



DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Propuesta de Mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa CAFAM

Presentado por:

Oscar Javier Gómez – Código 80.004.125

Eber Marroquín Mahecha – Código 79.984.705

José Fernando Núñez - Código 79.917.338

Miguel Andrés Gerardino – Código 80.178.838

Harold Gualteros Sterling - Código 80.035.083

Tutora:

CLAUDIA ROCIO ROCHA

**UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES Y ECONÓMICAS
DIPLOMADO EN PROFUNDIZACION GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTA MAYO 2018**



CAFAM es la caja de compensación familiar con mayor trayectoria de Colombia, brindando:

- Educación
- Recreación
- Vivienda

- Salud
- Turismo
- Subsidio

MISION



Generar bienestar a los afiliados

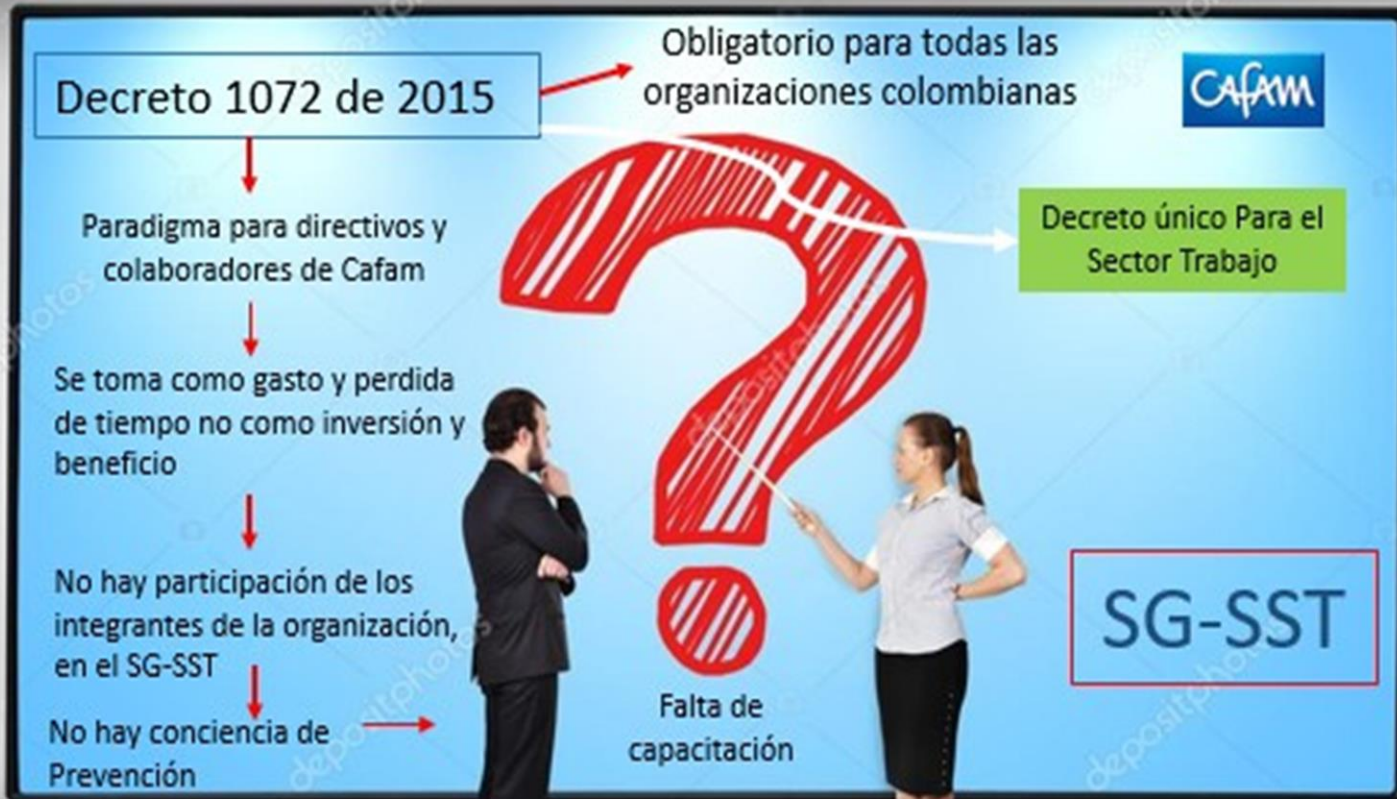
VISION



Crecimiento corporativo sostenible

Con entrega de valor al afiliado

Planteamiento del Problema



Introducción



Teniendo en cuenta la obligatoriedad de la implementación del SG-SST según el decreto 1072 de 2015 es importante conocer si la empresa CAFAM con su gran número de empleados tenía un sistema bien estructurado, si lo conocían y si las directivas miraban con buenos ojos su implementación.

¿Cómo mejorar el SG-SST de la organización, de tal forma que ayude a una buena implementación, genere consciencia y asimilación en cada uno de los integrantes de la organización CAFAM, donde vean este sistema de gestión de una manera positiva y responsable?

¿Por que es Importante estudiar sobre este tema?

- Requisito legal.
- Sanciones económicas
- Falta de conciencia y sentido de pertenencia.
- Están identificados los riesgos que presentan?
- Falta de capacitación y concientización sobre el tema.



La protección es necesaria,
pero no suficiente

¡INFÓRMATE!

Objetivo General

Realizar mejoras en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, optimizando el proceso de salud ocupacional, el cual adapte adecuadamente los procesos de talento humano, evaluación de desempeño y capacitación, aplicando la gestión del conocimiento e incentivando y creando consciencia en cada uno de sus colaboradores a participar de una manera activa, eficaz y positiva para un buen desarrollo del programa.



AHORA YA SE QUE
SIGNIFICABA ESE
SOMBRERITO



- Identificar la actitud y la aptitud.
- Errores nuevos que se estén presentando.
- Analizar los resultados .
- Proponer acciones correctivas



Metodología

Se utiliza la investigación de acción participativa (IAP) donde se involucra el personal del área comercial.

☐ POBLACION

57 colaboradores

☐ MUESTRA

50 colaboradores encuestados.





Instrumentos de recolección de datos.

La encuesta es la herramienta principal para realizar el proceso de recolección de datos sobre el SG-SST del área comercial de Cafam y permite evidenciar el grado de conocimiento que tienen los colaboradores sobre este tema.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD
EJERCICIO ACADEMICO TIPO ENCUESTA
EMPRESA: CAFAM
NOMBRE DEL FUNCIONARIO: _____
SEDE: _____

ENCUESTA SOBRE CONOCIMIENTO DEL SG-SST - Y SATISFACCION LABORAL			
¿cree que la gestion que realiza el area de salud ocupacional de la empresa es buena, regular o mala?	BUENA	REGULAR	MALA
¿Se siente con sobrecarga laboral?	SIEMPRE	REGULARMENTE	NUNCA
¿Sufre o ha sufrido enfermedades laborales?	SI	NO	
¿cree que las condiciones laborales de la empresa son buenas?	SI	NO	
¿Sabe usted que es el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST?	SI	NO	
¿Los programas de prevención de riesgos laborales usados por la empresa son buenos?	SI	NO	
¿Cree que la empresa le brinda las herramientas necesarias para realizar las labores de forma eficiente?			
¿La empresa le ha brindado la capacitación suficiente para realizar sus labores?	SI	No	
¿sabe usted cual es la persona encargada de los programas de salud laboral en la empresa?	SI	NO	
¿Ha tenido acceso a los programas de bienestar que tiene la empresa para los funcionarios?	SI	NO	



Resultados Obtenidos

Los resultados obtenidos por medio de los métodos de recolección de datos utilizados en el proceso de investigación, dan claridad sobre aspectos importantes que se deben tener en cuenta en la mejora del SG-SST en el área comercial de Cafam.

42% de los funcionarios encuestados asegura tener recarga laboral

44% de los encuestados no tiene conocimiento de la norma del SG-SST

94% de los colaboradores encuestados no sabe quién es la persona encargada de promover, planear y ejecutar los programas de salud laboral.

LA APATIA DE LOS COLABORADORES ENCUESTADOS ES EVIDENTE CON RESPECTO A LA IMPLEMENTACION DEL SG-SST



Conclusiones:



Al escoger la organización Cafam, encontramos una organización con un SG-SST documentalmente estructurado, pero poco funcional, en la implementación, por ello se realiza la revisión y análisis al sistema.

Donde la principal falla, es la falta de participación de cada uno de los integrantes de Cafam, frente al sistema de Gestión en SST



Para ello, se propone un cronograma de talleres de sensibilización frente al SG-SST, Fomentando la participación de cada uno de los colaboradores, generando un sentido de pertenecía, compromiso y cultura de Auto cuidado

Mostrando los beneficios, que trae el SG-SST, para cada uno de los colaboradores de cafam, en términos de Salud, Protección y bienestar para cada uno de ellos, sus familias y la Organización.





Comunicación interna



Hallazgos:

1

Falta de conocimiento del SG SST

2

Apatía a la implementación y mejora al sistema

3

Coordinador o encargado del SG SST, quien lo conoce?

4

Clima laboral y remuneración

5

Falta de dirección y control de la gerencia sobre el sistema



Recomendaciones:



Plan de divulgación



Medición clima organizacional



Evaluar el cargo y el personal idóneo (Capacitaciones)



Estudio salarial



Ajustes, direccionamiento, indicadores y socialización



Plan de Mejora

Realizar reuniones de socialización.

Hacer reflexionar a los trabajadores en la utilidad de mejoras al sistema.

Programación de capacitaciones, con el fin de dar concientizar a los trabajadores .

Toma de resultados correcciones al plan de trabajo, procedimientos o instructivos.

NONAKA Y TAKEUCHI Modelo SECI



1. Orientarlos en la aplicación del SG-SST

2. Canalizar la apatía. (Simpatía)

3. Persona líder en el manejo del SG

4. Documentar.



¡Nunca Olvides!

Que siempre, alguien te espera. ¡Cúidate!

Porque los sueños y el futuro de otras personas, dependen de ti.

OJG y Pila

