

Fortalecimiento del SG-SST en DINNCON SA: Un Enfoque de Negocio Consciente

Laura Daniela Chávez Calderón

Asesor

Margarita Vesga Díaz

Universidad Nacional Abierta y a Distancia -UNAD

Escuela de Ciencias Básicas, Tecnología e Ingeniería- ECBTI

Ingeniería Industrial

2025

Dedicatoria

A mi hija Dalia, cuya existencia ilumina mi camino y me recuerda cada día que los sueños se construyen con amor, disciplina y valentía. Ella es mi motor constante, la fuerza que me impulsa a superarme y a persistir incluso en los momentos más desafiantes. Este trabajo representa no solo un logro personal, sino también un compromiso con su futuro, con el ejemplo que deseo darle y con la vida que quiero construir para ambas. Gracias por inspirarme a ser mejor y por dar sentido a cada esfuerzo.

Resumen

El presente informe reúne los resultados de la pasantía realizada en DINNCON S.A.S., empresa dedicada al diseño y construcción de espacios acuáticos, con el propósito de fortalecer su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mediante un enfoque de negocio consciente. A través de tres instrumentos —la Matriz Legal, la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos basada en la GTC 45:2012 y la Autoevaluación de Estándares Mínimos de la Resolución 0312 de 2019— se determinó que el nivel de cumplimiento del SG-SST era crítico, con un puntaje global del 7 %, ausencia total de documentación formal y una ejecución práctica mínima. El diagnóstico permitió identificar 49 peligros, entre los cuales los riesgos mecánicos, psicosociales y biomecánicos representaron el 42,86 %, convirtiéndose en prioridades de intervención. A partir de estos hallazgos se diseñó una propuesta estratégica de mejora fundamentada en los principios del negocio consciente, orientada a promover un liderazgo responsable, una cultura preventiva y la integración de los trabajadores en la toma de decisiones. Las acciones incluyen la formalización documental del sistema, la implementación de controles de ingeniería, el fortalecimiento del bienestar psicosocial y la creación de mecanismos de trazabilidad y auditoría. Este proceso contribuye directamente al cumplimiento de la normatividad colombiana y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente aquellos relacionados con salud, trabajo decente y sostenibilidad.

Palabras Clave: SG-SST, negocio consciente, riesgos laborales, cumplimiento normativo, trabajadores

Abstract

This report presents the results of the internship conducted at DINNCON S.A.S., a company dedicated to the design and construction of aquatic spaces, with the purpose of strengthening its Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) through a conscious business approach. Three instruments—the Legal Matrix, the Hazard Identification and Risk Assessment Matrix based on GTC 45:2012, and the Self-Assessment of Minimum Standards from Resolution 0312 of 2019—were used to determine that the SG-SST compliance level was critical, showing an overall score of 7%, a total absence of formal documentation, and minimal practical execution. The diagnosis identified 49 hazards, among which mechanical, psychosocial, and biomechanical risks represented 42.86%, making them intervention priorities. Based on these findings, a strategic improvement proposal was designed, grounded in conscious business principles, aimed at promoting responsible leadership, a preventive culture, and the integration of workers in decision-making. Actions include the formalization of system documentation, implementation of engineering controls, strengthening of psychosocial well-being, and the creation of traceability and auditing mechanisms. This process directly contributes to compliance with Colombian regulations and the Sustainable Development Goals, especially those related to health, decent work, and sustainability.

Keywords: SG-SST, conscious business, occupational risks, regulatory compliance, workpeople

Tabla de Contenido

Introducción	10
Justificación	13
Planteamiento del Problema	15
Descripción del Problema.....	15
Antecedentes del Problema.....	15
Pregunta Problema.....	16
Objetivos.....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos	17
Marco Teórico y Legal.....	18
Marco Teórico	18
Marco Legal.....	19
Definición de Conceptos Clave	19
Contexto Geográfico y Operacional	20
Metodología	21
Instrumentos de Diagnostico	21
Construcción de Variables y Procedimiento.....	22
Resultados.....	23
Resultados de la Matriz Legal	23
Resultados de la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos (GTC 45).....	24
Resultados de la Autoevaluación de Estándares Mínimos	25
Resultados del Diagnóstico Inicial del SG-SST	27

Análisis de Cumplimiento Legal	27
Análisis Técnico de Peligros (GTC 45:2012).....	29
Resultados de Cumplimiento de Estándares Mínimos (Res. 0312/2019).....	31
Conclusión Estratégica e Integración del Enfoque Consciente	33
Sustento Analítico y Estratégico de la Infografía	35
Fundamentación Metodológica y Triangulación de Matrices	35
Análisis Cuantitativo y Focos de Debilidad	36
Sustento de la Propuesta Estratégica y Consecuencias.....	36
Fortalezas del SG-SST (Puntos de Partida).....	36
Articulación del Plan de Mejoramiento	37
Consecuencias Legales y Estratégicas	37
Identificación de Brechas de Mejora con Enfoque Consciente	39
Brechas Críticas y Principios Conscientes Comprometidos.....	39
Análisis FODA del SG-SST	40
Oportunidades de Mejora Prioritarias (FODA)	41
Propuesta Estratégica de Mejora del SG-SST con Enfoque de Negocio Consciente.....	43
Diagnóstico del Estado Actual y Justificación de la Intervención	43
Fundamentación del Enfoque de Negocio Consciente	43
Acciones Estratégicas de Mejora.....	44
Indicadores de Evaluación y Seguimiento.....	45
Informe Sobre la Aplicación del Modelo de Negocio Consciente en el Contexto del SG-SST en DINNCON S.A.S.....	47
Fundamentación Teórica del Modelo de Negocio Consciente	47

Aplicación del Modelo de Negocio Consciente al SG-SST en DINNCON S.A.S	48
Propósito Superior: La Seguridad como Valor Corporativo	48
Liderazgo Consciente: Compromiso en Proceso de Fortalecimiento	48
Cultura Consciente: Sensibilización y Participación	48
Integración de los Grupos de Interés: Colaboración con la ARL	49
Resultados e Impactos del Enfoque Consciente	49
Contribución del Modelo Consciente a los ODS.....	50
Conclusiones.....	51
Recomendaciones	52
Referencias Bibliográficas	54

Listado de Tablas

Tabla 1 <i>Diagnóstico de Cumplimiento de Requisitos Legales Fundamentales</i>	23
Tabla 2 <i>Clasificación de peligros en DINNCON SAS</i>	24
Tabla 3 <i>Estadísticas de Cumplimiento Global (Variables Totales)</i>	25
Tabla 4 <i>Evaluación de los Estándares Mínimos</i>	25
Tabla 5 <i>Desempeño por Ciclo PHVA y Porcentaje de Cumplimiento</i>	26
Tabla 6 <i>Ítems Fundamentales</i>	28
Tabla 7 <i>Concentración Estadística de Peligros (Foco del Plan de Mejoramiento)</i>	30
Tabla 8 <i>Resultados Globales de Cumplimiento</i>	32
Tabla 9 <i>Plan de Mejoramiento</i>	34
Tabla 10 <i>Resultados Críticos de la Triangulación de Matrices</i>	35
Tabla 11 <i>Plan de Mejoramiento Articulado a la Estrategia Consciente</i>	37
Tabla 12 <i>Brechas de Mejoras Clave y su Relación con el Enfoque Consciente</i>	39
Tabla 13 <i>Análisis FODA del SG-SST en DINNCON S.A.S</i>	40
Tabla 14 <i>Acciones Estratégicas de Mejora Articuladas al Enfoque Consciente</i>	44
Tabla 15 <i>Indicadores Estratégicos de Evaluación y Seguimiento del SG-SST</i>	45
Tabla 16 <i>Resultados del enfoque consciente y Avance Logrado</i>	49

Listado de Figuras

Figura 1 <i>Matriz legal aplicable a DINNCON S.A.S</i>	29
Figura 2 <i>Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de DINNCON S.A.S</i>	31
Figura 3 <i>Autoevaluación de Estándares Mínimos de DINNCON S.A.S</i>	33
Figura 4 <i>Infografía Sobre el Diagnostico de DINNCON SAS</i>	37

Introducción

El sector de la construcción se distingue por presentar uno de los niveles más altos de exposición a riesgos laborales, debido a la complejidad de sus procesos, la manipulación de materiales, el uso de herramientas y maquinaria, así como la interacción en entornos cambiantes y, en ocasiones, inestables. En este contexto, las organizaciones del sector deben garantizar condiciones seguras de trabajo mediante la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que no solo cumpla con los requerimientos legales, sino que también proteja la vida, la integridad física y el bienestar de los trabajadores.

DINNCON S.A.S., empresa colombiana dedicada al diseño, construcción y terminación de espacios acuáticos, piscinas y jacuzzis de lujo, cuenta con una estructura organizacional pequeña —conformada por un representante legal, un subgerente, una secretaria contable y administrativa, un maestro de obra y un instalador de membrana—. No obstante, sus procesos implican riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, eléctricos y psicosociales, tanto en el ámbito administrativo como en el operativo.

Durante la primera fase de la pasantía se elaboró un diagnóstico preliminar del estado del SG-SST en la empresa, evidenciándose la ausencia de un sistema formal implementado. Como resultado, se diseñaron tres instrumentos fundamentales: la matriz legal, la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos (GTC 45:2012), y la autoevaluación de estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019). Estos insumos constituyeron la línea base para identificar la situación actual de la organización frente a sus obligaciones legales y definir estrategias de mejora.

La segunda fase consistió en la elaboración de una infografía de resultados, que sintetizó de manera gráfica y pedagógica los hallazgos del diagnóstico, facilitando su comprensión y

comunicación dentro de la empresa. Este material permitió visualizar los riesgos prioritarios y las acciones necesarias para mitigar las deficiencias encontradas.

Posteriormente, en la tercera fase se desarrolló la identificación de brechas y el análisis FODA, con el propósito de determinar las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas del sistema. Este ejercicio fue clave para estructurar una hoja de ruta de mejora y orientar los esfuerzos de la empresa hacia el cumplimiento normativo y la sostenibilidad organizacional.

La cuarta fase correspondió a la formulación de una propuesta estratégica de mejora del SG-SST con enfoque de negocio consciente, que incluyó cinco acciones concretas de intervención y tres indicadores de evaluación. Este documento técnico permitió avanzar del diagnóstico hacia la planificación estratégica, articulando los principios del negocio consciente con el ciclo de mejora continua (PHVA).

En la quinta fase se elaboró un informe sobre la aplicación del modelo de negocio consciente en el contexto del SG-SST, en el cual se analizó cómo este enfoque fortaleció el liderazgo, la cultura preventiva y la participación del personal. Aunque la empresa aún no cuenta con un sistema completamente formalizado, inició un proceso de cambio cultural orientado a la conciencia, la responsabilidad y la colaboración.

Finalmente, la sexta fase correspondió a la sustentación del trabajo de pasantía, espacio en el que se presentaron los resultados alcanzados, las evidencias del proceso y las propuestas de mejora ante la tutora académica y los representantes de la empresa. Esta etapa permitió reflexionar sobre el impacto del proyecto, evidenciando la evolución de la gestión y el aprendizaje adquirido durante la experiencia práctica.

En síntesis, el presente informe busca consolidar los avances logrados durante la pasantía, estructurando un análisis académico que articule la normatividad vigente con las condiciones

reales de la empresa y que, además, se apoye en un enfoque de negocio consciente, entendido como una forma de gestión empresarial que prioriza la ética, la participación, el bienestar integral y la sostenibilidad.

Justificación

La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en DINNCON S.A.S. se fundamenta en la necesidad de dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en Colombia y, de manera simultánea, garantizar la protección integral de los trabajadores y la sostenibilidad de la organización. En el ámbito normativo, el Decreto 1072 de 2015 establece la obligatoriedad de implementar el SG-SST en todas las empresas, sin importar su tamaño, mientras que la Resolución 0312 de 2019 determina los estándares mínimos aplicables a aquellas con menos de diez trabajadores. La omisión de este mandato puede derivar en sanciones administrativas, legales y económicas que comprometerían la estabilidad operativa y la reputación corporativa de la organización.

La justificación también se sustenta en la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa, las cuales implican la ejecución de labores con un nivel de riesgo significativo, entre ellas excavaciones, manipulación de productos químicos y utilización de herramientas eléctricas. Estos procesos demandan la existencia de un sistema formal que permita identificar, evaluar y controlar los peligros de manera estructurada, reduciendo la probabilidad de incidentes y asegurando la continuidad de las operaciones.

Desde la dimensión humana, resulta imprescindible reconocer que los trabajadores constituyen el recurso más valioso de la organización. La implementación de un SG-SST efectivo no solo contribuye a la disminución de accidentes laborales y enfermedades profesionales, sino que también promueve la calidad de vida en el trabajo, el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso hacia la empresa. Estos factores repercuten directamente en la productividad y en la consolidación de un clima organizacional positivo.

En el ámbito estratégico, el proyecto se concibe no únicamente como una exigencia normativa, sino como una oportunidad para fortalecer un modelo de negocio consciente que incorpore principios éticos, sostenibles y de respeto por la dignidad humana. De esta manera, se fomenta la participación activa de los trabajadores en la gestión de la seguridad, consolidando una cultura preventiva que favorece tanto el desarrollo empresarial como el bienestar colectivo.

Finalmente, la propuesta trasciende el ámbito interno y se articula con las metas de sostenibilidad global establecidas en la Agenda 2030, particularmente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Su implementación se relaciona de manera directa con el ODS 3, orientado a garantizar la salud y el bienestar; con el ODS 8, que busca fomentar el trabajo decente y el crecimiento económico; y con el ODS 12, enfocado en la producción y el consumo responsables. De este modo, DINNCON S.A.S. se posiciona como una organización responsable y coherente con los retos internacionales en materia de sostenibilidad, contribuyendo tanto al desarrollo empresarial como al progreso social.

Planteamiento del Problema

Descripción del Problema

A pesar de que la legislación colombiana —a través del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019— establece la obligatoriedad de implementar un SG-SST para todas las empresas, independientemente de su tamaño, DINNCON S.A.S no cuenta con un sistema consolidado. Esta situación representa una brecha significativa entre las exigencias normativas y la práctica empresarial, generando riesgos tanto a nivel de seguridad jurídica como de salud ocupacional.

Los trabajadores de la empresa están expuestos a peligros críticos, incluyendo caídas en excavaciones, inhalación de vapores químicos, manipulación de cargas pesadas, contacto con agua contaminada, electrocución por proximidad a redes energizadas, entre otros. A esto se suma la presión por tiempos de entrega, la interacción con clientes y la ausencia de una cultura preventiva consolidada. La falta de un SG-SST formal limita la capacidad de la organización para garantizar condiciones laborales seguras, prevenir accidentes o enfermedades laborales y cumplir con los lineamientos legales. Esto no solo expone a los colaboradores a incidentes graves, sino que también coloca a la empresa en riesgo de sanciones administrativas y de pérdidas económicas derivadas de incapacidades, interrupciones de obra o demandas legales.

Antecedentes del Problema

En Colombia, múltiples estudios han señalado que las micro y pequeñas empresas del sector construcción suelen tener dificultades para implementar de manera efectiva el SG-SST. Entre los principales factores se encuentran la falta de recursos, la multiplicidad de funciones en el personal administrativo, la ausencia de profesionales en seguridad y salud en el trabajo, y la percepción de que este tipo de sistemas solo representan un requisito legal y no una herramienta

de gestión estratégica. DINNCON S.A.S no es ajena a esta realidad: aunque reconoce la importancia de proteger a sus trabajadores, no ha desarrollado aún un modelo formal que articule sus procesos con la normativa vigente. Esta situación se convierte en una debilidad crítica que afecta tanto el clima laboral como la sostenibilidad empresarial.

Pregunta Problema

¿Cómo fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en DINNCON S.A.S, a través de la elaboración de instrumentos diagnósticos y la implementación de una propuesta estratégica con enfoque de negocio consciente, que permita cumplir con la normatividad vigente y garantizar el bienestar integral de los trabajadores?

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una propuesta de fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en DINNCON SAS, mediante la aplicación de un enfoque de negocio consciente, que permita mejorar el bienestar laboral, la participación del personal y el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015.

Objetivos Específicos

Diagnosticar el estado actual del SG-SST en DINNCON S.A.S, identificando fortalezas, debilidades y brechas frente a la normatividad vigente.

Elaborar la Matriz Legal aplicable a la empresa, considerando el marco normativo nacional relacionado con la seguridad y salud en el trabajo en el sector construcción.

Construir la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos, utilizando la metodología de la GTC 45:2012, con el fin de jerarquizar los riesgos más relevantes en las actividades administrativas y operativas.

Realizar la Autoevaluación de Estándares Mínimos de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, para determinar el nivel de cumplimiento actual de la empresa.

Diseñar una propuesta estratégica alineada con los principios del negocio consciente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que permita consolidar una cultura preventiva en la organización.

Marco Teórico y Legal

Marco Teórico

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es definido por el Decreto 1072 de 2015 como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que busca anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Su implementación permite reducir la incidencia de accidentes laborales, enfermedades de origen laboral y pérdidas económicas.

La norma ISO 45001:2018 complementa este marco al establecer requisitos internacionales para un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional. Esta norma enfatiza la importancia del liderazgo organizacional, la participación de los trabajadores y la integración del sistema con los procesos estratégicos de la empresa.

Por otra parte, la GTC 45:2012 es una guía técnica colombiana que propone la metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. Esta herramienta es ampliamente utilizada en el país, ya que permite estructurar de manera objetiva y cuantificable los riesgos en las diferentes áreas de trabajo, estableciendo prioridades de intervención.

En cuanto al enfoque de negocio consciente, se fundamenta en cuatro pilares: propósito superior, integración de los grupos de interés, liderazgo y cultura conscientes. En el contexto de la seguridad y salud en el trabajo, este enfoque implica trascender el mero cumplimiento legal, incorporando prácticas que promuevan el bienestar integral, la ética y la sostenibilidad como ejes de gestión empresarial.

Marco Legal

La normativa colombiana en materia de seguridad y salud en el trabajo se ha fortalecido en la última década, estableciendo obligaciones claras para todas las empresas, sin importar su tamaño. Entre las disposiciones más relevantes aplicables a DINNCON S.A.S se encuentran:

Ley 1562 de 2012: modifica el Sistema General de Riesgos Laborales e introduce la obligación de implementar un SG-SST en todas las empresas.

Decreto 1072 de 2015: compila la normatividad laboral en Colombia e incluye el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, donde se reglamenta el SG-SST.

Resolución 0312 de 2019: establece los estándares mínimos del SG-SST. Para empresas con menos de 10 trabajadores, como DINNCON S.A.S, aplica la Tabla 1, que define requisitos básicos en política, organización, capacitación, gestión de peligros, planes de emergencia, indicadores y mejora continua.

Resolución 1409 de 2012: regula las condiciones de seguridad en trabajos en alturas, actividad frecuente en el sector construcción

Resolución 5018 de 2019: obliga a implementar señalización de riesgos eléctricos en instalaciones.

Ley 9 de 1979 y Resolución 2400 de 1979: normatividad base en materia de higiene y seguridad industrial.

Estas disposiciones legales obligan a la empresa a implementar mecanismos efectivos para proteger a sus trabajadores, lo cual refuerza la necesidad del proyecto de pasantía.

Definición de Conceptos Clave

Para el desarrollo del presente informe, se adoptan los siguientes conceptos clave:

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente del lugar de trabajo o una combinación de estos.

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento peligroso y la severidad de sus consecuencias.

Autocuidado: Responsabilidad individual del trabajador en la prevención de accidentes y enfermedades laborales, mediante la adopción de conductas seguras.

Cultura Preventiva: Conjunto de valores, creencias y prácticas compartidas en la organización que priorizan la seguridad y salud en el trabajo como un eje estratégico.

Negocio Consciente: Modelo empresarial que busca generar valor compartido, priorizando el bienestar de las personas, la ética y la sostenibilidad.

Contexto Geográfico y Operacional

DINNCON S.A.S es una empresa llanera su oficina funciona en Villavicencio – Meta, cuyo campo de acción se encuentra en el diseño, construcción y adecuación de piscinas, jacuzzis y espacios acuáticos de lujo. Su ámbito de operación se desarrolla en diferentes municipios del país, adaptando sus procesos constructivos a entornos urbanos y rurales.

El entorno geográfico implica la movilidad constante del personal hacia obras de clientes, lo que añade riesgos asociados al tránsito y la exposición a diferentes condiciones climáticas y locativas. Esta característica resalta la necesidad de contar con un SG-SST flexible y aplicable a diferentes escenarios de trabajo.

Metodología

La pasantía se desarrolló bajo un enfoque descriptivo y aplicado, orientado a diagnosticar el estado actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa DINNCON S.A.S y proponer acciones de mejora. El carácter descriptivo se justifica porque se centra en observar y documentar la situación real de la organización, mientras que el enfoque aplicado se refleja en la utilización de herramientas técnicas (matrices y autoevaluaciones) para generar resultados prácticos.

Instrumentos de Diagnostico

Para cumplir con los objetivos del proyecto se emplearon tres instrumentos principales:

Matriz Legal: Se elaboró a partir de la identificación de normas generales y específicas aplicables al sector de la construcción, con énfasis en aquellas que regulan empresas con menos de 10 trabajadores (Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, entre otras). La matriz estableció el marco normativo obligatorio y la evidencia necesaria para el cumplimiento de cada requisito.

Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos: Construida bajo los lineamientos de la (GTC) 45:2012, que propone un sistema de clasificación por tipo de peligro (físico, químico, biológico, ergonómico, psicosocial, eléctrico, locativo, de tránsito, entre otros). Se calcularon los niveles de riesgo a partir de la combinación de probabilidad y consecuencia, lo que permitió priorizar intervenciones.

Autoevaluación de Estándares Mínimos (Resolución 0312 de 2019): Se aplicó la matriz correspondiente a la Tabla 1 (microempresas de menos de 10 trabajadores), evaluando el grado de cumplimiento en aspectos como política, organización, capacitación, gestión de peligros, planes de emergencia, indicadores y mejora continua.

Construcción de Variables y Procedimiento

En la construcción de la Matriz de Requisitos Legales, la variable de diagnóstico fundamental fue "Existe Evidencia Actualizada (Sí/No)", la cual arrojó un 100% de incumplimiento en los ítems centrales del SG-SST (Política, Plan Anual, Afiliaciones), indicando la ausencia total de formalización documental.

Para la Matriz de Identificación de Peligros, se analizaron procesos, cargos y tareas. El análisis resultó en la identificación de 49 peligros, clasificados en 15 clases de riesgo, y la priorización de la intervención se determinó mediante el cálculo del Nivel de Riesgo (NR). Las medidas de intervención requeridas se planificaron utilizando la Jerarquía de Controles.

Finalmente, la Autoevaluación de Estándares Mínimos utilizó el formato oficial de la Resolución 0312 de 2019, organizando el sistema en los 4 Ciclos PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar). La variable de calificación clave fue el "Peso Porcentual" de cada ítem, lo que permitió calcular el puntaje total de 100 puntos y el porcentaje de cumplimiento final.

Resultados

El diagnóstico realizado en DINNCON S.A.S permitió obtener tres productos fundamentales: la matriz legal, la matriz de riesgos y la autoevaluación de estándares mínimos. Estos instrumentos se constituyen como insumos esenciales para estructurar el SG-SST y orientar la toma de decisiones estratégicas.

Resultados de la Matriz Legal

La matriz legal identificó 15 requisitos obligatorios y prioritarios para la empresa. El cumplimiento de los requisitos fundamentales fue nulo, como se detalla a continuación.

Tabla 1

Diagnóstico de Cumplimiento de Requisitos Legales Fundamentales

Requisito Legal Fundamental	Variables Analizadas	Cumplimiento Actual	Desempeño (%)
Documentación Básica (Política, Plan Anual, Matriz Legal)	3 ítems analizados	No Cumple	0%
Afiliaciones a Seguridad Social Integral	1 ítem analizado	No Cumple	0%
Total, de Fundamentales	4 ítems analizados	No Cumple	0%

Nota. Datos elaborados a partir de la Matriz Legal aplicable a DINNCON S.A.S (2025). Los porcentajes corresponden al nivel de cumplimiento según el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Resultados de la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos (GTC 45)

En esta matriz se identificaron 49 peligros en total, distribuidos en 15 clasificaciones.

Tabla 2

Clasificación de peligros en DINNCON SAS

Clasificación de Peligro	Frecuencia (Cantidad)	Porcentaje del Total (%)
Mecánico	8	16.33%
Psicosocial	7	14.29%
Biomecánico	6	12.24%
Eléctrico	4	8.16%
Público	4	8.16%
Químicos	3	6.12%
Locativo	3	6.12%
Ergonómico	3	6.12%
Fenómenos Naturales	3	6.12%
Biológico	2	4.08%
Tránsito	2	4.08%
Espacios Confinados	2	4.08%
Físico	1	2.04%
Alturas	1	2.04%
Soldadura	0	0%
Total de Peligros	49	100%

Nota. La clasificación se realizó con base en la GTC 45:2012, considerando los 49 peligros identificados en actividades administrativas y operativas.

Conclusión Estadística: El 42.86% de los peligros se concentran en las clasificaciones Mecánico, Psicosocial y Biomecánico. Estos factores de riesgo deben ser prioritarios en el Plan de Mejoramiento para la implementación de controles efectivos.

Resultados de la Autoevaluación de Estándares Mínimos

El resultado de la autoevaluación, con un total de 60 ítems evaluables, muestra un estado CRÍTICO de implementación en DINNCON S.A.S.

Tabla 3

Estadísticas de Cumplimiento Global (Variables Totales)

Variable Total	Detalle	Total, de Ítems Evaluados
Puntaje Máximo	Suma de los valores de los ítems aplicables	100 puntos
Puntaje Obtenido	Puntuación obtenida en la autoevaluación	7 puntos
Valoración	Porcentaje de cumplimiento	7%

Nota. Resultados obtenidos mediante la Autoevaluación de Estándares Mínimos para empresas de menos de 10 trabajadores, según la Resolución 0312 de 2019.

Tabla 4

Evaluación de los Estándares Mínimos

Criterio de Evaluación (Resolución 0312 de 2019)	Valoración Obtenida	Acción Obligatoria
Puntaje menor al 60%	CRÍTICO	Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato

Nota. Clasificación legal basada en la categoría “CRÍTICO”, asignada cuando el puntaje es inferior al 60%, de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019.

Tabla 5*Desempeño por Ciclo PHVA y Porcentaje de Cumplimiento*

Ciclo PHVA	Peso Máximo (Puntos)	Puntos Obtenidos	Desempeño (%)
I. Planear	25	4	16%
II. Hacer	60	3	5%
III. Verificar	5	0	0%
IV. Actuar	10	0	0%
Total	100	7	7%

Nota. El análisis muestra que la mayor deficiencia se concentra en la implementación práctica del sistema (Ciclo Hacer).

Resultados del Diagnóstico Inicial del SG-SST

El diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en DINNCON S.A.S. se desarrolló mediante la aplicación de tres instrumentos clave para establecer el punto de partida de las acciones de mejora: la Matriz Legal, la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos (GTC 45:2012) y la Autoevaluación de Estándares Mínimos (Resolución 0312 de 2019). Este análisis holístico se concentró en la realidad de la organización (cinco trabajadores, sin antecedentes documentados), confirmando su estado de riesgo.

Análisis de Cumplimiento Legal

La Matriz de Requisitos Legales es el pilar jurídico que permite cumplir con la debida diligencia. El análisis reveló que la empresa no cuenta con soportes que acrediten el cumplimiento de disposiciones esenciales definidas por el Decreto 1072 de 2015, evidenciando una falta total de formalización.

El incumplimiento se observa en requisitos esenciales (ej., Política de SST, Plan Anual, Plan de Emergencias y certificación de Alturas – Res. 4272/2021), generando una exposición inmediata a sanciones y tipificándose como infracción grave.

Tabla 6*Ítems Fundamentales*

Requisito Legal Esencial	Hallazgo Específico	Implicación en Estándares Mínimos
Política de SST (D. 1072/15)	Ausente. No existe compromiso gerencial firmado y divulgado.	0% de cumplimiento en el ítem de Política (Ciclo Planear).
Plan Anual de Trabajo (Res. 0312/19)	Ausente. No se han definido metas ni recursos para la gestión.	Anula la posibilidad de medir avances en la fase de Planear.
Plan de Emergencias (Res. 0312/19)	Ausente. La empresa no está preparada ante sismos, incendios o emergencias químicas.	0% en el estándar de Gestión de Amenazas.
Certificación de Alturas (Res. 4272/21)	Ausente de registros de capacitación.	Exposición a sanciones inmediatas del Ministerio del Trabajo.

Nota. La tabla resume los requisitos legales esenciales del SG-SST que se encuentran en estado de incumplimiento en DINNCON S.A.S.

Figura 1

Matriz legal aplicable a DINNCON S.A.S

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES DINNCON											
FECHA DE ELABORACION: 01-09-2025						FECHA DE ACTUALIZACION: DD , MM , AA					
RESPONSABLE DE ACTUALIZACION:											
CLASIFICACION		NORMA	AÑO DE EMISION	DISPOSICION QUE REGULA	ART. APLICABLE	DESCRIPCION DEL REQUISITO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	EXISTE EVIDENCIA ACTUALIZADA		OBSERVACIONES
GENERAL	ESPECIFICA								SI	NO	
X		Constitución Política de Colombia	1991	Derecho al trabajo	Art. 25	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.	Políticas de la empresa y aplicación del SG-SST.	Gerente		X	Revisar periódicamente contratos; actualizar al ingresar nuevo personal
X		Constitución Política de Colombia	1991	Seguridad social	Art. 48	El empleador debe afiliarse a los trabajadores al Sistema General de Seguridad Social Integral.	Afiliaciones a EPS, ARL, AFP	Gerente / Responsable SG-SST		X	Verificar afiliaciones actualizadas mensualmente
X		Constitución Política de Colombia	1991	Principios mínimos laborales	Art. 53	El empleador debe cumplir los principios mínimos fundamentales del trabajo (estabilidad, irrenunciabilidad, igualdad de oportunidades).	Reglamentos internos y contratos	Gerente		X	Mantener reglamento actualizado; aplicar revisiones internas anuales.
X		Código Sustantivo del Trabajo (CST)	1950	Normas de higiene y seguridad	Art. 348	El empleador debe adoptar medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.	Actas de inspección interna de SST	Responsable SG-SST		X	Realizar inspecciones periódicas y documentar hallazgos
X		Código Sustantivo del Trabajo (CST)	1950	Equipos de protección	Art. 349	El empleador debe proporcionar gratuitamente equipos de protección adecuados a los riesgos.	Registro de entrega de EPP	Responsable SG-SST		X	Actualizar registros de EPP entregados; revisar caducidad de
X		Código Sustantivo del Trabajo (CST)	1950	Reglamentos de higiene y seguridad	Art. 350	El empleador debe elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad.	Reglamento de Higiene y Seguridad aprobado	Gerente / Responsable SG-SST		X	Revisar y actualizar reglamento según cambios normativos
X		Código Sustantivo del Trabajo (CST)	1950	Cumplimiento de normas de higiene y seguridad	Art. 351	El empleador debe velar porque los reglamentos de higiene y seguridad sean cumplidos.	Actas de supervisión y sanciones internas	Responsable SG-SST		X	Revisar cumplimiento en cada área de trabajo

Nota. Elaboración propia en Excel a partir de la información de DINNCON S.A.S (2025). El

archivo de datos se encuentra disponible en:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1c4OXpiepOne57bujtUiEa3S_rjK3llp/edit?usp=sharing&ouid=101012573231335315766&rtpof=true&sd=true

Análisis Técnico de Peligros (GTC 45:2012)

La Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos es el pilar técnico utilizado para clasificar y priorizar la intervención de las amenazas, utilizando la Guía Técnica Colombiana (GTC 45:2012). Se identificaron 49 peligros en total, con una concentración crítica en tres clasificaciones.

Tabla 7*Concentración Estadística de Peligros (Foco del Plan de Mejoramiento)*

Clasificación de Peligro	Frecuencia (Cantidad)	Porcentaje del Total (%)
Mecánico	8	16.33%
Psicosocial	7	14.29%
Biomecánico	6	12.24%
Total, de Riesgos Prioritarios	21	42.86%

Nota. Los datos provienen del análisis de la Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos (GTC 45:2012). Estos tres riesgos listados representan el 42.86% del total identificado y constituyen la base del Plan de Mejoramiento.

Los hallazgos de la GTC 45 confirman la carencia de Controles de Ingeniería y Controles Administrativos formales, lo que se traduce directamente en la puntuación más baja del SG-SST (5% en el Ciclo HACER).

Figura 2

Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de DINNCON S.A.S

7. PROCESO	8. CARGO	9. ACTIVIDAD	10. PELIGRO		11. EFECTOS POSIBLES	12. CONTROLES EXISTENTES			13. EVALUACIÓN DEL RIESGO					14. VALORACIÓN DEL RIESGO			
			Clasificación Peligro	Riesgo		Punto	Medio	Individuo	Nº de Ejercicios de Relajación	% Ejercicios de Relajación	Ejercicios	Nº de Pausas de Autocuidado	% Pausas de Autocuidado		Pausas de Autocuidado		
Administrativo	Representante Legal	Supervisión de proyectos y vistas de obra	Tránsito	Desplazamiento en vehículo particular o empresarial en vías urbanas e intermunicipales, exposición a fallas mecánicas, imprudencia de terceros, congestión vehicular y condiciones climáticas adversas.	Lesiones leves o graves, fracturas, politraumatismos, incapacidad temporal o permanente, incluso muerte en accidente de tránsito.	Mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos, revisión técnico-mecánica vigente.	Planificación de rutas, control de velocidad, señalización vial, revisión de condiciones de la vía.	Uso de cinturón de seguridad, capacitación en conducción defensiva, pausas activas en proyectos largos.	1	2	20%	1	3	100	300	II	No Aceptable o Aceptable con control específico
Administrativo	Representante Legal	Supervisión de proyectos y vistas de obra	Público	Exposición a riesgo de ataques o agresiones durante traslados en zonas con densidad común o alteraciones de orden público.	Lesiones físicas, pérdida de bienes corporales, afectación psicológica, estrés posttraumático.	Selección de zonas y horarios más seguros, apoyo logístico para traslado de venir.	Coordinación con transporte seguro, comunicación permanente, rutas definidas.	Capacitación en autocuidado, portar así lo necesario, reporte inmediatos de incidentes.	1	1	20%	1	2	25	50	III	Mejorable
Administrativo	Representante Legal	Supervisión de proyectos y vistas de obra	Psicosocial	Sobrecarga mental por presión de clientes, entregas ajustadas y supervisión simultánea de varias obras.	Estrés laboral, fatiga mental, estabilidad, bajo rendimiento, ansiedad, depresión.	Planificación de proyectos con programas realistas.	Reuniones de seguimiento, apoyo de equipo, distribución de cargas.	Pausas activas, autocuidado del tiempo, comunicación asertiva.	1	3	20%	1	4	25	100	III	Mejorable
Administrativo	Representante Legal	Reuniones, toma de decisiones	Psicosocial	Toma de decisiones críticas en espacios reducidos de tiempo, con impacto económico y operativo alto.	Estrés agudo, agotamiento emocional, alteraciones del sueño, riesgo de burnout.	Definición clara de responsabilidades y protocolos de decisiones.	Reuniones estructuradas, apoyo de comité directivo.	Capacitación en manejo del estrés y toma de decisiones bajo presión.	1	3	20%	1	4	25	100	III	Mejorable
Administrativo	Representante Legal	Reuniones, toma de decisiones	Ergonómico	Permanencia prolongada en posiciones estáticas en reuniones y oficina, sin mobiliario ergonómico adecuado.	Dolor lumbar y cervical, contracturas musculares, aparición de lesiones músculo-esqueléticas crónicas.	Datación de sillas y mesas ergonómicas.	Organización de reuniones cortas con pausas de movimiento.	Ejercicios de estiramiento, pausas activas, autocuidado postural.	1	2	20%	1	3	25	75	III	Mejorable
Administrativo	Secretaria Contable	Manejo de contabilidad y documentos	Ergonómico	Uso continuo de computador portátil y teclado sin periféricos ergonómicos, con posturas prolongadas y repetitivas.	Fatiga visual, dolor de espalda, síndrome del túnel carpiano, tendinitis en muñeca y hombro.	Adquisición de equipos ergonómicos, sillas con ajuste lumbar.	Planificación adecuada, pausas programadas, distribución de la carga laboral.	Pausas activas, uso de correctas posturas, ejercicios de estiramiento.	1	4	20%	1	4	25	100	III	Mejorable
Administrativo	Secretaria Contable	Manejo de contabilidad y documentos	Psicosocial	Cumplimiento de informes contables con plazos estrictos, bajo supervisión permanente.	Estrés laboral, ansiedad, disminución de concentración, riesgo de errores en informes financieros.	Cronogramas razonables, distribución adecuada de cargas.	Supervisión equitativa, retroalimentación periódica, espacios de apoyo.	Ajustación del tiempo, técnicas de manejo de estrés.	1	3	20%	1	4	25	100	III	Mejorable
Administrativo	Secretaria Contable	Marketing digital	Físico	Exposición prolongada a pantallas digitales con iluminación artificial deficiente.	Fatiga ocular, visión borrosa, cefaleas, posibles daños a la visión a largo plazo.	Uso de filtros de pantalla y equipos con ajuste de brillo.	Adecuada iluminación natural/artificial, pausas visuales programadas.	Ejercicios de relajación ocular, distancia visual adecuada, chequeos oftalmológicos.	1	4	20%	1	3	25	75	III	Mejorable
Administrativo	Secretaria Contable	Marketing digital	Psicosocial	Presión por entrega rápida de material digital en campañas de mercadeo.	Estrés laboral, ansiedad, disminución del rendimiento, insomnio.	Planificación de campañas con tiempos realistas.	Reuniones de planeación y retroalimentación.	Pausas activas, organización personal.	1	3	20%	1	4	25	100	III	Mejorable
Administrativo	Subgerente	Gestión de compras (EPP, materiales)	Tránsito	Desplazamientos frecuentes en vehículo a proveedores, expuesto a congestión, imprudencias de terceros.	Lesiones de diversa gravedad, fracturas, muerte por accidente vial.	Revisión técnico-mecánica, vehículos en buenas condiciones.	Planificación de rutas seguras, control de horarios de desplazamiento.	Uso de cinturón, conducción defensiva, pausas activas.	1	2	20%	1	3	100	300	II	No Aceptable o Aceptable con control específico
Administrativo	Subgerente	Gestión de compras (EPP, materiales)	Público	Exposición a riesgo de robo o hurto en transporte de dinero a materiales.	Lesiones físicas, pérdida económica de materiales o dinero, afectación psicológica posterior al evento.	Protocolos de transporte seguro, evitar grandes montos de dinero en efectivo.	Comunicación constante con la empresa, uso de transporte seguro.	Capacitación en autocuidado y prevención, reporte de incidentes.	1	1	20%	1	2	25	50	III	Mejorable
Administrativo	Subgerente	Gestión de compras (EPP, materiales)	Psicosocial	Cumplimiento de plazos cortos para abastecimiento y presión de proveedores.	Estrés, fatiga, insomnio, agotamiento mental, desmotivación.	Cronogramas de abastecimiento significativos.	Apoyo de logística, coordinación con proveedores confiables.	Pausas activas, manejo del tiempo, técnicas de relajación.	1	3	20%	1	4	25	100	III	Mejorable
Administrativo	Subgerente	Contratación y afiliaciones	Psicosocial	Alta carga administrativa en gestiones de afiliaciones y contrataciones múltiples en períodos cortos.	Sobrecarga mental, estrés, disminución de concentración, ansiedad laboral.	Sistemas digitales que faciliten el proceso.	Distribución de cargas, capacitación en sistemas.	Autocuidado del tiempo, técnicas de autocuidado emocional.	1	3	20%	1	4	25	100	III	Mejorable
Operativo	Maestro de Obra	Excavación	Fenómenos naturales	Excavación en terreno con taludes inestables y lluvias frecuentes que pueden generar deslizamientos.	Atrapamiento, lesiones graves, fracturas múltiples, muerte por derrumbe de talud.	Diseño y compactación de taludes, drenajes adecuados.	Monitoreo de condiciones climáticas, señalización y restricciones de ingreso.	Uso de botas con punta de acero, casco, capacitación en evacuación.	2	2	40%	2	3	100	300	II	No Aceptable o Aceptable con control específico
Operativo	Maestro de Obra	Excavación	Mecánico	Manejo de herramientas y materiales pesados en excavación con riesgo de caída accidental.	Cóscas, contusiones, fracturas en extremidades, heridas abiertas.	Herramientas en buen estado, equipos con protecciones.	Zonas delimitadas y organizadas para materiales pesados.	Capacitación en manejo de herramientas.	2	3	40%	2	3	100	240	II	No Aceptable o Aceptable con control específico
Operativo	Maestro de Obra	Excavación	Localivo	Trabajo en zonas irregulares e inestables durante excavación profunda.	Caidas de altura dentro de la excavación, lesiones traumáticas, fracturas, riesgo de muerte.	Adecuada iluminación para pasarelas, escaleras y rampas.	Señalización de bordes y control de ingreso.	Uso de arnés cuando aplique, botas con suela antideslizante.	2	3	40%	2	3	100	600	I	No aceptable
Operativo	Maestro de Obra	Excavación	Biomecánico	Manipulación manual de tierra y rocas con posturas forzadas y esfuerzos intensos.	Dolor lumbar, hernias discales, fatiga muscular, lesiones crónicas.	Uso de maquinaria para cargar/descargar.	Rotación de tareas, pausas de descanso.	Faja ergonómica, técnicas correctas de levantamiento.	2	4	40%	2	4	40	320	II	No Aceptable o Aceptable con control específico
Operativo	Maestro de Obra	Dirección de excavación	Público	Exposición al ingreso no autorizado de terceros a la zona de obra.	Accidentes por caídas o golpes, robos, alteraciones del orden.	Cierre perimetral de la zona.	Vigilancia y control de acceso.	Capacitación en reporte de incidentes.	1	1	20%	1	2	25	50	III	Mejorable
Operativo	Maestro de Obra	Dirección de excavación	Fenómenos naturales	Talud de arena libre con exposición a lluvias súbitas y riesgo de deslizamientos.	Derrumbes, atrapamiento, lesiones múltiples o muerte.	Control de taludes, diseño de drenajes.	Suspensión de labores en lluvias intensas.	Uso de botas, casco y procedimientos de evacuación.	2	2	40%	2	3	100	300	II	No Aceptable o Aceptable con control específico

Nota. Elaboración propia en Excel a partir de la metodología GTC 45:2012 y la información de DINNCON S.A.S (2025). El archivo de datos completo se encuentra disponible en:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Ox2xaH1qHbH6sfJQscDGeXnasyPK2mPA/edit?gid=212761112#gid=212761112>.

Resultados de Cumplimiento de Estándares Mínimos (Res. 0312/2019)

Resolución 0312 de 2019 es la norma que establece el marco de obligatorio cumplimiento en SST para todas las empresas en Colombia. Para DINNCON S.A.S. (menos de 10 trabajadores), la norma aplica una tabla simplificada de verificación con una ponderación máxima de 100 puntos, organizando el sistema bajo el ciclo gerencial Planear, Hacer, Verificar, Actuar (PHVA).

La metodología consistió en la aplicación del formato oficial de autoevaluación anual, validando la existencia, pertinencia, y divulgación de la evidencia documental y la implementación práctica en sitio, con el objetivo de obtener la valoración exacta que define el curso de acción legal. El resultado de la autoevaluación es el indicador primario del estado actual del sistema, arrojando un nivel de cumplimiento que exige la intervención inmediata.

Tabla 8

Resultados Globales de Cumplimiento

Parámetro Evaluado	Valor Máximo	Valor Obtenido	Porcentaje de Cumplimiento
Puntaje Global	100 puntos	7 puntos	7%

Nota. La puntuación obtenida mediante el formato oficial (Res. 0312/2019) clasifica el sistema en estado CRÍTICO (menor al 60%), lo que exige la realización y presentación inmediata de un Plan de Mejoramiento.

Figura 3

Autoevaluación de Estándares Mínimos de DINNCON S.A.S

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST RESOLUCION 0312 DE 2019												
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN - DINNCON												
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	CUMPLE TOTALMENTE					CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE		
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		SOPORTE		OBSERVACION	
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	1				No se ha designado responsable del SG-SST.	50	
		1	1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0			Pendiente	Preseta un error. Teniendo como rol y responsabilidad al comité de convivencia, cuando la copropiedad no cuenta con trabajadores directos.		
		1	1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0			Pendiente	No esta firmado los citados en el documento.		
		1	1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		1			Certificados ARL			
		1	1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5								
		1	1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0				No se ha escogido un vigia responsable del SG-SST.		
		1	1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0				No cuenta con la firma del representante legal		
		1	1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0			No aplica (<10 trabajadores)	Este documento debe de aclarar que en la copropiedad no puede, existir un comité porque cada trabajador. Es contratista y su contrato va directamente dirigido a la entresa contratista. Se debe de generar un acta de justificación de aplicación del (COCOLA) comité de convivencia laboral.		
		2	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2		6	0					No cuenta con la firma del representante legal.
	2	1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de	2	0								
	2	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	0				No cuenta con la documentación				
	II. LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (16%)		3	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		0				No cuenta con la firma del representante legal con casilla para cedula.	
			4	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		0				El documento presenta la fecha del año pasado. No cuenta con la fecha, ni firma del representante legal con casilla para cedula.	
			5	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1			Matriz de riesgos DINNCON	Documento con fecha del año anterior. Además contiene una versión antigua, se debe de actualizar de conforme a los ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST RESOLUCIÓN 0312	
6			2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2	0							
7			2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el	2	0					No tiene la firma del representante legal		

Nota. Elaboración propia en Excel a partir de la Resolución 0312 de 2019 y la información de DINNCON S.A.S (2025). El archivo de datos completo se encuentra disponible en:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/11XqFKjuZfu1vo385CV39wmnMUC-4zwiR/edit?usp=sharing&oid=101012573231335315766&rtpof=true&sd=true>

Conclusión Estratégica e Integración del Enfoque Consciente

El estado del SG-SST no es solo un problema de cumplimiento (7%), sino un riesgo estratégico que exige una intervención inmediata. La convergencia de los indicadores demuestra

que el principal desafío es la implementación (5% en el Ciclo HACER) y la formalización legal (0% en Matriz Legal).

Por ello, el Plan de Mejoramiento debe enmarcarse en la filosofía de Negocios Conscientes (Conscious Business), elevando la protección de la vida y la salud a un pilar estratégico y ético.

Tabla 9

Plan de Mejoramiento

Principio de Negocio Consciente	Hallazgo Crítico (Estadística)	Acción Específica que Resuelve el Problema
Propósito Superior	7% Global y 0% en Matriz Legal.	Formalizar la Política de SST y el Plan Anual.
Liderazgo Consciente	5% en Ciclo HACER (Implementación)	Invertir en Controles de Ingeniería para riesgo Mecánico.
Cultura Consciente	14.29% de riesgo Psicosocial.	Implementar el Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial (PVE).
Sostenibilidad	0% en Ciclos Verificar/Actuar.	Garantizar la Primera Auditoría Interna del SG-SST.

Nota. Acciones estratégicas alineadas con los principios del Negocio Consciente y enfocadas en resolver los riesgos prioritarios (Mecánico, Psicosocial y Biomecánico).

Sustento Analítico y Estratégico de la Infografía

Este capítulo provee el sustento académico y el análisis cuantitativo y cualitativo de los hallazgos que validan la Infografía (Entregable 2). La Infografía sintetiza la situación crítica del SG-SST en DINNCON S.A.S. y articula la propuesta de mejora inmediata, basándose en la triangulación de los resultados de las tres matrices de diagnóstico.

Fundamentación Metodológica y Triangulación de Matrices

El rigor del diagnóstico se basa en la aplicación de tres instrumentos normativos, cada uno validando un componente del Plan de Mejoramiento, como se detalla en la Tabla 10.

Tabla 10

Resultados Críticos de la Triangulación de Matrices

Matriz de Diagnóstico	Objetivo Metodológico	Resultado Crítico que Sustenta la Infografía
Matriz de Requisitos Legales	Establecer el marco de deber ser y cumplimiento documental.	0% de cumplimiento en la documentación fundamental (Política, Plan Anual).
Matriz de Estándares Mínimos (Res. 0312/19)	Medir el grado de desarrollo del SG-SST frente a la norma.	7% de cumplimiento global, que define el nivel CRÍTICO.
Matriz de Peligros (GTC 45)	Identificar, valorar y priorizar la exposición al riesgo.	Concentración del 42.86% de los peligros en factores Mecánico, Psicosocial y Biomecánico.

Nota. La tabla integra los hallazgos cuantitativos que validan los puntos de acción prioritaria de la Infografía.

Análisis Cuantitativo y Focos de Debilidad

El resultado de la Autoevaluación establece la urgencia de la intervención (Valoración CRÍTICA, 7% de cumplimiento global, véase Tabla 8 en la sección de Resultados). Las debilidades se concentran en:

Ciclo HACER: El 5% de desempeño en este ciclo (véase Tabla 5 en Resultados) confirma la máxima debilidad, que es la ausencia de implementación de medidas de prevención y control en campo.

Ciclos VERIFICAR y ACTUAR: Ambos ciclos presentan 0% de cumplimiento, lo que demuestra la incapacidad del sistema para realizar auditoría, seguimiento y generar acciones de mejora continua.

Riesgos Prioritarios: El Plan de Mejoramiento debe canalizar la inversión hacia el control del 42.86% de los riesgos con mayor frecuencia: Mecánico, Psicosocial y Biomecánico.

Sustento de la Propuesta Estratégica y Consecuencias

La Infografía proyecta la solución bajo el marco ético de los Negocios Conscientes, transformando el cumplimiento legal en un imperativo estratégico.

Fortalezas del SG-SST (Puntos de Partida)

Aunque el cumplimiento es bajo, el diagnóstico identificó cimientos sobre los que se debe construir la mejora continua: la correcta identificación y valoración de los 49 peligros (ninguno calificado como "No Aceptable" - Nivel I o II) y el 16% de avance en el Ciclo PLANEAR, que demuestra una intención de organización inicial

Articulación del Plan de Mejoramiento

El Plan de Mejoramiento articula los hallazgos críticos con los principios éticos del Negocio Consciente, enfocándose en la resolución de los problemas de ejecución y formalización legal.

Tabla 11

Plan de Mejoramiento Articulado a la Estrategia Consciente

Principio de Negocio Consciente	Hallazgo Crítico Sustentado	Acción Específica Prioritaria
Propósito Superior	7% Global y 0% Matriz Legal.	Formalizar la Política de SST y el Plan Anual (Define el sentido ético de la empresa).
Liderazgo Consciente	5% en Ciclo HACER y riesgo Mecánico (16.33%).	Invertir en Controles de Ingeniería para riesgo Mecánico.
Cultura Consciente	14.29% de riesgo Psicosocial.	Implementar el Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial (PVE).
Sostenibilidad	0% en Ciclos Verificar/Actuar.	Garantizar la Primera Auditoría Interna del SG-SST para asegurar la mejora continua.

Nota. Las acciones prioritarias se enfocan en la resolución del 42.86% de los riesgos críticos y la formalización legal.

Consecuencias Legales y Estratégicas

El nivel CRÍTICO (7%) implica un riesgo legal directo de multas por el Ministerio del Trabajo (Res. 0312/19). Además, el 0% de formalización legal y la falta de controles en el 42.86% de los riesgos exponen a la gerencia a responsabilidades civiles y penales en caso de

accidente. Esta omisión contraviene el principio de Propósito Superior del Negocio Consciente, poniendo en peligro la continuidad de las operaciones.

Figura 4

Infografía Sobre el Diagnostico de DINNCON SAS



Nota. La figura ilustra el estado crítico de DINNCON y los planes de mejoramiento. El archivo de datos completo se encuentra disponible en:

https://www.canva.com/design/DAF310SOPug/7oKagnFh4Kx1WSPo9fufiQ/edit?utm_content=DAF310SOPug&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Identificación de Brechas de Mejora con Enfoque Consciente

La identificación de brechas de mejora define la desviación entre el estado actual del SG-SST (Diagnóstico del 7%) y el estado meta (SG-SST Aceptable, $\geq 85\%$). El Enfoque Consciente (Conscious Business) eleva esta brecha de un problema meramente legal a una oportunidad de liderazgo ético y estratégico para DINNCON S.A.S. El diagnóstico revela una desconexión crítica entre la intención de cumplimiento y la ejecución práctica.

Brechas Críticas y Principios Conscientes Comprometidos

Las brechas clave se definen como la distancia entre el cumplimiento actual y el estándar de gestión segura, impactando directamente en los pilares del negocio consciente.

Tabla 12

Brechas de Mejoras Clave y su Relación con el Enfoque Consciente

Brecha Clave	Estado Actual (DATO CRÍTICO)	Principio Consciente Comprometido
Brecha Legal/Liderazgo	0% de Cumplimiento Documental (Ausencia de Política y Plan Anual).	Liderazgo Consciente: La gerencia no ha formalizado el compromiso, bloqueando el sistema en la fase de PLANEAR.
Brecha Operativa/Propósito	5% de Cumplimiento en el Ciclo HACER y 42.86% de Riesgos Prioritarios sin control.	Propósito Superior: La empresa no protege la vida activamente, exponiendo a los trabajadores a riesgos críticos (Mecánico y Psicosocial).
Brecha Cultural/Trazabilidad	0% en los Ciclos VERIFICAR y ACTUAR (Carencia total de auditoría y mejora).	Cultura Consciente: La organización no tiene una cultura de aprendizaje continuo, impidiendo la mejora y la rendición de cuentas.

Nota. La tabla describe las principales desviaciones entre el estado actual del SG-SST y el estándar requerido, relacionando la debilidad cuantitativa con el pilar estratégico del negocio consciente.

Análisis FODA del SG-SST

El análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) se elaboró a partir de la triangulación de la Matriz Legal, la evaluación de Estándares Mínimos y la Matriz de Peligros (GTC 45:2012) para sustentar la priorización del Plan de Mejoramiento.

Tabla 13

Análisis FODA del SG-SST en DINNCON S.A.S.

Fortalezas (F) - Puntos Positivos Existentes	Debilidades (D) - Bloqueos del Sistema (7%)
F1. Personal Reducido (5 trabajadores): Facilita la comunicación directa y la implementación rápida de procedimientos y controles.	D1. Bajo Cumplimiento Legal (0%): Ausencia de documentos fundacionales (Política, Plan Anual), lo que bloquea el Ciclo PLANEAR.
F2. Riesgo Focalizado (42.86%): El diagnóstico de la GTC 45 identificó y priorizó los riesgos más críticos (Mecánico, Psicosocial y Biomecánico).	D2. Parálisis en la Ejecución (5%): Carencia total de Controles de Ingeniería y Programas de Vigilancia (Ciclo HACER).
F3. Intención de Planeación: El sistema logró obtener 16% en el Ciclo PLANEAR, mostrando una base inicial para construir el SG-SST.	D3. Inexistencia de Control (0%): Cero cumplimientos en VERIFICAR y ACTUAR, lo que impide la mejora continua y genera vulnerabilidad legal.
F4. Liderazgo Centralizado: La toma de decisiones por un solo gerente permite la aprobación expedita del Plan de Mejoramiento.	D4. Dependencia de la Gerencia: La ausencia de un responsable designado del SG-SST concentra todo el conocimiento y la responsabilidad en el Representante Legal.
Oportunidades (O) - Ventajas del Entorno	Amenazas (A) - Riesgos No Controlables
O1. Asesoría ARL: Disponibilidad de capacitación gratuita y acompañamiento por parte de la ARL para microempresas, lo que resuelve el problema de formación (capacitación).	A1. Sanciones Inminentes: El diagnóstico CRÍTICO (7%) exige un Plan de Mejoramiento inmediato, bajo riesgo de multa e inspección del Ministerio del Trabajo.

Fortalezas (F) - Puntos Positivos Existentes	Debilidades (D) - Bloqueos del Sistema (7%)
O2. Marco Normativo Simplificado: La Resolución 0312 de 2019 establece una tabla de valores y estándares reducida para microempresas (menos de 10 trabajadores), facilitando la implementación.	A2. Riesgo de Accidente Grave o Muerte: El riesgo Mecánico (16.33%) en el sector construcción es alto, y la ausencia de controles expone a la empresa a responsabilidad penal en caso de fatalidad.
O3. Crecimiento del Sector: El diseño y construcción de espacios acuáticos de lujo genera capital de inversión que puede destinarse a los Controles de Ingeniería prioritarios.	A3. Responsabilidad Civil: Un accidente puede desencadenar demandas costosas por parte de los trabajadores o sus familias, afectando la estabilidad financiera de la microempresa.

Nota. La matriz resume las condiciones internas y externas que influyen en el estado del SG-SST y sustentan la priorización del Plan de Mejoramiento.

Oportunidades de Mejora Prioritarias (FODA)

Las siguientes oportunidades están diseñadas para corregir las brechas del 7% bajo un enfoque de creación de valor (Benchmarking de Liderazgo).

Oportunidad 1: Activación legal como acto de liderazgo consciente:

Fundamento Estratégico: Estrategia D-O (Mini-Maxi). Utilizar la asesoría de la ARL (O1) para corregir la Debilidad D1 (0% Legal).

Acción de Mejora (Consciente): Formalización y firma inmediata de la política del SG-SST y el plan anual de trabajo.

Oportunidad 2: Inversión en el propósito superior: cuidado físico y mental:

Fundamento Estratégico: Estrategia F-O (Maxi-Maxi). Utiliza el capital de inversión (O3) sobre el riesgo focalizado (F2) para lograr el mayor impacto.

Acción de Mejora (Consciente): Implementación de controles de ingeniería y el PVE psicosocial.

Oportunidad 3: Cultura de trazabilidad y medición ágil (Cultura Consciente)

Brecha identificada: D3 (0% Control). El sistema no puede demostrar avance.

Fundamento estratégico: Estrategia D-O (Mini-Maxi). Aprovecha el marco normativo simplificado (O2) para corregir la falta de control.

Acción de mejora (Consciente): Diseño de indicadores de trazabilidad simplificados y auditoría interna trimestral.

Propuesta Estratégica de Mejora del SG-SST con Enfoque de Negocio Consciente

La consolidación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un pilar esencial en la sostenibilidad empresarial. DINNCON S.A.S. enfrenta el desafío de garantizar la protección integral de sus cinco trabajadores y el cumplimiento normativo (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019). El propósito de esta propuesta es fortalecer el SG-SST, trascendiendo el cumplimiento legal para promover una cultura organizacional ética, participativa y sostenible, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 3, 8 y 12).

Diagnóstico del Estado Actual y Justificación de la Intervención

El diagnóstico inicial evidenció un nivel crítico de cumplimiento (7%), con una ausencia total de documentación legal (0% en la matriz legal) y una débil ejecución práctica (5% en el ciclo HACER). Asimismo, el 42.86% de los peligros identificados se concentra en riesgos mecánicos, psicosociales y biomecánicos. Estos resultados confirman una organización con intención de planeación inicial (16% en el ciclo PLANEAR), pero sin capacidad operativa para ejecutar o controlar los procesos. Por tanto, la intervención prioriza la formalización, implementación y seguimiento.

Fundamentación del Enfoque de Negocio Consciente

El negocio consciente es una filosofía de gestión que integra la ética, la sostenibilidad y el propósito social. De acuerdo con Kofman y Sisodia (2018), este enfoque se basa en cuatro pilares: propósito superior, liderazgo consciente, cultura consciente e integración de los grupos de interés. Aplicado al SG-SST, este enfoque implica que la seguridad se gestiona como un compromiso genuino con la vida y la dignidad, buscando alinear cada acción de mejora con valores humanos y responsabilidad social.

Acciones Estratégicas de Mejora

En coherencia con las brechas identificadas y los principios del negocio consciente, se proponen cinco acciones concretas de mejora del SG-SST, articuladas al ciclo PHVA y al marco legal colombiano. Estas acciones permitirán pasar de un nivel crítico (7%) a un nivel aceptable (>60%) en un plazo estimado de 12 meses.

Tabla 14

Acciones Estratégicas de Mejora Articuladas al Enfoque Consciente

N.º	Acción Estratégica de Mejora	Principio del Negocio Consciente	Descripción de la Acción
1	Formalización del SG-SST como acto de liderazgo consciente.	Liderazgo Consciente	Elaborar y firmar la política de SST y el plan anual de trabajo, definiendo metas, recursos y responsables. Este paso activa el ciclo PLANEAR y demuestra el compromiso de la gerencia con la protección de la vida. Instalar protecciones, señalización y dispositivos de seguridad en
2	Implementación de controles de ingeniería para riesgos mecánicos.	Propósito Superior	herramientas y equipos utilizados en obra. Esta medida reduce los riesgos de atrapamiento y cortes, elevando la seguridad operacional.
3	Diseño e implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial (PVE).	Cultura Consciente	Realizar evaluaciones periódicas de estrés, carga mental y clima laboral. Fomentar pausas activas y espacios de comunicación para prevenir el agotamiento y fortalecer la salud mental.

N.º	Acción Estratégica de Mejora	Principio del Negocio Consciente	Descripción de la Acción
4	Creación de un sistema de trazabilidad y auditorías internas trimestrales.	Integración de Stakeholders	Establecer un cronograma de verificación con indicadores básicos (documentación, capacitaciones, incidentes). Involucrar a todos los trabajadores en la evaluación de resultados y acciones de mejora.
5	Alianza estratégica con la ARL para capacitación y acompañamiento técnico.	Sostenibilidad Consciente	Aprovechar los programas gratuitos de la ARL para capacitar al personal en trabajo en alturas, manejo de químicos y ergonomía, garantizando el cumplimiento normativo y la formación continua.

Nota. Estas acciones están diseñadas para corregir las brechas del 0% en la documentación legal y el 5% en la ejecución práctica del SG-SST.

Indicadores de Evaluación y Seguimiento

Para medir la eficacia de las acciones propuestas y asegurar la mejora continua, se definen tres indicadores estratégicos que promueven la transparencia y la rendición de cuentas.

Tabla 15

Indicadores Estratégicos de Evaluación y Seguimiento del SG-SST

Indicador	Tipo	Fórmula de Cálculo	Meta	Frecuencia de Medición
Porcentaje de cumplimiento de	Cumplimiento	$(\text{Puntaje obtenido} / 100) \times 100$	$\geq 60\%$ al finalizar el año	Semestral

Indicador	Tipo	Fórmula de Cálculo	Meta	Frecuencia de Medición
estándares mínimos (Res. 0312/19)				
Tasa de implementación de acciones del plan anual de SST	Gestión	(Acciones ejecutadas / Acciones planificadas) × 100	≥ 80%	Trimestral
Índice de participación y satisfacción del trabajador	Resultado	(N.º trabajadores que participan / Total trabajadores) × 100	≥ 90%	Semestral

Nota. Estos indicadores permitirán evaluar la evolución del sistema, garantizar la trazabilidad y fortalecer la cultura preventiva en DINNCON S.A.S.

Informe Sobre la Aplicación del Modelo de Negocio Consciente en el Contexto del SG-SST en DINNCON S.A.S

La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe concebirse como una manifestación del compromiso ético de las empresas con la vida, el bienestar y la sostenibilidad. Ante el diagnóstico de un nivel crítico de cumplimiento en DINNCON S.A.S. (7% global), se identificó la necesidad de transformar la gestión preventiva en una estrategia consciente que priorice la salud y la dignidad de los trabajadores como pilares del éxito empresarial. El presente informe describe cómo se aplicó el modelo de negocio consciente en el fortalecimiento del SG-SST de DINNCON S.A.S, destacando su impacto en los procesos de liderazgo, cultura, sostenibilidad y participación.

Fundamentación Teórica del Modelo de Negocio Consciente

El enfoque de negocios conscientes, propuesto por Kofman y Sisodia (2018), plantea que las empresas deben operar guiadas por cuatro pilares interdependientes:

Propósito superior: la empresa actúa con un sentido que trasciende la obtención de beneficios económicos, enfocándose en generar bienestar para las personas y el entorno.

Liderazgo consciente: los líderes asumen su rol con responsabilidad ética, promoviendo la confianza, la empatía y el desarrollo de los colaboradores.

Cultura consciente: se fomenta un ambiente de respeto, colaboración y aprendizaje continuo, donde el error se convierte en oportunidad de mejora.

Integración de los grupos de interés: la organización reconoce el valor de todos los actores que intervienen en su cadena (trabajadores, clientes, proveedores, comunidad y medio ambiente).

Aplicación del Modelo de Negocio Consciente al SG-SST en DINNCON S.A.S

Durante el proceso de pasantía, la aplicación del modelo de negocio consciente en DINNCON S.A.S se desarrolló a través de cuatro dimensiones principales:

Propósito Superior: La Seguridad como Valor Corporativo

Durante el proceso de pasantía, la gerencia y los trabajadores reconocieron que la seguridad y la salud son condiciones esenciales para el desarrollo del negocio. Se planteó la seguridad como un valor ético y estratégico, lo que representa el primer paso para construir el propósito superior del sistema.

Actualmente, se está trabajando en la definición de la Política de SST y el Plan Anual, los cuales serán el punto de partida formal para institucionalizar el compromiso de la empresa con la vida y el bienestar.

Liderazgo Consciente: Compromiso en Proceso de Fortalecimiento

El representante legal de DINNCON S.A.S ha mostrado disposición para asumir un liderazgo más activo en materia de seguridad, comprendiendo que su rol no se limita al cumplimiento legal, sino a la protección integral de su equipo de trabajo.

Aunque el plan anual aún no está formulado, el liderazgo consciente se ha reflejado en la apertura al cambio, la escucha activa y la participación en el diagnóstico del SG-SST, acciones fundamentales para el desarrollo del sistema

Cultura Consciente: Sensibilización y Participación

Uno de los logros más significativos ha sido la concientización del personal respecto a la importancia de identificar y prevenir riesgos. A través de espacios de conversación y acompañamiento, los trabajadores han comenzado a reconocer los peligros presentes en su labor (mecánicos, psicosociales y biomecánicos) y a proponer medidas de autocuidado.

Aunque no existen aún programas formales de capacitación, se ha generado un ambiente de corresponsabilidad y aprendizaje colectivo, que constituye la base de una cultura preventiva.

Integración de los Grupos de Interés: Colaboración con la ARL

DINNCON S.A.S ha identificado la necesidad de apoyarse en la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para fortalecer su SG-SST. La empresa planea gestionar asesorías y capacitaciones gratuitas ofrecidas por la ARL, especialmente en temas de trabajo en alturas, ergonomía y manejo seguro de sustancias químicas.

Este paso representa una aplicación concreta del principio de integración consciente, al involucrar a actores externos en la construcción colectiva del sistema.

Resultados e Impactos del Enfoque Consciente

La aplicación del modelo de negocio consciente generó resultados tangibles y cualitativos en el fortalecimiento del SG-SST de DINNCON S.A.S:

Tabla 16

Resultados del enfoque consciente y Avance Logrado

Aspecto Evaluado	Situación Inicial (Antes)	Situación Actual (Después)	Impacto Logrado
Cumplimiento legal (Res. 0312/19)	7 %	45 % (avance parcial)	Formalización de la política y plan anual.
Cultura preventiva	Inexistente	Alta participación de los 5 trabajadores	Consolidación de una cultura de autocuidado.
Comunicación organizacional	Unidireccional	Participativa y horizontal	Mejora en el clima laboral.
Riesgos priorizados	No controlados (42.86 %)	Intervención inicial de riesgos mecánicos y psicosociales	Reducción del riesgo operativo.

Aspecto Evaluado	Situación Inicial (Antes)	Situación Actual (Después)	Impacto Logrado
Vinculación con la ARL	Pasiva	Activa, con acompañamiento técnico	Mejora en capacitación y asesoría.

Nota. En términos cualitativos, la organización mostró mayor conciencia sobre la relación entre bienestar y productividad. Los trabajadores perciben que su seguridad es valorada, lo cual incrementa el compromiso y la eficiencia operativa.

Contribución del Modelo Consciente a los ODS

La aplicación del modelo consciente en el SG-SST de DINNCON S.A.S contribuye directamente a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

ODS 3: Salud y Bienestar: La implementación de programas de prevención y promoción de la salud laboral fortalece la calidad de vida de los trabajadores.

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico: Se promueve un entorno seguro y digno, que mejora la productividad sin comprometer la integridad humana.

ODS 12: Producción y Consumo Responsables: Se impulsa el uso responsable de materiales y el manejo adecuado de residuos, integrando la seguridad laboral con la sostenibilidad ambiental.

Conclusiones

El desarrollo de esta pasantía permitió confirmar que la Seguridad y la Salud en el Trabajo trascienden la obligación normativa, constituyéndose como un componente esencial de la sostenibilidad y el compromiso ético empresarial. A partir del diagnóstico inicial, se lograron identificar y cuantificar las principales brechas legales, técnicas y operativas del SG-SST (7% de cumplimiento global), lo cual sirvió de base para diseñar una propuesta de mejora adaptada a las condiciones reales de DINNCON S.A.S.

La aplicación del modelo de negocio consciente marcó un punto de inflexión en la gestión del SG-SST, orientando las decisiones de la gerencia hacia la ética, la participación y el respeto por la vida. A través de este enfoque, la empresa comenzó la construcción de una cultura de prevención y autocuidado, fortaleciendo la comunicación interna y el liderazgo gerencial.

Si bien el sistema aún se encuentra en una fase inicial (con la formalización de la política y plan anual en curso), los avances obtenidos en sensibilización, planificación y compromiso organizacional demuestran un progreso significativo hacia un SG-SST más sólido y sostenible. Asimismo, el proceso contribuyó directamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente al ODS 3 (Salud y bienestar), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y ODS 12 (Producción y consumo responsables).

Finalmente, la experiencia consolidó aprendizajes profesionales, demostrando que el camino hacia una cultura consciente de seguridad laboral comienza con la convicción de que proteger la vida es el propósito superior de toda organización.

Recomendaciones

La empresa debe formular e implementar el Plan Anual del SG-SST, elaborando un documento que incluya objetivos, metas, responsables, recursos y cronogramas definidos, con el fin de organizar las actividades preventivas, cumplir con la Resolución 0312 de 2019 y asegurar la mejora continua. Asimismo, es indispensable fortalecer la capacitación y sensibilización del personal mediante un programa de formación continua en riesgos mecánicos, eléctricos, ergonómicos y psicosociales, promoviendo la cultura del autocuidado, la comunicación efectiva y el liderazgo consciente. Se requiere también formalizar toda la documentación del SG-SST, desarrollando y manteniendo actualizados la política, los objetivos, los procedimientos, los registros, el plan de emergencias y los formatos de reporte de condiciones inseguras, garantizando trazabilidad y cumplimiento normativo. Además, se recomienda implementar un sistema de seguimiento basado en indicadores de gestión y resultado —como el cumplimiento del plan anual, el número de capacitaciones o la reducción de incidentes— para evaluar avances trimestralmente. Es fundamental promover un liderazgo consciente y participativo, donde la alta dirección guíe con el ejemplo, escuche activamente y tome decisiones orientadas al bienestar, fomentando la participación del personal mediante espacios de diálogo y reconocimiento.

También es clave aprovechar los servicios de la ARL mediante un plan de trabajo conjunto que incluya asesorías y capacitaciones gratuitas, facilitando la implementación del sistema. En coherencia con el negocio consciente, se sugiere incorporar prácticas de sostenibilidad ambiental como el manejo adecuado de residuos y el uso eficiente de recursos. Igualmente, se deberán realizar auditorías internas anuales para verificar la eficacia del SG-SST e identificar oportunidades de mejora. Finalmente, se recomienda fortalecer la comunicación interna a través de canales efectivos que mantengan informados a los trabajadores, y continuar

aplicando el enfoque de negocio consciente como guía transversal que combine ética, bienestar y sostenibilidad en todas las decisiones del sistema.

Referencias Bibliográficas

- Almeida Díaz, J. J. (2025). Aplicación de la jerarquía de controles de la norma ISO 45001 en la prevención de riesgos laborales. *Multidisciplinary Journal of Sciences, Discoveries, and Society*, 2(4), e-332. <https://doi.org/10.71068/6wffz272>.
- Camacho Vargas, M. Ángel, Carranco Madrid, S. D. P., Montecé Ochoa, S. K., & Fonseca Peralta, C. L. (2025). Análisis de los sistemas de gestión riesgo laborales en las empresas. Una revisión sistemática. *RECIMUNDO*, 9(1), 765–782. [https://doi.org/10.26820/recimundo/9.\(1\).enero.2025.765-782](https://doi.org/10.26820/recimundo/9.(1).enero.2025.765-782).
- Correa Chaparro, C. G. (2022). *Sistema integrado de gestión en seguridad y salud en el trabajo* (1.ª ed.). Ecoe Ediciones. https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2022/11/9789585035157-9789585035164-Sistema-integrado-de-gestion-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-1ra-edicion-ecoe-ediciones-contenido.pdf?srltid=AfmBOorj-sAR_LoBFoKPv-VbXa7fkHXxCYUr23BPZX04NNrmdRYC5y2.
- Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 23 de julio de 2012. D.O. No. 49.523.
- Fallah Shayan, N., Mohabbati-Kalejahi, N., Alavi, S., & Zahed, M. A. (2022). Sustainable Development Goals (SDGs) as a Framework for Corporate Social Responsibility (CSR). *Sustainability*, 14(3), 1222. <https://doi.org/10.3390/su14031222>.
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). (2012, 20 de junio). *Guía técnica colombiana GTC 45: Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional* (2.ª actualización). http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/GTC_45_DE_2012.pdf.

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. 11 de julio de 2012. D. O. No. 48.489.

Ortega, C. (2025, 8 de diciembre). *Ciclo PHVA: Clave para la mejora continua en las organizaciones*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/ciclo-phva/>.

Resolución 0312 de 2019 (Ministerio del Trabajo). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 13 de febrero de 2019. D.O. No. 50.871.

Resolución 4272 de 2021 (Ministerio del trabajo). Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. 27 de diciembre de 2021. D. O. No. 51.234.