

**Plan de mejora al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la compañía  
Rico Mora S.C.S.**

Por

Diana María Ardila Gaviria



Asesor Temático

Martin Alonso Mora Rendón

Asesora Metodológica

Isis Miosotis Álvarez

Universidad Autónoma Latinoamericana UNLA

Facultad de administración de Empresas

Administración de Empresas

2025

## **Agradecimientos**

Primero que todo un profundo agradecimiento a Dios por permitirme culminar esta carrera de administración de empresas, como fuente de fortaleza y sabiduría, por conocer personas que a través de su conocimiento me ayudaron crecer y atender que, si uno ama lo que quiere ser, le es más fácil lograr las metas y objetivos.

También un gran agradecimiento a la profesora Isis y el profesor Martin por su paciencia, dedicación y conocimiento para con este trabajo, para mi familia que siempre ha estado ahí apoyándome en todo momento y mis hijas Salome, Julieta que han sido el motor para que continuara con este propósito.

## Resumen

El objetivo general de este trabajo es proponer un plan de mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la Compañía Rico Mora S.C.S. de acuerdo a la normatividad expuesta en el Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Para el desarrollo de este ejercicio utilice el método cualitativo basado en la recolección de datos que me permitió obtener información y hallazgos determinantes como la no conformación de Copasst, errores en la Dotación del Personal Operativo, errores en la Señalización y Prevención, falta de Planes de Capacitación e Inducción de SG-SST. No había Actividades de Promoción y Prevención de Riesgos, y la falta de un Cronograma anual que le permita a la compañía medir el cumplimiento de sus actividades y procesos de sus trabajadores. De estos hallazgos se evidencia un incumplimiento a los 62 estándares mínimos que debe cumplir la compañía. Por lo tanto, se realizará un Plan de Acción para ejecutar en una fecha determinada los hallazgos encontrados.

**Palabras claves:** *Plan de mejora, Estándares Mínimos, Seguridad y Salud en el Trabajo.*

## Abstract

*The general objective of this work is to propose an improvement plan to the Occupational Health and Safety Management System of the Rico Mora S.C.S. Company in accordance with the regulations set forth in Decree 1072 of 2015, under Resolution 0312 of 2019. For the development of this exercise, I used the qualitative method based on data collection that allowed me to obtain information and determining findings such as the non-conformation of the Coexistence Committee and the Copasst, errors in the Provision of Operating Personnel, errors in Signaling and Prevention, lack of SG-SST Training and Induction Plans. There were no Risk Promotion and Prevention Activities, and the lack of an annual Schedule that allows the company to measure the compliance of its activities and processes of its workers. These findings show a non-compliance with the 62 minimum standards that the company must meet. Therefore, an Action Plan will be made to execute the findings found on a certain date.*

**Keywords:** *Improvement plan, Minimum Standards, Safety and Health at Work.*

## Glosario

A continuación, algunos conceptos tomados de la página del Ministerio de Trabajo (Pág.5) para mayor comprensión del presente plan de mejoramiento.

**Acción correctiva:** acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseada

**Acción de mejora:** acción de optimización del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización y de la aplicación de la política en seguridad y salud en el trabajo para que sea en forma coherente.

**Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar las causas de una no conformidad potencial u otra situación no deseable

**Actividad rutinaria:** Que no forma parte de la operación normal de la organización, o actividad que la organización ha determinado como rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

**Actividad rutinaria:** “Actividad que forma parte de la operatividad normal de la organización, se ha planificado y es estandarizarle

**Alta dirección:** persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

**Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdidas de vida, lesiones u otros impactos en la salud, como los daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

**Auto-reporte de condiciones de trabajo de salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo

**Centro de trabajo:** Se entiende por centro de trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad.

**Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar, Hacer, Verificar y Actual.

## Tabla de Contenido

Agradecimientos .....	2
Resumen.....	3
Glosario.....	4
Lista de Tablas .....	7
Lista de Figuras.....	7
Introducción .....	8
1. Formulación .....	10
1.1. Planteamiento de problema .....	10
1.2 Justificación .....	14
1.3. Objetivos .....	17
<b>1.3.1. Objetivo general</b> .....	17
<b>1.3.2. Objetivo específico</b> .....	17
1.4. Marco de referencia .....	17
<b>1.4.1 Marco Teórico</b> .....	17
1.5. Metodología.....	26
1.5.1. Enfoque.....	26
1.5.3. Método Deming (PHVA).....	30
<b>1.5.4. Técnicas para la recolección y análisis de la información</b> .....	31
2. Plan de Mejoramiento .....	32
2.1. Diagnostico .....	32
2.2 Análisis del Proceso.....	40
5. Conclusiones.....	50

### Lista de Tablas

Tabla 1. Normas que Regulan la Salud Ocupacional en Colombia.....	28
Tabla 2. Asi es Nuestra Colombia Minera.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 3. Recursos Fianaceros Año 2025. ....	61
Tabla 4. Pla de Accion.....	62
Tabla 5. Cronograma de Actividades para el Año 2025.....	44

### Lista de Figuras

Figura 1. Principales Normativas de Salud Ocupacional en Colombia.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 2. Diseño de un Plan de Mejora .....	31
Figura 3. Ciclo PHVA.....	32
Figura 4. Inversión Extranjera Directa en el Sector Minero Colombia.....	38
Figura 5. Estándares Mínimos SG-SST 2024.....	43
Figura 6. Desarrollo por Ciclo PHVA (%).....	44

## Introducción

Los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo son normas y requisitos que los empleados y contratantes deben cumplir obligatoriamente. Estas normas se encargan de establecer, verificar y controlar las condiciones básicas de capacidad técnica-administrativa y financiera necesaria para que puedan operar y desarrollar sus actividades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST.

El desarrollo de este trabajo tiene como fin lograr un plan de mejoramiento al sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo en Compañía Rico Mora S.C.S. Ubicado en el municipio de Yalí Antioquia. Basados en los estándares mínimos que debe cumplir toda organización comercial en Colombia ya sea pública o privada, no solo para cumplir la norma, sino también para garantizar la seguridad de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Para lo anterior es necesario el cumplimiento de los 62 estándares mínimos de la norma técnica del decreto 1302 de 2019 que regula la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.

Dado que la implementación del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrolla bajo la metodología PVHA es posible aplicar un plan de mejoramiento que logre el cumplimiento de esta.

Debido al desconocimiento o falta de interés en la implementación de la norma las compañías del sector minero se ven afectadas al no contar con las medidas necesarias para mitigar la accidentabilidad laboral, la implementación de este tipo sistemas no se hace de forma correcta y presenta vacíos técnicos, legales, solo lo ven como un gasto y no como oportunidad que puede ser la solución a cualquier problemática que se pueda presentar en el ámbito laboral.

El no cumplimiento de los 62 estándares mínimos puede incurrir en sanciones monetarias afectando directamente el recurso financiero y humano de la compañía o más grave aún puede conllevar al cierre parcial o total de la cantera. Para darle solución a esto fue necesario hacer un estudio detallado sobre el estado actual, de la cantera; con este se identifican las falencias

en el incumplimiento de los 62 estándares Mínimos de la Compañía Rico Mora, determinando una intervención urgente para hacer las correcciones necesarias en los procesos que ya venían en implementación pero que al momento de la revisión se encontraban sin seguimiento, desactualizado, incompleto y en algunos casos sin ejecución.

## **1. Formulación**

### **1.1. Planteamiento de problema**

Compañía Rico Mora S.C.S, es una empresa familiar fundada el 16 de octubre 2015, localizada en el municipio de la Estrella-Antioquia. La empresa desarrolla actualmente tres actividades comerciales que son, arrendadores de bienes inmuebles; unidades de engorde de ganado vacuno y minas y canteras de arena, grava, arcilla y minería, esta última actividad comercial la realiza en Yalí-Antioquia.

El foco de este ejercicio se centra en la actividad de minas y canteras de arena, grava, arcilla y minería, y su comercialización en el sector de la construcción. Con esta actividad la organización busca transformar el mercado de la minería, y se compromete en alcanzar estándares de calidad, utilizando la mejor tecnología de la industria, que le permita implementar prácticas ambientales sostenibles para el cuidado del entorno donde opera y lograr mantener la responsabilidad social frente a todos sus grupos de interés.

Esta actividad minera tiene por objeto misional la producción y comercialización de agregado pétreo de calidad como materia prima para la construcción, contribuyendo al desarrollo económico y social derivado de las obras civiles y de infraestructura en la región y el país. Para operar en este sector cuenta con 25 trabajadores, 10 de ellos vinculados a la compañía con un contrato a término fijo y los demás están vinculados a través de una empresa de empleo temporal.

En este sector se proyecta como una empresa que contribuye y transforma el mercado de la minería, aplicando las tecnologías existentes e innovando continuamente sus técnicas y metodología para optimizar su producción, conservando su enfoque de competitividad, calidad y confiabilidad en la ejecución de sus agregados pétreos, buscando de esta manera convertirse en el aliado estratégico de sus clientes.

La compañía ofrece un amplio portafolio de productos para la satisfacción de sus clientes y la comunidad, ofreciendo materiales para el mejoramiento de las vías (material granular grueso

compuesto por triturado, arena y material fino), dicho material posee resistencia a la deformación lo que hace que soporte altas presiones. Este material se emplea en la conformación de estructura de pavimento, arena para concreto y también es empleado para la preparación de concreto hidráulicos, concretos asfálticos, bases para adoquinar y prefabricados.

Sus productos son resultados de un cuidadoso proceso de explotación amigable con el medio ambiente, en el que inicialmente se prioriza la mitigación del impacto ambiental para luego mediante un proceso de triturado con el control permanente de calidad, se obtienen materiales de calidad en cuanto a dureza, desgaste y granulometría.

Aunque el proceso anteriormente mencionado cumple con los requisitos legales en el cuidado del medio ambiente y la documentación exigida en seguridad y salud en el trabajo no cuenta con un profesional que vigile el cumplimiento del decreto 1302 de 2019, donde se indica cuáles son los estándares mínimos que debe ejecutar una organización en Colombia para la continuidad comercial de su organización, lo que pone en riesgo la seguridad y salud de sus trabajadores en las áreas donde desarrollan su labor.

Para ello la organización cuenta con una estructura organizacional que divide los procesos y actividades desarrolladas en áreas, empoderando a los líderes de cada una de ellas en el cumplimiento de las metas y normas que pongan en riesgo la continuidad operativa.

En tal sentido, dicha estructura se encuentra organizada en las siguientes áreas de gerencia (asegurar la permanencia de la empresa en el mercado, por medio de la sinergia de todos sus trabajadores y de la creación de estrategias comerciales), producción (planear y programar la producción para obtener productos que cumplan con las condiciones de calidad y funcionalidad, garantizando el stock mínimo de inventarios), sistema de calidad (garantizar la calidad del producto realizando las pruebas necesarias para su comercialización), mantenimiento (mantener todos los máquinas, herramientas, periféricos y equipos de cómputo de la organización en óptimas condiciones, para lograr la satisfacción de nuestros clientes y contribuir al cumplimiento de la Visión de la compañía).

Comercial (ser el vínculo entre el cliente externo y Compañía, identificando sus necesidades e implementando estrategias soportadas en el cumplimiento de las políticas comerciales de la organización, para garantizar la satisfacción de los clientes, la permanencia en el mercado y el cumplimiento de la misión), servicio de transporte (garantizar que los pedidos de los clientes lleguen a tiempo y en buenas condiciones. evaluar y recomendar cambios en los procesos internos de la organización generados de: análisis de propuestas, pedidos y reclamaciones de los clientes para garantizar entregas perfectas y aumentar así la satisfacción del cliente), operarios (Personal encargado de procesos operativos en planta) y recursos humanos.

Esta última área cumple con varias responsabilidades, entre las que se cuentan:

- Realizar el proceso operativo de Gestión Humana tales como: garantizar la correcta contratación de los empleados, realizar las afiliaciones a la seguridad social y realizar el pago de la nómina de los trabajadores.
- Gestionar de manera oportuna el cumplimiento de las normas y decretos que otorga la implementación de seguridad y salud en el trabajo para cada una de las áreas, mantener el control y ejecución del decreto 0312 de 2019, a la que está expuesta la organización.
- Mantener actualizado y definido el reglamento interno de trabajo exhibido en el área operativa, para todos los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas como lo indica la ley.
- Funciones de apoyo al área administrativa, financiera y de compras; cumpliendo con la responsabilidad de procesar de manera oportuna la información contable, tributaria y financiera, obtenida a través del sistema de información, de tal manera que la compañía cumpla a cabalidad los plazos establecidos de todas sus obligaciones legales y contables.

Aunque la compañía, actualmente gestiona el cumplimiento de las normas y decretos que otorga la implementación de seguridad y salud en el trabajo para cada una de las áreas, mantener el control y ejecución del decreto 0312 de 2019, es necesario tener en cuenta que la organización Rico Mora S.C.S es una entidad que desarrolla actividades en el sector de la minería, sus características se ajustan, adecuan y armonizan de acuerdo con los números de trabajadores, actividad económica, labor u oficios, lo que lo clasifica en riesgo V, según la ley 1562 del 2012, tiene la obligación de implementar este sistema y contratar a un profesional de gestión en

seguridad y salud en el trabajo para dar cumplimiento a los 60 estándares mínimos a los que está obligado, según el decreto ya mencionado.

En la actualidad, la compañía Rico Mora en materia de gestión en seguridad y salud en el trabajo había contratado a Terreo, empresa dedicada a documentar los requisitos normativos de seguridad y salud en el trabajo de Vegachi, Antioquia, además en implementar procesos que dieran lugar a la continuación de la mejora continua en las actividades, dejándole algunas recomendaciones a la empresa sobre la importancia de suministrar los equipos de protección al personal como medida de control de los riesgos, pausas activas y exámenes ocupacionales de ingreso. Una vez hecho esto, se retira la firma dejando la organización sin un profesional a cargo para la ejecución y continuación de dichas recomendaciones. Lo que obliga a la alta dirección la necesidad de realizar un diagnóstico que le garantice el nivel de cumplimiento del decreto 1072 del 2015, que le permita establecer un plan de acción que servirá a la organización lograr el cumplimiento de lo establecido en el Decreto Único Reglamentario Sector Trabajo. Donde se plantea desarrollar estos procesos por etapas:

- Desarrollo del diagnóstico actual del cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- Definir las actividades que tendrá que realizar Compañía Rico Mora para lograr el plan de mejora del SG-SST que arroje el Diagnostico.

## 1.2 Justificación

Colombia a partir del año 2012, con la emisión por parte del Ministerio de Trabajo del decreto 1072 del 2015, da inicio a la transición del programa de salud ocupacional al de Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el trabajo (SG SST), luego en el año el 2019 se emite el decreto 1072 que describe la estructura y los alineamientos que conforman SG-SST.

Entendiendo la seguridad y salud en el trabajo según la Guía técnica de implementación del SG SST para Mipymes como “La disciplina que prevé las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, protección y promoción de la salud de los trabajadores y la mejora de estas, manteniendo el bien físico, mental y social de todos los colaboradores de la organización” Por otro lado, la contextualización que hace frente a la gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual define como “un proceso lógico por etapas, basado en la mejoras continua, su finalidad es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueda afectar la seguridad en el trabajo.” En el país todas las organizaciones independientes de su actividad económica tienen el deber de implementar un plan de SG-SST, bajo las normas establecidas por el gobierno nacional y el Ministerio de Trabajo, el cual debe ser liderado por el empleador quien debe garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo e involucrarse todos estos procesos a los empleados. De igual forma estas medidas deben contribuir al mejoramiento continuo; del comportamiento, las condiciones y el medio ambiente laboral en general.

Por otro lado, es importante tener claro que el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo está formulado bajo la metodología del modelo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), modelo que proporciona el Ministerio de Minas y Energía, de esta forma las organizaciones deben preocuparse por generar un marco de planificación, que permita mejorar o disminuir factores relacionados con la seguridad y salud de los servidores, contratistas y colaboradores, deben revisar periódicamente sus procedimientos y generar sistemas de medición que ayude a implementar acciones de mejora medibles. La mejora continua de la gestión (SGSST) es una inversión, que impacta no solo en la reputación de las organizaciones, si no que protege al trabajador, asegura que los procesos sean cumplidos de manera óptima en un ambiente seguro.

En línea con lo anterior, la Compañía Rico Mora S.C.S, de acuerdo a su política y objetivo requiere mejorar los aspectos establecidos para el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo las normas vigentes en Colombia para tales fines. La importancia de implementar SG-SST no culmina solo la documentación del proceso, si no con la participación de la alta dirección y todos los que se involucran directa e indirecta con la actividad de la compañía.

Ahora bien, mediante la resolución 0312 de 2019, el Ministerio de Trabajo define los estándares mínimos del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, que beneficiara a las micro, pequeñas y medianas empresas, clasificadas por un conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento.

La implementación del SG-SST tiene como beneficios mejorar el ambiente laboral, el bienestar y la calidad de vida de todos sus trabajadores, disminuir la tasa de ausentismo por enfermedad y la reducción de las tasas de accidentabilidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia. A demás velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos ya mencionados anteriormente por parte de todas las organizaciones públicas y privadas.

Para cumplir estos objetivos es necesario entender que en el corto plazo se espera contar con una herramienta útil y oportuna, que permita a las organizaciones fortalecer sus condiciones laborales, llenar los vacíos normativos existentes, frente a la demanda futura empresarial y a los cambios que se generan constantemente. Se espera que en un mediano plazo otras organizaciones en la ciudad las puedan poner en práctica y a largo plazo se logre adecuar el cumplimiento de las normas en Seguridad y Salud en el Trabajo en las organizaciones de Colombia, con el objetivo de mitigar los riesgos de accidentabilidad laboral.

En este sentido, el sistema de gestión y seguridad en el trabajo (SG-SST) resalta el aporte que nos brinda la (ISO 45001), la importancia que tiene las organizaciones de establecer

oportunidades de mejora e implantar acciones suficientes en los procesos de gestión de salud y Seguridad en el trabajo para mayor control y medición.

Con este trabajo se busca poner en marcha los procesos más importantes en Seguridad y Salud en el Trabajo, para la Compañía Rico Mora en conjunto con un profesional en la materia como mecanismo de prevención de los incidentes y accidentes laborales, para preservar la salud y la vida de todos los trabajadores y visitantes de la cantera.

### **1.3. Objetivos**

#### 1.3.1. Objetivo general

Proponer un plan de mejora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de Trabajo en la Compañía Rico Mora S.C.S.

#### 1.3.2. Objetivo específico

- Identificar el estado actual del sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo de la Compañía Rico Mora S.C.S
- Definir la brecha entre lo encontrado y lo esperado de la implementación de los procesos de gestión en seguridad salud en el trabajo de la Compañía Rico Mora.
- Diseñar el plan de acción para la mejora continua del sistema en seguridad y salud en el Trabajo de la Compañía Rico Mora S.C.S.

### **1.4. Marco de referencia**

El presente marco de referencia se lleva a cabo a partir de un referente teórico y un referente legal que sustentan la importancia de la implementación de un plan de mejora en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización Compañía Rico Mora S.C.S. Para su elaboración fue necesario profundizar en la literatura de algunos documentos donde se ha estudiado temas similares, los cuales sirven como apoyo en el proceso de construcción y formulación del presente plan de mejora.

#### 1.4.1 Referente teórico

La actividad de la prevención de riesgos laborales ha tomado diferentes nombres, todas estas se enfocan hacia un mismo objetivo, como la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores mediante acciones de prevención y control en el ámbito laboral. La primera prevención de riesgo laboral se denominó “Higiene industrial” por tratarse de medidas higiénicas en la industria para prevenir los accidentes y enfermedades de los obreros como consecuencia de su trabajo. Sin embargo, al constatar que no contaban con las medidas preventivas, si no que se

requería la acción de la medicina para atender la salud, esta prevención paso a llamarse “Medicina del Trabajo”.

En su momento la medicina del trabajo realizo aportes importantes en la construcción de conocimiento a la etiología clínica y a los afectos de la exposición ocupacional a agentes peligrosos sobre la salud de las personas, en la práctica se encontraba restringida el ámbito clínico de las enfermedades y las necesidades que hoy por hoy están en función de poder evitar la aparición.

Con el tiempo el concepto de medicina del trabajo también mostro evidencias de ser limitado y por ello evoluciono al de salud ocupacional, el cual tuvo vigencia hasta mediados del 2012 cuando se promulgo la ley 1562, mediante la cual se modifica el Sistema de Riesgos Profesionales y se adopta el nombre de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo, la salud, el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Innovar vol.23 no.48 Bogotá Abril-Junio (2013).

La protección del trabajador frente al peligro y riesgos laborales eran conceptos totalmente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe empieza hablar sobre estos puntos y la importancia específicamente del tema en seguridad y salud en el trabajo y posterior a esta, se formula la primera ley 57 de 1915 conocida como la ley Uribe sobre accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales que establece los fundamentos de salud ocupacional en el país. Después de esta ley surgen nuevas leyes en busca de proteger la seguridad y salud de los trabajadores frente a los peligros y riesgos que puedan obtener en sus actividades que tuvieran trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia.

#### 1.4.2. Referente legal

En 1970, se creó el instituto de seguros sociales (ISS) en Colombia, esta entidad es responsable de la administración y gestión del seguro social en todo el territorio nacional, además fue papel importante en la promoción de la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales. Este departamento se enfocó en la capacitación para trabajadores y empleadores en temas de seguridad y salud en el trabajo.

Con base a la información encontrada en Twind (2023), la salud ocupacional ha tenido una evolución que busca mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, manteniendo el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, proporcionar equipos de protección personal, capacitar a los trabajadores en temas de seguridad y salud en el trabajo, brindar atención medica en caso de algún accidente o enfermedades laborales y la obligación de cumplir con las medidas de seguridad ya establecidas como lo indica la ley 9 de 1979.

Cada vez más la evolución en materia de salud ocupacional se ha venido modificando logrando mantener mejores condiciones sociales y económicos para todo el territorio colombiano, algunos aspectos relevantes para mencionar, ha sido el recorrido histórico que este conlleva para obtener esos cambios como lo establece los siguientes apartados.

La Ley 90 de 1946 creó el Instituto Colombiano de Seguros Sociales para brindar los Servicios de seguridad social en salud a los trabajadores del sector privado. Dando origen al Instituto Colombiano de Seguros Sociales (ICSS) actualmente es conocido como Colpensiones. Esta entidad fue historia de la seguridad social colombiana que buscaba generar beneficios de economía a los trabajadores y por ende a sus familias, brindándoles una estructura organizada de seguros sociales, donde incluía en la época, seguros de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo y servicios de salud, esta ley se ha venido modificando con el tiempo ajustándose a nuevas legislaciones y normas, procurando mantener cambios sociales y económicos para la población nacional.

Con relación a las normas y regulaciones establecidas sobre la salud ocupacional en Colombia estas se pueden agrupar en tres categorías principales (Figura 1): a) regulaciones sobre la protección y conservación de la salud de los trabajadores; b) regulaciones de ambiente de trabajo y c) regulaciones de creación de entes de control. Lizarazo, Fajardo, Berrio y Quintana (2010)

**Figura 1. Principales normativas de salud ocupacional en Colombia**

Protección y conservación de la salud de los trabajadores	
Ley 9/1979, enero 2.	Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.
Resolución 8321/1983, agosto 4.	Normas sobre la protección y conservación de la audición, la salud y el bienestar de las personas.
Resolución 1792/1990, mayo 3.	Valores límites permisibles para exposición a ruido ocupacional.
Ambientes de trabajo	
Resolución 2400/1979, mayo 22.	Vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución 2413/1979, mayo 22.	Normalización del reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción.
Creación de entes de control y regulación	
Decreto 586/1983, febrero 25.	Establecimientos de los comités de salud ocupacional.
Resolución 2013/1986, junio 6.	Funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.
Resolución 1016/1989, marzo 31.	Organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional.
Decreto 776/1987, abril 30.	Tablas de evaluación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo.
Decreto 2177/1989, septiembre 21.	Readaptación profesional y al empleo de personas inválidas.
Decretos 1294 y 1295/1994, junio 22.	Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1834/1994, agosto 3.	Integración y funcionamiento del consejo nacional de riesgos profesionales.
Decreto 1346/1994, junio 27.	Integración y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez.
Decreto 1832/1994, agosto 3.	Tabla de enfermedades profesionales.
Ley 100/1993, diciembre 23.	Sistema General de Riesgos Profesionales.

Fuente: Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia. Lizarazo, fajardo, Berrio y Quintana (2010).

Para la década de los 80 se caracterizó una situación de crisis en la prestación de servicio de salud, por falta de recursos y una mala administración, llega a la constitución política de 1991 (Art 48) la ley 100 de 1993. Allí se tratan temas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, la entidad Salud de Riesgos Laboral (SRL) brinda servicios, de prevención, atención y rehabilitación a los trabajadores. En la actualidad las organizaciones en Colombia tienen la obligación de implementar el programa de salud ocupacional con el cual se busca prevenir los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores, incluyendo la identificación, evaluación, medidas preventivas de estas.

El Ministerio de Trabajo comprometido con las políticas de protección y el desarrollo de las normas ya mencionadas, estableció el sistema de gestión y seguridad en el trabajo ( SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en desarrollar los procesos por etapas basado en la mejora continua, aplicando las políticas correspondiente de cada proceso, la aplicación, la evaluación, auditorías internas y externas, con el propósito de realizar acciones de mejora con el objetivo de anticiparse a hechos que puedan interrumpir las actividades operativas en la organización, es importante empezar a reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueda afectar la seguridad y salud en los espacios laborales.

Colombia cuenta con una amplia normatividad relacionados en temas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, bajo la vigilancia del Ministerio de Trabajo, esta normatividad debe ser implementada para las entidades públicas y privadas, su evolución nos permite ver el avance y la importancia que con el tiempo ha tomado a nivel laboral, a continuación, se describe algunas de las normas más importantes a nivel nacional y algunas con mayor importancia para la Compañía Rico Mora.

**Tabla 1. Normas que Regulan la Salud Ocupacional en Colombia**

<b>Normatividad</b>	<b>Artículo</b>	<b>Emitida por</b>	<b>Requisito y/o exigencia legal del S-G SST</b>
Constitución Política de Colombia (1991)	Art. 2,13, 11 al 61,63,67	Asamblea Nacional Constituyente	El derecho a la vida es inviolable. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre. Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico. Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas. Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar contra su conciencia. Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y

			<p>opiniones. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social, todos los trabajadores deberán estar afiliados a su seguridad social</p> <p>.</p>
Ley 685 de 2001	toda	Congreso de la República	<p>Código de Minas Seguridad de personas y bienes. En la construcción de las obras y en la ejecución de los trabajos de explotación, se deberán adoptar y mantener las medidas y disponer del personal y de los medios materiales necesarios para preservar la vida e integridad de las personas vinculadas a la empresa y eventualmente de terceros, de conformidad con las normas vigentes sobre seguridad, higiene y salud ocupacional.</p>
Ley 1450 de 2011	Toda	Congreso de la República	<p>Por medio de la cual, el gobierno nacional profirió el Plan Nacional de Desarrollo 2010 - 2014.</p> <p>Art 110: Suspensión y caducidad por razones de seguridad minera.</p> <p>Art 113: Cargue directo de carbón.</p> <p>Art 168: Ampliación de modalidad de contrato de aprendizaje.</p> <p>Art 169: Protección de desempleo.</p> <p>Art 170: Empleo de emergencia.</p> <p>Art 171: Vinculación laboral por periodos inferiores a un mes o por días..</p> <p>Art 244: Licencias de conducción.</p>
Ley 717 de 2001	Art. 1	Congreso de la República	<p>Estipula los términos para el reconocimiento de la pensión de sobreviviente. Fija que el reconocimiento del derecho a la pensión de sobrevivientes por parte de la entidad de previsión social correspondiente, deberá efectuarse a más tardar dos (2) meses después de</p>

			radicada la solicitud por el peticionario, con la correspondiente documentación que acredite su derecho.
Decreto 614 de 1984	Art 24 -26,28,29,30 y 31	Presidencia de la República	Responsabilidades de los Patronos y trabajadores. Participar en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades de salud ocupacional, Cumplir las que impone el artículo 85 de la Ley 9a. de 1979 y el Código Sustantivo de Trabajo; b) Participar en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades de salud ocupacional, por medio de sus representantes en los comités de medicina, higiene y seguridad industrial del establecimiento de trabajo respectivo, y c) Colaborar activamente en el desarrollo de las actividades de Salud Ocupacional en la empresa.
Decreto 1772 de 1994	Art 3,7, 8	Presidencia de la República	Los Empleadores tiene la obligación de informar a sus empleados y a las Empresas Promotoras de Salud la ARL a la cual está afiliada la empresa
Circular 38 de 2014	todo	Ministerio de trabajo	<p>1. serán afiliados obligatorios todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes.</p> <p>2. También los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo, estableciendo que el pago de esta afiliación será por cuenta del contratante.</p> <p>3. Es aplicable a las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios, con entidades o instituciones públicas o privadas con una duración superior a un (1) mes y a los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo.</p> <p>4. Las actividades de alto riesgo son aquellas pertenecientes a las clases IV y V según lo previsto en el Decreto 1607 de 2002. Los trabajadores independientes que realicen actividades clasificadas en los riesgos IV y V, se deben afiliar al Sistema</p>

			<p>General de Riesgos Laborales Igualmente, que el costo de la cotización debe ser asumida por empresa o entidad contratante, de manera anticipada. Las Administradoras de Riesgos Laborales no podrán rechazar, dilatar, dificultar o negar la afiliación de trabajadores independientes que realicen actividades clasificadas como de riesgo IV ó V, so pena de sufrir las sanciones previstas en el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994.</p>
Circular 0010	toda	Ministerio de trabajo	<p>Establece directrices y hace aclaración con respecto al pago de incapacidades originadas por accidente de trabajo o enfermedad laboral. Presentamos algunos apartes importantes, que tanto pagados como empresas deben conocer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El pago de una incapacidad cuyo origen sea por accidente de trabajo o laboral, debe ser pagado al 100% (teniendo en cuenta en salario base de cotización), a partir del día siguiente de ocurrido el evento</li> <li>• El pago del subsidio por incapacidad temporal será reconocido con base en el último ingreso base de cotización (IBC) pagado a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales anterior al inicio de la incapacidad médica y las Administradoras de Riesgos Laborales deberán asumir el pago de las cotizaciones a pensiones y salud, correspondiente a los empleadores o de los trabajadores independientes, durante los períodos de incapacidad laboral y hasta por un Ingreso Base de Cotización equivalente al valor de la incapacidad.</li> <li>• El no pago de incapacidad temporal por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, dentro de los dos (2) meses siguientes contados desde la fecha en la cual se alleguen el total de requisitos exigidos para su reconocimiento, generará interés moratorio.</li> </ul>

Circular Unificada de 2004	B3	Dirección Territorial de Riesgos Profesionales.	El empleador en compañía de la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentre afiliado, deberá garantizar que todos sus trabajadores reciban mediante cualquier mecanismo de comunicación, ya sea escrito o audiovisual como mínimo la siguiente: 1. Política de salud ocupacional de la empresa en la cual trabaja el afiliado, firmada por el representante legal. 2. Derechos y deberes del trabajador en el Sistema General de Riesgos Profesionales.
Circular Externa 32 de 2007	toda	Ministerio de la protección social	Dirigida a Entidades Promotoras de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones, Afiliados al Sistema General de Pensiones y Afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud, en ejercicio de las facultades establecidas en el Decreto 205 de 2003, aclara que la implementación de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, no modificó las responsabilidades y obligaciones propias de los actores, ni los aspectos sustanciales de la normatividad en materia de la Protección Social incluido el Sistema de Seguridad Social Integral, por tanto, el tema de la obligatoriedad de realizar aportes al Sistema General de Pensiones no ha sufrido modificación alguna.
Circular 038	Toda	Ministerio de la protección social	Lugares libres de Humo y Sustancias psicoactivas en las empresas. Se deben incluir actividades mediante el Subprograma de Medicina Preventiva, campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, de todos los trabajadores de la empresa.
			. Al empleador le corresponden obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.  Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

Código sustantivo de trabajo	9, 10, 11,12,13,56,57,205,206, 216,220,221,230,340, 348, 349	Congreso de la republica	<p>. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá.</p> <p>. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al {empleador} o a su representante. El {empleador} no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.</p> <p>. Suministrar calzado y vestido de labor cada 4 meses (trabajador cuya remuneración mensual ser hasta de 2 salarios mínimos).</p>
------------------------------	--	--------------------------	--

Fuente. Matriz de identificación de Requisitos Legales-SGSST. 7 de Julio 2021, UAESP.

## 1.5. Metodología

### 1.5.1. Enfoque

El enfoque de este plan de mejoramiento propuesto en este trabajo es cualitativo, este tipo de estudio según Maanen (1983), se debe trabajar con técnicas cualitativas con valor interpretativo que procura describir, analizar, descodificar, traducir el significado de hechos que se producen más o menos de manera natural. El enfoque cualitativo es un medio para explorar y entender el significado individual o grupal adscrito a un problema social o humano. Inicia con la recolección y análisis de los datos, de este modo logra generar un conocimiento con una variedad de concepciones, visiones técnicas, lo que permite una orientación descriptiva de la actualidad de SG-SST para lograr un reporte efectivo de la compañía.

Para el desarrollo del enfoque cualitativo es necesario involucrar preguntas emergentes y procedimientos típicamente recolectada en el contexto del participante, análisis de los datos construido de temas particulares del proceso donde el investigador hace la interpretación del significado de los datos y finalmente genera el resultado. Creswell, (2007).

Basado en la teoría de Grinnell, (1997) Este tipo de estudio, inicia con la recolección y análisis de los datos, con el fin de obtener información de las condiciones y cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST. Este estudio se desarrolla con la descripción de los procedimientos actuales de la compañía, con base de dichos datos se obtiene un diagnóstico que conduce a proponer un plan de mejora y desarrollo continuo acorde a las necesidades, así lograr generar conocimiento y obtener un reporte seguro de los procesos de implementación con una variedad de concepciones y visiones técnicas.

### 1.5.2. Estrategia

Realizando la consulta en el Manual Planes de Mejora, elaborado por el profesor Martin Alonso Mora Rendón; (2021), a continuación, se detalla cómo se realiza el plan de mejoramiento. En este ejercicio se asume la estrategia del plan de mejoramiento como un conjunto de acciones planeadas, organizadas, integradas y sistematizadas que se deben realizar para impactar de manera positiva los hallazgos identificados después de la aplicación de una herramienta de diagnóstico, auditoría o similar. Su formulación e implementación sirve para producir en la organización cambios en los resultados de gestión, mediante la mejora de sus procedimientos y estándares de servicios.

Al formular un plan de mejoramiento, establecemos un conjunto de acciones para eliminar las causas de una o no conformidad detectada o que potencialmente tiene alguna probabilidad de expresarse. Los hallazgos o no conformidades del plan de mejora, se pueden detectar por:

- Auditorías internas: calidad, gestión control, planeación una valoración del desempeño personal o del proceso por parte de la dirección.
- Auditorías externas: Por un ente externo con funciones de inspección, vigilancia y/o control una institución acreditación o certificación.
- Autoevaluación: realizada por el dueño del proceso en una función de autocontrol.

Toda situación irregular encontrada durante cualquiera de los procesos anteriormente mencionados se debe incluir información necesaria para que el interesado pueda entender y juzgar

el hallazgo sin necesidad de explicación adicional. Es importante detectar a tiempo el área o proceso que necesite un plan de mejora, para poder mitigar a corto plazo el impacto que esta pueda ocasionar en el desempeño operativo, calidad o el servicio organizacional y, así establecer los objetivos en el plan de mejoramiento para que se permite:

- Identificar las causas que provocan las desviaciones detectadas.
- Identificar las acciones de mejora a aplicar
- Analizar su viabilidad.
- Establecer prioridades en las líneas de actuación
- Disponer de un plan de acción a desarrollar en un futuro y de un sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Negociar la estrategia a seguir.
- Incrementar la eficacia y eficiencia de la gestión.

Tomado de la guía para la elaboración de un plan de mejora propuesto por ANECA (2021), es necesario desarrollar los siguientes pasos:

#### 1.5.2.1 Identificar el área de mejora.

Los hallazgos encontrados durante el proceso de evaluación son el punto de partida para definir si es necesarios realizar un plan de mejora. El diagnóstico realizado puede ser interno o externo. Algunas organizaciones prefieren que este diagnóstico sea externo, como una manera de obtener resultados totalmente imparciales y concretos que permita mayor atención a lo encontrado.

#### 1.5.2.2 Detectar las principales causas del problema.

La solución del problema define en el momento que se haya la causa que lo origino. Para ello existen algunas herramientas para su identificación. Como, por ejemplo:

El diagrama de espina.

Diagrama de Pareto

Tormenta de Ideas.

La utilización de algunas de estas herramientas permite analizar el problema encaminándolo a implementar un plan de acción para el mejoramiento de las áreas que género dicha problemática.

#### 1.5.2.3. Formular el objetivo.

Luego de identificar las áreas a mejorar causantes del problema, se definen los objetivos a un periodo de corto plazo para mayor eficiencia en los procesos. Por lo tanto, se debe tener en cuenta que estos objetivos han de expresar de manera clara que se debe logra.

#### 1.5.2.4. Seleccionar las Acciones de Mejora.

Luego detectada la acción, definir las alternativas de mejora para posteriormente, priorizar la más adecuada. Se propone a utilizar (Tormentas de Ideas) que facilitara la determinación de las acciones de mejora a llevar a cabo para superar las desviaciones identificadas.

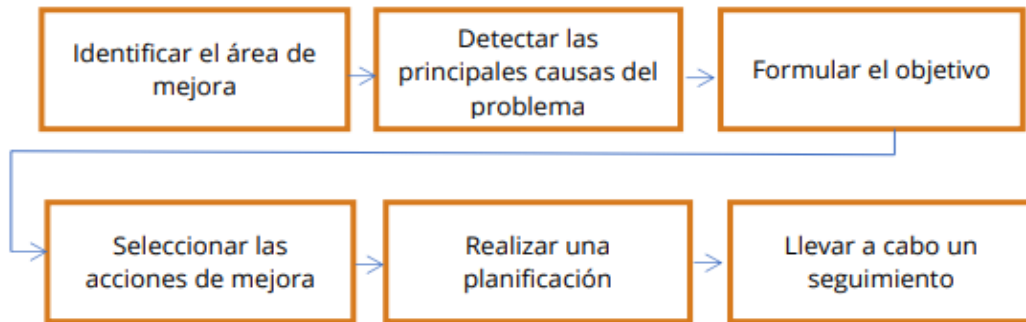
#### 1.5.2.5. Realizar la Planificación.

En algunas ocasiones el resultado del ejercicio realizado, las acciones elegidas pueden condicionar su puesta en marcha, o aconsejar postergación del plan de mejoras según el tamaño de la problemática. Es, por lo tanto, imprescindible conocer el conjunto de restricciones que condicionan su viabilidad. Es importante establecer el mejor orden de prioridad y dar lugar a las más urgentes, las que obtengan mayor impacto, la dificultad que pueda generar y evaluar el plazo.

#### 1.5.2.6. Seguimiento del plan de mejoras.

Una vez elegidas el orden de prioridad se procederá a construir el plan de mejora, incorporando elementos que permita realizar seguimiento detallado del plan, garantizando su eficacia y eficiencia.

**Figura 2. Diseño de un plan de mejora.**

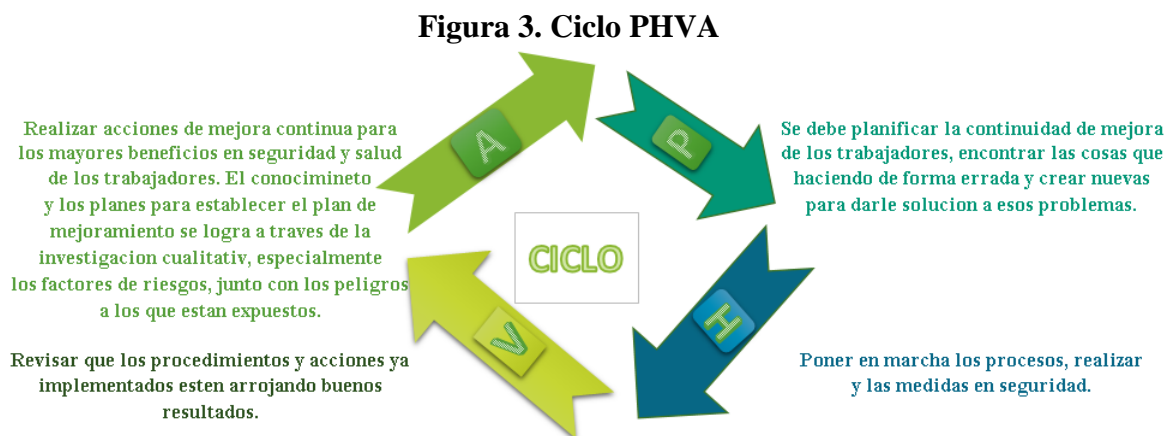


Fuente Guia Para Elaborar un Plan de Mejoras. ANECA ( 2021 )

### 1.5.3. Método Deming (PHVA).

Este ciclo fue desarrollado por Shewhart, se utiliza a nivel mundial como una herramienta en las organizaciones para la mejora continua. La norma ISO 9000-2001 se basa en el ciclo PHVA, además hace énfasis en la importancia para que una organización identifique, implemente, gestione y mejore continuamente la eficiencia en cada uno de sus procesos con el fin de lograr sus objetivos.

Apoyándome en el Ciclo PHVA y aplicándolo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo me permite planificar y definir las políticas al sistema he identificar los recursos que se van a necesitar para la ejecución de estas técnicas.



#### 1.5.4. Técnicas para la recolección y análisis de la información

Las técnicas de recolección de información se muestran de muchas maneras, depende del trabajo que el investigador desea desarrollar, el método de recolección de información puede ser, por encuestas, entrevistas, pruebas, evaluaciones fisiológicas, entre otras. En tal sentido, para llevar a cabo el trabajo de campo en la organización Rico Mora S.C.S, se hizo uso de las técnicas de observación no participante, encuesta, entrevista semiestructurada (en dos fases), y de instrumentos como las matrices de información.

Basado en la página U.S. Departamento of Health and Human Services, (Modulo 4), las encuestas son basadas por una serie de preguntas dirigidas a los participantes de la investigación. Estas encuestas se pueden desarrollar en persona, por correo electrónico o por teléfono; se utilizan para obtener información sobre muchas personas, se pueden elaborar mediante preguntas, por selección múltiple o preguntas abiertas.

La entrevista, es una interacción con el investigador y uno o varios participantes donde las preguntas se formulan en persona. Durante la entrevista se expresan preguntas para obtener información detallada.

Las Observaciones son registros tomados que no requieren participación, pero son necesarios para obtener registros de las conductas de los participantes. Un ejemplo de ello el investigar puede recolectar información acerca de un padecimiento a partir de los historiales médicos.

#### 1.5.5. Consideraciones éticas

Toda la información obtenida a partir de entrevistas del personal de la empresa o documentos consultados serán de carácter confidencial y solo se utilizará solo con fines académicos. Existe el compromiso del investigador de respetar las normas internas de comunicación de la organización evitando violar dichas políticas antes y después de su realización, cuando el trabajo esté terminado se socializará los resultados finales con los directivos de la empresa.

## 2. Plan de Mejoramiento

### 2.1. Diagnostico

Para llevar a cabo la etapa de diagnóstico en la organización Rico Mora S.C.S, se hizo necesario aplicar varias técnicas para la recolección de información tal como se explica en el apartado anterior. Ellas se aplican siguiendo las siguientes etapas:

- Entrevista fase 1

En primer momento, me entreviste con el Gerente General y la Secretaria de Compañía para obtener detalles de la compañía como: ubicación, números de empleados y algunos puntos claves sobre el estado actual en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Observaciones

En segundo momento se realizó un trabajo de campo en las instalaciones de la cantera en compañía del gerente general y su secretaria esto me permitió observar con mayor claridad cada uno de los procesos operativos, el estado físico de la cantera, conocer como son las condiciones topográficas de los terrenos donde se ubica, tipo de elementos de protección personal que utilizan los operarios, instalaciones de bienestar de los colaboradores (baños, comedor, y zona de reuniones), áreas de evacuación, zonas de acceso (entrada, salida), parqueaderos disponibles para los vehículos de carga pesada y de particulares.

En la visita de campo tuve la oportunidad de obtener registro fotográfico, como evidencia para identificar en donde se encontraban los puntos críticos a mejorar. Documentación sobre la implementación de Seguridad y Salud en el trabajo como: procedimientos, licencias, algunos perfiles y funciones del personal y un diagnóstico inicial realizado por un tercero en el año 2022.

- Entrevista fase 2.

El tercer momento, realice una entrevista abierta con cada uno de los trabajadores para conocer las fortalezas y debilidades sobre el tema de seguridad y salud en el trabajo de Compañía Rico Mora. Donde cada uno manifestaba la falta de la entrega oportuna de las dotaciones de trabajo, se sentía desprotegidos por la falta de un agente profesional en Seguridad y salud en el Trabajo, debido a que las actividades de pausas actividades no las

estaban realizando, manifestaron su preocupación sobre las licencias de renovación de capacitación de trabajo en alturas.

Una vez obtenida toda esta información me base en los estándares mínimos para comparar la información ya implementada y ejecutada según la norma, y aquellos que no cumplían con los requerimientos mínimos establecidos permitiéndome dar un enfoque para la elaboración del diagnóstico a partir de elementos como el análisis del sector y del mercado en el que opera la organización así como de los elementos que develan el estado actual de la implementación del SG-SST al interior de la organización, tal como se evidencia a continuación:

Compañía Rico Mora S.C.S de la Estrella- Antioquia, comercialmente llamado Cantera Malabrigó, identificada con el NIT: 900.121.559-9, su actividad económica se desarrolla en el sector minero, bajo las directrices, normativas y regulación de la Agencia Nacional de Minería (ANM). La cantera está ubicada en el nordeste antioqueño a 147 kilómetros de Medellín, en el municipio de Yalí, cerca al casco urbano de municipio de Vegachí, allí desarrolla sus actividades operativas. Además, cuenta con un centro de acopio en la zona urbana de Vegachí. La cantera Malabrigó surge como una iniciativa de cambio social y una forma de generar ingresos y desarrollo a la comunidad y por medio de la generación de empleo en su zona de influencia.

Actualmente la minería en Colombia se clasifica en 8 grandes grupos, según el tipo de minería o explotación, logrando un total de 9.602 títulos mineros, de los 114 millones de hectáreas del territorio colombiano solo el 5% están tituladas para la actividad minera. El más explotado es materiales de construcción que ocupa el 57 %, luego está el uso de carbón que representa un 17%, los metales preciosos se ubican en un 11%, la industria minera y piedras preciosas se ubican en 4%, y otros metales se centran en 2%.

Las mayores áreas del territorio para desarrollar proyectos mineros son en un 22 % competencia de la gobernación de Antioquia, seguido del Par Cartagena y el Par Valledupar que ocupan el 10%. Lo que significa que la minería se desarrolla en gran parte de los 32 departamentos colombianos. La Agencia Nacional Minera (ANM) estableció que los proyectos de minería están

centrados en un 68% en personas naturales y solo el 32% restante se concentran en manos de titulares con personas jurídicas. A.N.M. (Agencia Nacional de Minería Gov.Go)

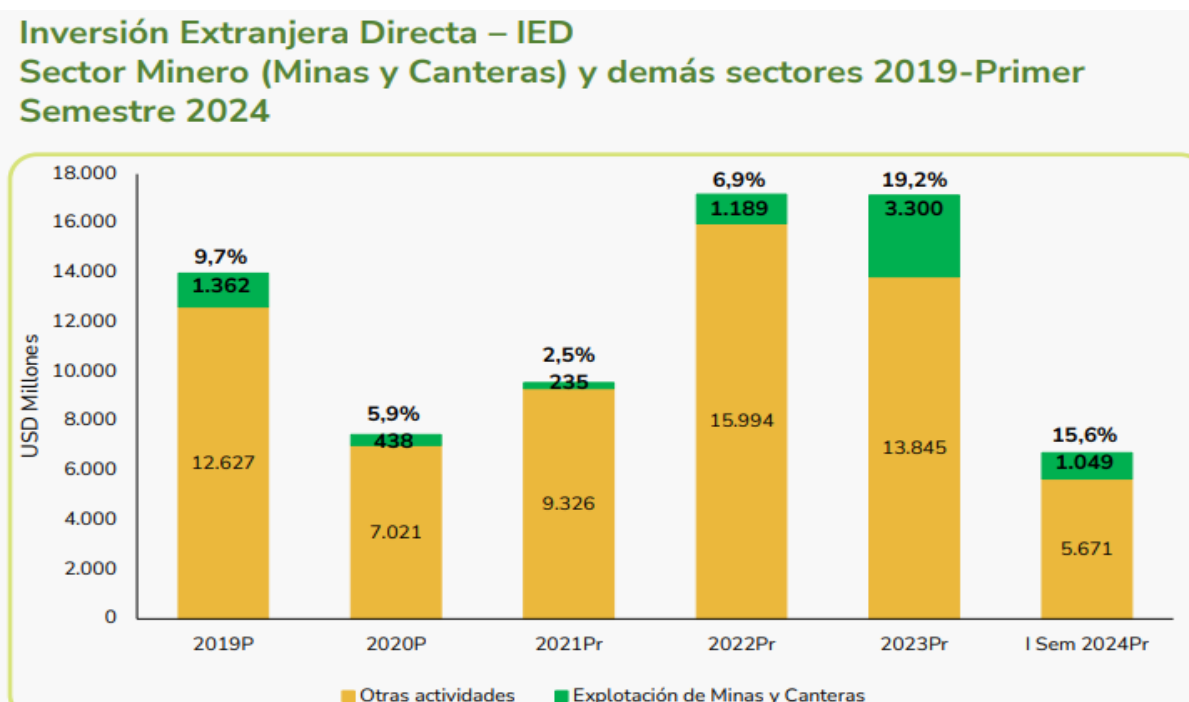
**Tabla 2. Así es nuestra Colombia Minera**

<b>PUNTO DE ATENCION REGIONAL O COMPETENCIA</b>	<b>TITULOS</b>	<b>AREA</b>
PAR NOBSA	17%	6%
PAR BOGOTA	16%	7%
GOB. ANTIOQUIA	16%	22%
PAR IBAGUE	8%	9%
PAR CUCUTA	8%	4%
PAR BUCARAMANGA	7%	6%
PAR CARTAGENA	6%	10%
PAR MANIZALES	5%	3%
PAR CALI	5%	9%
PAR VALLEDUPAR	5%	10%
PAR MEDELLIN	2%	4%
PAR PASTO	2%	2%
PAR QUIBDO	2%	6%
<b>TOTAL %</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL UNIDADES</b>	<b>9.602 títulos</b>	<b>5.186.076 HA</b>

Fuente. Agencia Nacional de Minería. Así-es-nuestra-Colombia-minera. (GOV.CO).

En las estadísticas del Boletín Minera, se obtiene información del comportamiento que ha venido teniendo el sector minero y hasta qué punto ha logrado contribuir al crecimiento económico del país.

**Figura 4. Inversión Extranjera Directa en el Sector Minero Colombiano**



Fuente. Sectoriales Boletín Minerales /Boletín minería en cifras agosto 2024.

Según en el Boletín Minera (2024), durante el primer semestre del año 2024 la explotación de minas y canteras ha logrado una inversión extranjera en el país del 15.6 % durante el periodo, ubicando al sector colombiano como el tercer receptor de I.E.D. (Inversión Extranjera Directa), después del sector petróleo y las industrias manufactureras. Este primer semestre del año, comparado al primer semestre del año 2023, disminuyó un (- 62,3%), en el año 2022 incremento (24.1%), 2021 fue el año con mayor crecimiento de entradas de inversión extranjera logrando (484,2%) y el año 2020 también tuvo un incremento del (197,8%).

El sector de la minera es un factor importante en la economía del país; es un elemento crítico para algunas organizaciones, desafortunadamente recordar las fatalidades que ha generado este sector a lo largo de los últimos años en diferentes territorios de Colombia.; durante el 2022, se presentó 526 muertes de trabajadores, 114 fallecidos se registraron por el sector de minas y canteras, en el primer semestre del año 2023 se han presentado 221 muertes, en pocas palabras cada semana nueve trabajadores perdieron la vida en el desarrollo de labores. La

explotación de minas y canteras mantienen la primera posición de fallecimientos. La minería debe ser armónica y orientada a los principios de sostenibilidad, que ha aprendido a desarrollar una gestión efectiva en la identificación de riesgos y que ha invertido importante recursos tecnológicos e innovación para apostarle a un estándar de seguridad y bienestar.

El sector minero se ha destacado en la economía del país, por la buena contribución que le ha portado al PIB, con una participación del 3% en 2022. La Asociación de Colombiana de Minería afirmo que este sector contribuyo al cierre del año con más de 15 billones de pesos en rubros de regalías, impuestos y otras contribuciones genero más de 160.000 mil empleos directos y 750 mil indirectos, cabe resaltar que el sector de minería y canteras es aparato económico de los colombianos. Además, enfrenta algunos desafíos debido a las prácticas de minería ilegal por grupos delictivos y la no formalizada que se redundan en operaciones poco seguras las cuales terminan impactando al sector de manera general. Basado del Artículo Protección-Seguridad-No 411. /Consejo Colombiano de Seguridad/Año 69/Septiembre-October de 2023.

#### 2.1.2. Hallazgos del Diagnóstico.

En tal sentido, con el fin de identificar el estado actual del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la Compañía Rico Mora S.C.S, el día 10 de Agosto de 2024 se visitó el proyecto minero para verificar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y se entrevistó el personal con fin de obtener información sobre las actividades de obligatorio cumplimiento según lo considera el gobierno nacional mediante los decretos 1072 del 2015 (Decreto único del sector trabajo), Decreto 0539 del 2022 Minería a cielo abierto y la Resolución 0312 de 2019 Estándares mínimos, en el recorrido pude evidenciar la operación habitual en la planta de trituración, identificando las siguientes no conformidad que tienen el potencial de convertirse en riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

- No se evidencia registro de lista de asistencia de trabajadores.
- No se evidencia registro de lista de asistencia del personal visitante a la cantera.

- Se evidencia que no cuentan con el personal idóneo con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), para la ejecución de las actividades como lo exige la Resolución 0312 de 2019, artículo 17.
- Se evidencia que varios colaboradores presentan inconformidad por el estilo de mando, condición de la tarea y falta de apoyo de las directivas para la ejecución de las actividades de mejora y buen funcionamiento de la actividad productiva e industrial.
- Se evidencia que realizan trabajos en alturas sin la certificación del curso.
- Se evidencia que no se ha trabajado en los informes mensuales del Copasst y Comité de Convivencia.
- Se evidencia que no han suministrado dotación a los colaboradores Código Sustantivo del Trabajo Artículo 230. Suministro de calzado y vestido de laboral.

De acuerdo con los hallazgos encontrados se procede a documentar el proceso, teniendo en cuenta además que los estándares mínimos SG-SST Seguridad y Salud en el Trabajo, dispuestos en la resolución 0312 de 2019, con el fin de obtener una información real y veraz del estado de la organización y proceder a realizar el desarrollo del plan de mejoramiento de dicho proceso, tal como se evidencia en la Imagen N 5.

Aspectos relevantes de la Resolución 0312 de 2019 para el presente ejercicio de plan de mejoramiento.

Es de vital importancia hacer alusión a la Resolución 0312 de 2019, especialmente a los artículos 16, 21 y 27. Publicado por el Ministerio de Trabajo (marzo 14,2024)

En el artículo 16, se comprende y se establece el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos que deben implementar todas las organizaciones públicas y privadas en Colombia según el número de trabajadores. las empresas de más de 50 trabajadores clasificadas en riesgo I, II, III, IV o V y las empresas de (50) o menos de trabajadores con riesgo IV y V, debe cumplir con los siguientes estándares mínimos establecido por la Resolución 1302 de 2019, con el fin de proteger la Seguridad y Salud de los trabajadores.

*“En el artículo 21 se entiende como requisito y de cumplimiento a los estándares mínimos del sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. El empleador liderara y se comprometerá con la aplicación de los estándares mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como el sistema de auditorías internas para identificar las falencias, con la oportunidad de llevarlas a una mejora continua basados en los estándares ya mencionados. De igual manera llevarlos a los demás sistemas de Gestión que al interior de la organización se estén manejando, teniendo en cuenta el Sistemas de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales establecidos en el capítulo 7 del título 4 de la parte 2 del libro del Decreto 1072 de 2015.*

*Se debe promover, garantizar y contar con la participación de todos los trabajadores, contratistas, estudiantes, y demás personas que presten o ejecuten actividades, en las sedes, instalaciones o dependencias de las diferentes empresas para la implementación del Sistema de Gestión de SST y el cumplimiento de los Estándares Mínimos de SST.”*

Por otro lado, se encuentra el artículo 27, estableciendo la tabla de Valores de los Estándares Mínimos. Esta tabla permite evaluar anualmente cada uno de los ítems que componen cada uno de los numerales de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión SST los cuales al final de cada evaluación arroja un porcentaje que permite el nivel de cumplimiento de la resolución 1302 de 2019. Según el nivel de Riesgo que tienen las empresas anteriormente mencionada en el artículo 16.

En la siguiente Imagen, se realiza la evaluación de tabla de valores, correspondiente el nivel de cumplimiento de los 62 estándares mínimos que debe cumplir la Compañía Rico Mora, cataloga en riegos V.

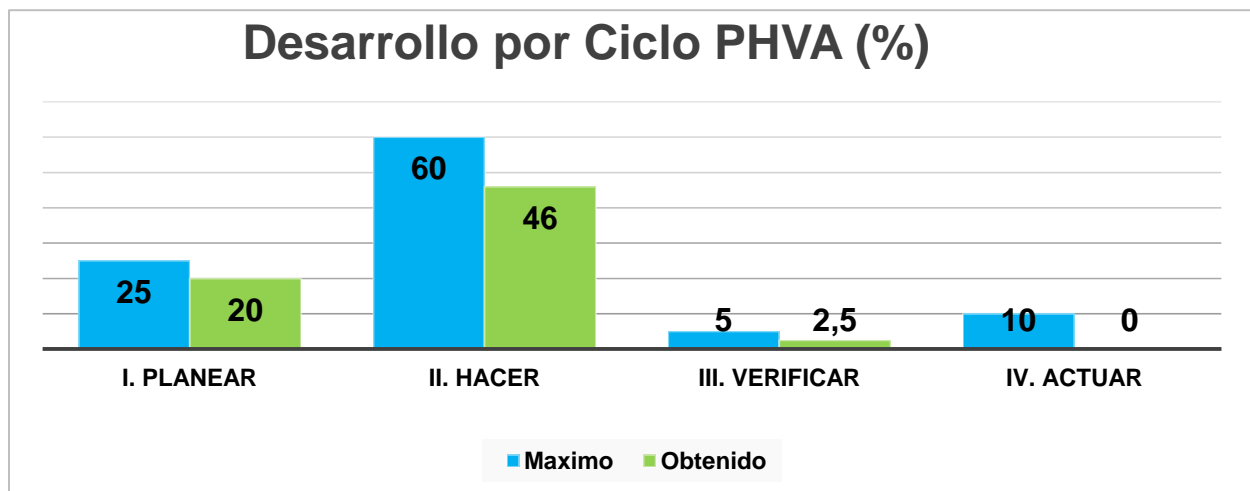
Figura 4. Estándares Mínimos SG-SST. 2024

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST											
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN											
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE			
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole resguardados para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0	0	0	1,5		
			1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5	0	0			
			1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0	0	0			
			1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5	0	0			
			1.1.5. Identificación de trabajadores de alto riesgo y cotización de pensión especial	0,5		0	0	X			
			1.1.6. Conformación COPASST	0,5		0,5	0	0			
			1.1.7. Capacitación COPASST	0,5		0	0	0			
			1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5		0	0	0			
		GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2	0	0	2	
				1.2.2 Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PYP	2		0	0	0		
				1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso virtual de 50 horas	2		0	0	0		
				2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST	1		1	0	0		
				2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST (1%)	1		1	0	0		
				2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1	0	0		
				2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2	0	0		
				2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (2%)	2		2	0	0		
				2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		0	0	0		
				2.7.1 Matriz legal	2		2	0	0		
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (30%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Descripción sociodemográfica Diagnóstico de Condiciones de Salud	1	9	1	0	0	9		
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0	0			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	0	0			
			3.1.4 Realización de los evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros- Periodicidad Comunicación al Trabajador	1		1	0	0			
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1	0	0			
			3.1.6 Resercciones y recomendaciones médico laborales	1		1	0	0			
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1	0	0			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1	0	0			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0			
			Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes de trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo		2	2	0		0	3
				3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales		2	0	0		0	
				3.2.3 Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales		1	1	0		0	
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la frecuencia de la accidentalidad	1	1	0	0	6					
	3.3.2 Medición de la severidad de la accidentalidad	1	1	0	0						
	3.3.3 Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo	1	1	0	0						
	3.3.4 Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral	1	1	0	0						
	3.3.5 Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral	1	1	0	0						
	3.3.6 Medición del ausentismo por causa medica	1	1	0	0						
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	4	15	4	0	0	15			
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0	0				
		4.1.3 Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	3		3	0	0				
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4	0	0				
	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados	2,5	2,5	0	0	12,5				
		4.2.2 Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores	2,5	2,5	0	0					
		4.2.3 Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	2,5	0	0					
		4.2.4 Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST.	2,5	2,5	0	0					
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	2,5	0	0					
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas.	2,5	0	0	0					
GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias	5	10	5	0	0	5			
		5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0	0	0				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	6.1.1 Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	1,25	5	1,25	0	0	2,5			
		6.1.2 Las empresa adelanta auditoria por lo menos una vez al año	1,25		0	0	0				
		6.1.3 Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoria	1,25		1,25	0	0				
		6.1.4 Planificación auditorias con el COPASST	1,25		0	0	0				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1 Definición de acciones preventivas y correctivas con base en resultados del SG-SST	2,5	10	0	0	0	0			
		7.1.2 Acciones de mejora conforme a revisión de la alta dirección	2,5		0	0	0				
		7.1.3 Acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2,5		0	0	0				
		7.1.4 Elaboración Plan de mejoramiento, implementación de medidas y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	2,5		0	0	0				
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>	<b>68,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>68,5</b>			
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).											
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)											
<b>El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)</b>											
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE				FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST							
EL NIVEL DE SU EVALUACIÓN ES:					MODERADAMENTE ACEPTABLE						

## 2.2 Análisis del Proceso.

De acuerdo a la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, la Compañía Rico Mora S.C.S, no cumple al 100% con los estándares mínimos a los que está obligado según el alto riesgo de su actividad, por ser una compañía minera debe cumplir con los 62 estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Como se puede evidenciar en la Imagen No 4, la compañía se encuentra en un 68.5% de cumplimiento, quedando un porcentaje del 31.5 % por ciento sin ejecutar, este nivel de cumplimiento, aunque la considera como una organización moderadamente estable la obliga a diseñar un plan de acción para lograr el porcentaje exigido. La figura siguiente me permite observar con mayor visibilidad el nivel de cumplimiento de sus procesos, arrojando un valor numérico de cada uno de los estándares, proyectando un porcentaje individual de ejecución y evaluación.

### Porcentaje de cumplimiento de los Estándares Mínimos del SGSS



### 2.2.1. Planear

De los hallazgos encontrados y del no cumplimiento del 25% en el planear fueron:

1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo.

1.1.3 Asignación de Recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.1.7 Capacitación COPASST

1.1.8 Conformación Comité de Convivencia.

2.6.1 Rendición de cuentas

2.10.1 Evaluación y Selección de Proveedores y Contratistas.

Se identifica la falta de compromiso de la alta dirección, la no asignación de recursos financieros, humano y técnico para la planificación, ejecución y verificación de las funciones y responsabilidades del personal y el desconocimiento de la norma en Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a la falta de un profesional que guie estas actividades, establezca los procesos, formatos y guías de acuerdo a las necesidades de la organización.

### 2.2.2 Hacer.

Los hallazgos en el hacer, el resultado obtenido es del 46% debido a:

3.2.2 Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales

4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP.

Se puede concluir que las causas de estos hallazgos en los sistemas de Gestión se vuelvan obsoletos debido a la no ejecución de las formaciones realizadas en las fechas planificadas, a no realizar inducción de funciones y responsabilidades del SG-SST para los trabajadores y contratistas.

### 2.2.3 Planificar.

En el planificar su nivel de cumplimiento se encuentra en el 2.5%. Encontrándose la no ejecución de:

6.1.2. Las empresas adelantan auditorias por lo menos una vez al año.

6.1.4 Planificación auditorias con el Copasst.

Estos hallazgos se dan debido a la falta de un Profesional en seguridad y salud en el trabajo que guíe y planifique estos procesos, permitiéndole a la compañía evaluar anualmente el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos, además la falta de compromiso de la alta dirección con estas labores.

#### 2.2.4 Actuar.

Este hallazgo se evidencia la falta de compromiso y de interés, debido que su nivel de incumplimiento es totalmente en cero. No se pone en marcha los procesos y además no se toma acciones para el mejoramiento de las actividades

### **2.3 Descripción de la estrategia.**

2.3.1. Auditorías internas periódicas para medir las brechas del cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo.

La alta dirección, en compañía del vigía ocupacional, debe planificar las auditorías internas anualmente de la siguiente forma:

Hacer la programación de auditorías Internas en un formato que garantice una información completa y confiable, identificar los hallazgos y conducirlos al plan de mejora según correspondan. Este plan de auditoria debe contener: Los temas a auditar, las fechas en las que se realizara cada una de las áreas y asignar el auditor responsable para la auditoría, el auditor debe ser una persona totalmente independiente al área auditada.

El alcance de la auditoria contempla lo siguiente:

- a) El cumplimiento de la política de SST.
- b) La evaluación de la participación de los trabajadores.
- c) La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST.
- d) La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad.
- e) La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST.
- f) La prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- g) El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas.

- h) La supervisión y medición de los resultados.
- i) El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa.
- j) La evaluación por parte de la alta dirección.
- k) Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Las conclusiones del proceso de auditoría, deben determinar si la puesta en práctica del SG-SST y cada uno de sus componentes y subcomponentes, permiten entre otros lo siguiente:

- Establecer si es eficaz para el logro de la política y los objetivos en SST de la empresa.
- Determinar si promueve la participación de los trabajadores.
- Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los indicadores y los resultados de auditorías anteriores.
- Evidenciar que se cumpla con la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST y los requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa;
- Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST. SafetYA, (Marzo3,2018)

2.3.2. Auditoras externas bajo el decreto 1072 del 2015 preferiblemente anual, para medir el nivel de cumplimiento de la norma. Estas auditorías es un procedimiento estandarizado para evaluar la eficacia de un programa de Seguridad y Salud Ocupacional o un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

El auditor externo siempre debe ser imparcial a los hallazgos encontrados, esta clase de auditorías reflejan con mayor precisión el estado, la norma y la imagen corporativa en que se encuentra realmente la organización. Intersalud Ocupacional (noviembre 26, 2024).

### 2.3.1 Recursos Financieros.

Debido a los Hallazgos encontrados por la falta de recursos para llevar a cabalidad la Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, me reuní con el Gerente General de la compañía Rico Mora para realizar la Planificación de los Recursos que amerita mayor responsabilidad.

A continuación, se detalla los costos que debe asumir la Compañía Rico Mora S.C.S, para la implementación y mejora de la Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST –SST), para el año 2025 y el bienestar de sus trabajadores.

Este presupuesto muestra el valor unitario de cada elemento, y el valor total que le costara a la compañía la implementación y ejecución anual.

**Tabla 3. Recursos Financieros año 2025.**

RECURSOS FINANCIEROS				
RECURSO	DESCRIPCIÓN	valor unitario	valor total anual	RESPONSABLE DE SOLICITAR
Fumigaciones dos veces al año	Se debe fumigar todas las áreas del proyecto, para evitar la propagación de roedores e insectos	400.000	800.000	Mario Alfonso Pastrana
Elementos de protección personal	Tapabocas	150.000	625.000	Mario Alfonso Pastrana
	Gafas de protección visual	350.000		Mario Alfonso Pastrana
	botas de seguridad	125.000		Mario Alfonso Pastrana
Dotación	camisas	65.000	580.000	Mario Alfonso Pastrana
	pantalón	80.000		
Recarga de extintores	Cada año se deben recargar los extintores.	1.500.000	1.500.000	Mario Alfonso Pastrana
Exámenes ocupacionales de retiro	De acuerdo a la resolución 2346 de 2007, se deben practicar exámenes de retiro al personal que cesa el contrato laboral con la empresa, no es obligatorio.	30.000	2.800.000	Mario Alfonso Pastrana
Exámenes ocupacionales de Ingreso	De acuerdo a la resolución 2346 de 2007, se deben practicar exámenes de ingreso al personal que cesa el contrato laboral con la empresa, es obligatorio.	27.000		Mario Alfonso Pastrana
Exámenes ocupacionales periódicos	De acuerdo a la resolución 2346 de 2007, se deben practicar exámenes periódicos al personal que cesa el contrato laboral con la empresa, es obligatorio.			Mario Alfonso Pastrana
	Optometría	19.000		
	Perfil Liquido	28.000		
	Glicemia	25.000		
	Espirometría	35.000		
	Exámenes postulates+A12:A17	34.000		
Dotación de botiquín	Una vez se venza la dotación del botiquín se debe renovar o cambiar.	200.000	200.000	Mario Alfonso Pastrana

Una vez elaborado el presupuesto fue avalado por el gerente general, disponiendo de los recursos disponibles en su flujo de caja, para mantener adecuadamente la dotación y los elementos de seguridad que merita la labor de sus trabajadores dentro de la cantera, para los exámenes ocupacionales de retiro, ingreso y periódicos se cotizo un valor unitario para mayor visión presupuestal del recurso, logrando la ejecución de este requisito y para los demás elementos se otorga un presupuesto anual , debido que son actividades que se realizan dos veces al año. El presupuesto esta balado hasta el 31 de diciembre del 2025.

### 3. Plan de acción

Con base a los resultados obtenidos sobre el nivel de incumplimiento de algunos procesos operativos del año 2024, la compañía Rico Mora, procede a diseñar un plan de mejora para dar cumplimiento a los 62 estándares mínimos y que sea ejecutado en una fecha determinada.

Tabla 4. *Plan de acción.*

Plan de mejora										
Oportunidad de Mejora	Causas del problema	Acciones de Mejora	Objetivo	Meta	Indicador	Fecha de Inicio	Fecha de terminación	Responsable	Seguimiento (Periodicidad de la medición)	Estado de la acción
No se evidencia conformación de integrantes y actas de reuniones del comité de convivencia	Falta de capacitación al personal	Capacitar al personal sobre la importancia de generar reuniones cada trimestre y que esta conlleve el acta de aprobación de la reunión y asistencia por cada uno de los integrantes.	Mantener actualizado los documentos y actas de las reuniones.	Cumplir al 100% con las actas y firmas de las reuniones.	No aplica	03/10/24	03/10/26	Mario Alfonso Pastrana. Resolución 000164 del 3 de abril 2017	trimestral	Abierta
No se evidencia registro de lista de asistencia a personal visitante	No se tiene un formato para llevar a cabo este requerimiento.	Generar formato para los registros de las entradas y salidas de los visitantes.	Mantener el control y seguimiento de las personas que ingresan a la cantera.		No de personas del año anterior / No de personas del presente año *100	02/01/25	15/03/25	Mario Alfonso Pastrana. Resolución 000164 del 3 de abril 2017	diario	Abierta
Se evidencia que no cuentan con el personal con licencia SST, para la ejecución de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, Resolución 0312 de 2019, artículo 17.	La compañía no cuenta con personal idóneo para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)	Contratar profesional en gestión de seguridad y salud en el trabajo para mantener actualizado los requisitos Legales que debe cumplir la compañía.	Cumplir al 100% con los estándares mínimos con el respaldo de un profesional en SG-SST.	Contratar a un profesional	No aplica	05/10/24	05/10/25	Mario Alfonso Pastrana. Resolución 000164 del 3 de abril 2017	mensual	Abierta
Se evidencia que varios colaboradores presentan inconformidad por el estilo de mando, condición de la tarea y falta de apoyo de las directivas para la ejecución de las actividades de mejora y buen funcionamiento de la actividad productiva e industrial.	La falta de un profesional en seguridad y salud en el trabajo, genera situaciones e inconformidad de los procesos operativos.	Contratar un profesional en gestión de seguridad y salud en el trabajo para realizar las tareas pendientes y mantener la mejora continua para el bien del	Mantener actualizado los requisitos y las políticas organizacionales de la compañía.	Cumplir un 90% de las actividades exigidas en el decreto 1302 de 2019	No de actividades del año anterior / No de actividades del presente año *100	05/10/24	31/12/25	Mario Alfonso Pastrana. Resolución 000164 del 3 de abril 2017	mensual	Abierta

		trabajador y la de la compañía.									
Se evidencia que realizan trabajos en alturas sin la certificación del curso.	No cuenta con el personal Idóneo para que lleve a cabo esta exigencia.	Mantener actualizado las Licencias en alturas.	Capacitar al personal sobre la importancia de llevar acabo esta licencia.	Cumplir al 100% con las capacitaciones en alturas.	No aplica	15/10/24	31/12/24	Mario Alfonso Pastrana. Resolución 000164 del 3 de abril 2017			<b>Cerrada</b>
Se evidencia que no se ha trabajado en los informes mensuales de incapacidades.	Falta de personal en el área de recursos humanos para llevar a cabo este proceso.	contratar un aprendiz de salud ocupacional para la actualización de la información	Mantener actualizados los documentos del personal por incapacidad.	Obtener la información necesaria, que nos permita medir el estado de salud de los empleados.	No de incapacidades del año anterior/ incapacidades año presente*100	02/01/25	31/12/25	Mario Alfonso Pastrana. Resolución 000164 del 3 de abril 2017	mensual		<b>Abierta</b>
Se evidencia que no han suministrado dotación a los colaboradores Código Sustantivo del Trabajo Artículo 230. Suministro de calzado y vestido de labor.	Falta de Recursos para mantener la Dotación a tiempo	Realizar con anterioridad las cotizaciones trimestrales de dotación para la entrega de este a tiempo	Mantener al personal con la Dotación Adecuada y a tiempo	Cumplir al 100% con los requisitos exigidos.	No aplica	18/10/24	18/10/24	Mario Alfonso Pastrana. Resolución 000164 del 3 de abril 2017	trimestra 1		<b>Cerrada</b>

Debido al nivel de riesgo en el que se encuentra la Compañía Rico Mora S.C.S, se ve obligado a diseñar un plan de acción para mitigar los hallazgo encontrado, perdiéndole cumplir con los 62 estándares mínimos al 100 % como lo indica el Decreto 1302 de 2019, lo que significa que si la alta dirección no planifica, ni asigna el recurso necesario para la correcta planificación, ejecución y verificación de las actividades en Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, al final del cada periodo se verá perjudicado por el indicar de la tabla de valores que amerita que se actué de manera inmediata.

En el plan de acción se evidencia dos actividades debido al nivel de riesgo que representan para la operatividad y bienestar de sus trabajadores, se tuvo que actuar y cerrar inmediatamente en el periodo del año 2024.

Para los Trabajos en Alturas, en algunas actividades de la cantera, es de vital importancia mantener capacitado y actualizado este proceso.

La dotación del personal dentro de las organizaciones es una ley que se debe cumplir, y el personal de la cantera llevaba un año sin que este se le suministrara

#### 4. Recomendaciones

- Definir roles y responsabilidades para cada uno líderes de cada área.
- Registrar toda persona que ingrese a la cantera y verificar la seguridad social. Esta medida permite a la organización evitar cualquier accidentabilidad en la cantera.
- Enviar a los colaboradores que realizan trabajos de alturas a los centros de entrenamiento y así obtener los certificados que garanticen la idoneidad de las personas que autorizan y ejecutan estos trabajos oportunamente.
- Por último, se le recomienda a la Compañía Rico Mora cumplir a cabalidad el siguiente cronograma de actividades para mantener el control, ejecución y evaluación de tareas para el año 2025

Procedimiento: El cronograma consta de los siguientes ítems, responsable, meta, dirigido al área que corresponda y cumplimiento, la planificación se debe realizar mes a mes, es decir de enero a diciembre, cada uno de los temas a evaluar están relacionados con los estándares mínimos que debe cumplir la Compañía Rico Mora C.S.C; la calificación será cuantitativa donde el número “1 “ indica el cumplimiento de la actividad y el “0” la actividad pendiente, al final de cada mes arrojará el resultado de ejecución y permitirá evaluar de manera inmediata requiere o no un plan de mejora, esto quiere decir que el cronograma apunta a la mejora continua de la organización mediante el PHVA.



## 5. Conclusiones

- Una compañía después de realizar un diagnóstico debe definir y priorizar las causas más relevantes que puedan intervenir en la operatividad de la compañía, poner en marcha un plan de acción para mitigar los hallazgos encontrados, manteniendo el control y seguimiento de estas.
- La implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo no culmina solo con la documentación obtenida, si no con la planificación, ejecución y verificación de las actividades que decreta la Resolución 1302 de 2019.
- Para un buen funcionamiento en la Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo es importante que la Compañía Rico Mora, gestione anualmente de manera oportuna las auditorías internas para mayor comprensión y validación del nivel de cumplimiento de la norma.
- La tabla de valores de los estándares mínimos mide el nivel de cumplimiento que debe implementar las organizaciones en Colombia y con base al resultado obtenido del ciclo PHVA se planifica y se evalúa un plan de mejora, para lograr al 100% del indicador exigido. De esta manera la alta dirección de la Compañía Rico Mora debe garantizar y participar de las actividades de manera comprometida siendo un ejemplo para los trabajadores y el equipo operativo, fortaleciendo la cultura organizacional y que esta permanezca en el tiempo.
- Los cambios son necesarios dentro de las organizaciones, ayudan a mantenerse en el tiempo. Lograr un sistema de seguridad y salud en el trabajo implica un compromiso no solo de la administración, si no todos los que se involucran en ella. Las organizaciones deben despertar el sentido de pertenencia de sus colaboradores, manteniendo el beneficio de implementar un sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, generando la participación activa de las personas y de la alta dirección.

- La revisión de los proceso dentro un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en un periodo determinado, ayudan a mitigar los impactos de accidentabilidad, generando sostenibilidad y bienestar para sus trabajadores. Ser parte del desarrollo y cumplimiento de los decretos y resoluciones en Gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Compañía Rico Mora, fortalece mi liderazgo y mi profesión, logrando mejorar la calidad de vida de la sociedad dentro de las organizaciones.
- Los administradores de las compañías, para implementar la Gestión en seguridad y Salud en el Trabajo solo se basa en obtener la documentación exigida para operar, algunos se enfocan en generar rentabilidad para los accionistas. La alta dirección debe velar por el bienestar de su mayor activo que representa sus trabajadores ser partícipe de la ejecución de las actividades que exige la SG-SST.

## Referencias.

Sampieri, R. H. (2006). *Metodología de la investigación*. Instapalapa - Mexico D.F: McGraw-Hill.

Cesar G. Lizarazo, Javier M. Fajardo, Shirley Berrio, Leonardo Quintana. Breve *Historia de la Salud Ocupacional en Colombia*. Antecedentes, Evolución.

[https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/2-Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf).

Ministerio de Educación. *Salud y Seguridad en el Trabajo*.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos-aires/documentos/publicación/wcms\\_248685.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos-aires/documentos/publicación/wcms_248685.pdf).

TWIND (Julio 6, 2023) *Historia de la Salud Ocupacional en Colombia*.

[https://twind.io/co/historia-de-la-salud-ocupacional-en-colombia/#Introduccion\\_a\\_la\\_Salud\\_Ocupacional](https://twind.io/co/historia-de-la-salud-ocupacional-en-colombia/#Introduccion_a_la_Salud_Ocupacional).

Universidad Ecci.2020, *Diseño del SG-SST para el suministro de materiales de cantera y excavación en Transnova S.A.S a partir de la resolución 0312 del 2019*. (<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/736/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>).

GOV.CO. Agencia Nacional de Minería. *Así es Nuestra Colombia Minera*  
<https://www.anm.gov.co/?q=Asi-es-nuestra-Colombia-miner>.

Ministerio de Minas y Energía, (Bogotá, Abril 2022) *Política Seguridad Minería*. ([https://www.minenergia.gov.co/documents/6027/Pol%C3%ADtica\\_Nal.Seguridad\\_Minera\\_ajustada\\_vrs\\_MAL\\_29032022\\_2\\_\\_01042022\\_comentario\\_9egb6kZ.pdf](https://www.minenergia.gov.co/documents/6027/Pol%C3%ADtica_Nal.Seguridad_Minera_ajustada_vrs_MAL_29032022_2__01042022_comentario_9egb6kZ.pdf)).

MINTRABAJO.GOV.CO. *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021*. (<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>).

Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP (7 de Julio 2021) *Matriz de identificación de Requisitos Legales-SGSST*.

GOV.CO. *Guía Técnica de Implementación SG-SST para Mipymesd*. (<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>).

Decreto-Ley 90 de 1946. República de Colombia *Departamento Nacional de Planeación*. Desarrollo y Readecuación Funcional del Instituto de Seguros Sociales -ISS- en el Sistema de Seguridad Social Integral. <https://claboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/2877.pdf>

ISO 45001-SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 2018. (<https://www.nueva-iso-45001.com/2018/04/iso-45001-mejora-continua-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>).

Libro III de la ley 100, crea el Sistema General de Riesgos Profesionales. Ley 1562 Modificaciones al libro III de la ley 100.

SafetYA. Marzo 11, 2023. PHVA: *Procedimiento Lógico y por Etapas para la Mejora Continua*. <https://safetya.co/phva-procedimiento-logico-y-por-etapas/>.

Almudena Cotán Fernández. *El sentido de la investigación cualitativa*. [https://www.ceuandalucia.es/escuelaabierta/pdf/articulos\\_ea19/EA19-sentido.pdf](https://www.ceuandalucia.es/escuelaabierta/pdf/articulos_ea19/EA19-sentido.pdf).

Universidad de los Andes. (Los grupos de discusión en investigación cualitativa.). <https://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/Estrategias-de-la-investigacion-cualitativa-1.pdf>.

SECTORECONOMICO (2024), Agencia nacional de minería, UMPE  
[https://www1.upme.gov.co/simco/CifrasSectoriales/BoletinMinerales/Boletin\\_mineria\\_en\\_cifras\\_agosto\\_2024.pdf](https://www1.upme.gov.co/simco/CifrasSectoriales/BoletinMinerales/Boletin_mineria_en_cifras_agosto_2024.pdf).

GOV.CO Agencia Nacional de minería. <https://www.anm.gov.co/?q=Asi-es-nuestra-Colombia-minera>. Editorial protección & seguridad (septiembre, octubre, 2023.)

ConsejoColombianoSeguridad. [https://www.minenergia.gov.co/documents/6027/Pol%C3%ADtica\\_Nal.Seguridad\\_Minera\\_ajustada\\_vrs\\_MAL\\_29032022\\_2\\_\\_01042022\\_comentario\\_9egb6kZ.pdf](https://www.minenergia.gov.co/documents/6027/Pol%C3%ADtica_Nal.Seguridad_Minera_ajustada_vrs_MAL_29032022_2__01042022_comentario_9egb6kZ.pdf).

ANECA, 2021. *Guía para la elaboración de un plan de mejoras.*

<https://www.unirioja.es/servicios/opp/acr/doc/GPlanMejoraD-v1.0-2021-02.pdf>

Conceptos Básicos de la Investigación.

<https://ori.hhs.gov/education/products/sdsu/espanol/contact.htm>