

PROPUESTA DE INVESTIGACION, EVALUACIÓN Y MEJORA DEL SG-SST DE
LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR “CAFAM”

OSCAR JAVIER GOMEZ	80.004.125
EBER MARROQUIN	79.984.705
JOSE FERNANDO NUÑEZ	79.917.338
MIGUEL ANDRES GERARDINO	80.178.838
HAROLD GUALTEROS STERLING	80.035.083

Propuesta de Modelo Estratégico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en
el Trabajo como Opción de grado para obtener el título de:

Administrador de Empresas

Tutor:

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

Contenido

Introducción.....	6
Capítulo 1.....	7
PROBLEMÁTICA.....	7
1.1. Antecedentes	7
1.2. Planteamiento del Problema	12
1.3. Formulación del Problema	15
1.4. Objetivos	16
1.4.1. Objetivo General.....	16
1.4.2. Objetivos Específicos	16
1.5. Justificación de la Investigación	17
Capítulo 2.....	20
REVISIÓN DE LA LITERATURA	20
2.1. Marco Teórico.....	20
Capítulo 3.....	27
METODOLOGÍA GENERAL	27
3.1. Metodología de la Investigación	27
3.2. Población y Muestra	28
3.2.1. Población	28
3.2.2. Muestra.	28
3.3. Fuentes de Información	30
3.4. Técnicas de Recolección de Datos.....	31
Capítulo 4.....	33
RESULTADOS.....	33
4.1. Presentación de Resultados.....	33
4.2. Análisis de Datos	36
Capítulo 5.....	46
CONCLUSIONES.....	46
5.1. Conclusiones Generales.....	46
5.2. Resumen Hallazgos.....	48
5.3. Formulación de Recomendaciones.....	49
5.4. Propuesta.....	51
5.3.1. Recursos	58

5.3.2. Cronograma de Actividades.....	60
Conclusiones.....	64
Bibliografía	64

Indice de Tablas

Tabla 1	30
Tabla 2	33
<i>Tabla 3</i>	33
<i>Tabla 4</i>	35
<i>Tabla 5</i>	36
<i>Tabla 6</i>	36
<i>Tabla 7</i>	37
<i>Tabla 8</i>	38
<i>Tabla 9</i>	39
<i>Tabla 10</i>	39
<i>Tabla 11</i>	40
<i>Tabla 12</i>	41
<i>Tabla 13</i>	42
<i>Tabla 14</i>	43
<i>Tabla 15</i>	43
Tabla 16.	55
Tabla 17.	58
Tabla 18.	58
Tabla 19.	59
Tabla 20.	59
Tabla 21.	59
Tabla 21.	60

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Media Estadística de encuesta efectuada CAFAM	34
Ilustración 2 Respuesta encuesta efectuada CAFAM	37
Ilustración 3. Respuesta encuesta efectuada CAFAM	37
Ilustración 4. Respuesta encuesta efectuada CAFAM	38
Ilustración 5. Respuesta encuesta efectuada CAFAM	39
Ilustración 6 Respuesta encuesta efectuada CAFAM	40
Ilustración 7. Respuesta encuesta efectuada CAFAM	41
Ilustración 8. Respuesta encuesta efectuada CAFAM	41
Ilustración 9. Respuesta encuesta efectuada CAFAM	42
Ilustración 10. Respuesta encuesta efectuada CAFAM	43
Ilustración 11. Respuesta encuesta efectuada CAFAM	44

Introducción

Las Organizaciones, hoy en día independiente de su tamaño o actividad económica deben cumplir con las normas referentes a la seguridad y salud en el trabajo, no solo por proteger la salud e integridad de cada uno de los colaboradores, sino porque es un deber moral y legal de las organizaciones para así poder contribuir a mejorar sus resultados operacionales y financieros.

El objetivo principal de este proyecto es la revisión y análisis de la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que actualmente tiene en funcionamiento la Caja de Compensación Familiar Cafam. Con los resultados arrojados por esta investigación, se busca aportar en la retroalimentación del SG- SST, logrando de esta manera una disminución y control de la accidentalidad de los colaboradores de la organización, así como un sentido de pertenecía y auto cuidado por cada uno de ellos, además de garantizar un ambiente sano y seguro de trabajo.

Este trabajo tiene como finalidad efectuar la construcción y consolidación del trabajo final en el cual se integrarán todos y cada uno de los módulos trabajados y desarrollados a lo largo del diplomado Gerencia del Talento Humano en el cual se trabajarán y diseñaran las estrategias que le permitan a la organización seleccionada en este caso la Caja de Compensación Familiar “CAFAM” que tiene cubrimiento en el departamento de Cundinamarca y su sede principal en la ciudad de Bogotá desarrollar, retener y mantener a su capital más importante “su gente”.

Capítulo 1

PROBLEMÁTICA

1.1. Antecedentes

Hoy en día la Higiene y Seguridad Industrial, son elementos muy importantes para el desarrollo de la vida laboral de cada uno de los colaboradores que conforman nuestros equipos de trabajo, en cada una de las líneas de negocio con las que cuenta la Caja de Compensación Familiar “CAFAM”. Ellos son muy importantes para el logro de los objetivos organizacionales, además de los sueños y objetivos de cada una de sus familias.

Es por esto, que los responsables de que se cumplan los programas de Higiene y Seguridad Industrial son aquellos mandos gerenciales, mandos medios y cada una de las personas que tienen a cargo equipos de trabajo. Y son estas las personas que deben responder por los resultados de los procesos y la productividad de la empresa, sin poner en peligro la salud, bienestar y la vida de cada uno de sus colaboradores. Es por este motivo, que en este documento se estudiara a fondo y analizara la evolución de la Higiene y Seguridad Industrial al paso del tiempo para poner en contexto el por qué se le debe dar la importancia que tiene, el SG-SST.

Entonces, se puede decir que desde que existe el ser humano, existen los accidentes, ya que el hombre por su afán de cubrir sus necesidades básicas y proteger a su familia, debe trabajar, inclusive desde la fabricación de sus diferentes herramientas, para luego aprender a usarlas. Estas se fueron clasificando según su uso, por ejemplo para la caza fabrico lanzas, para la agricultura fabrico azadones, picas, palas entre otros. Unas personas se dedicaron a construir casas, otras cocinar y de esa manera una diversidad de oficios.

Y en este proceso y desarrollo se fueron presentando accidentes y enfermedades producidas por estos tipos de oficios, que al pasar el tiempo fueron analizadas y se buscaba la respectiva solución o prevención.

Ahora, seguiremos con la edad antigua, donde la Romana, egipcia, griega y Mesopotamia, fueron de las primeras civilizaciones que incursionaron en el tema de la Higiene y Seguridad Industrial; La Egipticia, donde el faraón dictaba las medidas de protección y seguridad y programaba talleres de capacitación para las personas que laboraban en la construcción de las pirámides o en la agricultura, entre otras actividades que ayudaban a la economía de la región.

En Grecia, llegaron al nivel de la clasificación del trabajo en manual o intelectual, donde el riesgo de un artesano no es el mismo de un médico y así sucedía con otras profesiones, además se avanzó en el significado de accidente y enfermedad. También se comenzó a estudiar el cuerpo humano.

En Mesopotamia se manejaba el código Hammurabi, donde se hablaba de los deberes y derechos de la comunidad incluyendo todo lo concerniente a seguridad y protección. Y para terminar los Romanos inician la implementación, control y prevención de incendios, para la protección de las personas, cultivos y bienes.

Para la edad moderna, teniendo en cuenta el auge de la revolución industrial, se comienzan a aumentar los accidentes laborales y las muertes por ocasión del trabajo de muchos colaboradores de las empresas de la época, esto debido a los diferentes puestos de trabajo y la falta de capacitación para el manejo de nuevos equipos, que ayudarían al aumento de la producción de las empresas de ese entonces, por ello, se comienza a ver la necesidad de la salud ocupacional. Sumado

a esto nace la definición jurídica de accidente de trabajo, siendo en Europa donde aparecen los primeros términos y normas sobre riesgo profesional.

Además, en países como Alemania, Suiza, Inglaterra, entre otros, se comienzan a dictar algunos procesos para la implementación de la salud ocupacional en sus empresas.

En Colombia, y al tiempo con otros países de Centro y Suramérica, a mediados del siglo XX, se comienzan a manejar algunos términos como: Accidente de trabajo, enfermedad profesional y salud ocupacional como derechos de los colaboradores, junto con la protección del estado. Pero antes se hace una sinopsis de la evolución de la salud ocupacional, higiene y seguridad industrial.

Al igual que en el resto del planeta, esto inicia con nuestros indígenas o posiblemente antes, donde ellos debían buscar su alimento, para ello debían cazar o dedicarse a la agricultura y estos trabajos necesitaban el uso de herramientas, las cuales ellos debían construir y saber manejar, sumado la obligatoria protección a sus familias y la construcción de sus viviendas.

Para la época de la Colonia, se sigue evidenciando el desarrollo de la salud ocupacional y la seguridad industrial de la siguiente manera; en 1601, se dictó la obligación de atender y curar a los indígenas que fueran víctimas de accidentes y enfermedades debido al trabajo, además obligo a que los indígenas recibieran tratamiento médico. (Martinez Henao, 2016, págs. 6-10)

Siguiendo con la línea de tiempo, en la ley 9 de 1979, en el título III, nace el término de salud ocupacional, y se dictan algunas medidas de protección para el

trabajador y el manejo de la salud ocupacional en las empresas (Congreso de la República, 1979).

Sobre 1984, se elabora el primer plan nacional de salud ocupacional, con la participación de entidades públicas y privadas, siendo este el preámbulo para que, en 1986, mediante la resolución 2013 del mismo año, se creara el comité paritario de salud ocupacional; y mediante la resolución 1016, de 1989, se crea el programa de salud ocupacional. (Arango Soler, Luna García, Correa Moreno, & Campos, 2012, págs. 354-365)

De aquí en adelante, salen más decretos y resoluciones que nos ayudan en el avance y actualización de temas de salud ocupacional, seguridad industrial e Higiene. Pero es en el Decreto 1443 de 2014 (Ministerio del Trabajo, 2014), donde están las pautas para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, generando unos cambios interesantes y drásticos a todo lo referente a Higiene y Seguridad Industrial, siendo este un sistema de gestión, que exige una buena implementación la cual debe ser muy bien estructurada, donde esta va exigiendo retroalimentación periódica para los respectivos planes de mejora.

Debido a esto el SG – SST, al igual que cualquier otro sistema de gestión, maneja el ciclo PHVA, el cual significa; Planear – Hacer – Verificar y Actuar, sumado a los indicadores necesarios para cada proceso, tanto cualitativos como cuantitativos para obtener estadísticas reales y efectivas.

Todo esto lo viene realizando el Gobierno Nacional, junto con la ARL, representantes de los empresarios y representantes de los colaboradores donde se espera con este sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, disminuir los

índices de accidentalidad y de enfermedades profesionales en las empresas de todos los sectores económicos del país.

Debido a esto, el Decreto 52 de 2017 (Presidencia de la República, 2017), nos habla que todos los empleadores, deberán implementar el SG – SST a partir de 1 de junio de 2017, y este se ejecutara en las siguientes 5 fases:

1. Evaluación inicial.
2. Plan de mejoramiento.
3. Ejecución del Sistema de Gestión en SST
4. Realizar el Seguimiento, el desarrollo y las mejoras al SG-SST
5. Inspeccionar, supervisar y controlar el SG-SST.

Debido a esto y teniendo en cuenta todo el proceso que se viene desarrollando desde el inicio de la humanidad, pasando por la edad antigua, media y moderna, se da cuenta como se viene desarrollando y trabajando todo lo referente a la protección de los colaboradores, lo cual significa una ganancia inmensa tanto para las familias de cada uno de los ellos, como para los empleadores y cada una de sus organizaciones. Es mucho mejor invertir en la protección y seguridad para cada uno de los colaboradores, que pagar por los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

Al implementar de una manera real, funcional y responsable el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, además de sumarle la participación de cada uno de nuestros colaboradores en el SG – SST y a los empleadores, esto será un proceso de éxito.

Es claro que contamos con la dificultad de que todavía existen directivos de la organización Cafam que ven este SG-SST como un gasto y no lo toman con la seriedad suficiente, pero no solo ellos, existen también mandos medios y colaboradores, que le restan importancia a este sistema de gestión, haciendo este proceso un poco más difícil y arduo para el responsable del SG-SST y su respectivo equipo de trabajo.

1.2. Planteamiento del Problema

Con el fin de mejorar la calidad de vida de los colaboradores así como el ambiente laboral de las empresas, es indispensable tener en cuenta la salud ocupacional como una de las herramientas que ayudan a que las entidades sean más competitivas, promoviendo y estimulando en todo momento la creación de una cultura organizacional, orientada en la salud y seguridad en el trabajo, la cual debe estar alineada con todos y cada uno de los puestos de trabajo, desarrollo humano y productividad de la empresa, así como con los planes y políticas de calidad, mejoramiento de los procesos y la reducción de los costos operacionales.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe estar diseñado y desarrollado con el fin de mejorar todas las condiciones laborales; lo cual debe ser positivo para el aumento en la productividad como se mencionó anteriormente, tanto para el personal operativo como para el personal administrativo de la empresa, cuyo esquema debe ser el resultado de un proceso administrativo que busca ejercer

controles de riesgo para prevenir la ocurrencia de los mismos, los cuales pueden afectar al trabajador y la empresa.

Con lo anterior, se toma el Decreto 1072 del 2015, el cual estipula todo el ítem a desarrollar en la implementación del SG-SST en las empresas, dependiendo el número de colaboradores, actividad laboral, tipo y nivel de riesgo y otras más consideraciones a tener en cuenta (Ministerio del Trabajo, 2015). Es por esto que la Caja de Compensación Familiar CAFAM, debe realizar un diagnóstico con base en lo que se tiene en Seguridad Social en el Trabajo y diseñar un cronograma de actividades para completar todo el sistema y dar cumplimiento a la Ley, mejorando por ende la calidad de vida de los colaboradores.

Con lo anterior expuesto y teniendo en cuenta la importancia de la implementación del sistema se plantea lo siguiente:

¿Se han identificado los riesgos altos que se presentan en la organización y la alta gerencia reconoce las pérdidas materiales y económicas que se pueden presentar, teniendo en cuenta que La Caja de Compensación Familiar “CAFAM” no cuenta con el SG-SST que exige el Decreto 1072 del 2015?

En la actualidad y observando que el mundo se caracteriza por un sinnúmero de rápidos y complejos cambios, la organización Cafam, empresa colombiana y una de las más grandes cajas de compensación del país, que cumple 61 años en el mercado colombiano y que cuenta actualmente con 834.516 afiliados, con un promedio de 8.200 colaboradores, los cuales se encuentran distribuidos en las diferentes líneas de negocio que tiene la organización, donde podemos encontrar desde Droguerías, Clubes recreativos, Subsidios, Créditos, Hoteles entre otros. (Caja de Compensación Familiar "CAFAM", 2018)

Se sabe que algunos directivos de la organización “CAFAM” ven con malos ojos todo el proceso que lleva el SG - SST además de considerarlo como un gasto y no lo toman con la seriedad suficiente. Existen también mandos medios y colaboradores, que le restan importancia a este Sistema de Gestión, haciendo este proceso un poco más difícil, para el responsable del mismo y su equipo de trabajo, así como para el departamento de Talento Humano, el Director Ejecutivo y el Gerente General de la organización. Es por esto que debemos comenzar a trabajar en la concientización y capacitación para cada uno de los integrantes de las líneas de negocio de la Organización “CAFAM”, sobre las ventajas que ofrece un SG – SST, mostrándoles sus beneficios, lo cual ayuda a ser más rentable y seguro nuestro trabajo, y nos ayuda a mejorar el desempeño en equipo para hacer ambientes seguros.

Debido al análisis de los puestos de trabajo, nuestras herramientas y equipos con los respectivos manuales de uso, la estandarización de los procesos y su retroalimentación, volviéndolos más seguros.

Por ello es importante que todos los integrantes de la organización Cafam, participen de este proceso el cual beneficiara a cada uno de los colaboradores, mandos medios directivos y personas que se encuentran laborando o visitando cada una de las instalaciones de las diferentes líneas de negociación de la Caja de Compensación Familiar.

1.3. Formulación del Problema

¿Cómo mejorar el SG-SST de la organización, de tal forma que ayude a una buena implementación, 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?

1.4. Objetivos

1.4.1. 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.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Detectar los riesgos psicosociales y errores nuevos que se estén presentando en la organización debido a la implementación del SG-SST en la empresa.
- Identificar la actitud y la aptitud de cada uno de los integrantes de la organización Cafam hacia el SG-SST.
- Diseñar un instrumento de medición de competencias laborales con sus respectivas pruebas de validez y confiabilidad para aplicarlo a la población seleccionada de la organización Cafam.
- Analizar los resultados obtenidos de cada una de las pruebas realizadas a la población seleccionada.
- Proponer acciones correctivas inmediatas en las falencias del programa, que contribuyan en el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

1.5. Justificación de la Investigación

Conscientes de la importancia, que tiene hoy en día, el Decreto 1072 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015), donde en el momento este reglamenta el sector trabajo, en Colombia e indica que toda empresa debe implementar y tener un sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), “CAFAM” viene trabajando en el desarrollo de su implementación, lo cual no es fácil ya que muchos de los integrantes de la organización al igual que en muchas empresas Colombianas, no le prestan atención e importancia al tema aun sabiendo que este sistema puede mejorar sus condiciones laborales, de bienestar y de salud, ayudándoles a ser más eficientes en sus labores diarias y mejorar la armonía con cada una de sus familias.

La Seguridad y Salud en el Trabajo de las Organizaciones Colombianas, deben estar acorde con las prioridades y políticas que el SG-SST exige. En la Caja de Compensación Familiar “CAFAM” y como contribución a la prevención de riesgos en sus procesos e instalaciones y con el fin de proteger a sus colaboradores, se realiza este proyecto de investigación, buscando el mejoramiento y la retroalimentación del actual SG-SST con miras a promover el bienestar y la salud de los colaboradores.

Es claro que una organización del tamaño de CAFAM y mucho más aun, con la importante cantidad de servicios que ofrece a sus afiliados, debe tener establecido un Sistema de Gestión que garantice la calidad en cada uno de sus procesos. Aquí se describe con claridad cuál es la Misión, Visión, Política de calidad y Principios y valores corporativos, parte inicial e importante del SG-SST. El resto corre por

cuenta nuestra, el investigar más a fondo y en detalle todo lo que la actividad requiere para su correcto desarrollo.

Esta propuesta además de presentar los procedimientos generales de seguridad asociados a los diferentes procesos e instalaciones está dedicada al análisis de cada tarea considerada de alto riesgo por las condiciones especiales a las que se exponen los colaboradores en la realización de algunas tareas dentro de la organización y de esta manera cumplir con lo que dispone la Normatividad Colombiana, respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El buen estado de salud de los colaboradores es una condición esencial para el crecimiento socioeconómico del país, que se le tiene que dar una importancia significativa a su conservación. Por esto, se deben realizar actividades de interés social, laboral y sanitario que generen un bienestar a cada uno de los participantes del SG –SST.

Viendo la problemática, por una falta de interés de algunos de los integrantes de la organización “CAFAM” por cumplir y ayudar a cumplir la normatividad vigente en cuanto al SG-SST, se entiende que cada uno de los colaboradores cuenta con unas habilidades, cualidades, conocimientos y experiencias, lo cual hace que exista ese factor diferenciador que hace a las personas crecer y a su vez a las empresas, y a cada una de sus familias. Este es el conocimiento tácito, que cada uno de los colaboradores posee.

Por ello, es tan importante buscar un Sistema de Gestión de conocimiento que logre comprometer a cada integrante de la organización Cafam en la implementación del SG-SST y que, con el paso del tiempo, dicho sistema y el modelo de Gestión del conocimiento utilizado, ayuden a la organización a lograr los resultados esperados en la parte productiva, de Bienestar y Salud.

El SG – SST clarificado en la Norma 1072 del 2015, la cual hace parte de todos los esfuerzos aunados a lo largo de los años que busca brindarle a los colaboradores colombianos un grado de seguridad y bienestar básicos que les permitan un trabajo digno y seguro.

Teniendo en cuenta estos antecedentes los cuales son de gran importancia para el compromiso de las organizaciones colombianas, buscando un desarrollo consiente y con todo el compromiso que requiere el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST) el cual en primera medida le protegerá a la compañía de multas y sanciones por el no cumplimiento de la norma pero en segunda medida la cual es la más importante, le permitirá a la organización el diseño de un sistema de gestión con el cual podrá gestionar su sistema empresarial logrando la eficiencia tanto para la organización como para cada uno de sus colaboradores los cuales constituyen el activo más importante. Adicionalmente este les generará un alto grado de salud y seguridad a sus colaboradores lo cual se convierte de manera directa en el bienestar de estos y todo esto es algo que afecta de forma directa e inmediata los resultados organizacionales tanto en cumplimiento de las actividades como en los resultados financieros y operacionales.

Capítulo 2

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Marco Teórico

Comenzamos con la definición dada por el Ministerio de Trabajo para la Seguridad y Salud en el Trabajo y todo lo relacionado con el término de salud ocupacional.

La Salud Ocupacional, a partir de la Ley 1562 de 2012 define la Seguridad y Salud en el Trabajo como la disciplina que busca prevenir las lesiones y enfermedades que se generen como consecuencia de las condiciones de trabajo, contando con la participación de profesionales en diferentes carreras y el compromiso activo de los integrantes en los departamentos de la organización, se quiere mejorar las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, en búsqueda de garantizar un buen estado de salud y bienestar de los colaboradores, a través de un buen programada de promoción y prevención de la salud donde se elabore un buen panorama de riesgos y se trabaje en prevenir o mitigar los mismos, logrando de esta manera mejorar el bienestar, la armonía y el buen ambiente laboral de los colaboradores, así como mejorar los resultados productivos de la organización. (Congreso de la República, 2012).

En la actualidad es muy importante, la búsqueda de procesos, que ayuden en la prevención de lesiones y enfermedades de origen laboral, estas producidas por los ambientes acondicionados para ejercer la función asignada de cada uno de los colaboradores que tienen las empresas colombianas. Por ello la importancia de tener claros muchos de los conceptos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual se puede definir como una herramienta que permite

buscar y optimizar recursos para prevenir lesiones y enfermedades como consecuencia de la naturaleza y condición del trabajo a las cuales es sometido el colaborador, al igual que diseñar procedimientos los cuales sean seguros para cada una de las funciones realizadas para el buen desempeño del cargo al cual fue contratado, logrando de esta manera sostener y conservar la salud del trabajador, su bienestar mental, físico y social en todas sus labores. (Guevara Lozano, 2015)

También se puede mencionar que el (SG -SST) es un proceso cuyo objetivo es la identificación, anticipación, valoración y control de los riesgos que puedan afectar a cada una de las personas que laboran en las organizaciones y sus instalaciones. Este proceso debe basarse en la mejora continua y desarrollo de alternativas de autocuidado y cultura de prevención de riesgos.

Se debe tener presente, que el SG-SST no es más que “el avance de un sistema con un orden lógico y por procedimientos, centrado en el mejoramiento continuo y teniendo en cuenta que este debe contar una buena organización, partiendo de una política clara y responsable que sea conocida por todos los integrantes de la organización”. (Echeverry Rondon & Campo Mier, 2016).

Otro factor importante, es la planificación del sistema y la aplicación que se tendrá dentro de la empresa. Además, el SG-SST se debe estar evaluando cada año para de esta manera realizar la retroalimentación y seguir con las acciones de mejora y algo fundamental para que este sistema sea eficiente, se debe auditar continuamente y los hallazgos informarlos a los actores correspondientes, con el fin de prever todos los factores que pongan en riesgo el bienestar de los colaboradores y la Organización.

Este Sistema de Gestión, está definido de la siguiente forma: “P” de planificar, donde, se busca la manera de perfeccionar todo lo referente a la seguridad, bienestar, protección y la salud de los colaboradores, para luego saber qué es lo correcto o incorrecto y así, iniciar las acciones de mejora.

La “H” de hacer, lo cual es la puesta en marcha de las acciones planificadas.

La “V” de verificar, donde se revisa y analiza cada una de las acciones implementadas en los pasos anteriores, y finalmente la “A” de actuar que es realizar esas acciones para buscar siempre el mejoramiento en cada uno de los procesos de la SST. (FENALCO, 2017)

En estos momentos incentivar y promocionar una educación de prevención sobre el tema de seguridad, protección, salud y auto cuidado, son bases necesarias para la optimización de los resultados y cumplimiento de los objetivos del SG-SST a corto, mediano y largo plazo; con lo anterior, se muestra la importancia de crear una cultura de conciencia y sentido de pertenencia hacia la prevención, pero el buen funcionamiento de esta, depende mucho del estilo de liderazgo que se ejerza. La OIT¹, es una de las organizaciones internacionales que trabaja en la promoción de iniciativas de protección de los trabajadores, por esto la Organización Internacional del Trabajo, está proponiendo que se establezca un día o una semana si es posible, para que se dedique a la seguridad, bienestar y la salud, con el fin de concientizar y sensibilizar tanto a trabajadores como empresarios sobre la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocados hacia la protección y bienestar de los trabajadores siendo este el recurso más valioso para toda organización e impulsando de esta manera, el derecho que tienen los trabajadores a un ambiente

¹ (Organización Internacional del Trabajo, 2004)

de trabajo donde se sienta seguro y que sea favorable para su Salud y Bienestar. (Organización Internacional del Trabajo, 2004)

Conceptos de SG-SST, se encontrarán muchos, pero aquí se citan los más adecuados y más claros para este trabajo. A continuación, se mencionan dos definiciones que también son muy importantes para el SG-SST: ¿Qué es Accidente de Trabajo? Y ¿qué es Enfermedad Laboral? (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

A continuación, la respuesta a esto interrogantes:

- Enfermedad Laboral. La ley 1562 de 2012, en su art 4, define la enfermedad laboral, como aquella que se adquiere como consecuencia a la exposición de uno o varios factores de riesgo, los cuales tienen que ver con el espacio designado para el desarrollo de las actividades, la tarea o función designada, la cual realiza el colaborador en la organización que lo contrato. Además, debe cumplir el siguiente requisito: debe estar en la tabla de clasificación de enfermedades laborales publicada por el Gobierno. (Ministerio de Salud y protección Social, 2012).

- Accidente de trabajo. Es todo acontecimiento inesperado que ocurre por las actividades que tienen que ver con el trabajo para el que fue contratado, donde como consecuencia le genera al colaborador una lesión o alteración funcional, psiquiátrica, invalidez o lo más grave la muerte. (ARL SURA, 2018)

También es aquel que se produce en el tiempo que el colaborador está bajo la responsabilidad y las instrucciones del empleador o mientras está en la ejecución de

una tarea o trabajo, bajo las órdenes del jefe inmediato o empleador sin importar que este fuera del sitio asignado de trabajo y en horas laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, en un SG-SST se debe tener muy en cuenta el análisis de riesgos y sus factores, por ello el Icontec en la Norma Guía Técnica Colombiana - GTC 45 habla de estos procesos, donde se deben identificar y analizar los riesgos a los que está sometido el trabajador y así mismo disminuirlos. (ICONTEC, 2010, págs. 1-38)

Hay muchos conceptos dentro del SG-SST, pero los antes mencionados son la razón de ser del Sistema de Gestión en SST; también se debe conocer las obligaciones que tienen los empleadores y trabajadores frente al sistema, para ello se acudirá a la ARL (Ministerio del Trabajo, 2014), donde se habla sobre todas y cada una de las responsabilidades que tiene cada una de las personas que participa en la organización y la organización misma debe tener en cuenta, donde una de las principales obligaciones del empleador, es la de afiliar a cada uno de sus colaboradores a una ARL y la puesta en marcha del SG-SST.

Para los colaboradores y los integrantes de la organización, es cumplir con cada uno de los procesos que exige el sistema en cuanto a prevención y acciones correctivas que se indiquen; por ejemplo el uso de los elementos de protección personal, adicional a lo anterior, las ARL están en la obligación de asesorar y guiar a todas las empresas colombianas, en todo lo referente al diseño e implementación del SG-SST, sumado a la capacitación para el personal de las organizaciones en varios temas que tienen que ver con lo mismo.

El SG-SST es muy importante para las organizaciones hoy en día sin importar su tamaño. Implementarlo conlleva múltiples beneficios, algunos de ellos: el cumplimiento de requisitos legales, evitar sanciones y multas por entidades del estado, mejoramiento de la imagen corporativa, competitividad en el mercado, reducción de costos, reflejo de una empresa socialmente responsable que promueve el desarrollo humano sostenible y la mejora del bienestar y calidad de vida de cada uno de los colaboradores de la organización.

Es el compromiso de las empresas, encaminarse al cumplimiento de la legislación en cuanto a SST, las cuales con el paso del tiempo son más exigentes, ya que uno de los factores más importantes para que una empresa sea competitiva en el mercado es la sensibilización de los riesgos, siempre buscando la protección del recurso más importante para cualquier organización el cual es el talento humano, siendo fundamental que los directivos de todas las organizaciones le den la trascendencia que merece el SG-SST, generando una valoración muy alta en los clientes tanto internos como externos de la compañía. (Agencia Europea Para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2008, págs. 1-2)

En varias naciones del mundo, aplicar las normas en cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo, el respeto hacia las mismas y su acatamiento, son compromiso y responsabilidad del empleador, donde este debe garantizar la existencia en la empresa de un Sistema de SST, la aplicación de la prevención de los riesgos existentes en la misma y de esta manera la protección y bienestar del colaborador. (Organización Internacional del Trabajo, 2011)

Es por esto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con gobiernos y los empresarios en compañía de representantes de sus colaboradores,

proporciona asistencia a través de programas nacionales de Trabajo Decente. Las prioridades y objetivos se definen dentro de los marcos de desarrollo nacional con el propósito de superar los principales déficits de trabajo decente mediante programas eficientes que abarquen cada uno de los objetivos estratégicos en las organizaciones y que los colaboradores sean conscientes de la importancia del sentido de compromiso de cada uno de ellos hacia los SST. (Organización Internacional del Trabajo, 2004, pág. 22)

Las condiciones de trabajo son aquellos factores tales como la organización, el contenido y el tiempo de trabajo, la remuneración, la ergonomía, la tecnología involucrada, la gestión de la fuerza de trabajo, los servicios sociales y asistenciales, también, la participación de los colaboradores. Por su parte, el medio ambiente de trabajo señala el lugar donde se lleva a cabo la actividad, tareas o funciones, permite clasificar los riesgos según su naturaleza). La articulación de estas dos dimensiones configura la carga global que los colaboradores deben soportar individual y colectivamente.

Con todo lo expuesto anteriormente, se anuncia la importancia de la retroalimentación del SG-SST, que actualmente lleva "CAFAM", organización consciente de la importancia de garantizar la salud, el bienestar y la protección de cada uno de sus colaboradores. Es por ello que se quiere crear conciencia en cada uno de los integrantes que integran la organización, sobre la SST y mostrarles los beneficios que trae el SG-SST, para cada uno de ellos, sus familias y en "CAFAM" como empresa responsable de la seguridad de cada uno de ellos mientras laboran en esta.

Capítulo 3

METODOLOGÍA GENERAL

3.1. Metodología de la Investigación

El método utilizado para esta investigación, es el de la Investigación Acción Participativa (IAP) donde la teoría y el proceso de conocimiento son esencialmente una interacción y transformación recíproca de la concepción del mundo del ser humano y por ende de la realidad, donde la validez del conocimiento está dada por la capacidad para orientar la transformación de una comunidad u organización, tendiente a mejorar la calidad de vida de sus miembros y participantes. (Guerrero Rodríguez, 2013)

Se nota que este método de investigación es muy acorde para el estudio del caso, ya que es la muestra de la realidad de las empresas colombianas, en este caso de la Organización Cafam frente a la implementación o mejora del SG-SST, lo cual es muy complejo debido a lo incomodo del tema para cada uno de los colaboradores de la compañía, partiendo de los cargos operativos hasta el nivel directivo. Por ello este tipo de metodología, busca que el conocimiento de la realidad del objeto de estudio sea un proceso de transformación a través de la superación de conflictos y contradicciones del grupo investigador, del grupo participativo y del problema objeto de estudio.

Se busca analizar a cada uno de los participantes, a la organización misma y los procesos de implementación del SG-SST, esperando una producción de conocimiento donde se logre la modificación de la realidad, y que arroje como resultado las herramientas necesarias para la comprensión, la importancia y los beneficios que genera el SG-SST para cada uno de los integrantes que componen la organización Cafam.

Algo muy interesante, del método de investigación (IAP), es que se debe involucrar a la comunidad o población objeto de estudio, en este caso los integrantes de la empresa, desde la formulación del problema hasta la discusión sobre la búsqueda de soluciones y la interpretación de los resultados, convirtiendo el proceso muy interesante y enriquecedor para cada uno de los participantes con espacios de construcción tanto para los colaboradores, la organización y el grupo investigador que lidera el estudio, y dejando unas conclusiones y resultados muy enriquecedores para los otros grupos investigativos y empresas que quieran tomar estos datos.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población El proceso de investigación que se realiza para el caso de estudio, tiene una población definida de 57 colaboradores pertenecientes al área comercial de la caja de compensación familiar Cafam en la ciudad de Bogotá.

3.2.2. Muestra. La utilización de la encuesta como fuente de información primaria, permite evidenciar la postura que tienen los colaboradores de la organización, respecto al SG-SST y su implementación, para dar cumplimiento a las normas establecidas por el gobierno nacional.

Para efectos de la recolección de la información, se tomará una muestra de los integrantes del departamento comercial de la organización Cafam en la ciudad de Bogotá.

El tamaño de la muestra ha sido estimado a partir de los registros existentes en el departamento de talento humano de la organización Cafam, mediante un sistema de muestreo aleatorio simple, utilizando la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Con la aplicación de este sistema se busca saber ¿Cuántas personas del área comercial de CAFAM se requieren encuestar, sobre el nivel de aceptación y conocimiento del SG-SST que se implementa en la organización? CAFAM Por ser una organización con varias líneas de negocio, y con un gran número de colaboradores, la investigación se enfoca en el departamento comercial, el cual cuenta con 57 colaboradores a nivel Bogotá.

Donde:

e = Margen de error (Máximo recomendado 5%)

N = Población

p = Posibilidad que ocurra el suceso

q = Posibilidad que no ocurra el evento

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{2^2 \times 50 \times 50 \times 57}{5^2(57-1) + 2^2 \times 50 \times 50}$$

$$n = \frac{570000}{11400}$$

$n = 50$ Encuestas a Realizar

Tabla 1

Propuesta formato encuesta sobre el SG-SST.

ENCUESTA SOBRE CONOCIMIENTO DEL SG-SST Y SATISFACCION LABORAL			
¿Cree que la gestión que realiza el área de la salud ocupacional de la empresa es?	Buena	Regular	Mala
¿Se siente usted 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 el 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 herramientas necesarias para realizar las labores de forma eficiente?		Si	No
¿La empresa le ha brindado la capacitación suficiente en sus labores?		Si	No
¿Sabe usted cual es la persona encargada de os 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

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

3.3. Fuentes de Información

Las fuentes de información para tener en cuenta para esta investigación deberán ser las fuentes primarias y las fuentes secundarias.

Dentro de las fuentes primarias serán tomadas muestras de información la cual ha sido tomadas durante el tiempo y la cotidianidad de la organización, los documentos y registros que han sido dejados como evidencia de los procesos y actividades efectuadas en la empresa. Dicha documentación no ha tenido como finalidad el estudio o análisis de esta en el momento presente ni futuro, sino por el contrario documentar y dejar evidencias claras y concretas.

Para la presente propuesta, la información necesaria para la investigación, se obtendrá directamente, del departamento de Talento Humano de la Caja de Compensación Familiar Cafam y de sus colaboradores.

Las fuentes secundarias serán utilizadas con la finalidad de efectuar análisis, comparaciones, generar informes y cuadros de valor con base en las fuentes primarias obtenidas y los demás documentos, informes e investigaciones que se lleven a cabo con la finalidad de estudiar un caso puntual, en esta ocasión el análisis de la información que estamos llevando a cabo con la Caja de Compensación Familiar CAFAM.

Para la presente propuesta, la fuente Secundaria: Es toda la información que recolectemos sobre el diseño, implementación y control del SG-SST que encontraremos a través de libros, documentos escritos, los documentales, noticieros y medios de información en general.

3.4. Técnicas de Recolección de Datos

En los procesos de investigación, existen gran variedad de técnicas o herramientas para la recolección de información, para esta investigación utilizaremos las siguientes:

- La encuesta: Siendo una de las técnicas de recolección de información más usadas, fundamentada en el cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas. Es uno de los principales instrumentos que se usaran para conocer el grado de conocimiento que tiene cada uno de los integrantes de la organización Cafam, sobre el SG-SST.
- Observación Directa: con esta técnica, se analiza a cada uno de los colaboradores de la organización Cafam desde su puesto de trabajo, siendo

una forma de obtener información directa y confiable sobre el conocimiento del SG-SST que tiene cada uno de ellos y cuál es su percepción sobre el que actualmente está implementado en la compañía.

- **Análisis de Documentos:** Esta técnica se basa en las fichas Bibliográficas, donde se busca analizar el material impreso, sobre todo lo referente al SG-SST y su implementación en las organizaciones colombianas, donde Cafam como nuestra empresa objeto del caso de estudio, es el foco de la investigación; la información se utiliza para la elaboración del marco teórico.

Para esta investigación, se utilizan estas tres técnicas de recolección de recolección de información, con el fin de complementar los datos y que este documento se ajuste al diseño e implementación del SG-SST. (Bernal Torres, 2006)

En primera medida se efectuarán entrevistas con el personal las cuales estarán bien estructuradas y planificadas con base en la información clave que se requieren con el fin de tabular y analizar información relevante y determinante para nuestro proceso de investigación.

En segunda medida se utilizará la observación la cual estará destinada y dirigida a la observación de una serie de procesos, comportamientos cualitativos específicos, relevantes y alineados con las preguntas que se efectuaran con las entrevistas realizadas al personal.

Finalmente se tomarán para completar el proceso de recolección de datos el análisis y estudio de los documentos y registros que la Caja de Compensación Familiar CAFAM almacene y tenga en custodia referente a las necesidades puntuales de la investigación que se están llevando a cabo.

Capítulo 4 RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados.

e = Margen de error (Máximo recomendado 5%)

N = Población – 57 personal (Equivalente al número de colaboradores que tiene la organización en el departamento comercial, con sede en Bogotá).

p = Posibilidad que ocurra el suceso (Máximo Recomendando 5%)

q = Posibilidad que no ocurra el evento (Máximo Recomendando 5%)

Z_{α} = 95% Equivalente al 1,96%

Tabla 2

Para población conocida como finita menor a 100.000 personas	
Ingrese el valor de e	5%
Ingrese el valor de N	57
Ingrese el valor de p	0.5
Ingrese el valor de q	0.5

Tabla de valores resultados encuesta

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

Tabla 3

Tabla de valores resultados encuesta

Tamaño de la muestra de acuerdo al error y al nivel de confianza deseado	
Nivel de Confianza	Unidades a aplicar
90%	48
95%	50
97%	51
99%	53

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

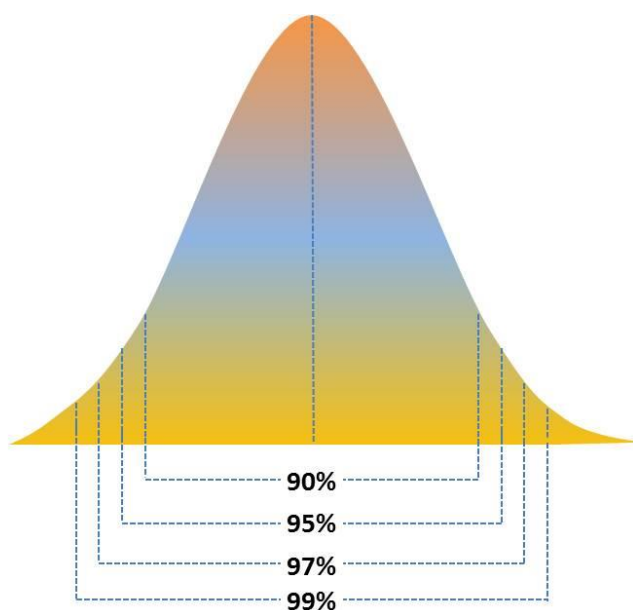


Ilustración 1 Media Estadística de encuesta efectuada CAFAM

*Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD*

Ya contando con la población objeto de estudio y contando con las fuentes, anteriormente mencionadas, se busca el tamaño de la muestra para la realización de las encuestas donde se tiene un nivel de confianza del 95 % equivalente al 1,96 y con un margen de error de +/- del 5 %

Arrojándonos para la población de 57 Colaboradores del departamento comercial de la organización Cafam en la ciudad de Bogotá, se deben realizar 50 encuestas para nuestro estudio que se realiza para el SG-SST y así mostrar la viabilidad del proyecto.

Una vez estudiada y analizada la información primaria se procederá con la extracción de las primeras inquietudes e hipótesis que le darán un norte y guía al proceso de investigación y profundización, posterior a esto se plantearán las preguntas y los análisis a desarrollar a través de la información secundaria la cual complementará y ampliará el escenario inicial observado, en este proceso se

identificará el punto en el cual la organización se encuentra con respecto a la implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SG – SST.

Una vez cruzada y validada toda esta información se procederá con la extracción de conclusiones, recomendaciones las cuales estarán soportadas a la luz de la norma y de las mejores prácticas actuales en el mercado laboral con el fin de proteger y minimizar los riesgos existentes tanto para la organización como para todos y cada uno de los funcionarios de la Caja de Compensación Familiar CAFAM.

Esta información será transmitida a la organización en un informe final el cual contendrá todos los detalles de la investigación con los soportes y pruebas adjuntas producto de la documentación validada a lo largo de todo el proceso.

Dicha información será entregada de forma sencilla y entendible. Del mismo modo se hará una presentación formal en la cual se explicarán cada uno de los ítems abordados y se aprovechará el espacio para la resolución de dudas e inquietudes que se puedan presentar durante la exposición de esta.

Tabla 4
Tabla de valores resultados encuesta

Proceso de Observación y Análisis del Comportamiento Laboral de los Funcionarios de CAFAM y su Contribución para Implementar del SG-SST		
<i>Factores Observados</i>	<i>Cumplimiento</i>	
¿El estado de las instalaciones físicas es adecuado para la prestación de los diferentes servicios que ofrece la empresa?	Si	No
	x	
¿La empresa cuenta con un departamento encargado de la prevención del Riesgo Laboral?	Si	No
	x	
¿Los funcionarios cuentan con la dotación necesaria para prestar el servicio?	Si	No
	x	
¿Se encuentra un funcionario destinado exclusivamente a la implementación y ejecución del SG-SST?	Si	No
		x
¿Todos los funcionarios directos y proveedores de la empresa se encuentran afiliados a una ARL?	Si	No
	x	
¿Los funcionarios de la empresa cuentan con tiempo de pausa en sus labores?	Si	No
	x	
¿Los canales de comunicación interna de la empresa son idóneos	Si	No

para transmitir la información sobre el SG-SST?	x	
¿Existe un programa relacionado con las pausas activas dirigido al personal de las diferentes áreas de la empresa?	Si	No
		x

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

Tabla 5
Tabla de valores resultados encuesta

ENCUESTA SOBRE CONOCIMIENTO DEL SG-SST Y SATISFACCION LABORAL			
¿Cree que la gestión que realiza el área de la salud ocupacional de la empresa es?	Buena	Regular	Mala
	40	10	0
¿Se siente usted con sobrecarga laboral?	Siempre	Regularmente	Nunca
	4	20	26
¿Sufre o ha sufrido enfermedades laborales?		Si	No
		5	45
¿Cree que las condiciones laborales de la empresa son buenas?		Si	No
		48	2
¿Sabe usted que el el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?		Si	No
		28	22
¿Los programas de prevención de riesgos laborales usados por la empresa son buenos?		Si	No
		40	10
¿Cree que la empresa le brinda herramientas necesarias para realizar las labores de forma eficiente?		Si	No
		46	4
¿La empresa le ha brindado la capacitación suficiente en sus labores?		Si	No
		47	3
¿Sabe usted cual es la persona encargada de os programas de salud laboral en la empresa?		Si	No
		3	47
¿Ha tenido acceso a los programas de bienestar que tiene la empresa para los funcionarios?		Si	No
		35	15

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

4.2. Análisis de Datos

Tabla 6
Tabla de valores resultados encuesta

¿Cree que la gestión que realiza el área de la salud ocupacional de la empresa es?	Buena	Regular	Mala
	40	10	0

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

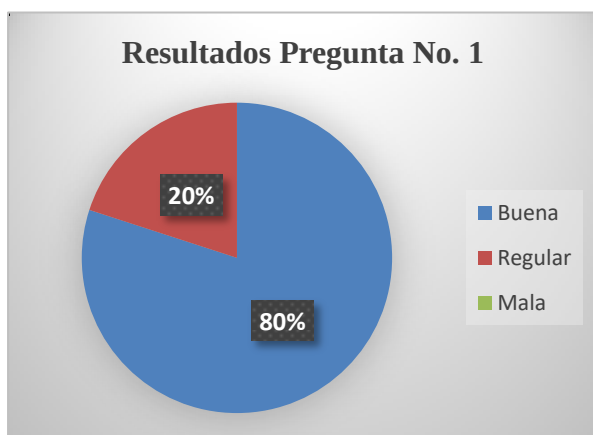


Ilustración 2 Respuesta encuesta efectuada CAFAM

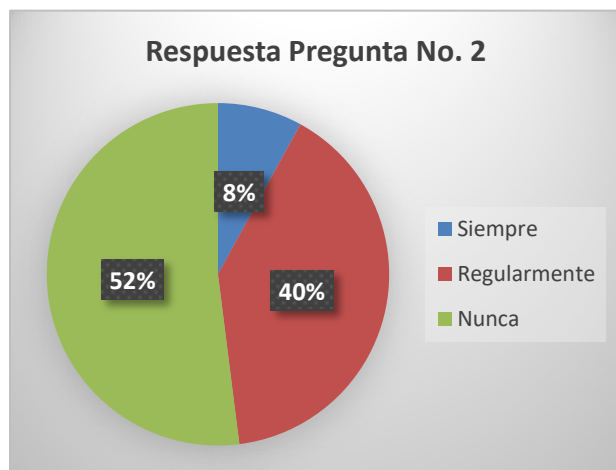
*Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD*

Los resultados que se evidencian a la pregunta realizada sobre la gestión que se realiza por parte del área de salud ocupacional, es que en un 80% de los colaboradores encuestados tiene la percepción de que se realiza una buena gestión, pero un 20% de los encuestados no creen que se realiza lo suficiente en esta área y la percepción es que la gestión es regular. Esta situación lleva a considerar que existe una falencia en los métodos y programas para la prevención de los riesgos laborales en el área comercial de la empresa.

*Tabla 7
Tabla de valores resultados encuesta*

¿Se siente usted con sobrecarga laboral?	Siempre	Regularmente	Nunca
	4	20	26

*Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD*



*Ilustración 3. Respuesta encuesta efectuada CAFAM
Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD*

La sobrecarga laboral es un factor de riesgo para los trabajadores de la empresa y esto se expresa en la encuesta realizada, donde 4 personas de cincuenta encuestadas manifiesta que siempre tiene sobrecarga laboral, lo cual equivalente al 8% de la muestra, el 42% asegura que regularmente tiene sobrecarga laboral y 26

de las personas encuestadas afirman que no han tenido sobrecarga laboral, lo cual equivale al 52% de la muestra.

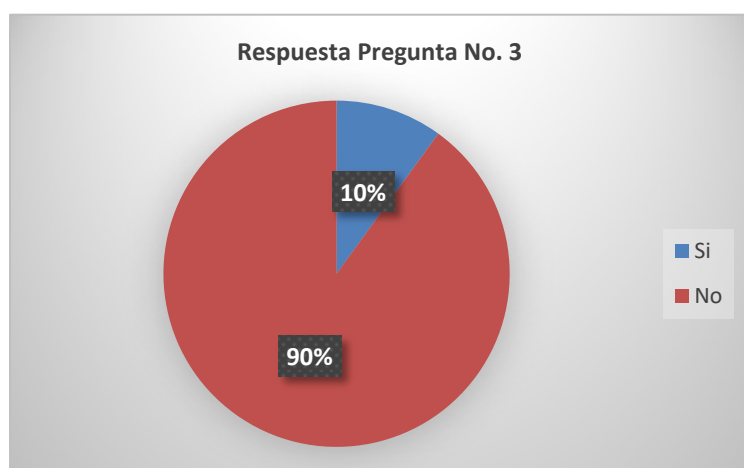
Con estos resultados se puede observar que los indicadores donde regularmente los funcionarios se sienten con sobrecarga laboral, son una oportunidad para trabajar que el departamento de recursos humanos adopte estrategias que permitan disminuir estos indicadores de riesgo.

Tabla 8

Tabla de valores resultados encuesta

¿Sufre o ha sufrido enfermedades laborales?	Si	No
	5	45

*Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD*



*Ilustración 4. Respuesta encuesta
efectuado CAFAM
Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD*

Las enfermedades laborales se presentan por múltiples situaciones en los diferentes entornos de la empresa, lo cual puede ser por temas ergonómicos, sobrecarga y exposición a ambientes astiles. A la pregunta si ha sufrido o sufre alguna enfermedad laboral, el 90% de las personas encuestadas manifiesta que nunca la ha tenido, sin embargo 10% de los encuestados si las ha padecido; es importante buscar la forma de disminuir este indicador de riesgo por medio de la implementación del SG-SST en la empresa.

Tabla 9
Tabla de valores resultados encuesta

¿Cree que las condiciones laborales de la empresa son buenas?	Si	No
	48	2

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

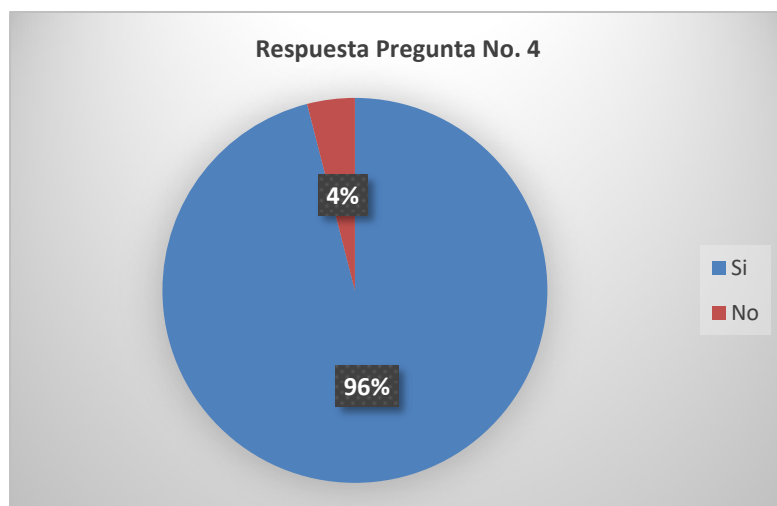


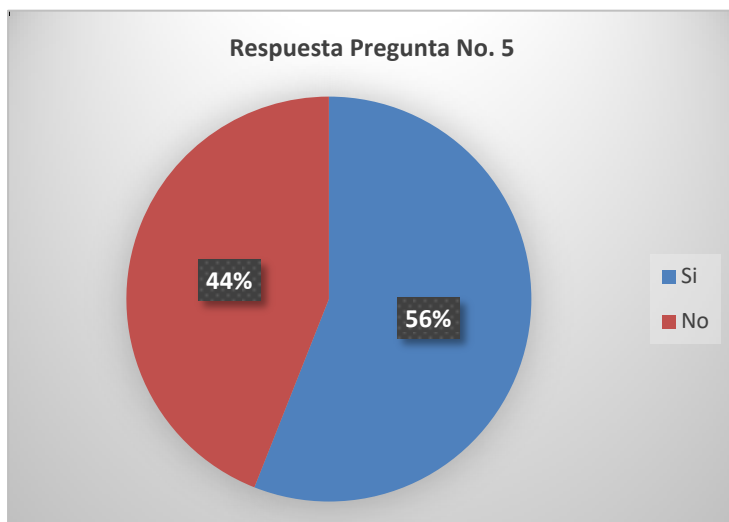
Ilustración 5. Respuesta encuesta efectuada CAFAM
Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

En esta grafica podemos observar que el 98% está de acuerdo con las condiciones laborales, es importante tener en cuenta que muchos de los trabajadores al no tener conocimiento de cómo deben ser las condiciones óptimas en materia de salud ocupacional, puedan sentirse bien en cuanto sea su puesto de trabajo en la actualidad, por tanto, es necesario realizar un buen diagnóstico a los puestos de trabajo.

Tabla 10
Tabla de valores resultados encuesta

¿Sabe usted que el el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST?	Si	No
	28	22

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD



*Ilustración 6 Respuesta encuesta
efectuado CAFAM
Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD*

La pregunta en la cual se evidencia que existe mucha desinformación sobre las gestiones empresariales es cuando se le pregunta al personal sobre si tiene conocimiento sobre el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. El indicador nos muestra que el 44% de la muestra encuestada no tiene conocimiento sobre esta gestión y el 56% si sabe de qué se trata este tema o por lo menos tiene algunas nociones, esto nos lleva a buscar la posibilidad de implementar una estrategia donde se pueda divulgar la información a todos los empleados de la empresa para que en todas las áreas se puedan organizar talleres de capacitación sobre el SG-SST.

*Tabla 11
Tabla de valores resultados encuesta*

¿Los programas de prevención de riesgos laborales usados por la empresa son buenos?	Si	No
	40	10

*Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD*

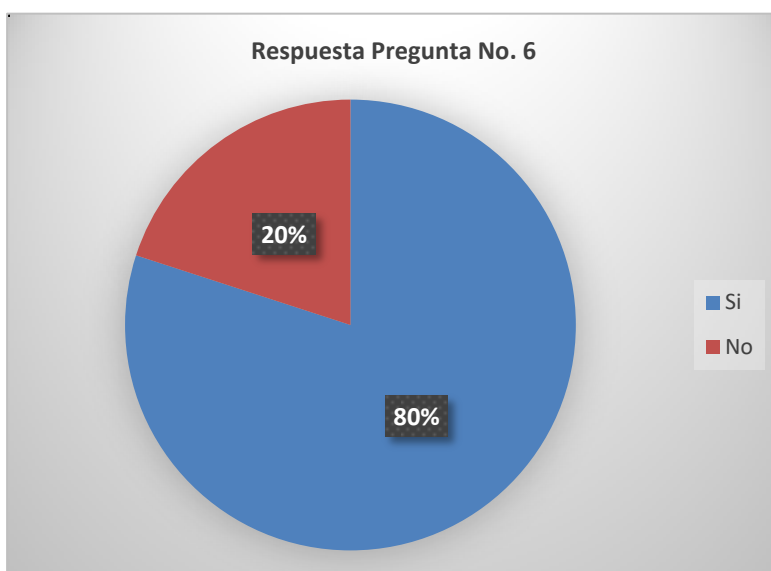


Ilustración 7. Respuesta encuesta efectuada CAFAM
Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

En esta grafica podemos observar que el 90% de los encuestados creen que la empresa implementa la seguridad y salud en el trabajo de una buena manera, pero esto se debe a que desconocen lo que es el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, en este caso es importante mostrarle al personal cuales son los riesgos a los que se encuentran expuestos, cuales son las consecuencias de estos en caso de materializarse y como se deben cuidar ellos dentro y fuera de la empresa.

Tabla 12
Tabla de valores resultados encuesta

¿Cree que la empresa le brinda herramientas necesarias para realizar las labores de forma eficiente?	Si	No
	46	4

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

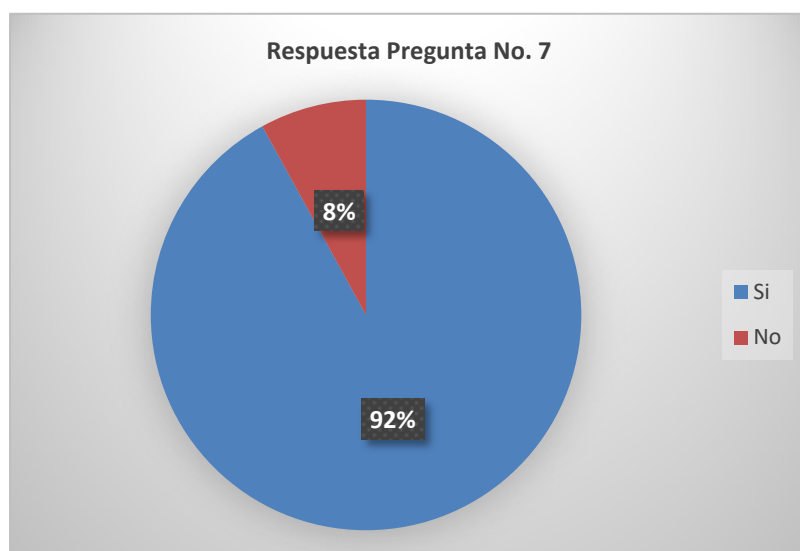


Ilustración 8. Respuesta encuesta efectuada CAFAM

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

Retomamos de nuevo en esta pregunta el desconocimiento de los funcionarios en cuanto a seguridad, arrojando como resultado que el 96% de los empleados se encuentran conformes con lo que la organización ofrece en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 13
Tabla de valores resultados encuesta

¿La empresa le ha brindado la capacitación suficiente en sus labores?	Si	No
	47	3

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

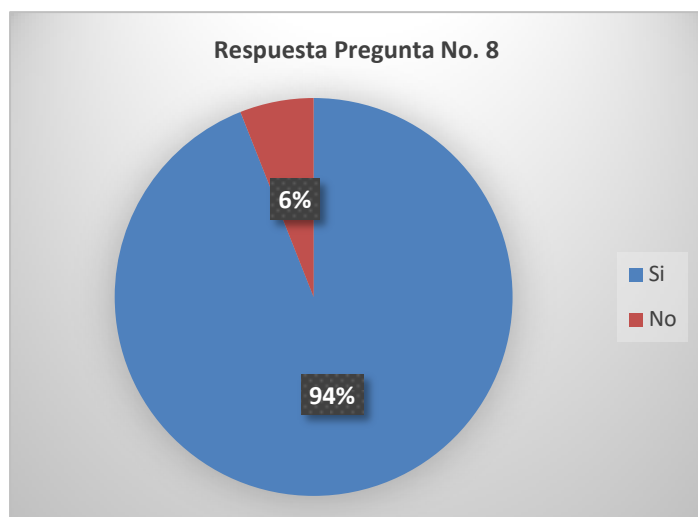


Ilustración 9. Respuesta encuesta
efectuado CAFAM
Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

En esta grafica podemos observar que el 97% se encuentra conforme en cuanto a las capacitaciones que la empresa debe brindar, debemos tener en cuenta que en las empresas según el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se deben hacer inducciones y re inducciones al puesto asignado, pero por otro lado está el plan de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo y es importante que no exista confusión en este tema.

Tabla 14
Tabla de valores resultados encuesta

¿Sabe usted cual es la persona encargada de os programas de salud laboral en la empresa?	Si	No
	3	47

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

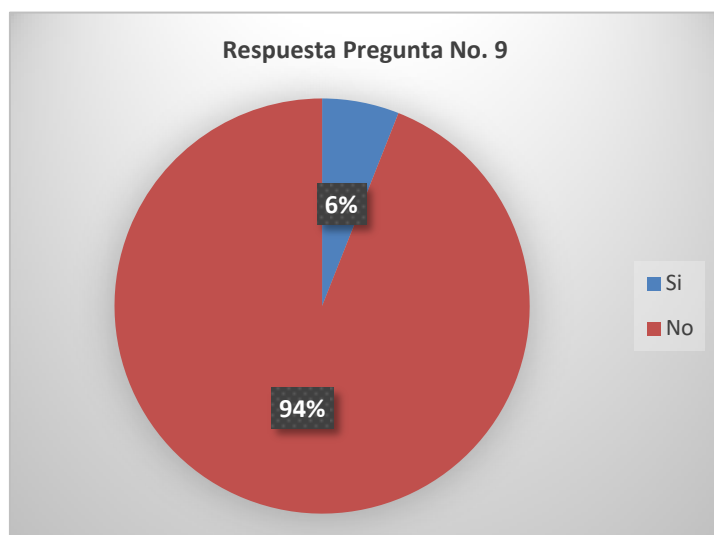


Ilustración 10. Respuesta encuesta
efectuado CAFAM
Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

En los resultados de esta grafica se observa que el 94% de los colaboradores encuestados no sabe cuál es la persona encargada de promover, planear y desarrollar los programas de salud laboral en la empresa, lo cual es una gran falla que puede repercutir en la salud y en el bienestar de los colaboradores de la empresa.

Tabla 15
Tabla de valores resultados encuesta

¿Ha tenido acceso a los programas de bienestar que tiene la empresa para los funcionarios?	Si	No
	35	15

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

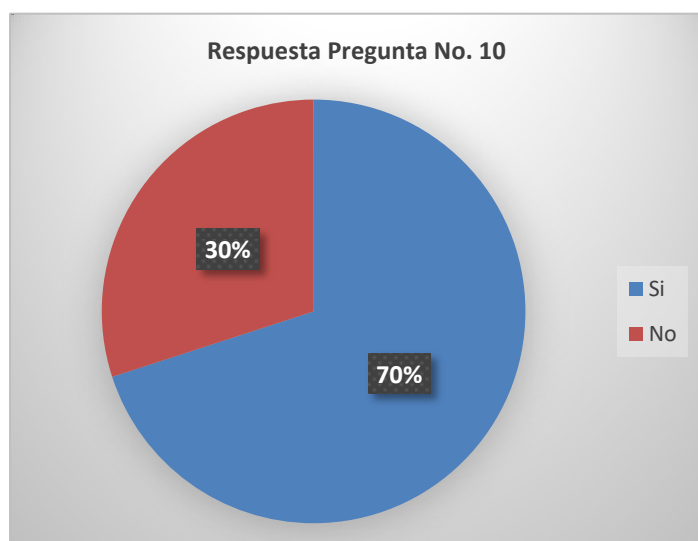


Ilustración 11. Respuesta encuesta efectuada CAFAM
Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

En cuanto a programas de bienestar laboral podemos observar que 35 encuestados reconocen que, si participan y 15 dicen lo contrario, es importante el cumplimiento de este plan anual, partiendo que según el código sustantivo de trabajo y muchas otras normas en seguridad y salud en el trabajo reconocen que el trabajador tiene derecho a 2 horas semanales para la recreación, por tal motivo se debe garantizar que estos sean partícipes de las actividades programadas por la empresa.

Partiendo de la metodología escogida para el estudio de la muestra que se determinó para el estudio de la Caja de Compensación Familiar Cafam efectuaremos el análisis de los datos.

La información recolectada del método descriptivo la cual permite observar la cotidianidad, el comportamiento, las acciones, el compromiso, el clima y el grado de bienestar laboral entre otros dentro de la organización en diferentes áreas o sedes de esta se analizarán todas y cada una de las muestras tomadas producto de la observación realizada por los consultores validando que este completa y que sea coherente.

Posterior a esto se procederá con la consolidación de la información de todas las muestras tomadas y se elaborara un informe final el cual tiene como objeto presentar de forma clara y concreta los resultados obtenidos a nivel de la organización y a nivel de sucursal mostrando de este modo en que lugares se encuentran las desviaciones dentro de la organización.

Ahora respecto de la información recolectada bajo la metodología inductiva la cual permitirá tomar algunas muestras de casos particulares, servirá para extraer conclusiones de carácter individual, partiendo de estas observaciones o muestreo se puede llegar a generalidades de hechos que son repetitivos.

Se procederá con el análisis de cada una de las entrevistas efectuadas con cada trabajador seleccionado de cada segmento grande los cuales están compuestos por el área administrativa, comercial y operativa, posterior a la validación y coherencia de la información se procederá con la consolidación por mega segmentos y finalmente se efectuará la consolidación a nivel empresa.

Esto con la finalidad de efectuar un análisis detallado y eficiente que tenga la menor cantidad de sesgos posibles y que permita la identificación de las posibles falencias con base en el entorno en el cual se desenvuelve cada funcionario dentro de la organización.

Finalmente se hará el análisis del total de la organización con una cantidad de argumentos bastante importantes lo cual permitirá la presentación y el análisis de las variables encontradas y las desviaciones existentes dentro de la organización.

Capítulo 5

CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones Generales

La seguridad y salud en el trabajo es la disciplina que se encarga de la promoción y prevención de la salud de los colaboradores en los puestos de trabajo, evitando la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales en los puestos de trabajo. Por esta razón se pensó en la realización de este proyecto, pudiendo así intervenir en las actividades desarrolladas por la Caja de Compensación Familiar CAFAM para lograr el cumplimiento de estas actividades según la legislación vigente.

La Caja de Compensación Familiar CAFAM que contaba con el programa de salud ocupacional ahora Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo, aun así, presentando accidentes de trabajo en los colaboradores de la empresa, en el cual se encontraban posibles mejoras y por tal motivo se pensó en la realización de este proyecto, ya que con este se podrían encontrar las verdaderas causas del problema e intervenir en la mejora.

Teniendo en cuenta lo importante que es para Cafam el SG-SST , se inició con la revisión y análisis de este, evidenciando algunas fallas en los procesos, en especial la falta de participación que se le da a cada uno de los colaboradores de la organización Cafam, donde en la retroalimentación que se le hace al SG-SST, se propone un cronograma de talleres de sensibilización fomentando la participación de cada uno de los que integran la Organización Cafam, generando así un sentido de pertenecía hacia el Sistema de Gestión en SST, compromiso y una cultura de prevención y auto cuidado mostrando los beneficios que trae para cada uno de los

colaboradores de Cafam sobre la salud, protección y bienestar para cada uno de ellos, sus familias y la organización misma.

La seguridad y salud en el trabajo ayuda no solo al cumplimiento de la norma en materia de promoción y prevención de accidentes y enfermedades laborales, sino que crea ambientes sanos y climas laborales amables para los clientes externos de las empresas (es decir los colaboradores), quienes son los que pasan la mayoría del tiempo dando cumplimiento a sus labores. Es de suma importancia que la alta gerencia asuma este tema con la verdadera importancia que se requiere ya que de aquí surgen las ganancias, los trabajos de calidad, la alta productividad, uno colaboradores sanos, reconocimiento y prestigio ante la competencia y sobre todo tener un cliente satisfecho con el producto y/o servicio, lo anterior evidenciado debido a que el departamento de RRHH no cuenta con personal idóneo en el cargo para la difusión, implementación y/o mejoras al SG SST, el cual no puede transmitir en forma adecuada toda la gestión del conocimiento sobre este tema.

Para concluir, se tiene que la seguridad y salud en el trabajo, es la garantía de que en las organizaciones se creen ambientes laborales libres de riesgos que puede ser perjudiciales para la salud física y psicológica de las personas que permanecen en sus puestos de trabajo. Se tiene entonces que implementar un buen sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo dando cumplimientos a la legislación vigente en materia laboral y prevenimos la ocurrencia de accidentes laborales que generan baja productividad y ausentismo en las empresas.

5.2. Resumen Hallazgos

Una vez efectuadas las revisiones, validaciones y cruces respectivos producto de la información primaria y secundaria de la información se proceden con la entrega de los hallazgos respectivos:

- Es evidente el trabajo arduo y comprometido que la organización y las personas a cargo han tenido referente al montaje y desarrollo del sistema de gestión salud y seguridad en el trabajo.
- Se identifica una cultura organizacional al interior de la empresa al igual que en cada una de las sedes visitadas, se evidencia un ambiente laboral armónico y sano para el correcto desarrollo y desempeño de las actividades diarias.
- Dentro de los hallazgos en las encuestas al personal se evidencia el grado de satisfacción promedio dentro de los colaboradores por el hecho de trabajar en una empresa tan grande y tan importante en Colombia al igual que por el impacto social que esta tiene.
- Se evidencia una importante cifra de desconocimiento general respecto de la norma y del sistema de gestión salud y seguridad en el trabajo que la organización ha implementado, el impacto que este tiene y la responsabilidad de cada uno de ellos dentro del sistema de gestión salud y seguridad en el trabajo y de la organización.
- El desconocimiento en seguridad y salud en el trabajo se presenta en muchos de los colaboradores en la organización, creando apatía al sistema.
- No se observa la figura de líder y/o coordinador del SG SST, el cual cuente con la idoneidad necesaria.

- A pesar de estar satisfechos por el trabajo, la estabilidad y el impacto social de la organización, existe un descontento general en términos de remuneración vs la responsabilidad y la carga laboral existente, teniendo en cuenta que muchas veces no cuentan con las herramientas necesarias para ejecutarlas.
- El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo esta adecuadamente estructurado, pero la ejecución en campo de algunas actividades no está siguiendo los lineamientos del mismo.
- No fue posible evidenciar el indicador de accidentalidad y ausentismo actual de la empresa, pero alertamos sobre la posibilidad de debe ser evaluado y controlado.
- Falta de dirección y control de la alta gerencia ante la implementación que se realizó del SG SST

5.3. Formulación de Recomendaciones

Una vez validados los hallazgos a continuación se procederá a efectuar algunas recomendaciones a la Caja de Compensación Familiar CAFAM que le permitan fortalecer, mantener y mejorar de manera constante su sistema de gestión salud y seguridad en el trabajo.

- Se recomienda diseñar un plan de divulgación que le permita a la organización evidenciar, mostrar, dar a conocer y hacer tomar consciencia a cada uno de los colaboradores de la organización, sobre los hallazgos encontrados.

- Se recomienda efectuar una medición de clima organizacional con el fin de tener una visual mucho más profunda dentro de la organización respecto de sus colaboradores y cada una de sus sedes y departamentos.
- Se recomienda efectuar un estudio salarial en el mercado que le permita a la organización tener un marco de referencia en el mercado.
- Se recomienda una medición de riesgo psicosocial.
- Se recomienda efectuar la alineación de los resultados de todas las muestras y mediciones realizadas dentro de la organización, identificando de manera detallada y concreta la situación de sus colaboradores dentro de los diferentes departamentos en los cuales se están desempeñando.
- Se recomienda un plan de fortalecimiento del Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el trabajo dentro de la organización constante, que le permita articular a la organización teniendo en cuenta el tamaño de esta.
- Identificar los riesgos existentes en los puestos de trabajo e implementar los controles necesarios para evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.
- Disminuir el riesgo de demandas laborales por el incumplimiento de la legislación colombiana en materia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir con el Decreto 1072 del 2015, que responsabiliza al empleador a implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir con la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos.
- Fortalecer cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoria y Mejora continua) del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Garantizar un buen Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo.
- Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Poner en práctica la implementación de las mejoras del SG- SST, que se entregan en este documento.
- Concientizar, capacitar y mejorar el ya existente SG SST que posee la organización Cafam.
- Se debe establecer un compromiso directo de la alta gerencia ante las mejoras propuestas al SG SST de CAFAM, lo anterior debido a que de acuerdo a lo evidenciado un gran porcentaje de funcionarios no conocía el sistema y no sabía quién era el responsable de orientarlos en este tema.

5.4. Propuesta

De acuerdo con los hallazgos encontrados en la estructura del SG-SST de CAFAM y el escaso conocimiento que tiene el personal sobre este tema, se propone que la Gerencia General de la mano con el departamento de recursos humanos revise el plan estratégico de la organización con respecto al sistema de gestión salud y seguridad en el trabajo SG – SST, con el fin de reevaluar y verificar los riesgos

existentes para los trabajadores con el fin de minimizarlos, con base en los resultados, el departamento de Recursos Humanos coordine y gestione la divulgación a todos los funcionarios de la empresa, las estrategias para el mejoramiento del SG-SST, así como planear la participación y capacitación de los funcionarios que serán los encargados de transmitir la información en las diferentes áreas y unidades de negocio. Por lo anterior se propone un plan de mejoramiento tomando como base el modelo de Nonaka y Takeuchi con sus 4 etapas, las cuales se ejecutarán en un periodo de cuatro meses (120 días), así:

- **Socialización.** Se deben realizar reuniones de socialización en donde los trabajadores compartan sus experiencias, sean estas buenas o malas, con el fin de orientarlos en la aplicación del SG-SST en la empresa. Durante esta etapa se crea el conocimiento tácito.

Esta propuesta se justifica en la necesidad que tienen las diferentes unidades o departamentos de la empresa, sobre el bienestar y la salud de sus funcionarios a cargo, siendo una prioridad que está reglamentada por los entes de control gubernamental y que hacen parte de la normatividad establecida en el decreto 1072 de 2015, donde se establece la implementación, seguimientos y mejoras del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en todas las organizaciones.

- **Externalización.** Durante esta etapa debemos hacer reflexionar a los trabajadores en la utilidad de la implementación y mejoras al sistema, tanto para ellos como para la empresa, teniendo en cuenta que durante esta etapa es donde el conocimiento basado en experiencias (Tácito), se convierte en

conocimiento explícito, creando simpatía hacia el sistema, tratando de canalizar la apatía inicial.

- **Combinación.** Durante esta etapa se programarán capacitaciones, con el fin de dar afianzar y concientizar en los trabajadores el trabajo que se ha venido desarrollando acerca de los riesgos que se encuentran por el no uso o asimilación del sistema, teniendo en cuenta que trabajar en sitios seguros los cuales cumplan con los requisitos establecidos por la ley, garantizara el bienestar de los trabajadores y se incrementara el rendimiento productivo.

En esta etapa el conocimiento explícito se convierte verdaderamente en explícito, por lo cual es necesario contar con personal idóneo para el manejo, coordinación, capacitación y orientación del sistema en la empresa.

El plan de trabajo consistirá en primera medida en la consecución de talleres de coaching a los directivos de la organización inicialmente de manera grupal y posteriormente de manera individual. Estas sesiones y actividades estarán orientadas y tendrán como finalidad alinear en primera medida a los directivos de la organización los cuales tendrán como trabajo ser los “embajadores” dentro de sus departamentos del sistema de gestión – SST ya que es de vital importancia que las cabezas y encargados de cada departamento estén comprometidos y tengan total claridad sobre la importancia de este importante sistema de gestión, analizando de manera congruente las cargas laborales a las que son sometidos los funcionarios, así como la facilidad de herramientas y recursos para la ejecución de sus labores diarias.

- **Internalización.** Se tomarán todos los resultados de las mediciones efectuadas por la organización al personal al igual que el estudio y análisis de la información recolectada.

Una vez se tenga esta información, se analizará, se efectuarán las correcciones del plan de trabajo, alineando de este modo los resultados obtenidos con los objetivos estratégicos de la Gerencia General y la Gerencia de RRHH. Con base en esto podrán actualizar o modificando los procedimientos o instructivos creados en la empresa, enfocándolos al buen uso y mejora continua del sistema, documentando esta etapa, con el fin de que los empleados puedan ponerlo en práctica una vez se encuentren solos en sus labores, pues en esta etapa el conocimiento explícito se convierte una vez más en tácito.



Figura I. Modelo Nonaka – Takeuchi “La Espiral del Conocimiento”. Fuente. Nonaka y Takeuchi (Rodríguez Gomez, 2006)

Recuperado de.

https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Modelo_de_gesti%C3%B3n_para_la_creaci%C3%B3n_de_conocimiento

Teniendo en cuenta lo anterior se establece el siguiente plan de mejoramiento

Tabla 16.
Propuesta Plan de Mejoramiento

Aspecto a mejorar	Causa del hallazgo	Actividades a realizar	Soporte de la actividad	Cantidad	Periodo de tiempo para ejecutar la actividad		Responsable de la ejecución
					Inicio	Fin	
Se evidenció falta de conocimiento general respecto a la norma.	Falta de seguimiento a la implementación del sistema.	Realizar reuniones de socialización en donde los trabajadores compartan sus experiencias, sean estas buenas o malas, con el fin de orientarlos en la aplicación del SG-SST en la empresa.	Acta de reunión	4	01 julio 2018	15 julio 2018	Departamento de RRHH
Apatía a la implementación y mejora al sistema	Falta de conocimiento sobre la utilidad del sistema.	Hacer reflexionar a los trabajadores en la utilidad de la implementación y mejoras al sistema, tanto para ellos como para la empresa, creando simpatía hacia el sistema, tratando de canalizar la apatía inicial. Por tal motivo y en base al resultado de la socialización, la gerencia general y el departamento de recursos humanos revisará el plan estratégico de la organización con respecto al sistema de gestión salud y seguridad en el trabajo SG – SST, con el fin de reevaluar y verificar los riesgos existentes para los trabajadores con el fin de minimizarlos.	Acta de reunión. Mesa de trabajo	4 4	15 julio 2018	30 Julio 2018	Gerencia General

No existe un coordinador en el área de talento humano.	Falta de seguimiento a la implementación del sistema	Programar capacitaciones, con el fin de dar inducción y concientizar a los trabajadores a los riesgos que se encuentran por el no uso o asimilación del sistema, por lo cual es necesario contar con personal idóneo para el manejo, coordinación, capacitación y orientación del sistema en la empresa. Consecución de talleres de coaching a los directivos de la organización inicialmente de manera grupal y posteriormente de manera individual.	Acta de capacitación Contrato laboral Coordinador	6 1	30 Julio 2018	15 Agosto 2018	Gerencia General Departamento de RRHH
Descontento en la remuneración vs responsabilidad y carga laboral.	Falta de seguimiento a la implementación del sistema.	Analizar de manera congruente las cargas laborales a las que son sometidos los funcionarios, así como la facilidad de herramientas y recursos para la ejecución de sus labores diarias. Todas las sesiones y actividades estarán orientadas y tendrán como finalidad alinear en primera medida a los directivos de la organización los cuales tendrán como trabajo ser los “embajadores” dentro de sus departamentos del sistema de gestión – SST ya que es de vital importancia que las cabezas y encargados de cada departamento estén comprometidos y tengan total claridad sobre la importancia de este importante sistema de gestión.	Acta de reunión. Mesa de trabajo	2 2	15 Agosto 2018	30 Agosto 2018	Departamento de RRHH

Falta de dirección y control de la gerencia sobre el sistema.	Falta de control a la implementación del sistema.	Direccionamiento del plan de trabajo alineando de este modo la realidad actual de la organización con los objetivos estratégicos de la Gerencia General y la Gerencia de RRHH, realizando, actualizando o modificando todos los procedimientos o instructivos creados en la empresa, creación de indicadores, enfocándolos al buen uso y mejora del sistema, documentando esta etapa, con el fin de que los empleados puedan ponerlo en práctica una vez se encuentren solos en sus labores.	Acta de reunión	4	30 Agosto 2018	01 Octubre 2018	Gerencia General Departamento de RRHH
			Emisión de políticas y directrices.	4			

*Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD*

5.3.1. Recursos

Para la realización de este proyecto se deben tener en cuenta los siguientes aspectos

- Recursos Humanos. Para este proyecto se contará con un equipo investigador de 5 personas, los cuales se organizarán de la siguiente manera:

Tabla 17.

Propuesta equipo Investigador del Proyecto

Cargo	Descripción
Investigador Líder	Es el encargado de organizar las tareas, realizar el cronograma y exigir sobre este. Velar por el cumplimiento de los objetivos planteados en el proyecto y las auditorías.
Investigador Auditor Líder	Es el encargado de realizar el formato de encuestas y de visitas de observación en el departamento comercial de Cafam. Documenta todo lo visto en esta etapa.
Investigador Auditor 2	Apoya al auditor líder, además realiza las encuestas al personal del departamento comercial de Cafam, las tabula y realiza el análisis.
Investigador Compilador Líder	Recopila la información recolectada por los auditores e investigador líder y elabora el documento.
Investigador Compilador 1	Aporta con la revisión de documentos, libros, revistas y todo lo escrito sobre el tema, para analizar y complementar el proyecto. Realiza el informe para anexar al documento principal. Apoya al investigador Compilador Líder.

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

La organización CAFAM nos apoya con el siguiente Recurso Humano:

Tabla 18.

Propuesta Relación del personal de apoyo de CAFAM

Cargo	Descripción.
Persona encargada del SG-SST	Es la persona que lidera en el momento el Sistema de Gestión en SST en Cafam y nos prestara el apoyo en la investigación a realizar.
Personal del Copasst	2 personas que pertenecen al Copasst del departamento comercial de Cafam nos apoyaran en el proceso de investigación.

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

Todo el recurso humano mencionado anteriormente está encargado de verificar y auditar el funcionamiento del SG-SST para analizarlo y generar el documento final.

- Recursos Materiales.

Tabla 19.
Relación Recursos Materiales

Nombre	Cantidad	Característica
Computador	6	Cada investigador cuenta con computador propio y la organización Cafam en la oficina de SST, pone a disposición un computador de mesa.
Impresora	1	La pone a disposición la organización Cafam en su oficina de SST, para la impresión de toda la documentación Necesaria.
Papelería	\$ 1.000.000	La organización Cafam nos apoyara con las Resmas de papel para la impresión, Carpetas, Marcadores entre otros. Todo por un valor de \$1.000.000
Lugar de Trabajo	1	Cafam pone a disposición la oficina de SST para las reuniones que tengan que ver con la elaboración del proyecto.

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

- Recursos Financieros. La organización Cafam para este proceso de investigación, nos apoyara con \$32.080.000, y los otros \$ 3.000.000 son recursos propios.

Tabla 20.
Relación Recursos Materiales

INGRESOS en \$		EGRESOS en \$	
Aportes Cafam	\$32.080.000	Pago por talleres de capacitación y Coaching	\$31.080.000
Recursos Propios	\$3.000.000	Papelería	\$1.000.000
		Otros Gastos (Transporte Material para la investigación, material didáctico entre otros)	\$1.000.000
		Transporte de Investigadores	\$2.000.000
TOTAL INGRESOS	\$35.080.000	TOTAL EGRESOS	\$35.080.000

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

Tabla 21.
Tarifas

Tarifas	
Hora consultor conferencia y consultoría	160.000
Taller de Coaching	3.500.000
Sesión coaching ejecutivo	300.000

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

Tabla 22.

Tarifas – Relación Actividades propuestas

<i>Fecha</i>	<i>Taller</i>	<i>Duración</i>	<i>Inversión</i>
viernes, 6 de julio de 2018	Conferencia	1:30 hrs	240.000
viernes, 13 de julio de 2018	Conferencia	1:30 hrs	240.000
jueves, 19 de julio de 2018	Conferencia	1:30 hrs	240.000
viernes, 27 de julio de 2018	Conferencia	1:30 hrs	240.000
viernes, 3 de agosto de 2018	Taller de Coaching	4:00 hrs	3.500.000
viernes, 10 de agosto de 2018	Taller de Coaching	4:00 hrs	3.500.000
viernes, 17 de agosto de 2018	Taller de Coaching	4:00 hrs	3.500.000
viernes, 24 de agosto de 2018	Taller de Coaching	4:00 hrs	3.500.000
viernes, 31 de agosto de 2018	Conferencia	1:30 hrs	240.000
viernes, 7 de septiembre de 2018	Taller de Coaching	4:00 hrs	3.500.000
viernes, 14 de septiembre de 2018	Sesiones de coaching ejecutivo con cada uno de los Gerentes (10)	1:30 hrs / Per	3.000.000
viernes, 21 de septiembre de 2018	Taller de Coaching	4:00 hrs	3.500.000
viernes, 28 de septiembre de 2018	Sesiones de coaching ejecutivo con cada uno de los Gerentes (10)	1:30 hrs / Per	3.000.000
viernes, 5 de octubre de 2018	Recolección y consolidación	4:00 hrs	640.000
viernes, 12 de octubre de 2018	Recolección y consolidación	4:00 hrs	640.000
viernes, 19 de octubre de 2018	Análisis de la información consolidada	8:00 hrs	1.280.000
viernes, 26 de octubre de 2018	Entrega de informe final a la organización CAFAM	2:00 hrs	320.000
			31.080.000

Fuente. Los Autores
Grupo Colaborativo No. 57. UNAD

5.3.2. Cronograma de Actividades.

Cronograma de Actividades 2018																											
JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE							OCTUBRE						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4		5	6				1	2	3	4							1		1	2	3	4	5	
					Conferencia							Taller													Consolidación		
8	9	10	11		12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	1
					Conferencia							Taller						Taller							Consolidación		
15	16	17	18	19		20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	2
				Conferencia								Taller						Sesiones Coaching							Analisis		
22	23	24	25		26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	3
					Conferencia							Taller						Taller							Informe final		
29	30	31					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31			
												Conferencia						Sesiones Coaching									
														30													

Etapa	Fecha	Taller	Duración
Socialización	viernes, 6 de julio de 2018	Conferencia de socialización del Sistema de Gestión, aclaración de dudas a situaciones cotidianas presentadas que efecten el mismo	1:30 hrs
	viernes, 13 de julio de 2018	Conferencia de socialización del Sistema de Gestión, aclaración de dudas a situaciones cotidianas presentadas que efecten el mismo	1:30 hrs
	jueves, 19 de julio de 2018	Conferencia de socialización del Sistema de Gestión, aclaración de dudas a situaciones cotidianas presentadas que efecten el mismo	1:30 hrs
	viernes, 27 de julio de 2018	Conferencia de socialización del Sistema de Gestión, aclaración de dudas a situaciones cotidianas presentadas que efecten el mismo	1:30 hrs
Externalización	viernes, 3 de agosto de 2018	Taller de Coaching (experiencial) con los Gerentes de la Organización	4:00 hrs
	viernes, 10 de agosto de 2018	Taller de Coaching (experiencial) con primer equipo de trabajo (25-30 personas)	4:00 hrs
	viernes, 17 de agosto de 2018	Taller de Coaching (experiencial) con segundo equipo de trabajo (25-30 personas)	4:00 hrs
	viernes, 24 de agosto de 2018	Taller de Coaching (experiencial) con todo el equipo de trabajo (57 personas)	4:00 hrs
	viernes, 31 de agosto de 2018	Conferencia de socialización de los avances y los resultados producto del trabajo de cada funcionario	1:30 hrs
Combinación	viernes, 7 de septiembre de 2018	Taller de Coaching (experiencial) con todo el equipo de trabajo (57 personas)	4:00 hrs
	viernes, 14 de septiembre de 2018	Sesiones de coaching ejecutivo con cada uno de los Gerentes de la Organización con el fin de validar avances y direccionar los esfuerzos y responsabilidades que ellos tienen dentro de la organización respecto del SG SST	1:30 hrs / Per
	viernes, 21 de septiembre de 2018	Taller de Coaching (experiencial) con todo el equipo de trabajo (57 personas)	4:00 hrs
	viernes, 28 de septiembre de 2018	Sesiones de coaching ejecutivo con cada uno de los Gerentes de la Organización con el fin de validar avances y direccionar los esfuerzos y responsabilidades que ellos tienen dentro de la organización respecto del SG SST	1:30 hrs / Per
Internalización	viernes, 5 de octubre de 2018	Recolección y consolidación de la información resultante de las actividades ejecutadas	4:00 hrs
	viernes, 12 de octubre de 2018	Recolección y consolidación de la información resultante de las actividades ejecutadas	4:00 hrs
	viernes, 19 de octubre de 2018	Análisis de la información consolidada	8:00 hrs
	viernes, 26 de octubre de 2018	Entrega de informe final a la organización CAFAM	2:00 hrs

Se llevarán a cabo Conferencias que buscan la socialización del Sistema de Gestión, aclaración de dudas a situaciones cotidianas presentadas que afecten el mismo.

Posterior a esto se llevarán a cabo talleres de coaching con los Gerentes de la organización con el fin de transmitir la información y la importancia de esta a los líderes, quienes serán los encargados de mantener y afianzar el sistema.

Se efectuarán conferencias y talleres de coaching con el resto del personal de la empresa con el fin de abarcarla en su totalidad.

Todo este proceso se efectuará con la finalidad de afianzar la comunicación con la organización de tal manera que todos estén enterados de lo que la empresa está efectuando, el interés y compromiso tan grande que tienen con el país y con cada uno de sus colaboradores con el fin de tener un excelente sistema de gestión salud y seguridad en el trabajo SG – SST que le brinde eficiencia a la organización, salud, seguridad y bienestar a todos y cada uno de sus colaboradores.

Se utilizarán medios de comunicación como carteleras, e-mail, la intranet, que le permitan a la empresa un modo amable y ameno de transmitir la información.

Conclusiones

- Cuando se habla de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se debe tener en cuenta que es un requerimiento legal para todas las organizaciones que operan en Colombia, cuya implementación permite tener una herramienta que apunta a una mejora continua para cada una de las mismas.
- Todos los SG SST tienen ventajas y problemas, en donde su eficiencia depende de la manera como cada uno de los colaboradores lo entienda y aplique adecuadamente.
- Una vez establecidas las medidas preventivas o correctivas por parte de la directiva de la organización, se deben evaluar los resultados del Sistema de gestión, con ayuda de las auditorias y los exámenes o evaluaciones que se realicen a los colaboradores.
- El análisis permite determinar que las medidas de prevención y protección inadecuadas, deben ser las primeras en abordarse de acuerdo con la jerarquía que se determine en cada una de ellas, en donde su documentación y solución debe ejecutarse de manera correcta.
- Como conclusión final, se determina que de manera importante se deben establecer y mantener las disposiciones para la mejora continua de los elementos pertinentes del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST.

Bibliografía

- Agencia Europea Para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2008). *OSHA EUROPEA*. Recuperado el 10 de Abril de 2018, de <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/77>
- Arango Soler, J., Luna García, J., Correa Moreno, Y., & Campos, A. (22 de Marzo de 2012). Biblioteca Ddigital Universidad Nacional de Colombia. *Revista de Salud Pública*, XV(3), 354 - 365. Recuperado el 15 de Mayo de 2018, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/11360/1/05539520.2013.pdf>
- ARL SURA. (2018). *ARL SURA*. Recuperado el 15 de Abril de 2018, de <https://www.arlsura.com/index.php/component/kdglossary/>
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación: Para la administración, economía y humanidades* (Segunda Edicion ed.). Ciudad de México, Mexico: Pearson.
- Caja de Compensación Familiar "CAFAM". (Mayo de 2018). *CAFAM*. Recuperado el 16 de Mayo de 2018, de <https://www.cafam.com.co/TodoSobre-Cafam>
- Congreso de la República. (24 de Enero de 1979). *Copaso.Upbbga*. Recuperado el 15 de Mayo de 2018, de http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_9_1979.Codigo%20Sanitario%20Nacional.pdf
- Congreso de la República. (11 de Julio de 2012). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 10 de Mayo de 2018, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>
- Echeverry Rondon, R. H., & Campo Mier, L. A. (2016). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Para la Mina el Porvenir, Municipio de Mongua, Departamento de Boyacá. Boyacá, Tunja, Colombia: Universidad Ppedagógica y Tecnológica de Colombia .
- FENALCO. (18 de Abril de 2017). *FENALCO Quindío*. Recuperado el 03 de Mayo de 2018, de <http://fenalcoquindio.com.co/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sgsst/>
- Guerrero Rodríguez, J. H. (Julio de 2013). *Universidad Abierta y a Distancia*. Recuperado el 10 de Abril de 2018, de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/5396/1/151004%20Casos.pdf#page=10>
- Guevara Lozano, M. d. (2015). La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización. Bogotá DC, Colombia .

ICONTEC. (15 de Diciembre de 2010). *ICONTEC*. Recuperado el 10 de Abril de 2018, de <http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

Martinez Henao, E. (25 de Agosto de 2016). *Slideshare*. Recuperado el 15 de Mayo de 2018, de <https://es.slideshare.net/erwin0930/historia-salud-ocupacional-en-colombia-65361704>

Ministerio de Salud y protección Social. (11 de Julio de 2012). Recuperado el 03 de Abril de 2018, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ministerio del Trabajo. (13 de Julio de 2014). *MinTrabajo*. Recuperado el 20 de Mayo de 2018, de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio del Trabajo. (31 de Julio de 2014). *MinTrabajo*. Recuperado el 30 de Abril de 2018, de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Ministerio del Trabajo. (26 de Mayo de 2015). *MinTrabajo*. Recuperado el 12 de Mayo de 2018, de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado el 1 de Mayo de 2018, de <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (28 de Abril de 2011). *ILO*. Recuperado el 28 de Abril de 2018, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *ILO*. Recuperado el 06 de Mayo de 2018, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Presidencia de la República. (12 de Enero de 2017). *Funcion Pública*. Recuperado el 20 de Mayo de 2018, de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78813>

Rodriguez Gomez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. *Redalyc*, 37, 25-39.