gestión del Talento humano	x		2. No en todos los casos la organización conserva la información documentada de la competencia del personal (Supervisora de planta y directora de planta) tal y como lo establece el numeral 7.2 d) de ISO 9001:2015 e ISO 45001:2018
8.2	Gestión del talento humano - SG SST	x		3. No en todos los casos la organización establece, implementa y mantener procesos para prepararse y para responder ante situaciones de emergencia potenciales ni las comunica a las partes de interés, tal y como lo solicita el numeral 8.2 de ISO 45001:2018
4.4.1 b)	Todos los procesos	x		4. No en todos los casos la organización identifica los procesos necesarios y sus interacciones de acuerdo con los requisitos de la norma ISO 9001 e ISO 45001 en su numeral 4.4.1 b) determinar la secuencia e interacción de procesos entradas, actividades y salidas.
7.5.3.2 c)	Dirección estratégica y SIG	x		5. No en todos los casos la organización controla la información documentada requerida para el sistema de gestión integrado. Numeral 7.5.3.2 c). Evidencia objetiva:Evidencia objetiva:*Registro de conteo, *Hojas de paquete de auditoria,*Clasificación de defectos *Tabla de catálogo de servicios

3. Cumplimiento de objetivos

#	Objetivo de SGCMA	Nombre del indicador	% cumplimiento	Descripción
1	Fomentar el Desarrollo Integral de personas	Ambiente laboral	68%	De acuerdo al resultado de la encuesta de clima organizacional aplicada en el 2024, el promedio de cumplimiento de las 8 dimensiones evaluadas, corresponde al 68,3% , con alto rendimiento de cumplimiento 1. Condiciones de trabajo, 2.Estructura Organizacional, 3. Formación profesional, 4. Reconocimiento y promoción y 5.Dimension psicossocial. Como Oportunidad de mejora se encuentran las siguientes: Relaciones interpersonales, Comunicación Interna y Motivación y Satisfacción
2	Innovación y Mejora Operativa	Mejoras tecnológicas y procesos optimizados	63%	Se lograron mejoras significativas en los procesos de las empresas intervenidas por el área, a través de las consultorías, el proyecto Zasca y el programa Fábricas de Productividad en las organizaciones que han recibido acompañamiento.
3	Sostenibilidad y Responsabilidad Social	Huella de Carbono	Pendiente	Gracias a las campañas desarrolladas a través de los diferentes canales y a la implementación de la alternancia en las sedes administrativas, se ha evidenciado una disminución en los consumos reflejados en los recibos. No obstante, se continuará promoviendo la importancia del uso responsable de los recursos, sin embargo para la planta aun continuamos incentivando el ahorro de los recursos.
4	Sostenibilidad y Responsabilidad Social	Ahorro de Recursos Naturales	91%	El consumo para este año se ha mantenido según la meta establecida, evidenciando una disminución en el consumo de Medellín debido a la entrega de la segunda planta.
7	Excelencia y Mejora Continua	NPS (Net Promoter Score)	67%	De acuerdo los resultado del NPS del cliente Externo tenemos un 69% en promotores, 28% pasivos y 23% detractores, si bien es cierto la encuesta arroja resultados positivos frente a los servicios ofrecidos por la corporación, debemos implementar acciones de mejora, que incremente el nivel de recomendación.
8	Excelencia y Mejora Continua	Efectividad en las respuestas	100%	Se evidencia cumplimiento en los ANS, gracias al seguimiento de PQRS recibidas y el tablero de control estandarizado desde el área de calidad.
9	Excelencia y Mejora Continua	# AC y OM	186%	Se evidencia que el sistema se encuentra en constante mejora continua, identificando a través de la auditorias y revisión de los proceso , oportunidades de mejora para la consolidación del sistema para eso se programara una sesión en la organización de como podemos identificarlos, registrarlos y tratarlos, con el fin de afianzar los conceptos de AC y OM.
10	Objetivos del SG-SST	Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado del SG-SST	75%	Cumple de acuerdo a la auditoria realizada para los estándares mismos de la resolución 0312 del 2019.

Indicadores Resolución 0312 de 2019

Objetivo	Nombre del Indicador	Cumplimiento
Medir cuántos días de trabajo se pierden debido a accidentes laborales.	Severidad de Accidentalidad (10días)	2.5 días
Medir Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes.	Frecuencia de Accidentalidad (8 AT)	1,2 AT
Medir el % de accidentes de trabajo fueron mortales	% de los accidentes de trabajo mortales	0%
Medir la tasa de enfermedades laborales	Prevalencia de la Enfermedad Laboral (P-EL)	0 Prevalencia EL
Medir la Incidencia de Enfermedades Laborales de nuevos casos	Incidencia de la Enfermedad Laboral (I-EL)	0 Incidencia
Medir el % de pérdida de días programados de trabajo por incapacidad médica	Ausentismo Laboral por Causa Médica (2)	0.2 %

4. No Conformidades y Acciones Correctivas (2024)

Origen	Estado		Total general
	Cerrado	Abierto	
Auditoria Externa	1	0	1
AC	1	0	1
Auditoria Interna	11	0	11
AC	3	0	3
OM	8	0	8
Auditoria Interna(SST)	15	0	15
AC	8	0	8
OM	7	0	7
Revision procesos	2	0	2
OM	2	0	2
Total general	29	0	29

- Todas las NC del año anterior fueron cerradas efectivamente.
- Mejoras implementadas: actualización de políticas y matriz IPEVAR, revisión de procedimientos del área contable, divulgación de planes de emergencia, actualización de perfiles cargo, entre otros.
- Acciones correctivas monitoreadas en tablero de control del SIG.

5. Desempeño proveedores y contratistas

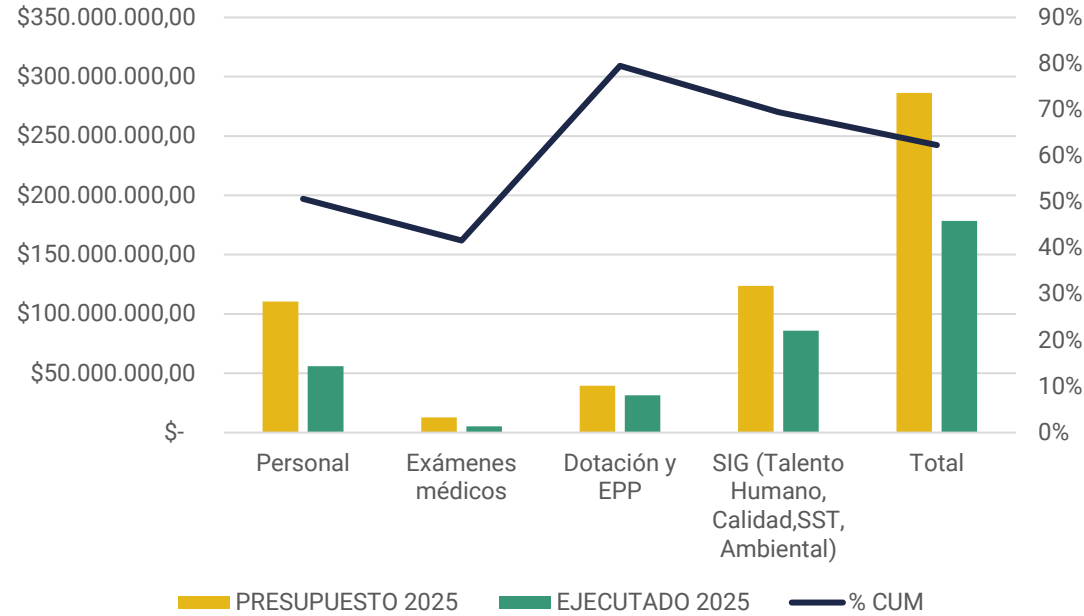
Clasificación	# proveedores
Crítico	44
No crítico	365

Calificación rangos	# proveedores
$\geq 3,5$ puntos	39
≥ 2 y $< 3,5$	1

409
proveedores

6. Recursos para SIG

Presupuesto SIG



Presupuesto ejecutado	PRESUPUESTO 2025	EJECUTADO 2025	% CUM
Personal	\$ 110.366.538,00	\$ 55.899.505,00	51%
Exámenes médicos	\$ 12.760.000,00	\$ 5.312.769,00	42%
Dotación y EPP	\$ 39.600.000,00	\$ 31.485.928,00	80%
SIG (Talento Humano, Calidad,SST, Ambiental)	\$ 123.561.500,00	\$ 85.835.154,00	69%
Total	\$ 286.288.038,00	\$ 178.533.356,00	62%

Tipo de recurso	Descripción
Recursos humanos	2 personas asignadas al SIG 1 Profesional SST 1 Practicante calidad
Infraestructura y equipos	Dotación brigada Elementos de emergencia Equipos de computo asignados
Formación y capacitación	Reinducciones SIG (1 semestre Capacitación en generalidades del SIG Consultoría en SIG D&L Quality

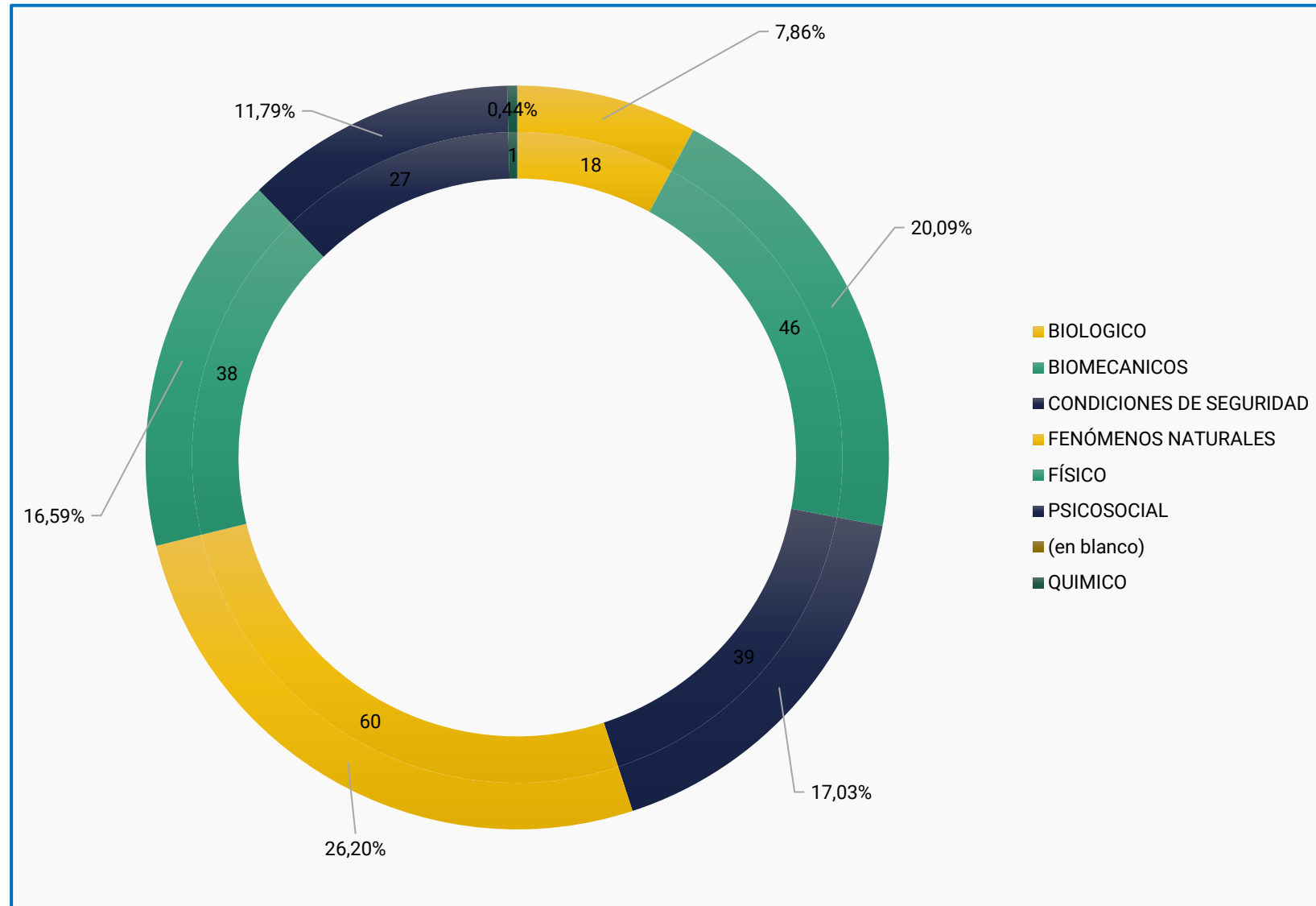
7. Riesgos y oportunidades

MACROPROCESO		Riesgo aceptable	Riesgo tolerable	Riesgo alto	Riesgo extremo	Totales por MP
Direccionamiento estrategico	DE	19	9	0	0	28
Investigación e innovación	II	5	8	0	0	13
Desarrollo organizacional	DO	7	5	0	0	12
Consultoría y proyectos	CP	22	10	0	0	32
Emprendimiento y micronegocios	EM	17	18	0	0	35
Formación	FE	17	7	0	0	24
Alianza y servicios empresariales	AS	6	20	0	0	26
Gestión TIC's	TI	16	19	0	0	35
Gestión Administrativa y financiera	AF	25	38	1	0	64
Gestión mercadeo y comunicaciones	MC	3	21	0	0	24
Gestión talento humano	TH	31	25	0	0	56
Totales		168	180	1	0	349
% de participación Nivel de Riesgo residual		48,1%	51,6%	0,3%	0,0%	100,0%

7. Peligros identificados y tratados SST

VALORACION DEL RIESGO RESIDUAL						
#	CARGO	NO ACEPTABLE	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO	MEJORABLE	ACEPTABLE	TOTAL
1	Gerente	0	4	4	0	8
2	Asistente	0	3	5	0	8
3	Director	0	3	5	0	8
4	Analista	0	3	5	0	8
5	Profesional	0	3	5	0	8
6	Contador	0	3	5	0	8
7	Jefe de procesos y tracción	0	3	11	0	14
8	Supervisor	0	3	11	0	14
9	Operario	0	0	0	0	0
10	Auxiliar	0	3	11	0	14
11	Mecánico	0	3	11	0	14
12	Coordinador	0	4	4	0	8
13	Gestor	0	4	4	0	8
14	Consultor	0	4	4	0	8
15	Aprendiz	0	3	5	0	8
16	Content manager	0	3	5	0	8
17	Gobierno local	0	0	1	0	1
18	Gobierno nacional	0	0	1	0	1
19	Regulación y control	0	0	1	0	1
20	Colaboradores y sus familias	0	0	1	0	1
21	Proveedores, contratistas ,clientes y beneficiarios	0	0	1	0	1
22	Prestador de servicio	0	2	2	0	4
23	Arl/ministerio de trabajo/ministerio de salud	0	0	1	0	1
24	Total	0	51	103	0	154

7. Peligros identificados y tratados SST



8. Consulta y la participación de los trabajadores

Comité de Convivencia Laboral (CCL):

- ✓ Reuniones Trimestrales
- ✓ Creación de correo corporativo para el CCL
- ✓ Campaña de divulgación de miembros del CCL
- ✓ Campaña tips para una sana convivencia laboral
- ✓ Campaña objetivos del CCL
- ✓ Campaña tips para evitar el estrés laboral
- ✓ Campaña conductas asociadas al acoso laboral



Durante 2025 no se han recibido casos asociados a acoso laboral.

8. Consulta y la participación de los trabajadores

COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo):

- ✓ Reuniones mensuales
- ✓ Sensibilización pausas activas
- ✓ Intervención daños en el piso de planta
- ✓ Campaña de divulgación miembros del COPASST
- ✓ Inspecciones locativas en las sedes administrativas y planta
- ✓ Realización curso 50 horas del SG-SST
- ✓ Campaña de orden y aseo (Semana de la Salud)



Planificación:6

Comités de apoyo con participación de los trabajadores

CCL

Comité de convivencia laboral

Elegidos por gerencia



Alex De la Ossa
Medellín



José David Mesa
Bogotá



Daniela Ramírez
Pereira

Elegidos por los colaboradores



Juan Felipe Muñoz
Medellín



Nancy Paipa
Bogotá



Gloria Polo
Medellín

COPASST

Elegidos por gerencia



José David Mesa
Bogotá



Diana Carrillo
Bogotá



Bayron Zamora
Bogotá



Valeria Patiño
Medellín

Elegidos por los colaboradores



Liza Ríos
Medellín



Liliana Uribe
Medellín



Dioneida Rodríguez
Medellín



Cesar Hernández
Medellín

9. Gestión del cambio

SST

- Reforma laboral
- Riesgo alto
- Impacto: ajuste en reglamentos, cambio turnos planta, capacitación personal, incremento de costos laborales.

DAF

- Entrega segundo piso-Sede Medellín
- Riesgo medio
- Impacto: Actualización inventario, ajustes contractuales con arrendatario, arreglos locativos e inspecciones de seguridad.

2

cambios identificados
2025

Conclusiones y recomendaciones

- ✓ Actualización de la estructura documental del SIG.
- ✓ Mayor involucramiento de la alta dirección en los procesos del SIG
- ✓ Acciones formativas del SIG en el plan de formación de Talento Humano.
- ✓ Mayor empoderamiento de los comités de participación.
- ✓ Simplificación del SIG.
- ✓ Actualización matriz DOFA-planeación estratégica.
- ✓ Asignación recursos para personal con experticia en SIG y/o acompañamiento en consultoría externa.



MINUTO DE DIOS
INDUSTRIAL

*Inspírate y crece con
nuestra comunidad*



@minutodediosindustrial

www.mdc.org.co

MINUTO DE DIOS
INDUSTRIAL