

DISEÑAR DE UN MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD
OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA
EMPRESA ASOHOFRUCOL EN LA SEDE DE GRANADA (META)

TRABAJO FINAL

GRUPO 101007_60

LUZ ADRIANA SARRIA C.C. 40405062

SANDRA MILENA HERNÁNDEZ C.C.

DIANA MARCERLA ARANGO C.C.1.120.364.920

NORMA CONSTANZA ZABALA C.C. 40.448.622

LUZ DANIA PARRADO C.C. 40.430.995

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE

NEGOCIOS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACACIAS



E 2017

Contenido

Contenido.....	II
Introducción	IV
Capítulo 1: El Problema.....	5
1.1. Antecedentes del problema	5
1.2. Planteamiento del problema.....	5
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos.	6
1.4. Justificación de la Investigación.....	7
2. Revisión de literatura	8
2.1. Marco Teórico	8
Capítulo 3: Metodología General.....	23
3.1. Método de la Investigación	23
3.1. Población y muestra	23
3.2. Fuentes de información	24
3.2.1. Fuentes primarias	24
3.2.2. Fuentes secundarias.	24
3.3. Técnicas de recolección de datos:	24
4. Resultados.....	26
4.1. Presentación de Resultados	26
.....	26
4.2. Análisis de datos.....	30
5. Conclusiones.....	51
5.1. Resumen de Hallazgos	51
5.1.1. Subprograma de Medicina Preventiva y de Medicina del trabajo.	51
5.1.2. Subprograma de higiene industrial y seguridad industrial.....	52
5.1.3. Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.....	55
5.2. Recomendaciones.....	56
5.3. Propuesta	57

5.3.1.	Subprograma de medicina preventiva y del trabajo.....	58
5.3.2.	Subprograma de higiene y seguridad industrial.....	61
5.3.4	Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO)	70
5.3.5	Cronogramas de Actividades. Diagrama de Gantt	71
Bibliografía		73
ANEXOS		75
Anexo 2. Lista de Chequeo		76
Anexo 3. Encuesta Salud Ocupacional		77



Introducción

La Seguridad y Salud en el Trabajo, es una herramienta de gestión muy valiosa, la cual mejora la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad.

Es importante que las empresas tengan líderes comprometidos que promulguen y promuevan una cultura en seguridad y salud ocupacional que debe estar correlacionada con los programas de bienestar y seguridad en el trabajo, para mejorar la productividad, desarrollo del talento humano y volver a la empresa más productiva.

Como una de las políticas empresariales debe priorizarse la seguridad y salud de los trabajadores, como el recurso más importante que tienen las empresas, son personas trabajando para personas.

La propuesta de un programa de salud ocupacional para la sede de Asohofrucol en Granada Meta, tiene como fin propiciar condiciones óptimas para que los empleados desarrollen sus actividades en un entorno seguro y saludable, que les brinde bienestar y confianza en sí mismo.

Capítulo 1: El Problema

1.1. Antecedentes del problema

La sede de Asohofrucol en Granada Meta, no tiene un programa de salud ocupacional a pesar de que tiene más de 10 empleados, la oficina central tiene establecido uno, pero dicho programa solo se maneja en la oficina de Bogotá y no en las sedes departamentales

La salud y bienestar de los empleados debe estar enmarcada como prioridad en las políticas de una empresa porque hay que garantizar en todo momento la prevención de las enfermedades que pueden ocurrir las enfermedades y accidentes profesionales en el trabajo debido a que esto afecta a las personas y la rentabilidad de la empresa.

Un programa de salud ocupacional permite crear cultura, crear conciencia de la importancia de la salud física y mental del recurso más valioso que tiene toda organización como es su gente, es por ello que hay que dar prioridad a crear ambientes seguros y dotar de las herramientas necesarias para proteger a los empleados.

1.2. Planteamiento del problema

Asohofrucol tiene elaborado un programa de salud ocupacional a nivel central, pero, la sede de Granada Meta no cuenta con uno, que garantice el bienestar físico y mental de los trabajadores de

la oficina del departamento del Meta, esto muestra que existe un peligro para quienes laboran allí, lo cual indica que hay una predisposición a u enfermedades o accidentes.

¿Los empleados de Asohofrucol que trabajan en la oficina de Granada de Meta cuentan con un programa de salud ocupacional, que les garantice su salud, seguridad y bienestar laboral?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

Diseñar de un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento para la empresa Asohofrucol en la sede de Granada (Meta).

1.3.2. Objetivos específicos.

- Identificar y evaluar las condiciones laborales y ambientes en el trabajo de los empleados de la sede de Asohofrucol e Granada Meta
- Evaluar e identificar los factores de riesgo que puedan ocasionar enfermedades o accidentes a los empleados de la sede de Asohofrucol de Granada Meta
- Definir los subprogramas de salud ocupacional que prevengan y mejoren el bienestar y seguridad de los empleados de la sede de Asohofrucol Meta.
- Mitigar a la mayor brevedad posible las enfermedades adquiridas por los trabajadores en cumplimiento de sus funciones en la empresa Asohofrucol.

1.4. Justificación de la Investigación

No contar con un programa de salud ocupacional, puede provocar que los empleados tengan un accidente o como resultado de su actividad profesional pueda llegar a sufrir una enfermedad, lo cual traerá dificultades tanto para el empleado como para la empresa y además el no cumplimiento con lo establecido en la normatividad podrá acarrear sanciones para la organización, pudiendo incurrir en indemnizaciones y costos que se pueden prevenir.

Por lo anteriormente mencionado es muy importante que se disponga de un programa de salud ocupacional, que le garantice a los empleos que laboran allí que están en un sitio seguro y con las condiciones adecuadas para garantizarles su bienestar integral.

Planteando un programa de salud ocupacional se puede obtener información sobre: los riesgos que existen tanto locativos, como físicos, químicos, ambientales, etc, quiénes los generan o cómo se generan, la exposición a estos riesgos, las consecuencias que ocasionan a la salud de las personas y sobre todo cómo se pueden prevenir.

Algo muy importante es que con un programa de salud ocupacional se pueden tomar los correctivos necesarios y evitar inconvenientes en el futuro porque se tiene la información necesaria y el conocimiento adecuado para prevenir.


2. Revisión de literatura

2.1. Marco Teórico

La protección de la salud de los trabajadores, es una política pública mundial, donde se trata como disciplina, que previene los accidentes y enfermedades producidas por la ejecución de las tareas laborales y ante todo se promueve la salud y el bienestar de los mismos, su objetivo principal es mejorar estas condiciones y el medio ambiente laboral, obteniendo un mejor ambiente laboral, seguro y que reúna las condiciones necesarias para proteger integralmente a todos los trabajadores de una empresa, sea pública o privada.

Hay dos organismos internacionales que se han unido para hacer investigaciones y aportar a los países mecanismos para incrementar su productividad y bienestar, y así velar por el bienestar de los trabajadores en el mundo; estos son La Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra el 5 de junio de 2017, se volvió a concluir que no se están haciendo los esfuerzos necesarios para garantizar trabajos saludables y en condiciones dignas en los países, además se dijo que la prevención es el mejor mecanismo para la seguridad y Salud en el Trabajo y que cada empresa debe tener claro los derechos y responsabilidades por parte de trabajadores y empleadores para



determinar roles, compromisos y responsabilidades (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

En Colombia se empieza a legislar en 1915 con la promulgación de la ley 57¹, esta ley reglamenta la reparación por accidente de trabajo, entendiéndose como accidente de trabajo “un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo, y que produce en el organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero” (Congreso de Colombia, 2017)

La ley 90 de 1946, Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (Congreso de Colombia, 2017, p.1), con esta ley se dio un gran avance en la construcción de protección hacia los trabajadores.

En 1979, se expide el Código Sanitario Nacional, con la ley 9², esta ley sería la encargada de la de imponer “las normas generales de base a las disposiciones y reglamentaciones para preservar, restaurar y mejorar las condiciones sanitarias en lo que se relaciona a la salud humana” (Congreso de Colombia, 2017 Noviembre, p.1)

¹ <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=12998>

² <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1177>

Se hicieron varias reglamentaciones: Decreto 614 de 1984 “por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud ocupacional en el país” (Ministerio de Trabajo, 2017).

Derivado de este decreto en Ministerio de Trabajo y salud expiden, las Resoluciones 1016 de 1989, “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, 2017, p.1), esta resolución es más clara sobre los subprogramas que componen los programas de Salud Ocupacional.

En 1993 se expide la ley 100, que establece la normatividad de los Riesgos Profesionales y obliga pagar incapacidad por las enfermedades y accidentes de trabajo. Esta ley pretendía brindar seguridad integral a todas las personas y comunidad para que gozarán de una mejor calidad de vida.

La ley 1562 de 2012 “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, nos habla de la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)” (Congreso de la República, s.f.), este decreto habla de que todos los empleadores, bajo cualquier modalidad de contrato, deberán sustituir el programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG_SST), a partir del primero de junio de 2017, lo cual está compuesto por cuatro fases: la evaluación inicial, un plan de mejoramiento, la ejecución de un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (Congreso de la República, s.f.)

Según la resolución 1016 de Marzo 31 de 1989, el programa de salud Ocupacional está compuesto por 4 subprogramas³ así:

a. “Subprograma de Medicina Preventiva.

b. Subprograma de Medicina del Trabajo.

C. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.

d. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente” (Congreso de la República;, s.f.)

Subprograma de Medicina Preventiva y de Medicina del trabajo

Este subprograma tiene como objetivo la promoción, prevención y control de la salud de los empleados, garantizándoles al máximo evitar el riesgo ocupacional y buscar un sitio de trabajo para ellos que les permita desempeñarse en un ambiente laboral que cumplan con las condiciones idóneas para preservar su salud tanto física como mental (Congreso de la República, s.f.)⁴

Como lo estipula la norma, este subprograma es el encargado de vigilar, promocionar y mantener la salud de las personas que laboran en una empresa, garantizando que las condiciones de trabajo de los empleados, no ocasionen algún daño mental o físico al mismo.

³ <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

⁴ <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son:

Efectuar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para el ingreso, durante el tiempo laboral y cuando se retiran los trabajadores. Dependiendo del resultado de estos exámenes se deben reubicar y es necesario, pero ante todo hay que velar por el bienestar y salud de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2017).

La Resolución 2346 del 11 de Julio de 2007⁵ del Ministerio de la Protección Social, describe los exámenes médicos ocupacionales como:

” Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un el diagnóstico y las recomendaciones” (Ministerio de la Protección Social, 2017)

⁵ <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25815>

El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial

“Este subprograma tiene la finalidad de reconocer, evaluar y controlar todos los factores que le puedan ocasionar un daño al trabajador mientras está trabajando, cuando se habla de daño es todo aquello que le puede causar una enfermedad o un accidente.

Las principales actividades del subprograma de Higiene y Seguridad Industrial son:

1. Elaborar un panorama de riesgos para obtener información sobre éstos en los sitios de trabajo de la empresa, que permita la localización y evaluación de los mismos, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los trabajadores afectados por ellos.
2. Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general.
3. Evaluar con la ayuda de técnicas de medición cualitativas y cuantitativas, la magnitud de los riesgos, para determinar su real peligrosidad.
4. Conceptuar sobre los proyectos de obra, instalaciones industriales y equipos en general, para determinar los riesgos que puedan generarse por su causa.
5. Inspeccionar y comprobar la efectividad y el buen funcionamiento de los equipos de seguridad y control de los riesgos.

6. Estudiar e implantar los sistemas de control requeridos para todos los riesgos existentes en la empresa.
7. Conceptuar sobre las especificaciones técnicas de los equipos y materiales, cuya manipulación, transporte y almacenamiento generen riesgos laborales.
8. Establecer y ejecutar las modificaciones en los procesos u operaciones sustitución de materias primas peligrosas, encerramiento o aislamiento de procesos, operaciones y otras medidas, con el objeto de controlar en la fuente de origen y/o en el medio los agentes de riesgo.
9. Estudiar e implantar los programas de mantenimiento preventivo de las máquinas, equipos, herramientas, instalaciones locativas, alumbrado y redes eléctricas.
10. Diseñar y poner en práctica los medios de protección efectiva, necesarios en los sistemas de transmisión de fuerza y puntos de operación de maquinaria, equipos y herramientas de trabajo.
11. Inspeccionar periódicamente las redes e instalaciones eléctricas locativas, de maquinaria, equipos y herramientas para controlar los riesgos de electrocución y los peligros de incendio.
12. Supervisar y verificar la aplicación de los sistemas de control de los riesgos ocupacionales en la fuente y en el medio ambiente y determinar la necesidad de suministrar elementos de protección personal, previo estudio de puestos de trabajo.
13. Analizar las características técnicas de diseño y calidad de los elementos de protección personal, que suministren a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones de los

fabricantes o autoridades competentes, para establecer procedimientos de selección, dotación, uso, mantenimiento y reposición.

14 Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades profesionales a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias.

15 Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores.

16 Elaborar, mantener actualizadas y analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, las cuales estarán a disposición de las autoridades competentes.

17 Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalar salidas, salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes” (Ministerio de Trabajo, 2017, p,3-5).

d. Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente.

Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

a. Rama preventiva

Aplicación de las normas legales y técnicas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.

b. Rama pasiva o estructural

Diseño y construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.

c. Rama activa o control de las emergencias

Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma, comunicación, selección y distribución de equipos de control fijos o portátiles (manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.

19. Estudiar y controlar la recolección, tratamiento y disposición de residuos y desechos, aplicando y cumpliendo con las medidas de saneamiento básico ambiental.

20. Promover, elaborar, desarrollar y evaluar programas de inducción y entrenamiento, encaminados a la prevención de accidentes y conocimientos de los riesgos en el trabajo.

21. Asesorar y colaborar con el Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial de la empresa.

22. Elaborar y promover conjuntamente con los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, las normas internas de Salud Ocupacional y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

23. Elaborar y presentar a las directivas de la empresa para su aprobación el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial y ejecutar el plan aprobado.

Funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente⁶.

La Resolución 2013 de Junio de 1986⁷ dice que todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución (Ministerio de Trabajo, 2017).

El marco legal Colombiano se ha estructurado de tal forma que su normatividad proteja a los trabajadores y obligue a los patronos a proteger la salud de las personas que trabajan con ellos, dándole garantías a los ciudadanos que de una u otra forma se está velando por su integridad física y mental

Identificación de los peligros y valoración de los riesgos

⁶ <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

⁷

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>

La identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional, es establecer cuáles son los peligros que se pueden dar cuando un empleado esta ejerció su trabajo, con el propósito de que la empresa tomar los correctivos necesarios, para asegurar la seguridad del trabajador.

La valoración de los riesgos es la clave de una buena gestión administrativa, debe ser un proceso sistemático que garantice su objetivo y cumplimiento, todos los empleadores tienen que valorar los riesgos que puedan tener sus empleados en función de la ejecución de sus actividades laborales.

“Actividades para identificar los peligros y valorar los riesgos

Las siguientes actividades son necesarias para que las empresas identifiquen sus peligros y la valoración de los riesgos

- a) Definir el instrumento para recolectar la información: una herramienta donde se registre la información para la identificación de los peligros y valoración de los riesgos. (Ver Matriz de Riesgos)
- b) Clasificar los procesos, las actividades y las tareas: preparar una lista de los procesos de trabajo y de cada una de las actividades que lo componen y clasificarlas; esta lista debería incluir instalaciones, planta, personas y procedimientos.
- c) Identificar los peligros: incluir todos aquellos relacionados con cada actividad laboral. Considerar quién, cuándo y cómo puede resultar afectado.
- d) Identificar los controles existentes: relacionar todos los controles que la organización ha implementado para reducir el riesgo asociado a cada peligro.

- e) Valorar riesgo - Evaluar el riesgo: calificar el riesgo asociado a cada peligro, incluyendo los controles existentes que están implementados. Se debería considerar la eficacia de dichos controles, así como la probabilidad y las consecuencias si éstos fallan. - Definir los criterios para determinar la aceptabilidad del riesgo. - Definir si el riesgo es aceptable: determinar la aceptabilidad de los riesgos y decidir si los controles de S y SO existentes o planificados son suficientes para mantener los riesgos bajo control y cumplir los requisitos legales.
- f) Elaborar el plan de acción para el control de los riesgos, con el fin de mejorar los controles existentes si es necesario, o atender cualquier otro asunto que lo requiera.
- g) Revisar la conveniencia del plan de acción: re-valorar los riesgos con base en los controles propuestos y verificar que los riesgos serán aceptables.
- h) Mantener y actualizar: a) realizar seguimiento a los controles nuevos y existentes y asegurar que sean efectivos; b) asegurar que los controles implementados son efectivos y que la valoración de los riesgos está actualizada.
- i) Documentar el seguimiento a la implementación de los controles establecidos en el plan de acción que incluya responsables, fechas de programación, ejecución y estado actual, como parte de la trazabilidad de la gestión en S y SO” (Guía Técnica Colombiana, 2017, p.5,6).

Evaluación de los riesgos

La evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible (NTC-OHSAS 18001, 2017)

Para evaluar el nivel de riesgo (NR), se debería determinar lo siguiente:

Nivel de exposición (NE).



Nivel de probabilidad (NP).

Nivel de consecuencia (NC)

Factor de Riesgo

Es un fenómeno, ambiente, elementos o acciones humanas que involucran la capacidad potencial de provocar daño en la salud de los trabajadores, en las instalaciones locativas, máquinas y equipos.

Riesgo

Se denomina riesgo a la probabilidad que, de un objeto, material, sustancia o fenómeno pueda potencialmente desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador, como también en los materiales y equipos (NTC-OHSAS 18001, 2017).

Incidente de trabajo

Es un acontecimiento no deseado, que, bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas o a las instalaciones (NTC-OHSAS 18001, 2017)

Clasificación de los factores de riesgo

Los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores de las empresas, al hacer cualquier labor, en el momento de realizar las actividades correspondientes son:

“Físicos: Son los factores ambientales de naturaleza física, que cuando entren en contacto con las personas pueden tener efectos nocivos sobre la salud dependiendo de su intensidad, exposición y concentración” (Ministerio de la Protección Social, 2017, p.99) ejemplos: Ruido, vibraciones, iluminación, temperaturas, humedad, ventilación, radiaciones, etc.

“Químicos. Son aquellos constituidos por elementos y sustancias que al entrar al organismo, mediante inhalación, absorción cutánea o ingestión pueden provocar intoxicación, quemaduras, irritaciones o lesiones sistémicas. Depende del grado de concentración y tiempo de exposición pueden tener efectos irritantes, asfixiantes, anestésicos, narcóticos, tóxicos, sistémicos, alérgicos, pneumoconióticos, carcinogénicos, mutagénicos y teratogénicos” (Ministerio de la Protección Social, 2017, p.100), ejemplos: Gases, vapores, partículas sólidas y líquidas.

“Biológicos. Son aquellos representados y originados por microorganismos, toxinas, secreciones biológicas, tejidos y órganos corporales humanos y animales, presentes en determinados ambientes laborales, que al entrar en contacto con el organismo pueden desencadenar enfermedades infecciosas, reacciones alérgicas, intoxicaciones o efectos negativos en la salud de los trabajadores

Psicosociales. Se refieren a la relación entre el ambiente de trabajo y las condiciones de organización del mismo con sus expectativas, necesidades, capacidades y demás aspectos

personales del trabajador, su familia y su entorno” (Ministerio de la Protección Social, 2017, p100).

Mecánicos. Objetos, herramientas máquinas, equipos e instalaciones.

Eléctricos. Sistemas eléctricos de equipos, máquinas, herramientas e instalaciones en general, que conducen y producen energía (dinámica o estática) (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, 2017)

“Ergonómicos. Son todos aquellos factores inherentes al proceso o tarea que incluyan aspectos organizacionales, de la interacción del hombre-medio ambiente-condiciones de trabajo y productividad” (NTC-OHSAS 18001, 2017).

Administrativos. Inexistencia P.S.O. (plan de salud ocupacional), P.F.R (panorama de factores de riesgos) y COPASO (comité paritario de salud ocupacional), Falta capacitación a trabajadores, Falta implementos de seguridad y adecuados elementos de protección personal. (Arévalo & Molano, 2013)

Capítulo 3: Metodología General

3.1. Método de la Investigación

Para dar respuesta a la pregunta planteada en este trabajo, se utilizará una investigación científica, Descriptiva no experimental, transeccional, con enfoque cualitativo

Descriptiva, porque se necesita conocer las situaciones y actitudes de los empleados de Asohofrucol a través de la descripción exacta de las actividades (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

No experimental porque no se manipulan las variables, se observan los fenómenos como son y después se analizan. Se observan las situaciones existentes (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

Transeccional porque se recolectan en un solo momento, ósea que se describen las variables y se analizan en un momento dado. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

Con enfoque cualitativo porque, La recolección de los datos consiste en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes, la realidad no cambia, solo se analizan los datos obtenidos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

Se escogerán un grupo de personas y se analizarán conceptos para posteriormente obtener unos resultados, que se analizarán y basados en ellos se harán unas recomendaciones

3.1.Población y muestra

Se tomará como población y muestra a los 12 trabajadores de la oficina de Asohofrucol ubicada en Granada Meta, de los cuales ocho (8) son Ingenieros Agrónomos, sus actividades son brindar asistencia técnica y transferencia de tecnología a través de las escuelas de campo. Tres son administradores de empresa y su cargo es sociempresarial, cuyas funciones es el fortalecimiento de las organizaciones, productoras de frutas y hortalizas de la región del Ariari y por último hay una líder, que es la encargada de coordinar y verificar que todas las actividades se ejecuten y se cumpla con el programa establecido

3.2.Fuentes de información

3.2.1. Fuentes primarias

Se utilizará información de primera mano como: libros, tesis, documentos oficiales, revistas de investigación

3.2.2. Fuentes secundarias.

Este tipo de fuentes son las que ya han procesado información de una fuente primaria. El proceso de esta información se pudo dar por una interpretación, un análisis, así como la extracción y reorganización de la información de la fuente primaria.


La información secundaria será tomada de conceptos tomados de estudios y análisis hechos sobre salud ocupacional, encontrados en internet

3.3.Técnicas de recolección de datos⁸:

Para esta esta investigación se hará una encuesta, una entrevista y la observación directa.

La encuesta tiene 4 preguntas que se le harán a los 12 trabajadores de Asohofrucol de las cuales dos preguntas deben contestar si o no, una deben identificar los valores de riesgo que creen que le afectan y la otra describir cual o cuales factores les afectan.

⁸ <https://es.wikipedia.org/wiki/Encuesta>



La entrevista, son seis preguntas, que se le harán a los trabajadores de Asohofrucol con el fin de identificar si hay atención por parte del empleador en lo referente con la salud ocupacional y su bienestar integra.

Y por último la observación no experimental, la cual se hará con ayuda de una lista de chequeo, que permitirá verificar los documentos existentes, se observan las instalaciones, los equipos de protección, los equipos de trabajo, etc.

4. Resultados

4.1. Presentación de Resultados

Tabla 1. Personas Afiliadas a una Administradora de Riesgos Laborales

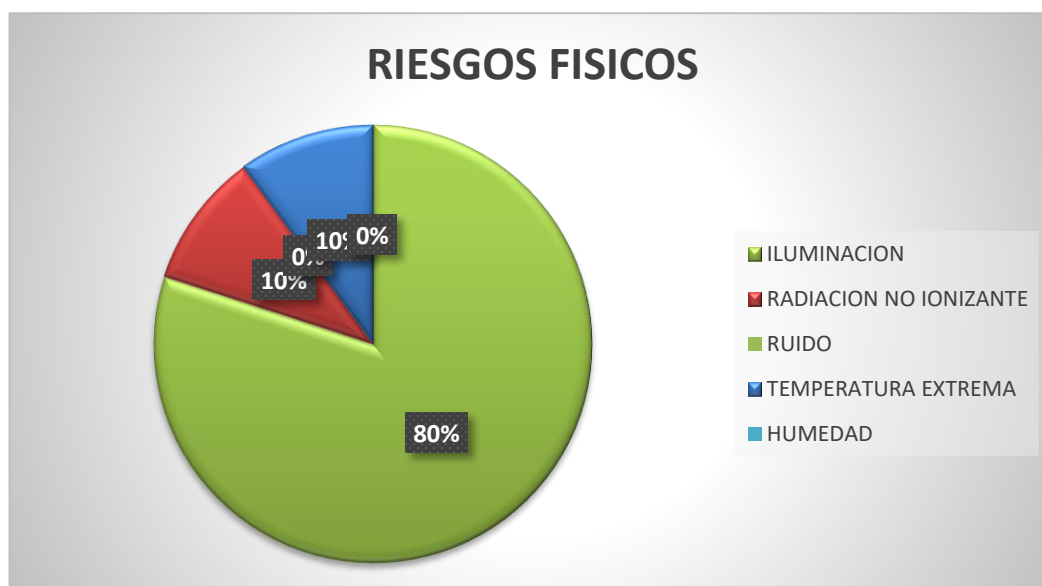


Elaboración: Propia

Clasificación de los Factores de Riesgos

Riesgos Físicos

Figura 1. Riesgo Físicos



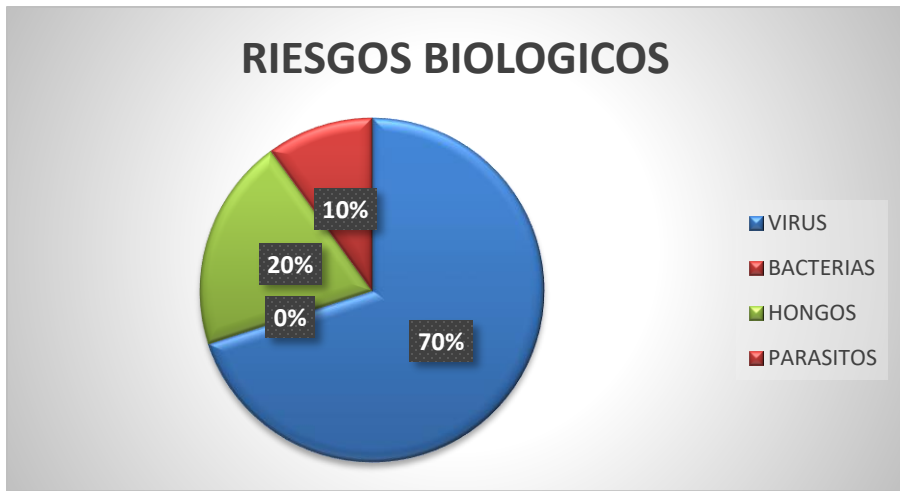
Elaboración: Propia

Figura 2. Riesgos Químicos



Elaboración: Propia

Figura 1. Riesgos Biológicos



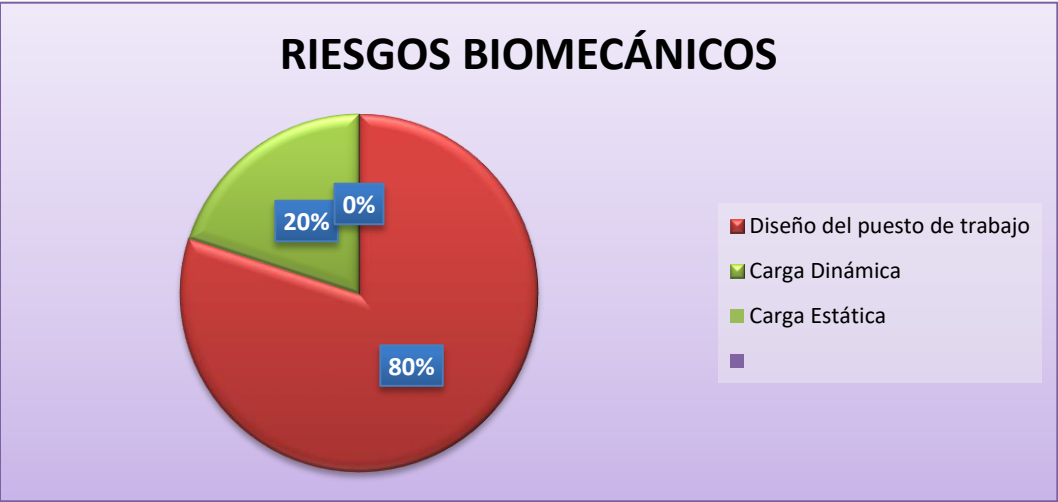
Elaboración: Propia

Figura 2. Riesgos Locativos



Elaboración: Propia

Figura 3. Riesgos Biomecánicos



Elaboración: Propia

Figura 4. Riesgos Psicológicos

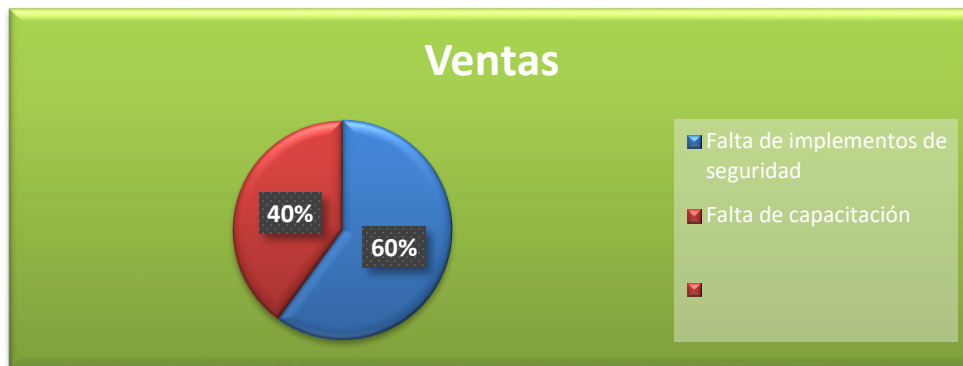
RIESGOS PSICOSOCIALES



Elaboración: Propia

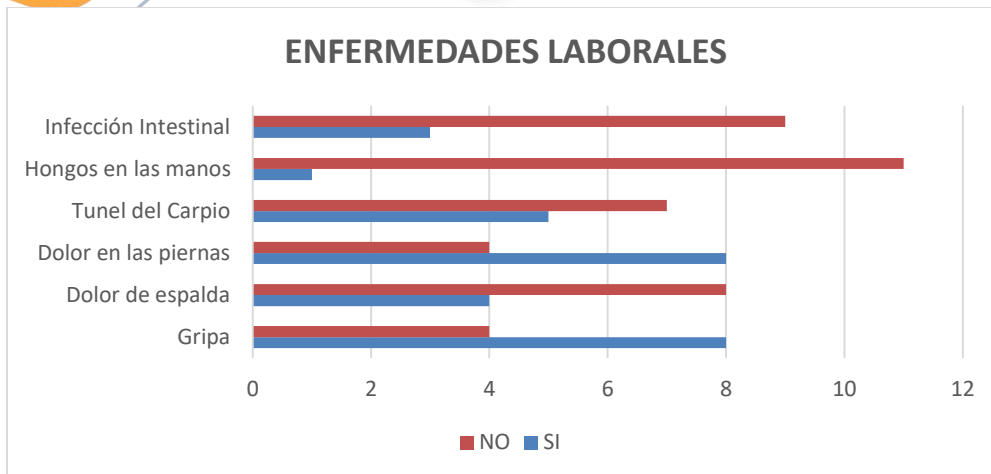
Riesgos Administrativos

Figura 7. Riesgos Administrativos



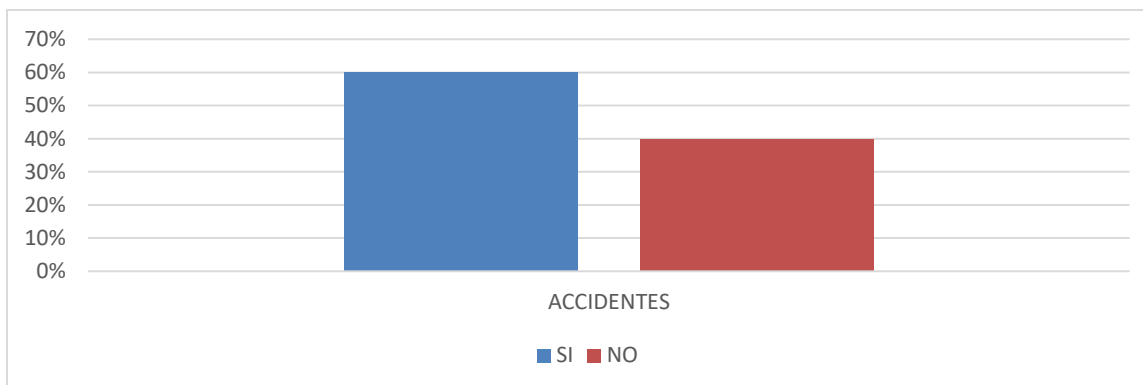
Fuente: elaboración propia

Figura 8. Enfermedades Laborales



Elaboración: Propia

Accidente de trabajo el cual haya ocasionado una incapacidad o lesión



Elaboración: Propia

4.2. Análisis de datos

Los resultados obtenidos en las encuesta reflejan que los empleados de Asohofrucol que pertenecen a la oficina de granada Meta, todos están afiliados a la Administradora de riesgos

profesionales SURAMERICANA y encontramos que a lo largo de la jornada laboral se encuentran expuestos a riesgos físicos por faltas de iluminación, con un 80% de participación, seguido de la Radiación no Ionizante a causa del sol y el monitor de los computadores con un 10% y con la temperatura extrema debido a que se exponen al sol con una participación del 10%; el 50% de los trabajadores dijeron que el polvo en suspensión era el riesgo químico que más los afectaba, debido a que cuando hacían su trabajo en el campo, se desplazaban en moto, las vías son destapadas y en época de pocas lluvias hay mucho polvo y esto les afecta.

El otro riesgo químico son los agro insumos, el cual, el 40% de los encuestados estuvieron de acuerdo, debido a que cuando hacen las visitas técnicas a los cultivos en varias ocasiones los agricultores han hecho aplicaciones y esto ha afectado su salud.

En los riesgos biológicos se encontró que los empleados, sufren de gripa debido a los virus que adquieren cuando se desplazan en moto a las fincas y con frecuencia se mojan por las lluvias permanentes que hay 9 meses al año, también las bacterias un 10%%, debido a que su contacto permanente con la tierra, les produce infecciones Y un 20%, de los encuestados han tenido infecciones intestinales causado por bacterias y parásitos, debido al consumo de agua no potable.

Del 75% de los encuestados, coincidió en que las escaleras eran peligrosas, muy inclinadas y angostas y el 25% dijo que faltaba señalización.

El 80% de los encuestados dijo que el principal problema biomecánico que tenían, es que las sillas y los escritorios no eran cómodos y cuando terminaban el trabajo, tenía dolor en la espalda y en los hombros y el 20% dijo que tenían jornadas muy largas recorriendo los cultivos en condiciones extremas de lluvias y sol intenso y que esto les producía dolor en las piernas y agotamiento físico.

El 50% de los encuestados afirmó que lo que más, les afecta es la estabilidad laboral, el 38% que no tenían posibilidad de ascenso, el 5%, que no se trabajaba en equipo y otro 5% que les afectaba el no tener actividades recreativas.

El 60% de los trabajadores dice que no tienen la dotación adecuada, para ejercer sus actividades y el 40% dice que no han recibido capacitación con respecto a seguridad y salud en el trabajo, que no existe un programa de prevención y atención en el trabajo.

El 60 % de los encuestados han sufrido un accidente, debido a que ellos se desplazan en moto a la zona rural donde tienen que prestar su asistencia técnica y las carreteras están en mal estado.

Valoración de riesgos

Toda empresa para tomar correctivos debe saber cuáles son los riesgos que están enfrentado sus empleados cuando realizan sus tareas laborales, es por ellos que se valoran los riesgos en que se ven enfrentados los trabajadores de Asohofrucol, de esta forma se analizarán las consecuencias de

los mismo, la exposición y la probabilidad de estos, para tomar correctivos y evitar enfermedades y accidentes de trabajo.

Grado de Peligrosidad.

Es un indicador, de la gravedad de un riesgo (Guía Técnica Colombiana, 2017)

Para el cálculo del Grado de peligrosidad se tienen en cuenta tres criterios: Consecuencia, Exposición y Probabilidad.

$$GP = C \times E \times P$$

Consecuencias (C)

Es toda alteración o valoración de daños posibles debidos a un accidente determinado o a una enfermedad profesional porque se exponen a un factor de riesgo (Guía Técnica Colombiana, 2017).

Tabla 1. Consecuencia-Grado de Peligrosidad

VALOR	CONSECUENCIA
10	Muerte
6	Lesiones Incapacitantes
4	Lesiones con incapacidad no permanentes
1	Lesiones con heridas leves, contusiones, golpes y/o pequeños daños económicos

Fuente: Normas Técnica Colombianas NTC-OHSA 18001

Exposición

Es la frecuencia con que las personas o la estructura entrar en contacto con el factor de riesgo (Guía Técnica Colombiana, 2017) y se mide con la siguiente escala de valores.

Tabla 2. Exposición-Grado de Peligrosidad

VALOR	EXPOSICIÓN
10	La situación de riesgo ocurre continuamente o muchas veces al día
6	Frecuentemente o una vez al día
4	Ocasionalmente o una vez por Semana
1	Remotamente posible

Fuente: Normas Técnica Colombianas NTC-OHSA 18001

Probabilidad (P)

Es la posibilidad de que se produzca el efecto (accidente y /o enfermedad) cuando se está expuesto al factor de riesgo y bajo ciertas condiciones técnicas y de proceso (Guía Técnica Colombiana, 2017).

Tabla 3. Probabilidad-Grado de Peligrosidad

VALOR	PROBABILIDAD
10	Es el resultado más probable y esperado si la situación de riesgo tiene lugar
6	Es completamente posible, nada extraño
4	Sería una coincidencia rara.
1	Extremadamente remota

Fuente: Normas Técnica Colombianas NTC-OHSA 18001

Escala de Repercusión y Calificación

Esta escala es para valorar el grado de peligrosidad, se analiza los riesgo y posteriormente de determina si es bajo, medio o alto.

Tabla 5. Escala de Repercusión y Calificación

ESCALA	GRADO DE PELIGROSIDAD (GP)
1-300	BAJO
300-600	MEDIO
600-1000	ALTO

Fuente: Normas Técnica Colombianas NTC-OHSA 18001

El modelo de la siguiente tabla fue tomado de la norma **NTC OHSAS 18001** Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, en la cual se establecen los requisitos para un sistema de administración de seguridad y salud ocupacional que permita a las organizaciones controlar sus riesgos y mejorar su desempeño (Guía Técnica Colombiana, 2017).

Grado de Peligrosidad en la ASOHOFRUCOL

GRADO DE PELIGROSIDAD

TRABAJADOR	CONSECUEN CIA	EXPOSICI ÓN	PROBABI LIDAD	ESCALA DE PELIGROSI DAD	CALIFICACI ÓN
FÍSICOS					
iluminación					
TÉCNICOS	4	10	10	400	MEDIO
SOCIO EMPRESARIAL ES	4	10	10	400	MEDIO
LÍDER DEPARTAMEN TAL	4	10	10	400	MEDIO
ventilación					
TÉCNICOS	4	10	10	400	MEDIO
SOCIO EMPRESARIAL ES	4	10	10	400	MEDIO
LÍDER DEPARTAMEN TAL	4	10	10	400	MEDIO
Ruido, temperaturas extremas y radiaciones					
TÉCNICOS	4	10	10	400	MEDIO

SOCIO EMPRESARIALES	4	10	10	400	MEDIO
LÍDER DEPARTAMENTAL	4	10	10	400	MEDIO
QUÍMICOS					
Gases					
TÉCNICOS	4	4	6	96	BAJO
SOCIO EMPRESARIALES	4	4	6	96	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	4	4	6	96	BAJO
Vapores, Partículas Sólidas Y Líquida					
TÉCNICOS	4	4	6	96	BAJO
SOCIO EMPRESARIALES	4	4	6	96	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	4	4	6	96	BAJO

BIOLÓGICOS					
Agentes Orgánicos (Virus, Parásitos, Bacterias, Hongos Y Agentes Inanimados Vegetales O Animales)					
TÉCNICOS	4	4	6	96	BAJO
SOCIO EMPRESARIAL ES	4	4	6	96	BAJO
LÍDER DEPARTAMEN TAL	4	4	6	96	BAJO
LOCATIVOS					
escaleras					
TÉCNICOS	6	10	10	600	ALTO
SOCIO EMPRESARIAL ES	6	10	10	600	ALTO
LÍDER DEPARTAMEN TAL	6	10	10	600	ALTO
señalización					
TÉCNICOS	4	4	6	96	BAJO

SOCIO EMPRESARIALES	4	4	6	96	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	4	4	6	96	BAJO
RIESGOS BIOMECÁNICOS					
Diseño del Puesto de Trabajo					
TÉCNICOS	4	10	10	400	MEDIO
SOCIO EMPRESARIALES	4	10	10	400	MEDIO
LÍDER DEPARTAMENTAL	4	10	10	400	MEDIO
Carga Dinámica					
TÉCNICOS	4	4	6	96	BAJO
SOCIO EMPRESARIALES	4	4	6	96	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	4	4	6	96	BAJO

PSICOSOCIALES					
Estabilidad Laboral					
TÉCNICOS	4	10	10	400	MEDIO
SOCIO EMPRESARIAL ES	4	10	10	400	MEDIO
LÍDER DEPARTAMEN TAL	4	10	10	400	MEDIO
Posibilidad de Ascenso					
TÉCNICOS	6	10	10	600	ALTO
SOCIO EMPRESARIAL ES	6	10	10	600	ALTO
LÍDER DEPARTAMEN TAL	6	10	10	600	ALTO
Capacitación					
TÉCNICOS	4	4	6	96	BAJO
SOCIO EMPRESARIAL ES	4	4	6	96	BAJO

LÍDER DEPARTAMEN TAL	4	4	6	96	BAJO
Trabajo en Equipo					
TÉCNICOS	1	4	6	24	BAJO
SOCIO EMPRESARIAL ES	1	4	6	24	BAJO
LÍDER DEPARTAMEN TAL	1	4	6	24	BAJO
Actividades en el Tiempo Libre					
TÉCNICOS	4	10	10	400	MEDIO
SOCIO EMPRESARIAL ES	4	10	10	400	MEDIO
LÍDER DEPARTAMEN TAL	4	10	10	400	MEDIO

Fuente: Elaboración propia

Grado de repercusión

Es un indicador que refleja la incidencia de un riesgo con relación a la población expuesta.

Para el cálculo del grado de repercusión se tiene en cuenta el número de trabajadores afectados por cada riesgo a través de la inclusión de una variable que pondera el grado de peligrosidad del riesgo en cuestión (Guía Técnica Colombiana, 2017).

$$GR = F.P \times G.P$$

12.2.3.1 Factor de ponderación

Tabla 4 Factor de Ponderación-Grado de Repercusión

FP	% TRABAJADORES EXPUESTOS
1	1-20
2	21-40
3	41-60
4	61-80
5	81-100

Fuente: Normas Técnica Colombianas NTC-OHSA 18001

Escala de Repercusión y Calificación (GR)

Con base en el cuadro anterior, se obtiene la escala para el grado de repercusión así:

Tabla 8. Escala y Calificación del Grado de Repercusión

FP	% TRABAJADORES EXPUESTOS
----	--------------------------

1	1-20
2	21-40
3	41-60
4	61-80
5	81-100

Fuente: Normas Técnica Colombianas NTC-OHSA 18001

El modelo de la tabla N. 5, se elaboró basado en la norma Colombiana NTC-OHSA 18001

Tabla 5. Grado de Repercusión de Asohofrucol

GRADO DE REPERCUSIÓN					
TRABAJADOR	No de Trabajadores	Porcentaje %	Factor de Ponderación	Escala de Peligrosidad	Calificación
FÍSICOS					
Iluminación					
TÉCNICOS	8	66	4	1600	MEDIO
SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	800	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	400	BAJO
ventilación					
TÉCNICOS	8	66	4	1600	MEDIO
SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	800	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	400	BAJO
Ruido, temperaturas extremas y radiaciones					
TÉCNICOS	8	66	4	1600	MEDIO
SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	800	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	400	BAJO
QUÍMICOS					
Gases					
TÉCNICOS	8	66	4	384	BAJO

SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	192	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	96	BAJO
Vapores, Partículas Sólidas Y Líquida					
TÉCNICOS	8	66	4	384	BAJO
SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	192	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	96	BAJO
BIOLÓGICOS					
Agentes Orgánicos (Virus, Parásitos, Bacterias, Hongos Y Agentes Inanimados Vegetales O Animales)					
TÉCNICOS	8	66	4	384	BAJO
SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	192	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	96	BAJO
LOCATIVOS					
escaleras					
TÉCNICOS	8	66	4	2400	MEDIO
SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	1200	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	600	BAJO
señalización					
TÉCNICOS	8	66	4	384	BAJO
SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	192	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	96	BAJO
RIESGOS BIOMECÁNICOS					
Diseño del Puesto de Trabajo					
TÉCNICOS	8	66	4	1600	MEDIO
SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	800	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	400	BAJO
Carga Dinámica					
TÉCNICOS	8	66	4	384	BAJO
SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	192	BAJO

LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	96	BAJO
PSICOSOCIALES					
Estabilidad Laboral					
TÉCNICOS	8	66	4	1600	MEDIO
SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	800	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	400	BAJO
Posibilidad de Ascenso					
TÉCNICOS	8	66	4	2400	MEDIO
SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	1200	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	600	BAJO
Capacitación					
TÉCNICOS	8	66	4	384	BAJO
SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	192	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	96	BAJO
Trabajo en Equipo					
TÉCNICOS	8	66	4	96	BAJO
SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	48	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	24	BAJO
Actividades en el Tiempo Libre					
TÉCNICOS	8	66	4	1600	MEDIO
SOCIO EMPRESARIALES	3	25	2	800	BAJO
LÍDER DEPARTAMENTAL	1	9	1	400	BAJO

Fuente: Elaboración propia

Para la elaboración de la siguiente tabla se tomó como modelo la suministrada Normas Técnica

Colombianas NTC-OHSA 18001

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS

NUMERO DE TRABAJADORES= 12

TOTAL EXPUESTOS= 12

FORMA DE IDENTIFICACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS (Causa del Peligro)	MEDIDAS DE CONTROL EXISTENTES	EXPOSICIÓN AL PELIGRO		CONSECUENCIAS DE LA EXPOSICIÓN AL PELIGRO	EVALUACIÓN DEL RIESGO	MEDIDAS DE PREVENCIÓN	RESPONSABLES
			Expuestos	Tiempo de Exposición				

																				ES G OS					
Actividad	Cargo	Instalación	Factor de Riesgo	Peligro	Fuente Medio Método Persona	Técnicos	Socioempresariales	Líder	Total de expuestos	% de expuestos	Muchas veces al día	Una vez al día	Una vez al mes	Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino	GP	G	R	Estimación del riesgo	Prevención	Responsables			
Manejo de	Líder Departamental Técnicos	Oficina	Biomecánicos	Malas Posturas	No cuenta con medidas de control	8	3	1	1			x		x			Medio	Bajo		Modificado	Capacitación Sobre posturas correctas				

plataforma	Socioempresariales	Psicosociales	Estrés Laboral	8	3	1	1	1			x		x	Medio	Bajo	Modo	Brindar asesoría y orientación	Área de Talento Humano
		Físico	Falta de iluminación Calor Extremo	8	3	1	1	1			x		x	Medio	Bajo	Modo	Aumentar la iluminación y ventilación	
		Locativos	Caídas	8	3	1	1	1			x		x	Alto	Bajo	Modo	Señalizar los espacios y colocar antideslizantes en las escaleras	

Visitas Técnicas	Líder Departamental	Zona Rural	Químicos	Infecciones respiratorias	No cuenta con medidas de control	8	3	1	1	1			x		x		Me	Bajo	Modo	Dotación y Capacitación	Área de Talento Humano
	Técnicos Socioempresariales		Biológicos	Infecciones		8	3	1	1	1			x		x		Me	Bajo	Modo	Dotación y capacitación	
			Accidentes	Lesiones		8	3	1	1	1			x		x		Me	Bajo	Modo	Capacitación	
Escuelas de Campo	Líder Departamental	Zona Rural				8	3	1	1	1			x		x		Alto	Bajo	Modo	Dotación y Capacitación	

Técnicos Socio empresar iales	Químicos	Infeccion es respiratori as	8	3	1	1	1			x		x		Me dio	Baj o	Mode rado	Dotación y capacitación
	Biológico s	Infeccion es	8	3	1	1	1			x		x		Me dio	Baj o	Mode rado	Capacitació n
	Accidente s	Lesiones															

Fuente: Elaboración Propia

5. Conclusiones


5.1. Resumen de Hallazgos

5.1.1. Subprograma de Medicina Preventiva y de Medicina del trabajo.

Se revisó el archivo y la carpeta de cada trabajador de Asohofrucol con la ayuda de una lista de chequeo (Ver Anexo 1.), solo se revisó lo permitido porque la historia clínica ocupacional es confidencial y se encontró lo siguiente:

Hoja de vida, Contrato laboral, certificado de aptitud laboral, de los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017. Cada año, hacen un nuevo contrato y los empleados deben realizarse los respectivos exámenes

Según las entrevistas hechas a los empleados (Ver anexo 2), se determinó que para firmar nuevo contrato cada año ellos deben de forma particular realizarse los exámenes de anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma (Congreso de Colombia, 2017).



Los resultados que arrojó la encuesta (ver Anexo 3), en cuanto accidentes de trabajo, se determinó que el 60% de los empleados ha tenido alguna clase de accidente, debido a que su desplazamiento a la zona rural la hacen en motos y las vías están en mal estado, donde han tenido caídas ocasionándole lesiones leves, que no han sido objeto de incapacidad.

Con respecto a las enfermedades profesionales, no se han reportado, graves o que hayan causado alguna incapacidad, pero si han sufrido algunas molestias por consumir agua no potable, por permanecer mucho tiempo de forma continúa trabajando en el computador, molestias en las vías respiratorias por exponerse a agroquímicos en los cultivos, gripa por exponerse a las lluvias y otras menores como hongos o infecciones bacterianas, por el contacto permanente con la tierra

5.1.2. Subprograma de higiene industrial y seguridad industrial

Análisis de la matriz de factores de riesgo

Analizando los resultados de la matriz de riesgos se encontró:

Factor de Riesgo Físico

En los riesgos físicos se observó y determinó que la iluminación de la oficina es deficiente y hace demasiado calor en los días soleados, además que cuando se desplazan a las fincas en moto para hacer las asistencias técnicas o las escuelas de campos, en varias ocasiones se mojan por las fuertes lluvias o sufren quemaduras por el sol.

También se observó que los computadores no tienen pantalla antirreflejos y la posición de ellos, no es la adecuada.

Factor de Riesgo Químico


La exposición al riesgo químico corresponde a partículas de polvo en suspensión por la misma característica de la actividad (Congreso de la República;, s.f.) y al contacto de agroinsumos utilizados en las fincas por los agricultores

Factor de riesgo Locativo

Encontramos que las escaleras para acceder a la oficina de la empresa es el que puede presentar un mayor porcentaje de accidentabilidad, debido a que son demasiado inclinadas, el piso es liso y son muy angostas, además las instalaciones carecen de señalización

Factor de Riesgo Biomecánicos:

La forma como realizan sus actividades de oficina, no siempre es la mejor, debido a que no adoptan buenas posturas, ocasionándole esto dolores en la espalda cuellos, manos y hombros.



Todos los empleados de Asohofrucol deben utilizar una plataforma en la cual alimentan con todas las actividades hechas en campo y esto exige que duren varias horas postrados en una silla y trabajando en un computador

Factor de Riesgo Psicosocial:

En este factor se destacan la inseguridad que sienten los empleados porque no hay garantía de continuar con el trabajo y esto les causa estrés. Además, no tienen ninguna posibilidad de ascender, debido a que su vinculación laboral es por orden de prestación de servicios.

Se observa que han superado inconvenientes de clima laboral, hay mejor trabajo en equipo.

Asohofrucol ha hecho diplomados para los técnicos y los socioempresariales de gran interés para la formación, reforzando sus competencias.

Factor de Riesgos Biológicos

En cuanto a riesgos biológicos, los trabajadores tienen episodios continuos de gripa, hongos en las manos e infecciones intestinales.

Factor de Riesgos Administrativos

Existe un programa de salud ocupacional en la oficina central y un comité de seguridad y salud de trabajo, pero que las actividades no se hacen extensivas hacía el personal de la

oficina de Granada Meta, tampoco se ha recibido capacitación por parte de la ARL suramericana, que es la administradora de riesgos laborales a la cual están afiliados.

Identificación de riesgos

Los trabajadores de Asohofrucol realizan tareas o actividades de forma frecuente, que les afecta su salud y seguridad estas son:

Técnicos, sociempresariales y Líder Departamental

- Todos los días se desplazan a la zona rural
- Con mucha frecuencia usan aparatos electrónicos
- Por lo menos una semana de forma continua deben usar el computador adoptando posturas prolongadas e inadecuadas
- Los computadores no tienen pantallas protectoras
- La oficina no tiene una adecuada ventilación
- La iluminación de la oficina es insuficiente

5.1.3. Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial

A nivel central existe el COPASO, pero en la oficina de Granada Meta no, y según la resolución 2913 de 1986, cuando hay más de 10 empleados, se debe conformar.



Recomendaciones

5.2.Recomendaciones

El gerente de Asohofrucol debe implementar con urgencia un programa de salud ocupacional no solamente en la oficina de Granada Meta, sino en todas las sedes del país, porque aunque tiene un sistema de seguridad y salud del trabajo a nivel central, estos programas no se aplican las sedes, incurriendo en incumplimiento a la norma y además si llegará ocurrir algún accidente grave o enfermedades con incapacidad permanece, esto le ocasionaría a la empresa muchos inconvenientes de tipo jurídico y económico.

La empresa Asohofrucol debe implementar e incluir dentro de sus estatutos, el sistema de salud ocupacional, así como implementar y dar a conocer dentro de su empresa el código sustantivo del trabajo.

Implementar a nivel país, en todas las oficinas, mejoras en cuanto a infraestructura, funciones y actividades diarias de los trabajadores de ser necesario con el fin de evitar y mitigar los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y así a su vez optimizar el rendimiento de los trabajadores.

Además, se deben hacer las reparaciones y adecuaciones de forma prioritaria en la oficina y así evitar posibles accidentes laborales.

Se recomienda evaluar el programa de Salud Ocupacional de Asohofrucol cada semestre y así tomar los correctivos necesario y hacer los ajuste que sean pertinentes, para cumplir con la normatividad exigida y evitar al máximo lesiones o accidentes de sus trabajadores, de esta forma evitarse problemas posteriores como, sanciones o pago de indemnizaciones meses y reajustará cada año, de conformidad con las modificaciones en los procesos y resultados o dentro del término de tiempo establecido por requerimiento de la autoridad competente.

5.3.Propuesta

En la presente investigación se detectó varios riesgos que con voluntad y poco recurso económico se puede ayudar a prevenir, enfermedades y accidentes a los trabajadores en entre las cuales tenemos:

La Iluminación de la oficina. El factor de riesgo de iluminación es una realidad, que con muy poco recurso se soluciona y evita enfermedades o accidentes de trabajo por lo tanto se recomienda:

Pintar las paredes de color blanco.

Iluminar pasillos y escaleras

Proporcionar iluminación localizada.

Colocar lámparas de 300 a 700 lux a 120 grados, para evitar el cansancio visual, realizar ejercicios visuales

La ventilación, es muy importante y hay que tenerlo en cuenta, por lo tanto, se recomienda poner aire acondicionado en la oficina, debido a que la temperatura de Granada Meta oscila entre 25 y 30 grados con una humedad del 82%, dificultando la concentración de los empleados y causándole fatiga.

Es urgente adecuar las escaleras porque es un riesgo locativo que todos los empleados lo han visto y se puede evitar tomando las medidas preventivas.

Realizar capacitaciones a todo el personal sobre el sistema de seguridad y salud ocupacional.

Implementar recreaciones deportivas para mejorar el ambiente laboral y la salud de los trabajadores, este aspecto es muy importante ya que a lo largo de la investigación se detecta estrés y cansancio laboral.

Es muy importante y urgente dotar a los técnicos, sociempresariales y a la misma líder departamental de Mascaras para protegerse del polvo y las fumigaciones con agroinsumos, también suministrar impermeables para protegerlos de las lluvias.

Capacitar sobre la prevención de accidentes y el consumo de agua potable.

A continuación, se propone las siguientes propuestas para implementar un programa de salud ocupacional en la sede de Asohofrucol de Granada Meta que consta de:

5.3.1. Subprograma de medicina preventiva y del trabajo

Tabla 6. Plan de Acción de subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo

Actividad	Descripción	Objetivos	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha Final	Presupuesto en pesos
Realizar exámenes médicos	Exámenes médicos determinados, los cuales deben ser cubiertos por Asohofrucol	Diagnosticar y ubicar a cada trabajador dependiendo sus condiciones físicas y mentales		05/05/2018	28/12/2108	1.200.000
Realizar actividades para prevenir enfermedades profesionales y	Realizar cuatro capacitaciones, un seminario, 4 talleres sobre prevención de accidentes y estilos de vida saludables	Prevenir accidentes y enfermedades laborales		05/03/2018	18/12/2018	3.000.000

accidentes de trabajo.						
Detectar y tomar correctivos acerca de las enfermedades ocurridas en los puestos de trabajo.	Tener registros de las enfermedades, incapacidades de los trabajadores.	Realizar chequeos médicos de forma periódica, para evitar enfermedades o accidentes de trabajo	Área de talento Humano	03/04/2018	03/09/2018	2.000.000
Vigilancia epidemiológica	Se deben elaborar en el mes de enero una estrategias, para detectar indicadores contaminantes que afecten a los	Obtener, analizar e interpretar la información, para tomar correctivos y decisiones que		01/03/2018	01/05/2018	1.000.000

	trabajadores. Dotar de equipos de protección	permitan la prevención de salud a los trabajadores				
Programas de recreación y deportes	Programar Actividades como competencias deportivas y lúdicas cada 6 meses	Promover actividades de recreación y deporte		01/02/2018	22/12/2018	5.000.000

Fuente: Elaboración Propia

5.3.2. Subprograma de higiene y seguridad industrial

Actividad	Descripción	Objetivos	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha Final	Presupuesto
-----------	-------------	-----------	-------------	-----------------	-------------	-------------

<p>Actividades enfocadas a Implementar sistemas de control para los riesgos que se han detectado</p>	<p>Se harán tres controles en el año para cuantificar objetivamente el factor de riesgo que se quiere evaluar; mediante instrumentos de medición</p>	<p>Implementar sistema de control de riesgos</p>	<p>Área de talento humano</p>	<p>06/01/2018</p>	<p>06/02/2018</p>	<p>2.000.000</p>
<p>Implementar un programa para eliminar y controlar las plagas e insectos, también se debe hacer una correcta disposición de los desechos y residuos</p>	<p>Elaboración de un programa de control de plagas e insectos</p>	<p>Controlar de forma eficiente los insectos y plagas de formas física y química</p>		<p>04/01/2018</p>	<p>04/02/2018</p>	<p>1.000.000</p>

Elaborar, ejecutar y evaluar programas de inducción y formación, para prevenir enfermedades y accidentes de trabajo	Programar mínimo 3 capacitaciones a los empleados, para que identifiquen los riesgos y prevengan accidentes o enfermedades laborales	Realizar capacitación sobre prevención de accidentes y enfermedades laborales.		02/02/2018	02/04/2018	1.000.000
Realizar un seguimiento periódico anual del subprograma.	Un seguimiento al año con el fin de conocer la predominación y evolución de los agentes contaminantes	Realizar un seguimiento periódico anual del subprograma				
Actividad	Descripción	Objetivos	Responsable	Fecha de Inicio	Fecha Final	Presupuesto en pesos

Facilitar la dotación y elementos de seguridad necesarios para poder desarrollar y ejecutar las actividades laborales.	Verificar cada trimestre las actividades que se realizan en cada puesto de trabajo para asignar adecuadamente los elementos de protección a los empleados.	Identificar las condiciones y actos que estén asociados a los factores de riesgo	Área de Talento humano	05/01/2018	05/01/2018	12.000.000
Realizar reformas en las escaleras	Adecuar las escaleras con agarraderas y antideslizantes			01/02/2018	10/02/2018	2.000.000
Realizar capacitación para las emergencias que se puedan presentar	Hacer 4 al año capacitaciones con el fin de que los empleados puedan reaccionar en caso de emergencia			05/01/2018	05/12/2018	1.500.000
Dotar a los computadores de protectores	Acondicionar los computadores con antirreflejos			22/01/2018	22/01/2018	1.000.000

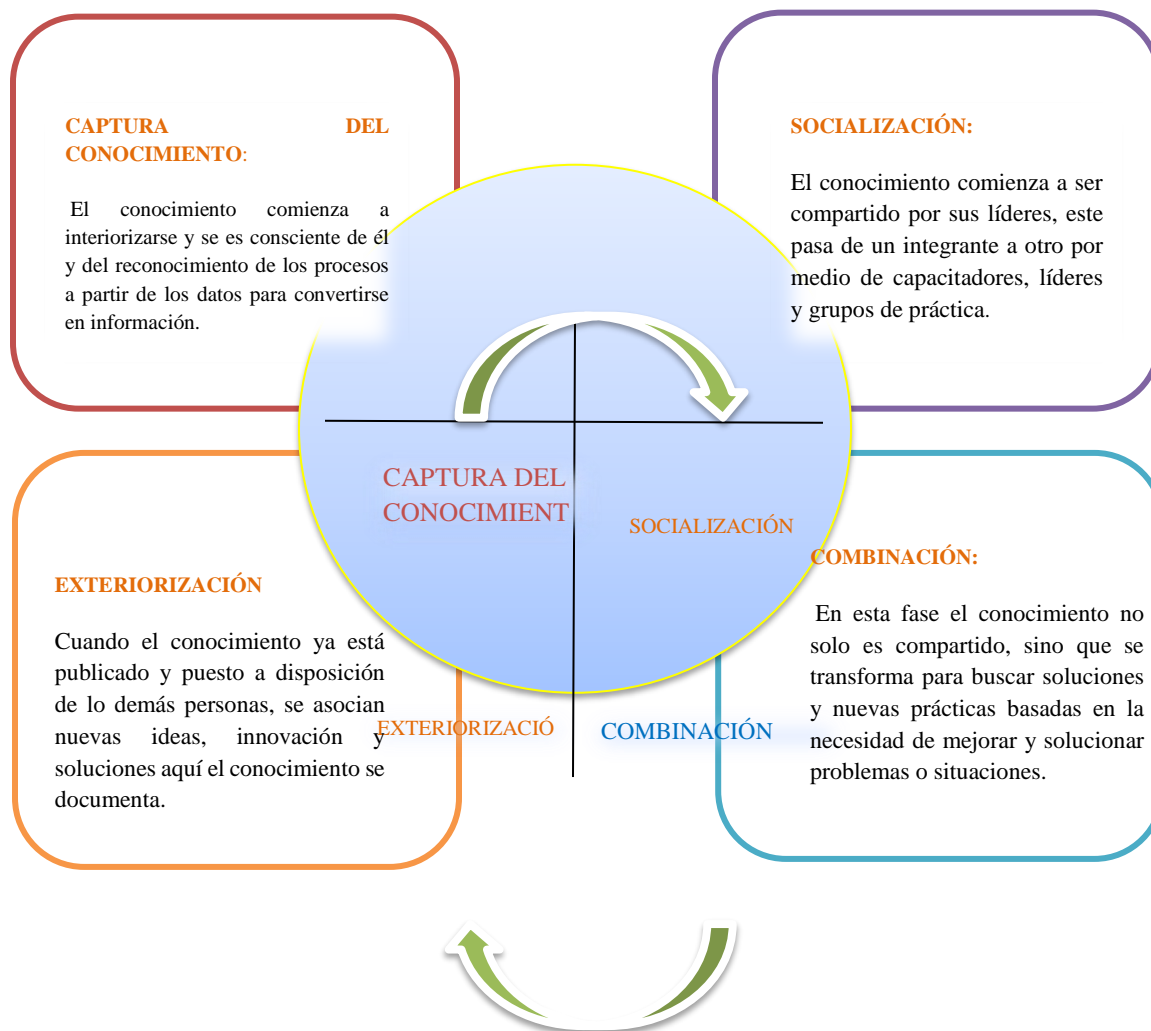
	para proteger la vista de los trabajadores					
Realizar inspecciones de seguridad en el trabajo.	Hacer por lo menos 3 inspecciones al año para detectar los peligros y tomar los correctivos necesarios	Realizar Inspecciones periódicas a las actividades establecidas para la intervención y realizar los ajustes que sean necesarios		04/01/2018	04/12/2018	5.000.000
Iluminar y ventilar adecuadamente la oficina	Iluminar pasillos, escalera, cambiar focos de luz, instalar aire acondicionado	Adecuar la oficina de Granada Meta con aire		10/01/2018	10/02/2018	2.000.000

		acondicionado y bombillas led				
PLAN DE EMERGENCIAS						
Realizar análisis de vulnerabilidad y de riesgo			Área de talento humano	06/01/2018	06/02/2018	1.000.000
Conformar el comité para la atención de emergencias y definir los responsables y sus funciones	Crear y poner en operación en el mes de enero el COPASO.	Establecer un plan de emergencias		06/01/2018	06/02/2018	0

Formular el Programa de capacitación y entrenamiento continuo	De acuerdo a las necesidades y análisis de vulnerabilidad se formula el plan de capacitación			06/02/2018	06/03/2018	1.000.000
Realizar la programación de actividades	corto, medio y largo plazo teniendo en cuenta costos y medio necesarios			06/01/2018	06/02/2018	0
Diseñar indicadores de medición	Evaluar permanentemente el programa para ver su cumplimiento			06/03/2018	31/12/2018	0

Elaboración Propia

5.3.3 Gestión Del Conocimiento En El Área De Salud Ocupacional



Fuente: modelo Nonaka y Takeuchi

captura del conocimiento: Esta fase se encargará de clasificar el conocimiento y la información que poseen los empleados Asohofrucol de la oficina de Granada- Meta de la

parte administrativa como la parte operativa, con respecto a sus habilidades, experiencias, fortalezas, prácticas y criticidad. Las capacitaciones, inducciones o talleres ayudaran para que ellos se comuniquen, interactúe, compartan, experiencias vividas dentro y fuera de la organización, esto ayuda a una mejor comunicación y trabajo en equipo.

Socialización: En esta fase queremos profundizar en los métodos que podemos implementar para los empleados de la oficina de Granada Meta, tengan sus propios espacios a la hora de realizar sus actividades donde puedan compartir sus intereses, experiencias, conocimientos adquiridos por la empresa.

Exteriorización: En esta fase trataremos de la importancia de dar a conocer nuestras culturas, compartir ideas, construcción de nuevas ideas con nuestros compañeros, de acuerdo a la actividad programada.

combinación: Para esta fase de combinación es un proceso de sistematización de conceptos el cual genera un sistema de conocimiento, es decir en todas las actividades realizadas conjuntamente personal operativo como el administrativo salen nuevas ideas, donde ellos interactuaron y se compartieron sus experiencias, sus vivencias buenas y malas, transmitiéndole a sus compañeros para que ellos no pasen por los mismos errores o a un de una mejor manera puedan hacer de una manera exitosa sus actividades ya que a ellos les dio

buenos resultados y de esta forma ellos pueden expresar sus comentarios hasta poderlos hacer realidad de la siguiente manera:

- Correos electrónicos
- Buzón de subgerencias.
-

La Gestión del conocimiento, seleccionado como base para el desarrollo es el Nonaka y Takeuchi por su carácter de modelo ampliamente aceptado y concreto a la hora de caracterizar el conocimiento. Así pues, si una organización desea ser competitiva y tener la capacidad de permanencia, debe identificar, crear, almacenar, transmitir y utilizar de forma eficiente el conocimiento individual y colectivo de sus trabajadores con el fin de resolver problemas, mejorar procesos o servicios y sobre todo aprovechar las oportunidades de sostenibilidad y crecimiento en el tiempo.

5.3.4 Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO)

Según la resolución 2013 de 1986, ordena que todas las empresas de más de 10 trabajadores deben tener un comité Prioritario de Seguridad y salud en el trabajo (COPASO), pero el decreto 1413 de 2014, modifica el nombre a Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) (Ministerio del Trabajo, 2017)

Este comité debe cumplir unas funciones que están estipuladas en el artículo 11 de la resolución 2013 del 2014 que son:

Investigación, capacitación, coordinación, inspección, vigilancia, participación y promoción.


Se deben reunir una vez al mes, durante la jornada laboral en la empresa y de forma extraordinaria si ocurre algún accidente o hay un riesgo eminente, para lo cual dispones de 4 horas semanales que podrán tomar de su jornada laboral

5.3.5 Cronogramas de Actividades. Diagrama de Gantt

Nombre de la tarea	nov 19					nov 26					dic 3					dic 10					dic 17					dic 24					dic 31					ene 7					ene 14														
	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	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
ASOHOFRUCDL																																																							
Capacitación	Capacitación																																																						
Realizar capacitaciones seminarios, conferencias, charlas, talleres sobre prevención de accidentes y estilos de vida saludables	[Barra de Capacitación: Nov 19 - Dic 10]																																																						
Recopilar, analizar e interpretar los datos e interpretar además de la difusión de datos que puedan ayudar a brindar protección y prevención de salud a los trabajadores que puedan ayudar a brindar protección y prevención de salud a los trabajadores	[Barra de Recopilación: Nov 26 - Dic 3]																																																						
Tabular toda la información y realizar gráficas con los datos obtenidos.	[Barra de Tabulación: Dic 10 - Dic 17]																																																						
Implementar programas de recreación y deportes.	Implementar programas de recreación y deportes.																																																						
Programar Actividades como competencias deportivas y lúdicas 1 o 2 veces por semana.	[Barra de Programación: Dic 17 - Dic 24]																																																						
Evaluar el rendimiento y las actividades físicas en el proceso de recreación y deporte.	[Barra de Evaluación: Dic 24 - Ene 7]																																																						
Evaluación de Resultados	[Barra de Evaluación: Ene 7 - Ene 14]																																																						
Suministro de Dotación	Sumin																																																						
Facilitar la dotación y elementos de seguridad necesarios para poder desarrollar y ejecutar las actividades laborales.	[Barra de Suministro: Dic 17 - Dic 24]																																																						
Verificar las actividades que se realizan en cada puesto de trabajo para asignar adecuadamente los elementos de protección personal legalmente el empleador debe entregar 4 dotaciones al año por empleado	[Barra de Verificación: Dic 24 - Ene 7]																																																						
Realizar adecuaciones	Realiz																																																						
Adecuar las escaleras con agaraderas y antideslizantes.	[Barra de Adecuación: Dic 24 - Ene 7]																																																						
Acondicionar los computadores con antirreflejos para proteger la vista de los trabajadores.	[Barra de Acondicionamiento: Ene 7 - Ene 14]																																																						
Iluminar pasillos, escalera, cambiar focos de luz.	[Barra de Iluminación: Ene 14 - Ene 21]																																																						

Bibliografía

- Congreso de Colombia. (25 de Noviembre de 2017). *www.alcaldía de Bogotá.gov.co*.
Obtenido de <http://www.alcaldiadebogotá.gov.co>
- Congreso de Colombia. (20 de Noviembre de 2017). *www.comisionseptimasenado.gov.co*.
Obtenido de <http://www.comisionseptimasenado.gov.co>
- Congreso de Colombia. (2017Noviembre). *www.alcaldiadebogota.gov.co*. Obtenido de
<HTTP://www.alcaldiadebogota.gov.co>
- Congreso de la República. (s.f.). Obtenido de Alcaldía de Bogotá:
http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf
- Congreso de la República. (s.f.). Obtenido de Alcaldía de Bogotá:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>
- Congreso de la República. (s.f.). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- Congreso de la República. (s.f.). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- Congreso de la República;. (s.f.). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de
[https://books.google.com.co/books?id=nqMyDwAAQBAJ&pg=PT81&dq=\(S%C3%A1nchez+%26+G%C3%B3mez,+2005\)+salud+ocupacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj6-rcmvbXAhVCDJoKHTLKCMIQ6AEIMzAD#v=onepage&q=\(S%C3%A1nchez%20%26%20G%C3%B3mez%2C%202005\)%20salud%20ocupacional&f](https://books.google.com.co/books?id=nqMyDwAAQBAJ&pg=PT81&dq=(S%C3%A1nchez+%26+G%C3%B3mez,+2005)+salud+ocupacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj6-rcmvbXAhVCDJoKHTLKCMIQ6AEIMzAD#v=onepage&q=(S%C3%A1nchez%20%26%20G%C3%B3mez%2C%202005)%20salud%20ocupacional&f)
- Guía Técnica Colombiana. (Noviembre de 2017). *www.idrd.gov.co*. Obtenido de
<http://www.idrd.gov.co>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Merlyn, P., & Grueso, I. (s.f.). *Google*. Obtenido de
[https://books.google.com.co/books?id=nqMyDwAAQBAJ&pg=PT81&dq=\(S%C3%A1nchez+%26+G%C3%B3mez,+2005\)+salud+ocupacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj6-rcmvbXAhVCDJoKHTLKCMIQ6AEIMzAD#v=onepage&q=\(S%C3%A1nchez%20%26%20G%C3%B3mez%2C%202005\)%20salud%20ocupacional&f](https://books.google.com.co/books?id=nqMyDwAAQBAJ&pg=PT81&dq=(S%C3%A1nchez+%26+G%C3%B3mez,+2005)+salud+ocupacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj6-rcmvbXAhVCDJoKHTLKCMIQ6AEIMzAD#v=onepage&q=(S%C3%A1nchez%20%26%20G%C3%B3mez%2C%202005)%20salud%20ocupacional&f)



Ministerio de la Protección Social. (25 de Noviembre de 2017).

www.fondoriesgoslaborales.gov.co. Obtenido de
<http://www.fondoriesgoslaborales.gov.co>

Ministerio de Trabajo. (Noviembre de 2017). *www.copaso.upbbga.edu.co*. Obtenido de
<http://www.copaso.upbbga.edu.co>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. (Noviembre de 2017).
www.alcaldiadebogota.gov.co. Obtenido de <http://www.alcaldiadebogota.gov.co>

Ministerio del Trabajo. (Noviembre de 2017). *www.ministeriodetrabajo.gov.vo*. Obtenido
de <http://www.ministeriodetrabajo.gov.vo>

NTC-OHSAS 18001. (Noviembre de 2017). *www.mincit.gov.co*. Obtenido de
<http://www.mincit.gov.co>

Organización Internacional del Trabajo. (25 de Noviembre de 2017). *www.ilo.org*.
Obtenido de <http://www.ilo.org>

Organización Mundial de la Salud. (25 de Noviembre de 2017). *www.who.int/es*. Obtenido
de <http://www.who.int/es>

ANEXOS



ENTREVISTA DE SALUD OCUPACIONAL APLICADA A LA SEDE DE ASOHOFRUCOL DE GRANADA META

Nombre:

Cargo:

1. ¿Qué tipo de vinculación tiene con la empresa?

2. ¿La empresa le hacen chequeos médicos periódicos?

Sí _____ No _____

3. ¿Qué clase de exámenes de salud ocupacional de ha practicado?

4. ¿Recibe alguna clase de capacitación?

Sí _____ No _____

5. ¿Ha recibido inducción o capacitación sobre Higiene y seguridad en el trabajo?

Sí _____ No _____

6. ¿Ha sufrido alguna enfermedad labora?

Sí _____ No _____

¿Cual?: _____

GRACIAS

Anexo 2. Lista de Chequeo

SITUACIÓN A OBSERVAR	CT	CP	SN	NA	OBSERVACIONES
Existe espacio suficiente para la movilización de las persona, objetos y materiales					
Las zonas tienen señalización, el lugar limpio, ordenados					
Los pisos están en buenas condiciones					
¿Los empleados realizan únicamente las tareas para las cuales fueron entrenados?					
Existen extintores en número y tipo acorde a las características del proceso productivo?					
¿Existe Archivo de los empleados?					
¿Existe Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial?					

CT: Control total-CP: Control parcial-SN: Sin control-NA: No aplica

Anexo 3. Encuesta Salud Ocupacional



ENCUESTA DE SALUD OCUPACIONAL APLICADA A LA SEDE DE ASOHOFRUCOL DE GRANADA META

Objetivo:

Determinar los factores de riesgo existentes para cada uno de los técnicos y socioempresariales de la Sede de Asohofrucol de Granada Meta

Nombre: -----

Cargo: -----

1. ¿Está afiliado a una ARP actualmente?

SI-----

No-----

2. Marque con una X los riesgos a los cuales cree usted estar expuesto en su lugar de trabajo.

Físicos	
Químicos	

Biológicos	
Locativos	
Biomecánicos	
Psicosociales	
Administrativos	

3. De los riesgos seleccionados por usted anteriormente explique en qué momento o lugar de su trabajo se presenta.

4. ¿Ha sufrido algún accidente de trabajo el cual le haya ocasionado una incapacidad o lesión?

Sí _____ No _____

(Si su respuesta es SI, mencione cual) _____