



Estrategias para el fomento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa ASOLHATOGS

Magda Maryeri Castro Castillo.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Centro Regional Sabana Centro - Ubaté

Administración en Salud Ocupacional

Noviembre 2020



Estrategias para el fomento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa ASOLHATOGS

Magda Maryeri Castro Castillo.

Trabajo presentado como requisito para optar al título de:
Administradora en Salud Ocupacional

Asesor:
Ingeniero Juan Sebastián Eslava Avendaño

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Centro Regional Sabana Centro - Ubaté

Administración en Salud Ocupacional

Noviembre 2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo a todos los trabajadores de la ganadería lechera en especial a asociación lechera y agropecuaria de Suesca - ASOLHATOGS, por el desempeño en adquirir nuevos conocimientos y el compromiso con la organización.

Agradecimientos

Doy gracias primeramente a Dios por permitirme elegir mi carrera como administradora en Salud Ocupacional, mi gratitud es hacia todo el personal profesional en lo largo de mi estudio universitario, que con su orientación me facilito el desarrollo de este trabajo. Donde me brindaron conocimientos que me permitieron llegar a este proceso como lo es crear mi propia monografía. Guiando hacia una nueva cultura a una población vulnerable del tema para el mejoramiento en sus labores diarias; ya que en la asociación ASOLHATOGS al momento no contaban con lo sugerido y de este modo les permitirá la prevención y promoción de la seguridad y salud en el trabajo; agradezco a la misma por su valiosa colaboración en la información brindada. El costo queda plasmado en mis conocimientos y experiencias en lo largo de mis estudios

A mis padres quienes siempre se esforzaron para brindarme una educación eficaz y eficiente que me permitió llegar a ser profesional; adicional agradezco a mi esposo e hija quienes han estado hay en este proceso de superación.

Contenido

Lista de tablas	vii
Lista de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
Introducción	1
1. Planteamiento del problema.....	3
2. Justificación	5
3. Objetivos.....	6
3.1. Objetivo general.....	6
3.2. Objetivos específicos	6
4. Marco referencial	7
4.1. Marco institucional	7
4.2. Marco contextual	10
4.3. Marco teórico.....	12
4.4. Marco conceptual.....	19
4.5. Marco legal	21
5. Metodología	24
5.1. Diseño comprobatorio.....	24
5.2. Variables e indicadores	27
5.3. Procesos y procedimientos.....	30
6. Resultados.....	31
6.1. Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo.....	31
6.2. Diagnóstico organizacional.....	32

6.3.	Instrumentos para la identificación de cultura en seguridad y salud en el trabajo.	33
6.4.	Establecer conocimientos en seguridad y salud en el trabajo que le permita a la empresa competir en su entorno logrando una mejor calidad de vida.....	34
6.5.	Definir estrategia organizacional de ASOLHATOGS.....	34
7.	Análisis de resultados	34
7.1.	Diagnostico en Asolhatogs con base a la resolución 0312 de 2019 estándares mínimos de SST35	
7.2.	Diagnostico organizacional.....	36
7.3.	Sensibilizaciones.....	37
7.3.1	Primera sensibilización	37
7.3.2	Segunda sensibilización: ¿qué tanto sabes en seguridad y salud en el trabajo?	37
7.3.3	Tercera sensibilización.....	38
7.4.	Cartografía	39
8.	Conclusiones	40
9.	Recomendaciones	41
10.	Referencias Bibliográficas	42
11.	Anexos	47

Lista de tablas

Tabla 1. Marco conceptual.....	19
Tabla 2 Marco legal	21
Tabla 3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	26
Tabla 4 Variables de investigación.....	27
Tabla 5 Indicadores de investigación.....	27
Tabla 6 Criterios de evaluación Resolución 0312 de 2019	35
Tabla 7 Riesgos y peligros ASOLHATOGS	38

Lista de figuras

Figura 1: Organigrama ASOLHATOGS 9

Figura 2: Matriz DOFA ASOLHATOGS..... 32

Resumen

En esta monografía, se describe la importancia que tiene el desarrollo de estrategias organizacionales para el diseño, implementación y sostenimiento de iniciativas alrededor de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas colombianas, particularmente en la Asociación Lechera y Agropecuaria de Suesca – ASOLHATOGS. El uso de la metodología cuantitativa, permitió elegir la población, las técnicas de recolección de información y la posibilidad de facilitar resultados que logren ser creíbles para los integrantes de la Asociación. Considerando que múltiples factores tanto internos como externos afectan la evolución y desempeño de una organización, se desarrollaron los análisis organizacionales, logrando la identificación tanto de las virtudes como de las problemáticas. Esto implicó el análisis, estudio e interpretación de las fortalezas y debilidades, así como los desafíos que plantean los sistemas económicos, políticos, sociales, entre otros; reflejados en oportunidades y amenazas con su correspondiente impacto. Por otra parte, a partir del diagnóstico de cumplimiento de estándares mínimos según la Resolución 0312 de 2019, se logró consolidar una hoja de ruta para la implementación de una cultura en Seguridad y Salud en el Trabajo que cubra los procesos, las personas y los recursos de la asociación, siguiendo una serie de recomendaciones específicas.

Palabras clave: Gestión, Círculo de calidad, Cambio organizacional, Auditoría de gestión, Planificación de programas, Toma de decisiones.

Abstract

This monograph describes the importance of developing organizational strategies for the design, implementation and support of initiatives around Occupational Safety and Health in Colombian companies, particularly in the *Asociación Lechera y Agropecuaria de Suesca* – ASOLHATOGS. The use of a quantitative methodology allowed us to choose the population, data collection techniques and the possibility of providing credible results for the members of the Association. Considering that multiple internal and external factors affect an organization's performance and evolution, organizational analyses were developed achieving the identification of both virtues and problems through the analysis. This implied the study and interpretation of strengths and weaknesses, as well as the challenges posed by economic, political, social, among other systems; reflected in opportunities and threats with their corresponding impact. On the other hand, from the diagnosis of compliance with minimum standards, according to the Resolution 0312 of 2019, a roadmap for the implementation of an Occupational Safety and Health culture -that covers the association's processes, people and resources- was developed, following a number of specific recommendations.

Keywords: Management, Quality circles, Organizational change, Management audit, Programme planning, Decision making.

Introducción

La implementación de modelos organizacionales capaces de infundir, transformar y cambiar tanto comportamientos como creencias en los trabajadores, así como el modo de actuar y responder a eventos que ocurren en el desarrollo de sus labores y, que a su vez se encuentran fundamentados en teorías, buenas prácticas y otras estructuras analíticas del campo de la administración, supone un reto complejo, abstracto y desafiante para el equipo directivo de las organizaciones hoy en día.

Los esfuerzos que el Estado Colombiano ha desplegado por crear y constituir una cultura preventiva, proyectiva y sostenible alrededor de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se han visto beneficiados producto de los acuerdos de cooperación tanto internacional como regional que ha suscrito el gobierno, en los últimos años, con organismos de cooperación multilateral tales como la OCDE, la Alianza del Pacífico, entre otros; lo cual supone la adopción de una serie de compromisos en pro de garantizar la calidad de vida, la disminución sustancial de los eventos que originen accidentes laborales mortales o con un alto grado de riesgo así como el respeto por la diversidad, el libre pensamiento y desarrollo humano para el trabajador colombiano. Para ello, es importante resaltar que tanto el marco normativo - definido por el gobierno colombiano - así como los estándares que avala el ICONTEC, alrededor de la Seguridad y Salud en el Trabajo, requieren de un estudio e interpretación con una mirada objetiva e intuitiva, para lograr que la organización y sus procesos se adapten, garantizando así no solo el cumplimiento de los compromisos anteriormente descritos sino constituyan una base analítica para mejorar la toma de decisiones a nivel general.

La dinámica organizacional que presenta el entorno hoy en día, ha suscitado que los equipos directivos constantemente estén revisando no solo las proyecciones financieras y de posicionamiento en el mercado de la marca, sino que empiecen a considerar el valor agregado que se está entregando a toda la cadena de valor y a sus interesados. En este punto las empresas que se ubican en zonas rurales han empezado a sortear los desafíos que prevé de desarrollo y evolución de una organización, a lo cual deben dar respuesta en algunos aspectos esenciales, tales como el de la Seguridad y Salud en el Trabajo igual a que lo hace una empresa ubicada en un casco urbano o en una ciudad capital. Lo anterior exige que se empiece a determinar si la capacidad directiva de las empresas rurales, aquejan vacíos de experiencia, formación y habilidades gerenciales para dar respuesta a dichos desafíos y como lograr que la implementación de estrategias no solo esté orientada a la operación sino también considere el entorno global.

1. Planteamiento del problema

Las actividades e iniciativas con las cuales se relaciona y establece vínculos la Asociación Lechera y Agropecuaria de Suesca ASOLHATOGS con sus empleados y asociados, implica tanto la aparición y materialización de una serie de riesgos como la exposición a fenómenos no controlados que pueden derivar en daños a la integridad de los individuos.

Las organizaciones sin ánimo de lucro están constituidas y definidas por un objeto social que se preocupa por brindar un amplio portafolio de beneficios y acciones que incidan directamente en la calidad de vida de sus asociados y partes interesadas.

ASOLHATOGS ha adquirido una serie de compromisos y responsabilidades, de tipo social, con sus interesados al incentivar la producción de leche en la provincia de Almeidas, especialmente en el área que circunda el municipio de Suesca, ambos adscritos al Departamento de Cundinamarca, como un bien básico, esencial y representativo en la cadena alimenticia de los habitantes de la zona.

Por lo anterior, ASOLHATOGS, reconoce qué más allá de adquirir una representación jurídica que impacte la calidad de vida de sus interesados, también adquiere una serie de responsabilidades entorno a propender que las actividades y procesos de tipo productivo, logístico, operativo de tipo técnico-asistencial, son desarrolladas bajo un enfoque preventivo, de mejora continua y de seguridad laboral; producto de ello, se hace imperante que se minimicen los impactos ya sea por la exposición o materialización de riesgos, o a condiciones no controladas, que indistintamente del vínculo legal, administrativo y laboral establecido con el interesado,

hacen parte del proceso productivo, por lo tanto adquieren un valor compartido fundamental en el ejercicio social de la Asociación y se debe considerar como una estrategia clave dentro del escenario planeación organizacional .

2. Justificación

El presente trabajo escrito se encuentra enfocado en el entorno que circunda a los trabajadores y asociados de ASOLHATOGS y lo correspondiente al impacto que tiene un proceso de transformación organizacional hacia la adopción de una cultura de seguridad y salud en el trabajo, donde se evidencia una población rural con altos índices de desinformación y desinterés producto del bajo nivel de desarrollo estratégico en la materia y el evidente sesgo que se ha orientado hacia las actividades operativas de la asociación.

La responsabilidad social empresarial y el evidente compromiso adquirido con la población trabajadora y asociada, implica que la gerencia adopte una serie de iniciativas orientadas hacia la revisión de sus fundamentos organizacionales y encuentre los mecanismos para difundir los principios y valores en pro del mejoramiento de la calidad de vida de la población, esto a través de los lineamientos normativos de la Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos por los entes gubernamentales colombianos y apoyados por las buenas prácticas internacionales, de manera que más allá de la edición documental y procedimiento esperada, se evidencie un real cambio en los hábitos y costumbres de los trabajadores y asociados, por ende nos proponemos desarrollar una serie de estrategias que faciliten dichos cambios para encontrar allí una ejecución segura de sus actividades y labores cotidianas, que impacten positivamente los procesos productivos y la reputación de la asociación.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Plantear estrategias para el fomento de la cultura en seguridad y salud en el trabajo en la empresa ASOLHATOGS.

3.2. Objetivos específicos

1. Realizar un diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo en la empresa ASOLHATOGS, a través de un registro de lugar de trabajo y la aplicación de encuestas.
2. Diseñar instrumentos para la identificación de características relacionadas con la cultura en seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa.
3. Establecer conocimientos en seguridad y salud en el trabajo que le permita a la empresa competir en su entorno logrando una mejor calidad de vida.

4. Marco referencial

El marco referencial es la base teórica y conceptual sobre la cual se sustenta el proyecto de investigación. Dentro del marco referencial están incluidos:

4.1.Marco institucional

La asociación lechera y agropecuaria de Suesca, en aquí en adelante ASOLHATOGS, se encuentra ubicada en la vereda Hato Grande, finca Los Pinos del municipio de Suesca, provincia de Almeidas, adscrito al departamento de Cundinamarca. Se ha constituido como una empresa sin ánimo de lucro conforme a las disposiciones de la Economía Solidaria, bajo los criterios establecidos para la asociación de personas naturales, quienes desarrollan una actividad económica legamente reconocida por los entes gubernamentales y se ubica en el primer sector económico.

Conforme a las disposiciones legales establecidos en los Estatutos de Constitución, ASOLHATOGS cuenta con una Junta Directiva elegida bajo los principios de la democracia y el libre voto por parte de los asociados en la Asamblea General, por un término no mayor a 3 años, con posibilidad de ser reelegida, la cual comprende los cargos de representante legal, vicepresidente, tesorero, secretario general y fiscal. El equipo directivo tiene como función esencial el desarrollo integral de la iniciativa colectiva que promueve la calidad de vida de los asociados como productores de leche a través de la justa retribución económica por la explotación de dicho alimento, por parte de las empresas comercializadora de lácteos en el país.

La dinámica organizacional que presenta ASOLHATOGS, está ajustada al desarrollo normal que presenta una organización joven y en etapa de consolidación

después de dieciocho (18) años de constitución, presentando bastantes oportunidades de mejora y con múltiples escenarios para desarrollar e innovar en la asistencia técnica para la producción segura y confiable de un producto alimenticio clave en la canasta familiar de los hogares colombianos.

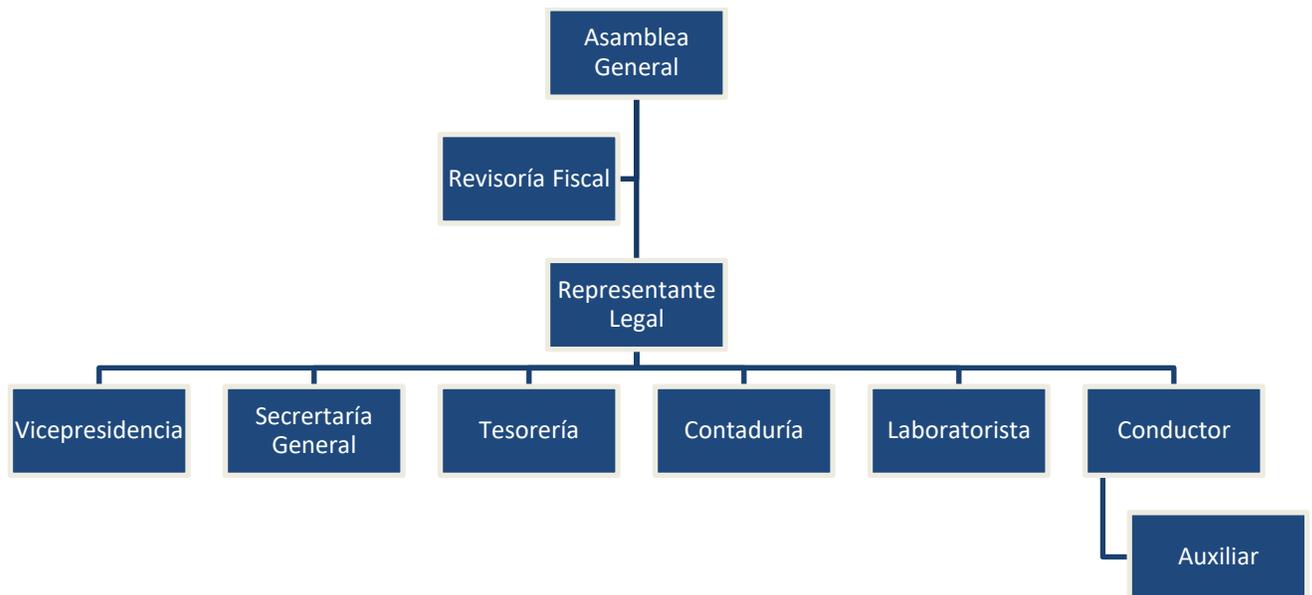
Cabe resaltar que la evolución de ASOLHATOGS ha estado acompañada de múltiples procesos de toma de decisiones, las cuales han tenido efectos tanto positivos como negativos en su desarrollo, producto de los cambios en la dinámica social, condiciones socioeconómicas y políticas que sin duda son parte del aprendizaje organizacional, pero han mermado su capacidad de adaptación y crecimiento como empresa.

Alrededor de la cultura organizacional, la Seguridad y Salud en el Trabajo, es una oportunidad de mejora clave para asegurar el sostenimiento y perdurabilidad a lo largo del tiempo para ASOLHATOGS, que en definitiva aun no la abordado con la suficiente consciencia y el nivel de responsabilidad referente con el que una organización del hoy, debería asumirla, lo cual es evidente en los bajos niveles de calidad que presentan los procesos organizacionales tales como el estratégico y el operativo, donde se evidencian grandes ausencias de iniciativas, programas y adopción de comportamientos alrededor de la promoción y prevención de riesgos y, el autocuidado. Resaltando que el proceso de constitución organizacional colectiva de ASOLHATOGS cumple con las disposiciones de los entes regulatorios tales como la Cámara de Comercio, DIAN, Supersolidaria, ICA, entre otros, también se resalta que no se cuenta con una afiliación activa a la Aseguradora de Riesgos Laborales – ARL, exámenes médicos laborales a sus colaboradores, ni cuenta

con certificaciones de buenas prácticas emitidas ya sea por el ICONTEC u otros entes de certificación autorizados en el país, lo cual refuerza la capacidad de desarrollo como organización pero también ahonda la brecha entre los escenarios esperados con los escenarios reales que se espera de una organización

A continuación, la figura 1, describe la estructura organizacional de ASOLHATOGS con sus distintos niveles organizacionales.

Figura 1: Organigrama ASOLHATOGS



Fuente: Elaboración Propia. 2020

4.2.Marco contextual

ASOLHATOGS se ubica en la vereda hato grande, zona rural del municipio de Suesca, aproximadamente a dieciocho kilómetros (18 kms) del casco urbano de dicho municipio, evidencia un acceso limitado de servicios de transporte y telecomunicaciones continuos y con el grado de calidad comparados con los que se encuentran en las cabeceras municipales que circundan la vereda. El desarrollo empresarial de la zona se ha sesgado hacia la explotación del sector económico primario donde se destaca la ganadería con fines de producción lechera, caso tal que en un radio de aproximadamente diez kilómetros (10 kms) a la redonda se encuentran otras cuatro (4) asociaciones con el mismo objeto social de ASOLHATOGS. Cabe resaltar que las demás veredas presentan los mismos niveles de acceso limitado a los servicios anteriormente descritos.

En términos de perdurabilidad y sostenimiento empresarial, la cooperativa lechera ASOLAC, cuenta con un reconocimiento en la zona por ser una empresa referente en términos de diseño adopción y despliegue de estrategias organizacionales destacando para el presente documento, los esfuerzos alrededor de la Seguridad y Salud en el Trabajo, contando con un sistema de gestión que aun sin estar certificado, acoge y aplica las disposiciones en pro de la calidad de vida de sus asociados, tanto así que cuenta con certificación de sus buenas practicas ganaderas - BPG, emitida por el Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, en el año 2015. Para la región es un referente el esfuerzo que ha realizado ASOLAC de manera que ha estimulado a las demás asociaciones y cooperativas en desarrollar iniciativas para la adopción de los lineamientos de buenas prácticas especialmente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los factores que considero ASOLHATOXS con el fin de dar el primer paso en la construcción de su proyecto alrededor de la adopción de una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo, fueron los siguientes en cuanto a micro localización:

- En una primera instancia se considero es que la zona se presenta un índice de analfabetismo de alrededor de 3,59 % en personas mayores de 15 años (Secretaria de Planeación, Departamento de Cundinamarca. 2017), lo cual en la encuesta no estructurada aplicada a los asociados y que en capítulos subsiguientes se describirá, evidencia escasos conocimientos alrededor de la consciencia e impacto que tiene la práctica de sus labores diarias que presentan condiciones y actos inseguros excluyendo controles asociados a la seguridad y salud en el trabajo.
- En una segunda instancia, se indago de una manera subjetiva si en las prácticas no seguras alrededor de la actividad comercial ha presentado eventos de animación comunitaria que promulguen algún tipo de competencia desleal que pudiera afectar el desarrollo tanto de la investigación como de ASOLHATOXS.
- En una tercera instancia se destaca que las otras tres (3) asociaciones y/o cooperativas productoras de leche, presentan un bajo nivel de implementación de iniciativas organizacionales alrededor de la cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo, producto de los bajos niveles de desarrollo empresarial, la escasa capacidad directiva y la falta de nuevos líderes que durante los últimos años se ha mantenido.

4.3.Marco teórico

Las labores que han desempeñado el ser humano han permitido convertir el mundo en diversas transformaciones sin embargo ha generado inseguridades, riesgos, peligros y problemas en la salud; que han sido reconocidas desde épocas atrás. Según Cajal A. (2019) “La historia de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia comienza en la época precolombina, continúa en la época de la colonia y tiene su mayor desarrollo tras la independencia, existiendo hoy en día.” (párr. 1)

Según las consideraciones del autor acerca de la historia de la seguridad y salud en Colombia:

Tras la época del virreinato fue realmente difícil establecer una legislación que garantizara la seguridad y salud en Colombia. Esto solo fue posible a inicios del siglo XX específicamente en el año 1904, cuando Rafael Uribe expone formalmente el tema de seguridad en el trabajo. Posteriormente en 1950, se expide el Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T), en el cual se establecen múltiples normas relativas a la salud ocupacional como: la jornada de trabajo, el descanso obligatorio las prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional y la higiene y seguridad en el trabajo.

Durante esta década de los 60, también se desarrolló la legislación en salud ocupacional del sector público y se expidieron los decretos 3135 de 1968 y 1848 de 1969 que permitieron reglamentar el régimen laboral y las prestaciones de los empleados públicos.

En 1979 nace el término “salud ocupacional” y se dictan las medidas sanitarias en las empresas.

En el 2009 con la modificación del Artículo 16 Resolución 2346 de 2007 por la Resolución 1918 de ese año. Se estableció que los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad.

En el 2014 mediante el Decreto 1443 se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), manteniéndose como referencia en el país para el diseño, implementación y ejecución del sistema de seguridad. (Cajal A., 2019, párr. 1-4-6-7-8-16-17).

Plan estratégico: Costa Planas M. (2018). “planteado por Michael Porter: La etapa Filosófica define la razón de ser de la empresa, definir una misión vincula de alguna manera a toda la organización, ayuda a definir estrategias y alinear objetivos.” (párr. 1)

Cultura organizacional: Pedraza, Obispo, Vásquez, y Gómez (2015). “Planteado desde la teoría de Schein, en 1988 introdujo el concepto de presunciones y creencias, para explicar de forma más amplia el significado que para la organización tienen el concepto de cultura, la define entonces como respuestas que ha aprendido el grupo ante sus problemas de subsistencia en su medio externo y ante sus problemas de integración interna” (Schein, p. 18).

En base a la normatividad colombiana en técnicas de seguridad y salud laboral, ha tenido grandes ventajas en cuanto a riesgos laborales, de este modo se ha ido garantizando condiciones dignas en cuestiones de trabajo, reduciendo las barreras de integración.

Capital social: GTC 192 (2007). Aportaciones ya sean económicas materiales o de trabajo dados por los asociados de una cooperativa, las cuales forman su patrimonio, independientemente de que estén pagas o no. (p.9)

Cooperativas de trabajo asociado (CTA): GTC 192 (2007): Determina que son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía; asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportes directas de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general. (p.10)

Generación de un proceso: Rojas F. (2005) afirma que “cuando se promueve a una persona como gerente de los niveles tácticos funcionales (relaciones industriales, finanzas, mercadeo y producción), hacia los directivos, frecuentemente posee pocos conocimientos específicos y por supuesto no conoce con detalle los conceptos, las técnicas, las herramientas y no ha desarrollado las competencias adecuadas y necesarias, para responder adecuadamente por la gestión empresarial. En consecuencia, resulta necesario aumentar sus conocimientos y desarrollar competencias específicas de gestión

gerencial, humana, financiera o comercial, hacia un nuevo contexto metodológico de gestión.” (Párr. 3)

Gerencia estratégica. Es un proceso, que le sirve a una organización para que se ha proactiva, en lugar de reactiva. Permite organizar información cualitativa y cuantitativa, de tal manera que sirva para la toma de decisiones efectivas en las circunstancias actuales de incertidumbre cuya característica primordial es el cambio que supone a cualquier (organización) operar inmersa en un mercado global y con retos enormes. (Anónimo, párr.1)

Teoría de la administración: Gómez p. (2018) “plantea que es el conjunto de los organismos destinados a la gestión y el funcionamiento de una parcela determinada una empresa. Idalberto Chiavenato autor de Introducción a la Teoría General de la Administración dice: “La palabra administración proviene del latín ad (hacia, dirección, tendencia,) y minister (subordinación u obediencia, y significa aquel que realiza una función bajo el mando de otro, es decir, aquel que presta un servicio a otro.””. (párr. 1)

Proceso administrativo: “es el flujo continuo e interrelacionado de las actividades de planeación, organización, dirección y control, desarrolladas para lograr un objetivo común: aprovechar los recursos humanos, técnicos, materiales y de cualquier otro tipo, con los que cuenta la organización para hacerla efectiva, para la sociedad.” (Anónimo, párr.1)

Control: “es la función que efectúa la medición de los resultados obtenidos comparándolos con los esperados (planeados) con el fin de buscar la mejora continua. *Alegre, Berné y Galve (p.42)* sostienen que el control es la actividad de seguimiento encaminada a corregir las desviaciones que puedan darse respecto a los objetivos. El control se ejerce con referencia a los planes, mediante la comparación regular y sistemática de las previsiones y las consiguientes realizaciones y la valoración de las desviaciones habidas respecto de los objetivos.” (Anónimo, párr.11, 12)

Asociación: “Se denomina asociación a la unión de personas o entidades para un fin común, están destinadas de modo permanente a lograr sus objetivos comunes, que pueden dividirse en dos clases; las que tienen por objeto la satisfacción de las necesidades espirituales, intelectuales o morales, y las que también visan fines puramente materiales.” (anónimo párr. 1,2)

La asociación cuenta con tres trabajadores, pero la conforman un grupo de personas llamados asociados igual de responsables a un trabajador, donde tienen derecho a voz y voto. Con deberes económicos ya que como socios aportan para los gastos, mantenimiento, pago de trabajadores entre otros; para beneficio de la empresa.

Existen buenas prácticas y normatividades estándar para poder generar líneas bases como:

NTC ISO 9001: Esta Norma Internacional promueve la adopción de un enfoque a procesos al desarrollar, implementar y mejorar la eficacia de un sistema de gestión de la calidad, para aumentar la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de los requisitos del cliente. (NTC ISO9001)

NTC ISO 14001: El propósito de esta Norma Internacional es proporcionar a las organizaciones un marco de referencia para proteger el medio ambiente y responder a las condiciones ambientales cambiantes, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas. (NTC ISO 14001)

NTC ISO 45001: Esta norma especifica requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y proporciona orientación para su uso, para permitir a las organizaciones proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables previniendo las lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como mejorando de manera proactiva su desempeño de la SST. (NTC ISO 45001)

NTC ISO 31000: Esta norma brinda los principios y las directrices genéricas sobre la gestión del riesgo, la cual aplica para cualquier entidad pública, privada, comunitaria, asociación, grupo o individuo. Se puede emplear en un amplio rango de actividades, incluyendo estrategias, decisiones, operaciones, procesos, funciones, proyectos, servicios y activos. También se puede utilizar en cualquier tipo de riesgo, cualquiera sea su naturaleza, bien sea que tenga consecuencias positivas o negativas. (NTC ISO 31000-2018)

NTC ISO 26000: Esta Norma Internacional pretende ayudar a las organizaciones a orientar, independientemente de su tamaño o localización para contribuir al desarrollo sostenible. Tiene como propósito fomentar que las organizaciones vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad

social. Se pretende promover un entendimiento común en este campo y complementar otros instrumentos e iniciativas relacionados, sin reemplazarlos. (NTC ISO 26000- 2010)

4.4.Marco conceptual

Tabla 1. Marco conceptual

No.		Descripción	Fuente	
1	Planeación estratégica	Bernal Cesar A., Sierra Hernán D. (2013). Este es un tipo de planeación que implica un proceso sistemático de construir el futuro de las organizaciones, fundamentando en un conocimiento riguroso de su entorno externo e interno, para formular los objetivos y las estrategias que le permiten a cada organización diferenciarse en ser más competitivas. (p. 56)	Bernal A., Hernán (2013).	Cesar Sierra D.
2	Cultura organizacional	Bernal Cesar A., Sierra Hernán D. (2013). En el nuevo ambiente de las organizaciones se está creando una nueva cultura basada en la participación de los trabajadores, en la fijación de metas, estrategias e indicadores; todo ello fundamentado en una cultura de la confianza, la socialización de la información de la actividad empresarial. (p. 92)	Bernal A., Hernán (2013).	Cesar Sierra D.

-
- 3 **Seguridad y salud en el trabajo** Es una actividad multidisciplinaria que Organización Mundial de la Salud. (OMS) para cuidar la salud de todos los trabajadores. Esto incluye “enfermedades, accidentes, amenazas” y todas esas aquellas situaciones que puedan llegar a poner en peligro la vida, la salud, o la seguridad de las personas en sus respectivos trabajos.

fuelle: Elaboración propia

4.5.Marco legal

Este marco es indispensable cuando el tema de investigación u objeto de estudio se relaciona directamente con una normatividad particular sobre la cual se genere la problemática de investigación.

Tabla 2 Marco legal

No.	Institución normalizadores	Tipo de norma	Nombre	Descripción de la norma	Fecha de expedición
1	Congreso de Colombia	Ley	Ley 9 de 1979	Procedimientos y medidas de control, para la mejora de las condiciones sanitarias del ambiente necesarias para asegurar el bienestar y la salud humana.	01/24/1979
2	Congreso de Colombia	Decreto	Decreto 1562 de 2012	Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y	11/07/2012

atender a los
trabajadores de los
efectos de las
enfermedades y los
accidentes que
puedan ocurrirles con
ocasión o como
consecuencia del
trabajo que
desarrollan.

3	Ministerio del trabajo	Decreto	Decreto 1072 de 2015	Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los	26/05/2015
---	---------------------------	---------	----------------------------	--	------------

				trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades.	
4	Ministerio del trabajo	Resolución	Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad en el trabajo, basados en el conjunto de normas y procedimientos de obligatorio cumplimiento.	13/02/2019

Fuente: elaboración propia

5. Metodología

5.1. Diseño comprobatorio

Para el desarrollo de las actividades planteadas se estableció que el proceso de investigación sigue las pautas definidas por la metodología de la investigación cuantitativa, en la cual se realizará una recolección de datos como lo señala Hernández (1998) donde “se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones.” (p. 4). El planteamiento del problema descrito en el capítulo uno de la presente monografía, permite explorar, describir, vincular y considerar una serie de efectos que afectan directa e indirectamente el diseño y desarrollo de estrategias orientadas a transformar procesos organizacionales en las empresas, para lo cual los esfuerzos investigativos realizados permiten “realizar una caracterización globalmente del estudio”, “describir el contexto en el cual se presentan los fenómenos” y “describir las relaciones y correlaciones entre las variables”(Lerma, Héctor. 2009).

La población objeto de estudio son los cientos uno (101) asociados que conforman **ASOLHATOGS**, de los cuales 51% son mujeres y 49% son hombres. Un 1% de los asociados se encuentra entre las edades de 18 a 30 años, 27% de 31 a 50 años y un 71% tiene más de 51 años, por lo anterior el promedio de edad de la población es de más de 51 años. Un 0% es analfabeta, un 65% realizó estudios o tiene terminada la primaria, un 20% realizó estudios o tiene terminada la secundaria y un 15% realizó estudios superiores. Es importante mencionar que, dentro del grupo de asociados, se relacionan

los integrantes de la junta directiva, la cual reúne en promedio 4 años de experiencia gerencial en cargos similares.

La muestra seleccionada de la población de estudio fue determinada de manera probabilística, teniendo en cuenta que para el desarrollo de las actividades todos los asociados cuentan con la misma posibilidad de ser escogidos para realizar tanto entrevistas como encuestas no estructuradas.

Se calculó la muestra teniendo en cuenta el muestreo aleatorio simple utilizando el programa StatCalc. de Epi-Info tomando la población de 101 asociados, un nivel de confianza de 99% y un margen de error del 5%; teniendo en cuenta la ecuación estadística para proporciones poblacionales.

$$n = \frac{z^2(p * q)}{e^2 + \frac{(z^2(p * q))}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población con la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

Una vez ejecutada la fórmula nos arroja un tamaño de muestra de la población de 81 personas quienes eran intervenidas para realizar el proceso de estudio para el desarrollo del presente trabajo.

La recolección de información requerida para medir el desempeño tanto de las variables como de los indicadores se apoyó en una serie de técnicas tales como la observación directa, la aplicación de encuestas no estructuradas y entrevistas semiestructuradas tal cual lo describe la tabla 3.

Tabla 3 Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas e instrumentos	Descripción
Recolección de datos	Realizar las encuestas para la recolección de información y previamente un análisis de datos.
Encuesta semiestructurada	
Inspección de las labores a desempeñar	Ejecutar una inspección para el reconocimiento de los riesgos según labor dentro de la asociación
Lista de chequeo	
Analizar lo cambios que han surgido	Técnica para identificar los riesgos a los que se han expuesto los trabajadores y que aumento o disminución ha tenido.
Cartografía	
Revisión de bibliografía	Revisar la información que sera relevante y no relevante dentro del trabajo.
Base de datos	

5.2. Variables e indicadores

Al ser un estudio con alcance descriptivo, el proceso de investigación se centra en “describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos” (Hernández, Roberto. 2014), de manera que, en la tabla 4, se han considerado las siguientes variables para desarrollar el estudio:

Tabla 4 Variables de investigación

Variables	Causa	Efecto
Nivel educativo	El nivel educativo de los asociados.	Reconocimiento de los riesgos laborales que están relacionados a las labores que ejecuta.
Edad	La edad de los asociados.	Las dolencias que sufren al realizar las labores.
Experiencia	Los años que lleva trabajando el asociado.	El nivel de atención que presta riesgos laborales que presenta su entorno.
Capacidad directiva	Los años de experiencia gerencial de la junta directiva	Las estrategias desplegadas en pro de una cultura de autocuidado y prevención de riesgos.

Así mismo se han planteado los siguientes indicadores teniendo en cuenta los niveles de abstracción o complejidad de las variables.

Tabla 5 Indicadores de investigación

Indicador	Definición	Dimensiones	Atributo	Unidades
Reconocimiento de accidentes e incidentes laborales	Capacidad de identificar y reconocer los distintos peligros que están presentes en la realización de las labores y pueden derivar accidentes y/o incidentes laborales.	Experiencia profesional Nivel educativo alcanzado Experiencia laboral Edad	Accidentes e incidentes laborales	Porcentuales
Nivel de conocimiento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Capacidad de comprensión los pormenores que implica la	Experiencia profesional Nivel educativo alcanzado	Aspectos y conceptos de SST	Porcentuales

	adopción de una cultura de autocuidado y un enfoque preventivo en el desarrollo de actividades laborales.	Experiencia laboral Edad		
--	--	--------------------------------	--	--

Nivel de cumplimiento de estándares mínimos en SST	Capacidad de cumplimiento de los estándares mínimos en SST con base en la resolución 0312 de 2019	Capacidad directiva	Implementación de atributos y estándares de SST	Porcentuales
---	---	------------------------	--	--------------

5.3. Procesos y procedimientos.

Para el desarrollo de la investigación se potenciaron los procedimientos de observación libre o no estructurada, ya que no se deseaba modificar algún tipo de comportamiento o ambiente en los escenarios donde los asociados acostumbran a desarrollar las actividades laborales, con el fin de obtener, con el mayor grado de naturaleza algunos fenómenos y situaciones particulares que permitieran describir posteriormente los acontecimientos. Para la aplicación de las entrevistas semiestructuradas y las encuestas no estructuradas se planteó una serie de intervenciones en el marco de las sesiones del COPASST, así como en el marco de la Asamblea General de ASOLHATOGS. (Anexo 1)

La encuesta no estructurada se construyó con el fin de obtener la información estandarizada con respecto al comportamiento de las variables previamente definidas asegurando un nivel de neutralidad y pertinente con el nivel de alfabetización del grupo. Conta de 5 preguntas 3 de única respuesta y 2 de opción múltiple.

La entrevista semiestructurada se aplicó tomando como guía temas generales relevantes para el objeto de estudio, en este caso los pormenores que relaciona la resolución 0312 de 2019, la NTC ISO 45001, GTC 192 y el Decreto Único Reglamentario de Seguridad y Salud en el Trabajo 1072 de 2015, lo anterior por el espacio de tiempo reducido para realizar el estudio se decidió solo aplicarlo a la junta directiva.

6. Resultados

Los resultados corresponden al impacto positivo o negativo que tubo los objetivos propuestos, así mismo la puesta en marcha y el cumplimiento de los mismos:

6.1. Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo.

Se tomó como orientación y teniendo en cuenta el numeral 5.5 de la GTC 192 “Modelo de Sistema de Gestión para Cooperativas” que hace alusión a la gestión del talento humano donde especifica que se debe hacer un diagnóstico y elaborar un programa de formación. De acuerdo con lo anterior se aplicó el diagnóstico en Asolhatogs con base a la resolución 0312 de 2019 estándares mínimos de SST como parte fundamental para el inicio de la investigación y promoción de cultura haciendo énfasis en la normatividad vigente para analizar el estado de la asociación. Esta resolución consta de siete criterios en el capítulo 1, donde especifica en el artículo 3, **Estándares Mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez (10) o menos trabajadores los cuales son:**

Estándar #1. Acta donde estipule al responsable de SST

Estándar #4. Formularios de afiliación al sistema de seguridad social

Estándar #9. Programa de capacitación

Estándar #14. Plan anual de trabajo

Estándar #25. Evaluaciones médicas ocupacionales

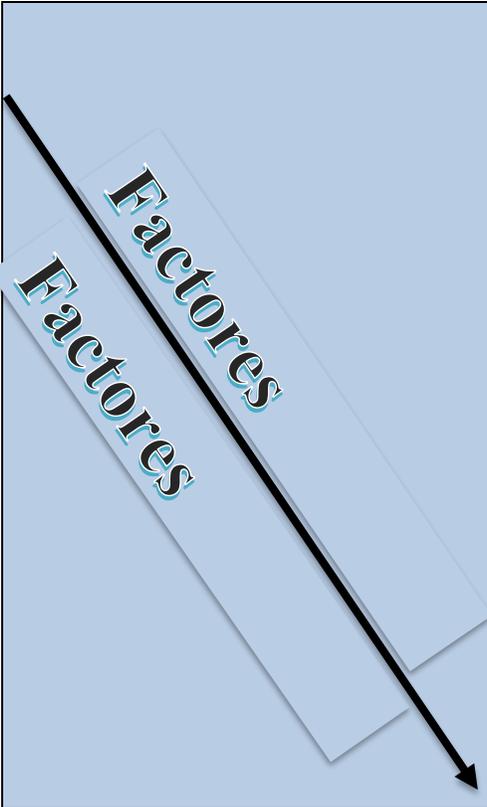
Estándar #41. Acompañamiento de la ARL

Estándar #59. Documento soporte de medidas de prevención de peligros y riesgos, donde establezca las acciones ejecutadas.

6.2. Diagnóstico organizacional

Para realizar el diagnóstico organizacional se aplicó la metodología de análisis a través de la matriz DOFA que corresponde al estudio a nivel estratégico de las capacidades de la organización, entendidas como factores internos determinadas en fortalezas y debilidades, así mismo el estudio de las condiciones externas que presenta el entorno entendidos como factores externos determinados en oportunidades y amenazas para ASOLHATOGS. la figura 1 representa la matriz DOFA con los hallazgos obtenidos.

Figura 2: Matriz DOFA ASOLHATOGS.

	<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Buen ambiente laboral. ✓ Buena calidad del producto ✓ Capacidades fundamentales en área de laboratorio ✓ Capacidad de inversión ✓ Perfil de cargo de la junta directiva ✓ Buenas relaciones con ALQURIA ✓ Capacidad de análisis de laboratorio ✓ Desarrollo de un portafolio de servicios que genera valor al asociado. 	<p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Salarios bajos ✓ Gestión humana ✓ Falta de equipos de computo ✓ No hay una estructura estratégica clara y definida ✓ Instalaciones ✓ Cambios de integrantes en la dirección directiva de la asociación ✓ Incumplimiento de las metas organizacionales
<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento en la zona las Almeidas ✓ Necesidad del producto. 	<p>FO1. Fortalecer los niveles de asistencia técnica para aumentar sus niveles de calidad del</p>	<p>DO1. Fortalecer el equipo técnico de ASOLHATOGS</p>

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Producto natural ✓ Demanda estable ✓ Ampliar el portafolio de compradores a nivel nacional e internacional. ✓ Certificarse en buenas prácticas ganaderas ✓ El entorno valora positivamente el Implementar el SG-SST ✓ Certificaciones 	<p>producto, liderando nuevas estrategias para el buen funcionamiento de la asociación.</p>	<p>para poder brindar una mejor asistencia técnica</p>
<p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Competencia desleal, prácticas ilegales. ✓ Amplia competencia con consolidada en el mercado ✓ No se rigen por la normatividad vigente ✓ Sobre producción de producto afectando el precio de venta. ✓ Entrada de competidores ✓ Importación de leche 	<p>FA1. Buscar nuevas alianzas técnicas para generar mejor retribución económica para los asociados.</p>	<p>AD1. Implementar buen proceso de capacitación técnica y organizacional para asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente.</p>

Fuente: Elaboración propia

6.3. Instrumentos para la identificación de cultura en seguridad y salud en el trabajo.

Se aplicaron las encuestas no estructuradas en el marco de la sensibilización ¿qué tanto sabes en seguridad y salud en el trabajo?, desarrollada durante la asamblea general de socios en el mes de septiembre, para evaluar los conocimientos, comprender las condiciones y actos inseguros a los que se exponen según las labores que realizan y la

manera en que reaccionan cuando se enfrentan a ellos. También se llevó a cabo la cartografía para la caracterización, historia y evolución que ha tenido ASOLHATOGS desde que inicio hasta el momento. Además, se hizo un ajuste, con base en la Guía Técnica Colombiana “GTC-45” a la matriz identificación, valoración y evaluación de riesgo y peligros de ASOLHATOGS, anexando algunas actividades a los riesgos biomecánicos, psicosociales y biológicos. También teniendo en cuenta la coyuntura de salud pública por aglomeraciones; a los cuales se expone la asociación

6.4. Establecer conocimientos en seguridad y salud en el trabajo que le permita a la empresa competir en su entorno logrando una mejor calidad de vida.

Se realizaron una serie de sensibilizaciones transversales a los trabajadores, junta directiva y asociados, con el fin de acercar a cada uno de sus integrantes hacia una cultura en SST que incentive las prácticas de autocuidado, la prevención de materialización de riesgos y promoción de hábitos saludables, (orden y aseo, prevención del consumo de sustancias psicoactivas y alimentación saludable).

6.5. Definir estrategia organizacional de ASOLHATOGS

Se realizó un comité extraordinario con la junta directiva donde se realizó un taller con el fin de documentar la misión, visión y valores cooperativos de la asociación. También se construyó la política de seguridad y salud en el trabajo y quedo pendiente de definirla conjunto con sus objetivos para una segunda fase del proyecto que realizara el año entrante. (**Anexo 1**). Los resultados de este taller se presentan como anexo al presente documento. (**Anexo 2**)

7. Análisis de resultados

7.1. Diagnóstico en Asolhatogs con base a la resolución 0312 de 2019 estándares mínimos de SST

El diagnóstico realizado en ASOLHATOXS estudio y verifíco el cumplimiento de los estándares mínimos hallando un 0% de cumplimiento de los estándares mínimos evaluados como lo muestra la tabla 4, según el resultado se puede inferir que los bajos niveles de conocimiento normativo en el tema, pueden derivar en la materialización de actos inseguros, exposición a riesgos por el desarrollo de sus labores y bajos niveles de capacidad directiva lo cual puede afectar la integridad y calidad de vida de los asociados y trabajadores de ASOLHATOXS.

Tabla 6 Criterios de evaluación Resolución 0312 de 2019

Criterio	4 trabajadores Riesgo II.	Observaciones	Puntos obtenidos
1. Asignación de persona que diseñe el SG-SST	Técnico, 1 año de experiencia y curso virtual de 50 horas	No cuentan con técnico.	0/14.29
4. Afiliación a Sistema de Seguridad Social	Formularios de radicados de afiliación y pago de planillas	No cuenta con un formulario de afiliación. Ya que los empleados tienen un contrato por prestación de servicios.	0/14.29
9. Programa de Capacitación	Elaborar programa y actividades de capacitación en	No cuenta con un programa de capacitación	0/14.29

	promoción y prevención. Se demuestra con documento del programa de capacitación y soporte de lista de asistencia, acta		
14. Plan Anual de Trabajo	Firmado por el empleador o contratante. Mínimo debe tener Objetivo, Meta, Actividades, Responsabilidades, Recursos y Cronograma Anual. Documento Plan Anual de Trabajo	No cuenta con un plan anual de trabajo.	0/14.29

Fuente: Tomado de la resolución 0312, (2019).

7.2. Diagnóstico organizacional

La aplicación de la matriz DOFA permitió identificar un bajo nivel de las capacidades directivas reconociendo que la capacidad de respuesta por parte de la organización entorno a la seguridad y salud en el trabajo a un requiere ser formulada e implementada. Para ello el desarrollo del taller de definición estratégica para ASOLHATOGS contribuye a cerrar la brecha entre los escenarios plateados y los hallazgos evidenciados durante el estudio, cabe resaltar la gran capacidad técnica y de potencial

humano de la asociación teniendo en cuenta que las destrezas, habilidades, conocimientos y experticia es un bien intangible que será factor clave de éxito para el desarrollo organizacional de asociación.

Es de suma importancia que la visión estratégica de ASOLHATOGS vire hacia la creación de escenarios colectivos (alianzas sectoriales y gremiales) para responder a los escenarios de competencia y desarrollo que presenta el sector de la ganadería lechera en el departamento y en el país.

7.3.Sensibilizaciones

7.3.1 Primera sensibilización

El propósito de la primera sensibilización radico en socializarle a la junta directiva los pormenores de la resolución 0312 de 2019 y la importancia del cumplimiento de sus estándares y sus beneficios que genera la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo para ASOLHATOGS, allí se pudo identificar un amplio desconocimiento por parte de los asistentes en los temas abordados. **Anexo3**

7.3.2 Segunda sensibilización: ¿qué tanto sabes en seguridad y salud en el trabajo?

Este es un instrumento que se basó en un proceso de sensibilización que se realizó a la junta directiva, trabajadores y asociados lo cual se desarrolló con 10 asistentes que desde el estudio es un grupo muy pequeño comparado con el número de asociados a ASOLHATOGS, este procedimiento se llevó a cabo en compañía del docente y asesor Juan Sebastián Eslava Avendaño; teniendo en cuenta el fomento de la cultura ya que según la evaluación que se realizó de estándares mínimos desconocen muchos temas de SST.

El procedimiento se llevó a cabo bajo las medidas de bioseguridad implantadas por el gobierno. Iniciamos con una contextualización sobre la planeación estratégica, los riesgos en el trabajo, condiciones inseguras y actos inseguros; en la cual los asistentes a la reunión identificaron y nos dieron a conocer a lo que se exponían y en caso de sufrir un accidente cuando sabían reaccionar, actuar y cuando no, de esta manera conocer el grado de conocimientos que tienen sobre la seguridad y salud en el trabajo. (ver **Anexo 4**)

Según este análisis pudimos recolectar la siguiente información:

Tabla 7 Riesgos y peligros ASOLHATOGS

Riesgos	Peligros
Mecánico	Atrapamientos, machucones
Biológico	Cortadas, rasguños, laceraciones
Psicosocial	Estrés, agotamiento, cansancio
Físico	Caída de nivel, deslizamiento
Químico	Quemadura con ácido, caer pegante en los ojos
Biomecánico	Posturas forzadas
Vial	Accidente de tránsito

Fuente: propia del autor

Lo anterior ayudo para la realización de los ajustes de la matriz de identificación evaluación y valoración de riesgos y peligros GTC- 45.

7.3.3 Tercera sensibilización

Se oriento una tercera sensibilización alrededor del plan de emergencias específicamente en la señalética de emergencias, implementos de primeros auxilios e identificación de las áreas de trabajo, teniendo en cuenta las falencias halladas en el diagnóstico y la normatividad vigente. **Anexo 5**

7.3.4 Cuarta sensibilización

Se oriento una cuarta sesión en el marco de la asamblea general de ASOLHATOGS, dividida en dos espacios en el cual se contextualizo a la totalidad del auditorio sobre el proyecto de implementación de la seguridad y salud en el trabajo, los aspectos técnicos, conceptuales y normativos a los que la asociación está expuesta por el desarrollo de su objeto social. **Anexo 6**

Durante dicho espacio se aplicó la encuesta no estructurada al auditorio y los resultados se pueden consultar en el anexo 7.

7.4. Cartografía

Se hizo un estudio de ASOLHATOGS para identificar los avances significativos que ha tenido y conocer un poco de su historia ya que en base a las instalaciones en el año 2019 se modificó la infraestructura que fue una mejora positiva para el desarrollo de la misma, también podemos ver las diferentes juntas que han gobernado y que por ende podemos ver que la última es la que ha creado unos proyectos innovadores y de gran valor. Así que de esta manera es importante el fomento de la cultura ya que es una junta directiva dispuesta a crecer cooperativamente en pro del bienestar económico y legal de la asociación. **(ver anexo 9)**

8. Conclusiones

Se desarrollo en compañía de la junta directiva de la asociación, los diagnósticos organizacionales y de cumplimiento de seguridad y salud en el trabajo, evidenciando un gran interés por parte de los integrantes en comprender e interpretar los resultados que se obtuvieron e implementar las estrategias asociadas.

Se realizo el levantamiento de la información aplicando los instrumentos determinados para el presente estudio, logrando obtener datos cuantitativos y cualitativos los cuales influyeron en la generación de recomendaciones para el diseño e implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en corto plazo.

Se construyo una hoja de ruta para la asociación donde se relacionan los pasos mas relevantes con el fin de implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, que cumpla con los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019. El modelo de sistema de gestión para cooperativas-GTC 192 y el decreto único reglamentario del sector de trabajo-1072 de 2015. Para lo anterior se diseñó un folleto informativo y fue entregado a ASOLHATOXS para su conocimiento y distribución para los asociados.

9. Recomendaciones

Se recomienda el diseño e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como un requerimiento de gran valor en ASOLHATOOGS, ya que se puede ver en el estudio realizado con base a las encuestas, donde son muchos los riesgos a los cuales se exponen y que pudieron reconocer al momento de realizar sus labores; y escasos los conocimientos para reaccionar en caso de un accidente o incidente, pudiendo esto acarrear graves consecuencias a los trabajadores.

Lo más importante para la planeación del SG-SST en ASOLHATOOGS son los programas osteomusculares, prevención de riesgos laborales y prevención del manejo de máquinas. Para la prevención de cortadas, machucones, embestidas de animales, tropiezos y resbalos que son los accidentes de mayor frecuencia según los índices arrojados por el estudio realizado en base a la encuesta aplicada.

Por la misma falta de conocimiento, es importante aclarar que la realización de sus las labores diarias, se requiere la implementación ya que tiene horarios extensos, factores de riesgo inherentes a la actividad diaria generando así un incremento en el riesgo de los factores exógenos y endógenos en el trabajador.

Para terminar, es preocupante lo expuesto anteriormente ya que los pequeños empresarios no son conscientes de las consecuencias de incidentes, accidentes y enfermedades laborales en sus trabajadores; además en materiales legales, penales y civiles en los que se encuentran expuestas sus organizaciones.

10. Referencias Bibliográficas

López, magnolia, (2017). Diseño de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la empresa Exisalud S.A.S. recuperado de: http://biblioteca-cum.hosted.exlibrisgroup.com/F?func=direct&local_base=UNM01&doc_number=000088000.

Soto S., Servando A., Guevara V.,(2012), Diagnóstico rápido del impacto ambiental de lecherías bufalinas en la Empresa Ganadera Camagüey. Revista de producción animal Recuperado de: http://bn7wh5mk3f.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info%3Aofi%2Fenc%3AUTF-8&rft_id=info%3Asid%2Fsummon.serialssolutions.com&rft_val_fmt=info%3Aofi%2Ffmt%3Akev%3Amtx%3Ajournal&rft.genre=article&rft.atitle=Diagnostico+rapido+del+impacto+ambiental+de+lecherias+bufalinas+en+la+Empresa+Ganadera+Camaguey&rft.jtitle=Revista+de+produccio%CC%81n+animal&rft.au=Soto+Senra%2C+Servando+A&rft.au=Guevara+Viera%2C+Guillermo+E&rft.au=Guevara+Viera%2C+Raul+V&rft.au=Manzo+Concepcion%2C+Leidisbel&rft.date=2012-07-01&rft.pub=Editorial+Universitaria+de+la+Republica+de+Cuba&rft.issn=0258-6010&rft.volume=24&rft.issue=2&rft.externalDocID=A466297650¶mdict=es-ES

Aramendez V., Diana C., López Q., Jimena A., Arce A., (2019). Cartilla de estrategias para incentivar la implementación del SGSST en las pymes (supermercados

de las localidades de Suba y Soacha). Recuperado de UNIMINUTO:

<https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/9916/Pymes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Angarita L., Yeimi S., Cortés A., Paula N. (2018). Propuesta de estrategia para la prevención de incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales a partir del autocuidado y la generación de valores en la empresa 790 Ingeniería S.A.S. recuperado de UNIMINUTO: <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8474>

Cadena S., Martha L., Duarte B., Jorge E., Ariza S., Jaime A. (2018). Guía para fomentar una cultura de prevención de riesgos en el área de mantenimiento de la empresa centro Mya. Recuperado de UNIMINUTO:

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8291>

Chaparro M., Carolina C., Gabriel A., Mendoza L., Oscar I. (2018). Diseño del programa de seguridad basado en el comportamiento de los trabajadores de la Óptica S.V.C, ubicada en la Ciudad De Bogotá. Recuperado de UNIMINUTO:

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8209>

Cajal A. (2019). Historia de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia. Recuperado de: <https://www.lifeder.com/historia-seguridad-salud-trabajo/>

Cajal A. (2019). **Evolución de la seguridad y salud tras el virreinato.** Recuperado de: <https://www.lifeder.com/historia-seguridad-salud-trabajo/>

Costa Planas M. (2018). La planificación estratégica: las cinco fuerzas de Porter. planteado por Michael Porter. Recuperado de: <https://forocapitalpymes.com/la-planificacion-estrategica-las-cinco-fuerzas-de-porter>

Pedraza L., Obispo K., Vásquez L., Gómez L., (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Artículo de Investigación Científica y Tecnológica*, p. 18 recuperado de: file:///C:/Users/ESTEBAN-PC/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacionalDesdeLaTeoriaDeEdgarSchein-5139907.pdf

Bernal Cesar A., Sierra Hernán D. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. (2ª ed. P. 56) Colombia: Bogotá

Bernal Cesar A., Sierra Hernán D. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. (2ª ed. P. 92) Colombia: Bogotá

Colombia. Congreso de Colombia. Ley 9 de 1979: por la cual se dictan medidas sanitarias. Diario oficial No. 35193. (5 de febrero de 1979).

Colombia. Congreso de Colombia. Decreto 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).

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, ministerio de trabajo, República de Colombia, 1072 (2015)

Arango Olmas A. Resolución 0312 de 2019. (Bogotá D. C., 1994).

Hernández Sampieri Baptista Lucio P. (1998). *Metodología de la Investigación* (6ª ed. P. 4). México.

Hernández Sampieri Baptista Lucio P. (1998). *Metodología de la Investigación* (6ª ed. P. 92). México.

Rojas F. (2005). Proceso de gerencia estratégica. (*Párr. 3*). Recuperado de:
https://degerencia.com/articulo/proceso_de_gerencia_estrategica/

Anónimo (2013). Gerencia estratégica. (*Párr. 1*). Recuperado de:
https://www.ecured.cu/Gerencia_estrat%C3%A9gica

Gómez P. (2018, abril 24). *Teorías de la Administración y sus enfoques*. (*Párr. 1*).
Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/teorias-de-la-administracion/>

Anónimo, (S. F.) ¿Qué es proceso administrativo? Origen, fases y etapas.
(*Párr. 1*) Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/que-es-proceso-administrativo>

Anónimo, (S. F.) ¿Qué es proceso administrativo? Origen, fases y etapas.
(*Párr. 11, 12*) Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/que-es-proceso-administrativo>

Anónimo (2017). Significado de asociación. (*Párr. 1*). Recuperado de:
<https://www.significados.com/asociacion/>

Colombia. ICONTEC. NTC ISO 9001: sistemas de gestión de calidad, requisitos.
(23 septiembre de 2015).

Colombia. ICONTEC. NTC ISO 45001: sistemas de gestión de la seguridad y
salud en el trabajo, requisitos con orientación para su uso. (12 de marzo de 2018).

Colombia. ICONTEC. GTC 192: sistemas de gestión en cooperativas. (24 de
octubre de 2007).

Colombia. ICONTEC. NTC ISO 14001: sistemas de gestión de ambiental,
requisitos con orientación para su uso. (23 septiembre de 2015).

Colombia. ICONTEC. NTC ISO 31000: Gestión de riesgo (16 de febrero de 2018).

Colombia. ICONTEC. NTC ISO 26000: Gestión de la información. (19 de marzo de 2010)

11. Anexos

Anexo 1. Estrategias organizacionales de ASOLHATOGS

es una evidencia audio visual donde se puede observar la propuesta de la misión, visión y valores; los cuales fueron analizados, aprobados y establecidos, en compañía de la junta directiva para ASOLHATOGS

Anexo 2. Resultados de estrategia organizacional

Visión Propuesta

- En el 2027 ser la asociación líder en programas de *asistencia técnica y desarrollo sostenible* de los procesos productivos alrededor de la leche en el departamento de Cundinamarca, contando con un equipo humano altamente capacitado, con procesos eficientes y eficaces orientados a maximizar la calidad de vida de los asociados y la de sus partes interesadas.

Misión Propuesta

- Asolhatogs es una asociación sin ánimo de lucro que vela por mantener altos estándares de calidad en la *recolección y acopio de leche* que se produce en la provincia de Almeidas, velando por asegurar un buen índice de retribución para los *asociados-productores*, mediante el *despliegue de estrategias* que conlleven a mantener los índices de calidad esperados por la cadena de abastecimiento y finalmente asegure la entrega de un producto nutritivo para el consumidor final.

Valores y Filosofía

Trabajo en equipo: dinámicos, entusiastas, cooperativos, ágiles velando por un objetivo en común.

Compromiso: la responsabilidad de la asociación hacia sus trabajadores, productores, entorno, mercado y medio ambiente.

Ética: normas y principios de la asociación para el desarrollo de sus funciones, estableciendo el procedimiento interno con base al comportamiento moral.

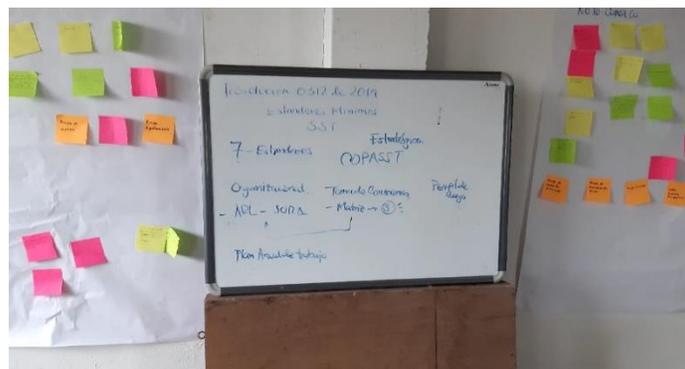
Calidad la asociación recolecta el producto eficiente, y con altos índices de calidad buscando ser excelentes.

Anexo 3.
Primera sensibilización: pormenores de la resolución 0312 de 2019.



Fotografía tomada por autor. Asociación ASOLHATOGS. (agosto de 2020)

Anexo 4. Segunda sensibilización. **¿Qué tanto sabes en seguridad y salud en el trabajo?**

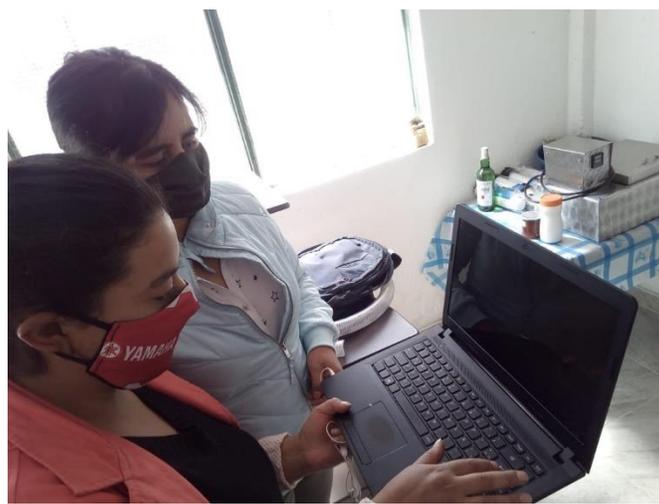


Fotografía tomada por autor. Asociación ASOLHATOGS. (septiembre de 2020)



Fotografía tomada por autor. Asociación ASOLHATOGS. (septiembre de 2020)

Anexo 5. Tercera sensibilización. Primeros auxilios y demarcación de áreas de trabajo



Fotografía tomada por autor. Asociación ASOLHATOGS. (octubre de 2020)



Fotografía tomada por autor. Asociación ASOLHATOGS. (octubre de 2020)

Anexo 6 cuarta sensibilización en contexto en asamblea general



Fotografía tomada por autor. Asociación ASOLHATOGS. (septiembre de 2020)



Fotografía tomada por autor. Asociación ASOLHATOGS. (septiembre de 2020)
Anexo 7. Aplicación de encuestas



Fotografía tomada por autor. Asociación ASOLHATOGS. (septiembre de 2020



Fotografía tomada por autor. Asociación ASOLHATOGS. (septiembre de 2020
Anexo 8. Evidencia de los protocolos de bioseguridad



Fotografía tomada por autor. Asociación ASOLHATOGS. (septiembre de 2020)

Anexo 9. Cartografía. conceptual del contexto histórico de la asociación ASOLHATOGS.



Fuente: Elaboración propia

