

MENSAJE DE GERENCIA



TRANSPORTE BERMUDEZ S.A., consciente del impacto que nuestro negocio tiene en la ciudad y del efecto en el desarrollo y el bienestar de la sociedad, está comprometida con una gestión empresarial basada fundamentalmente en la ética, es decir, en hacer las cosas de manera correctamente, coherente y buscando el bien común sobre el bien individual.

En este sentido, la responsabilidad con la sociedad hace parte de nuestra concepción de empresa en la que el crecimiento económico se complementa con la contribución al desarrollo social y a la protección del medio ambiente. Asumimos entonces el compromiso con la sostenibilidad como la oportunidad de asegurar la supervivencia del entorno y de la misma empresa.

Para facilitar el proceso de comunicación, y propiciar dinámicas de diálogo y aprendizaje, compartimos este informe de responsabilidad social empresarial que contiene las prácticas, acciones y dificultades de la Empresa durante 2014, así como los retos para 2015. Este informe se convierte en un instrumento de retroalimentación que permite a TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. evaluar su desempeño, identificar oportunidades de mejora y promover prácticas de sostenibilidad.

En 2014, la Empresa continuó realizando acciones que fortalecieron nuestro compromiso con el Pacto Mundial y mantuvimos la promoción de los principios de

esta iniciativa entre los grupos de interés motivando el respeto a los derechos humanos, el cumplimiento de las normas laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Dentro de los principales logros de nuestra gestión empresarial durante 2014 resaltamos:



TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. Aseguró durante su gestión administrativa, social y financiera su total transparencia en todos sus procesos.



TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. Trabajo con todo su equipo de colaboradores en diferentes escenarios empresariales con el fin de asegurar una sostenibilidad a nuestra empresa, teniendo en cuenta los cambios que se viene presentando en el Transporte Público colectivo en la ciudad de Bogotá.



TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. facilitó los espacios para que sus trabajadores pudieran reflexionar y construir sus propios proyectos de vida en los aspectos: personal, profesional y familiar; así como para identificar en qué asuntos la Empresa podría ser una aliada para el logro de dichas metas. En esta actividad participaron en forma voluntaria el 85% de los trabajadores quienes compartieron con la Empresa sus proyectos de vida.



En TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. se continuó promocionando las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial con nuestros diferentes grupos de interés.

Si bien se trabajó con criterios socialmente responsables que aportaron a la solidez y al crecimiento de la empresa y contribuyeron a la preservación del medio ambiente y a la búsqueda del bienestar social, somos conscientes de falta un largo camino por recorrer



NUESTRO INFORME



El informe presenta los aspectos de la gestión más relevantes para la Empresa y los grupos de interés en materia de responsabilidad Social Empresarial,

La información presentada en el informe de gestión contempla el desempeño de la Organización en materia operativa administrativa y social, la evaluación de prácticas de gobierno corporativo y a grandes rasgos, los riesgos y oportunidades de sostenibilidad que se trabajaron a lo largo del año 2014.

PACTO GLOBAL



El Pacto Mundial surgió como una iniciativa de las Naciones Unidas en 1999 donde promueve el compromiso de los diferentes sectores empresariales para trabajar y orientar sus estrategias basados en los diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción , reconociendo que una economía global sostenible e incluyente es clave para el desarrollo de la humanidad y depende, en gran medida, de la voluntad de las empresas.

“Pacto Global se considera un marco de acción que facilita la legitimación social de los negocios y los mercados. Aquellas organizaciones que se adhieren al Pacto Global comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la generación de un mercado global más estable, equitativo e incluyente, y que fomenta sociedades más prósperas.” (1)
Tomado de www.pactoglobal-colombia.org

Con el firme propósito de participar de esta red de colaboración, TRANSPORTE BERMUDEZ S.A. Se adhirió al Pacto Mundial en 2009 y por lo tanto asumió el compromiso de acoger los diez principios.

PERFIL CORPORATIVO



Transportes Bermúdez S.A. En ejecución de las actividades que constituyen nuestro objeto social, Garantizamos la prestación del servicio en condiciones de seguridad y comodidad con el fin de satisfacer las necesidades de movilización de los usuarios en los servicios públicos colectivos e intermunicipal. Y en nuestro accionar en transporte de carga estamos enfocados en brindar soluciones a las necesidades de movilización y distribución de mercancías, de manera segura y efectiva a nivel urbano y nacional.

MISIÓN:

En TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. nos dedicamos a la movilización de personas que utilizan el servicio público de transporte colectivo en radio de acción urbano en Bogotá, e intermunicipal y de carga a nivel nacional. Transportes Bermúdez S.A. tiene por misión ser eficaces en la gestión administrativa, social, de sostenibilidad y en la generación de oportunidades de trabajo y soluciones financieras, creando valor a nuestros accionistas y nuestra comunidad.

Nuestro recurso humano comprometido con los principios y valores de cooperación, servicio, honestidad, responsabilidad, integridad y respeto legados de su fundador. La experiencia por más de siete décadas, nos permite satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos a todos los niveles de estratos socioeconómicos y gubernamentales.

Gracias a nuestra cultura organizacional generamos empleo aportando calidad de vida a nuestros colaboradores y rentabilidad a nuestros accionistas y afiliados

VISIÓN:

TRANSPORTES BERMÚDEZ S.A. En el año 2010 será reconocida como una de las empresas competitivas del sistema de transporte público y en el sector de carga, a nivel urbano, intermunicipal y nacional, con procesos de operación, tecnología y administración de la flota debidamente certificados, apoyados en nuestro talento humano y manteniendo relaciones de mutuo beneficio con

proveedores , entidades financieras y gubernamentales que nos permitan continuar nuestro liderazgo en el mercado con excelente rentabilidad para nuestros accionistas e inversionistas

PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS:

- **Honestidad y transparencia** como eje central de negocio y del comportamiento de nuestro talento humano.
- **Respeto** como base fundamental para la convivencia sana y pacífica entre los miembros de nuestra sociedad.
- **Excelencia en el trabajo** permanente del mejoramiento continuo en la prestación de nuestros servicios con vocación y entrega para superar las expectativas de nuestros clientes.
- **La ética empresarial** en el desarrollo de nuestro trabajo como empresa dinamizadora en los procesos de cambio de nuestra ciudad.
- **El compromiso** como principio integral de mejoramiento continuo en el contacto permanente con el cliente interno y externo, proveedores, entidades gubernamentales y comunidad
- **La comunicación y la integración** como principio necesario para lograr un buen clima organizacional.

CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO

Código de buen gobierno de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. es el manual donde se resumen los compromisos éticos de las accionistas, gerencia y todos sus grupos de interés respecto a la gestión íntegra, eficiente y transparente en su actuar; buscando el mejoramiento de estándares en sus principios y prácticas a regir todos los actos de la compañía en sus distintos órganos administrativos y directivos.

Es compromiso de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. cumplir con lo establecido en este código, difundirlo y evaluarlo cuando sea necesario y darlo a conocer a todos los miembros de la compañía.

1. ORIENTACION ESTRATEGICA DE LA EMPRESA

1.1. COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS, LA MISION Y LA VISION DE LA EMPRESA

Las accionistas, la gerencia y su equipo de trabajo se comprometen a orientar todas sus actuaciones en el ejercicio de sus funciones hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la misión y la visión de la empresa, compromiso que deberán hacer extensivo a toda la organización.

1.2. CODIGO DE ETICA Y VALORES

1.2.1. ADOPCIÓN

El código de ética y valores es una guía para cumplir el propósito de ser siempre los mejores; en consecuencia las accionistas, la gerencia, empleados y todos sus grupos de interés aplicarán en todas sus actuaciones y decisiones lo establecido en este código.

1.3.2 PRINCIPIOS ÉTICOS

Los principios éticos son las creencias básicas que orientan el sistema de valores al que las personas deben acogerse.

En TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. reconocemos y actuamos bajo los siguientes principios:

- El desempeño de las funciones en la empresa debe cumplirse con rectitud y dignidad.
- Actuar de buena fe con debida diligencia y cuidado, velando por los intereses de la empresa.
- Buscar un ambiente armónico, sincero y leal dentro y fuera de la organización.
- En general aplicando los principios éticos de integridad, objetividad, responsabilidad, confidencialidad y respeto.
- La competencia leal será un elemento básico en las relaciones y negocios de la compañía con otras del mercado de similar condición.

1.3.3 .VALORES CORPORATIVOS DE TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

Los principales valores que deben orientar y guiar la conducta de los ACCIONISTAS, GERENCIA, EMPLEADOS Y SUS GRUPOS DE INTERES son los siguientes:

- Compromiso: Es ir más allá del simple deber, es trascender la norma y lograr el deber ser. Es cumplir con el deber asignado dando lo mejor de sí mismo hasta obtener el resultado deseado.
- Responsabilidad: Hacer las cosas de la mejor manera, trabajando en equipo de tal forma que nunca se perjudique al otro; asumir las consecuencias de nuestras palabras, acciones, decisiones y compromisos contraídos.
- Honestidad: Actuar con la verdad, honradez y total transparencia. Buscar, aceptar y decir la verdad, respetando los derechos de las demás personas.

- **Transparencia:** Es la claridad y limpieza constante en las actuaciones, el no tener nada que esconder y el poder mostrar lo que se hace siempre y en cualquier lugar con la frente en alto.
- **Eficiencia:** Es la capacidad de lograr, con el trabajo, lo que se propone a nivel personal y empresarial.
- **Respeto:** Es actuar con preocupación y consideración hacia los demás reconociendo sus derechos.
- **Lealtad:** Actuar con respeto, fidelidad, rectitud y sentido de pertenencia sin que nuestro comportamiento ocasione perjuicio a nuestros compañeros de trabajo ni a la empresa.
- **Tolerancia:** Es la capacidad de convivir entendiendo y aceptando las posiciones de los demás aunque sean diferentes a las mías.
- **Justicia:** Es reconocer que todos, por nuestra naturaleza humana, tenemos los mismos derechos y deberes.
- **Pertenencia:** Es identificarse con TRANSPORTES BERMUDEZ S.A sintiéndose parte de ella y caminando en su misma dirección.
- **Cooperación y ayuda mutua:** Enmarcar el trabajo en equipo y plantear la importancia de la coordinación y el conocimiento de las actividades de nuestros clientes para brindar un servicio a la medida de sus necesidades.
- **Dignidad:** Trato equitativo y respetuoso a todos los miembros de la empresa y comunidad en general reconociendo el esfuerzo y trabajo del personal.
- **Solidaridad:** Dar apoyo oportuno a la comunidad, compañeros de trabajo y grupos de interés.
- **Felicidad:** Buscar satisfacción personal y grupal que permita la realización del trabajo en las mejores condiciones.

1.3.4. DIRECTRICES ETICAS PARA GRUPOS DE INTERES

Las directrices son orientaciones de cómo deben relacionarse los funcionarios de la empresa con un sistema o grupo de interés específicos, buscando generar coherencias entre valores definidos y prácticas de los funcionarios de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

13.4.1. GRUPOS INTERNOS

Los grupos de interés internos en sus actuaciones con TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. procederán de acuerdo a los principios y valores corporativos adoptados por la empresa

- Accionistas y Junta Directiva
- Administración
- Empleados

1.3.4.2. GRUPOS EXTERNOS

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. se fidelizará con aquellos grupos de interés externos que mantengan principios éticos y de responsabilidad social y empresarial.

- Clientes
- Contratistas y Proveedores
- Acreedores
- Asesores
- Cámara de Comercio.
- Organizaciones públicas y de control relacionadas con la empresa
- Entorno familiar de los empleados
- Sociedad
- Medio Ambiente

2. POLITICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA ADMINISTRACION DE LA EMPRESA

2.1. GRUPOS INTERNOS

2.1.1. ACCIONISTAS Y JUNTA DIRECTIVA

Todos los accionistas y directivos serán tratados con respeto igualdad y equidad cualquiera que sea su participación. Se les garantizará todos sus derechos, de acuerdo con lo establecido en los estatutos sociales, acuerdos, códigos y reglamentaciones etc.

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. y su junta directiva tendrán unos comités de apoyo que ayudarán a desarrollar y fortalecer las competencias a cargo de la gerencia y la junta directiva.

Estos comités son:

- **COMITÉ DE AUDITORÍA Y CALIDAD:**
Este comité tendrá como finalidad apoyar a la gerencia en la supervisión de la efectividad del sistema de control interno para la toma de

decisiones y el mejoramiento de la actividad de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. .

- **COMITÉ FINANCIERO:**

Estará encargado de dar apoyo en los costos, compras e inventarios buscando fortalecer las finanzas de la empresa.

- **COMITÉ DE GESTIÓN HUMANA:** Este comité definirá las políticas de administración del talento humano determinando los procesos de selección, contratación, capacitación, evaluación de desempeño, etc.

COMPROMISOS DE LOS ACCIONISTAS Y JUNTA DIRECTIVA

- Los accionistas y directivos se comprometerán tácitamente a guardar perfecta confidencialidad respecto a todo lo relacionado con la empresa.
- Los accionistas y directivos actuarán de buena fe, transparencia, diligencia y cuidado, velando por los intereses de la empresa.
- Cumplirán la ley, estatutos, código de ética y buen gobierno, reglamentos y demás acuerdos en todas sus actuaciones.
- La junta directiva se compromete a manejar, identificar, buscar y definir el procedimiento para la adecuada solución de los conflictos de interés.
- Velar por el buen uso y preservación de los activos de la empresa.

2.1.2. ADMINISTRADORES

Gerente General

- Actuar con liderazgo adecuado para el cumplimiento del objeto social
- Mantener un ambiente armónico entre los miembros.
- Cumplir con la ley, estatutos, reglamentos, código de ética y de buen gobierno en sus actuaciones.
- Ser garante en la aplicación de principios y valores adoptados por TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.
- Establecer directrices para el aseguramiento de la calidad y el control de riesgos en la organización

Empleados

Son derechos de los funcionarios:

- Percibir puntualmente la remuneración fijada, así como las prestaciones a las que dé lugar.
- Disfrutar de seguridad social en la forma prevista por la ley.
- Recibir capacitación para mejorar su desempeño.
- Manejo cortes y de relaciones humanos con compañeros y jefes.
- Demás derechos consagrados en la Constitución, Código laboral y reglamento interno de trabajo.

Son deberes de los empleados:

- Cumplir las funciones de su cargo estipuladas en el manual de funciones.
- Asistir a capacitaciones programadas por la empresa.
- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Tratar con respeto y cordialidad a superiores y compañeros de trabajo.
- Demás deberes consagrados en la Constitución, Código laboral y reglamento interno de trabajo

Son Prohibiciones de los funcionarios:

- Utilizar indebidamente información confidencial de Transportes Bermudez S.A. en contra de los intereses de la empresa.
- Practicar directa e indirectamente en actividades que impliquen competencia para Transportes Bermudez S.A o en las cuales exista conflicto de intereses.
- Utilizar su posición en la empresa o el nombre de la misma, para obtener para sí mismo o para un tercero tratamientos especiales.
- Utilizar los recursos de la empresa para labores distintas de las relacionadas con su actividad.

2.2. GRUPOS EXTERNOS

Las relaciones de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. con los grupos de interés externo de tipo comercial estarán basadas en la aplicación de los principios éticos de mutuo beneficio como son:

Transparencia
Buena fe.
Cumplimiento.
Equidad.
Responsabilidad.
Objetividad
Eficacia
Experiencia
Respeto

Celeridad
Respeto a las marcas y propiedad industrial

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. cumplirá con las entidades de control y sus normas y requerimientos exigidos.

3. RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Responsabilidad Social Empresarial es el: **“Hacer negocios basados en principios éticos y apegados a la ley, es hacer las cosas bien”**. TRANSPORTES BERMUDEZ tiene un rol ante la sociedad y ante el entorno en el cual se desarrolla.

La decisión de hacer estos negocios rentables, de formas éticas y basadas en la legalidad es realmente estratégico, ya que con esto se generará:

- Mayor productividad: a través de mejores condiciones para el cliente interno que conduce a mejor retención de talentos y por ende menores índices de rotación;
- Lealtad del cliente: satisfaciendo sus necesidades, empezando por proveerle un lugar donde pueda transmitir sus necesidades y quejas. Además de calidad en la prestación del servicio, por cumplimiento de estándares y certificaciones exigidas por actores externos, incluyendo usuarios.
- Credibilidad: la empresa que es respetuosa de las personas, comunidades, medio ambiente y la sociedad en su conjunto proyecta una reputación que le garantiza mayor sostenibilidad en el tiempo; reduciendo riesgos, anticipándose a situaciones que pueden afectar a la empresa, mayor agilidad para reaccionar y adaptarse y generando confianza.

Es por esto que en TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. la Responsabilidad Social es un **compromiso corporativo**. La asumimos como parte de nuestra Cultura organizacional y se fundamenta en políticas y programas concretos que tienen un impacto positivo en nuestro equipo humano y grupos de interés.

Tenemos la seguridad de que el bienestar, capacitación y formación de las personas son fundamentales en la competitividad empresarial. De ahí nuestro compromiso social, no solo con los trabajadores sino también con los todos nuestros grupos de interés; desarrollando acciones sociales dirigidas a la comunidad y a la conservación del medio ambiente.

La formación y capacitación de nuestros trabajadores y la creación de espacios de encuentro y sano esparcimiento que fomenten la unión familiar y el desarrollo humano constituyen objetivos prioritarios de nuestra Organización.

Reviste especial importancia el cumplimiento del código de buen gobierno corporativo y el desarrollo de las políticas de gestión social y de respeto al medio

ambiente, a través de inversiones y trabajo productivo que genere empleos, progreso y bienestar para nuestros colaboradores y el país.

3.1. RESPONSABILIDAD CON LOS USUARIOS Y/O CLIENTES

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. realiza actividades de acompañamiento y asesoría que pretenden apoyar a sus usuarios y/o clientes no solo en el momento de la prestación del servicio sino también en la postventa.

Nuestras principales acciones en este sentido están orientadas a la atención oportuna y el seguimiento periódico de los requerimientos, la revisión de procedimientos para agilizarlos, la capacitación y el apoyo técnico.

Nuestro propósito además de ser prestadores de un servicio, somos asesores, lo que se reafirma con sugerencias concretas de procesos logísticos de transporte al cliente y usuario final. También realizamos una encuesta de satisfacción del cliente que nos permite ver la percepción que se tiene de la Empresa y trabajar en los aspectos a mejorar.

En todo lo anterior, trabajamos de la mano de una representativa red de proveedores y generadores que permiten que nuestro producto llegue a los clientes finales de manera satisfactoria.

3.2 PRINCIPIOS QUE ORIENTAN NUESTRA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- El recurso humano es lo primordial y nuestra prioridad es el cuidado de la salud y seguridad de cada uno de nuestros colaboradores.
- Promovemos un ambiente de dialogo y compromiso con nuestros grupos de interés, manteniendo un espíritu de confianza, transparencia y buena fe.
- Mantenemos los estándares más altos de gestión empresarial transparente y ética con todos nuestros clientes, cumpliendo con nuestros compromisos.
- Cuidamos permanentemente y protegemos el medio ambiente, buscando minimizar nuestro impacto ecológico y cumpliendo con los requerimientos de ley exigidos para el buen desempeño ambiental.
- Estudiamos y analizamos todos los aspectos de un nuevo proyecto o negocio al tomar decisiones, protegiendo en todo momento los aspectos sociales y medio-ambientales que pudiéramos impactar.
- Realizamos todas nuestras actividades de conformidad con los estándares aceptados en la protección y promoción de los derechos humanos.
- Proporcionamos unas condiciones salariales y de trabajo justas y gratificantes a nuestros empleados y nos esforzamos por ser el mejor lugar para trabajar.
- Trabajamos continuamente en procurar oportunidades de trabajo y de negocio para los grupos de interés o comunidades más vulnerables.

- Velamos por beneficiar a los grupos de interés con los cuales trabajamos, apoyando iniciativas sustentables para desarrollar así su entorno económico y social.
- Mantenemos un permanente compromiso y dialogo con nuestros pares, clientes y proveedores respecto a las mejores prácticas de la RSE.

4. POLITICA SOBRE CONFLICTO DE INTERESES

Actuar bajo los principios de legalidad, transparencia, justicia, igualdad y respeto absoluto, atendiendo primordialmente los intereses generales de la Empresa y no los particulares, evitando cualquier práctica contraria al beneficio de la gestión de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. establece las siguientes situaciones para miembros de junta directiva y/o empleados que puedan generar conflicto de intereses:

- Crear a título personal empresas que desarrollen actividades similares a las de TRANSPORTES BERMUDEZ, o ser socio, empleado, administrador o asesor de las mismas.
- Realizar alguna inversión personal en una empresa, si dicha inversión pudiera afectar su capacidad de tomar decisiones imparciales y objetivas.
- Participar en empresas que puedan ser competencia directa para TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

5. POLITICA FINANCIERA Y CONTABLE

Los criterios a tener en cuenta para buscar los mejores resultados económicos y de planeación financiera son los siguientes:

Análisis

Calidad

Competividad

Garantía

Utilidad

Información clara confiable y concisa.

Transparencia y exactitud en los informes financieros.

Entrega a tiempo para la toma de decisiones de la empresa.

6. POLITICA DE GESTION DE ETICA :

La política incluye buscar el adecuado funcionamiento de los comités, así como el cumplimiento de los derechos y deberes de funcionarios; respetando las normas de conflictos de interés.

El presente documento será divulgado a los miembros de la junta directiva y empleados.

7. REFORMAS Y VIGENCIA

Este documento podrá ser actualizado y adaptado según las diversas situaciones que se presenten en la empresa. Estas reformas se darán a conocer a la junta directiva y empleados.

CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. Continúa desarrollando todos los programas y estrategias de gestión humana orientadas al mejoramiento integral de los trabajadores y sus condiciones laborales, personales y profesionales.

Al finalizar el año, el equipo humano de la Compañía estaba conformado por 214 personas, 16 mujeres y 198 hombres.

Al cierre del año 2014, se presentó la siguiente situación de personal:

Ingresos: 126

Retiros: 106

Las anteriores cifras revelan una rotación del 58 % dato correspondiente al área de conductores en su totalidad.

En el área de administración corresponde a actualización de contratos y reducción de despachadores teniendo en cuenta la reducción del parque automotor por la implementación del SITP (Sistema Integrado de Transporte Público) y que en enero de 2014 iniciamos con 150 vehículos y terminamos en diciembre con 125.

Vacaciones

Personal Administrativo	25
Personal Operativo	108
TOTAL	133

Se presentaron 71 trabajadores incapacitados que representan un 33 % de la población, con un total de 678 días de incapacidad en el año

El mayor número de días de incapacidad fue originado: 1. Cirugía de manguito rotador, 2. Incapacidad durante todo el año 2014 del señor Jhon Dorado y 3. El accidente de conductor que se fracturó un brazo.

Dentro de la gestión de control al cumplimiento de las normas internas de la empresa, se impusieron 36 sanciones y representan 153 días.

Incapacidades:

Accidentes de Trabajo:	3
Ausentismo por enfermedad:	128 días

2.2.2 Reubicación laboral

Durante el año transcurrido solo se presentó un caso de reubicación laboral El del conductor John Dorado reubicado como control en vía, funcionario incapacitado durante todo el año 2014.

NUESTRAS RESPONSABILIDADES

PRIMERA:

PROTEGER LA SALUD Y PREVENIR LOS RIESGOS

1. Gestión Seguridad y Salud en el trabajo

1.1. Programa de Gestión

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Considerando estos factores, Transportes Bermúdez S.A. ha desarrollado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que favorece a sus trabajadores y a otras partes interesadas, acorde con sus necesidades y ajustado a las características del sector económico y va más allá de la ejecución de acciones aisladas, donde las actividades de salud y seguridad están integradas con las de producción, a fin de proporcionar los requisitos de salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo con el objetivo de proteger de forma integral la salud de los empleados. Nuestros estándares cumplen no solo la legislación colombiana sino que además, siguen los más altos estándares internacionales en este campo. Adicionalmente los trabajadores tienen una destacada participación en la construcción y vigilancia de este SG-SST a través de sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST).

ACTIVIDADES

Desarrollamos actividades de sensibilización sobre el autocuidado, hábitos de vida y trabajo saludables, higiene postural, conservación auditiva y visual.

Se realizaron 3 simulacros como parte de la implementación y validación del plan de emergencias.

Se fortalecieron los planes de bienestar para los trabajadores y su grupo familiar, mediante las actividades deportivas, recreativas y culturales. Se realizaron eventos que permitieron la asistencia de contratistas, trabajadores y sus familias.

Se dio inicio a la implementación del **PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL** con el grupo de conductores.

Se continuó con la implementación del PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL con el grupo de Despachadores y el de Administración.

Se realizaron valoraciones Ocupacionales a funcionarios que lo requieran y análisis de puestos de trabajo de acuerdo a casos específicos dentro del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Ergonomía.

En Transportes Bermúdez S.A. todos los trabajadores laboran jornada completa y dentro del Modelo Integral de Gestión Humana gozan de los mismos beneficios.

Gestión de riesgos laborales

Se llevó a cabo la gestión de manera permanente los riesgos laborales y ocupacionales a los cuales están expuestos los trabajadores, contratistas y visitantes. Para realizar esta gestión, contamos con mecanismos de identificación de peligros, evaluación de riesgos e implementación de medidas de control como parte del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud el trabajo.

Dentro de los principales riesgos ocupacionales identificados en Transportes Bermúdez S.A. con una valoración de importante están: riesgo público, riesgo Psicosocial, ruido, riesgo ergonómico, entre otros.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST)

COPASST es un organismo de participación que apoya el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y contratistas, los cuales son representados en un 100% por este Comité.

Con base en la gestión del COPASST se generaron lecciones aprendidas con el fin de bajar la tasa de siniestralidad de la Empresa.

Se realizó seguimiento al 100% de las medidas correctivas arrojadas por las investigaciones de accidentes de trabajo.

Se dio seguimiento al 100% de las medidas correctivas de las inspecciones planeadas dentro de la empresa (despachos y oficinas).

Accidentalidad laboral

Durante 2014 se presentaron 3 accidentes de trabajo en una población promedio

212 de trabajadores. De los accidentes, los tres se presentaron en la ejecución o por ocasión de actividades propias del trabajo. La tasa de accidentalidad fue del 1,41%.

En las investigaciones de los accidentes, detectamos como posibles causas la no identificación de riesgos previa a la ejecución de actividades, y en algunos eventos, el exceso de confianza. En este sentido, se definieron los planes de acción correspondientes fortaleciendo en especial los controles relacionados con las prácticas deportivas.

No se identificaron enfermedades profesionales, ni accidentes graves o mortales de acuerdo con la Resolución 1401 de 2007.

2. ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA

Exámenes Médicos y de control:

En la Compañía implementamos políticas claras con el fin de proporcionar un ambiente sano y sin riesgos a través de nuestros aliados estratégicos prestadores de servicios médicos ocupacionales. En este sentido, se llevaron a cabo una serie de exámenes y controles, que permitieron hacer un diagnóstico real y efectuar las acciones correctivas.

Se realizaron:

Exámenes de Ingreso	126
Exámenes periódicos	50
Exámenes médicos pos Incapacidad	15
Consultas médicas especializadas	3

PREVENCION DE ENFERMEDADES:

Uno de nuestros objetivos estratégicos es prevenir el desarrollo de las enfermedades laborales. Para ello, se realizaron Programas de Vigilancia Epidemiológica de Ergonomía y de Riesgo psicosocial, se planteó el desarrollo de un programa de adicciones, de Pausas activas al interior de toda la organización. Así también se realizaron brigadas visuales y de audiometrías al área de alto riesgo (operaciones).





PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES



OBJETIVOS

El objetivo principal es crear un conjunto de lineamientos para el desarrollo de una política al interior de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A., tendiente a la prevención, control y seguimiento del uso y abuso de alcohol y drogas, a fin de

mejorar los niveles de salud, la seguridad, la calidad de vida de los trabajadores y sus familias y la imagen de la organización.

POLITICA DE NO ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO

En línea con la política GENERAL, nuestro compromiso de mantener un ambiente de trabajo seguro y sano, es política de **TRANSPORTES BERMUDEZ S.A** prohibir la posesión, uso y venta de alcohol y drogas en nuestras instalaciones, en vehículos y, en general, mientras se esté trabajando para la empresa.

Presentarse a trabajar bajo el efecto de alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas, enervantes o que crean dependencia está expresamente prohibido y constituye justa causa para terminar la relación laboral. Igualmente está prohibido, la indebida utilización de medicamentos no formulados.

En todas nuestras instalaciones, propias o contratadas, nuestros equipos, vehículos a nuestro cargo, podremos llevar a cabo inspecciones no anunciadas en busca de bebidas alcohólicas, drogas, sustancias alucinógenas, enervantes o que crean dependencia; igualmente, podremos requerir a los empleados para que se sometan a evaluaciones médicas o exámenes de laboratorio en forma aleatoria, después de accidentes o incidentes significativos o cuando existan motivos para sospechar la utilización indebida de alcohol, drogas, sustancias alucinógenas, enervantes o que crean dependencia.

El rechazo del empleado a someterse a las mencionadas pruebas, así como su resultado positivo constituyen causal para sanciones disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato de trabajo.

1. Alcohol

El uso de, o estar bajo los efectos del alcohol por parte de un empleado mientras trabaja para la compañía, o mientras se encuentra en un establecimiento de la Compañía, queda estrictamente prohibido.

2. Sustancias controladas

El uso, venta, compra, transferencia, fabricación o posesión de una sustancia controlada por cualquier empleado, mientras se encuentra en un establecimiento de la Compañía o mientras trabaja para la Compañía, está prohibido. La presencia de una cantidad de sustancia controlada que resulta en un análisis con resultados positivos de cualquier empleado, mientras se encuentra en un establecimiento de la Compañía o mientras trabaja para la Compañía, está prohibido. Estar bajo los efectos de una sustancia controlada mientras se encuentra en un establecimiento de la Compañía o mientras trabaja para la Compañía, está prohibido.

3. Drogas legales (fármacos)

El uso, o estar bajo los efectos de, cualquier droga que un empleado puede obtener legalmente mientras se encuentra en un establecimiento de la Compañía o mientras trabaja para la Compañía, está prohibido, ya que dicho uso o efecto puede afectar la seguridad de los demás. Los empleados que se encuentran bajo los efectos de una droga legal pueden continuar trabajando siempre que la gerencia haya determinado, luego de procurar el asesoramiento de un médico, que el empleado no representa una amenaza a su propia seguridad o a la seguridad de los demás.

Los empleados que sientan, o a quienes se les haya informado, que el uso de una droga legal puede menoscabar su desempeño o presentar un riesgo a la seguridad, deben notificar el uso de dicha droga a la gerencia.

4. Pruebas

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. preseleccionará a los candidatos a empleados para evitar la contratación de individuos que usen drogas ilegales o individuos cuyo uso de drogas legales o alcohol indique la posibilidad de un desempeño laboral deficiente o peligroso.

Los análisis se realizarán, después de haberse verificado el historial de accidentes del probable empleado, mientras se realiza un examen físico previo al empleo. Los solicitantes cuyos resultados de los análisis den positivos ya sea para drogas o alcohol serán rechazados.

Todo empleado que se vea implicado en un accidente de trabajo, ya sea como víctima o causa probable del accidente, deberá someterse a un análisis de sangre, de orina, u otra prueba para detectar drogas o alcohol. Sin embargo, las pruebas no se limitarán a dichas situaciones.

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. a su sola discreción, puede exigir a sus empleados que provean una muestra de orina o de sangre, en un sitio de recolección de muestras, y puede exigir el análisis de dichas muestras. Un análisis con resultados positivos puede tener como resultado que se tome una medida disciplinaria a discreción de la compañía, inclusive el posible despido. Se requiere un consentimiento del empleado para someterse a dicha prueba como condición de empleo, y la negativa del empleado a consentir puede tener como resultado que se tomen medidas disciplinarias a discreción de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A., las que puede llegar a, e incluir, el despido, aún en el caso de una primera negativa.

Visitantes y contratistas, subcontratistas

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. prohíbe estrictamente que cualquier visitante, contratista o subcontratista se encuentre bajo los efectos de, venda, compre, transfiera, fabrique o posea alcohol, drogas o sustancias controladas mientras se encuentra en las instalaciones de la Compañía.

5. Registros

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. puede llevar a cabo registros no anunciados para buscar drogas o alcohol en las instalaciones de la organización. y que no se pretende que los armarios de los empleados y

otros bienes que pertenecen a TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. sean privados. No hay ninguna justificación para tener drogas o alcohol en las instalaciones o en lugares como armarios, escritorios, etc. Estas áreas son propiedad de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. y, del mismo modo que los efectos personales, pueden ser registrados por el empleador cuando lo considere necesario, a la sola discreción TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. 7.

8. Responsabilidades del empleado y asistencia

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. recomendará programas de rehabilitación que pongan énfasis en la educación, prevención, asesoramiento y tratamiento de empleados cuando surjan problemas que podrían afectar el desempeño, la seguridad del empleado y/o la seguridad de otros.

Todo empleado es responsable de cumplir con los requisitos de esta política y debe procurar asistencia antes de que los problemas de drogas o alcohol deriven en medidas disciplinarias.

Medidas disciplinarias

La violación de la política sobre alcohol, drogas y sustancias controladas de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. puede tener como resultado que se tomen medidas disciplinarias a su sola discreción. Dichas medidas disciplinarias pueden derivar en el despido, aun por una primera infracción. Cualquier empleado que se rehúse a someterse a un registro o inspección, se rehúse a proveer una muestra de orina o de sangre, o que sea hallado bajo los efectos del alcohol, drogas o sustancias controladas, puede, a la sola discreción de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A., ser despedido del empleo.

10. Definiciones

- a. Instalaciones de la Compañía - cualquier propiedad de la Compañía, incluyendo, pero sin limitarse a, todos los terrenos (incluyendo los parqueaderos), inmuebles y edificios que son propiedad de, o alquilados por TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. así como cualquier lugar de trabajo en el que TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. sea responsable de suministrar productos o donde los empleados presten servicios. La "propiedad" incluye vehículos automotores de la Compañía.
- b. Sustancia controlada - cualquier droga que no se puede obtener legalmente o que se puede obtener legalmente pero que no ha sido obtenida legalmente. El término incluye los medicamentos recetados que no se usan para los fines prescritos.
- c. Drogas legales - todas las drogas legales y medicamentos de venta libre que han sido obtenidos legalmente y se usan para los fines para los cuales han sido prescritos o fabricados.
- d. Bajo los efectos de - significa, en lo referente a esta política, que el empleado está afectado por una droga,

alcohol o sustancia controlada, o una combinación de éstos, de cualquier modo detectable. Los síntomas de los efectos no se limitan sólo a aquéllos asociados con el mal comportamiento o al deterioro evidente de la capacidad física o mental, como hablar farfullando o tener dificultad para mantener el equilibrio. Este término incluye un resultado positivo de una prueba para detectar droga o alcohol. e. Lugar de recolección - sitio donde se presentan los solicitantes/empleados con el fin de proveer muestras de orina y/o de sangre, para ser analizadas para detectar la presencia de drogas y/o alcohol. La recolección de muestras de orina se puede llevar a cabo bajo condiciones rigurosamente controladas. Este sitio deberá estar separado de las instalaciones de la Compañía, predeterminado y aprobado por (Nombre de la organización).

POLÍTICA NO TABAQUISMO:

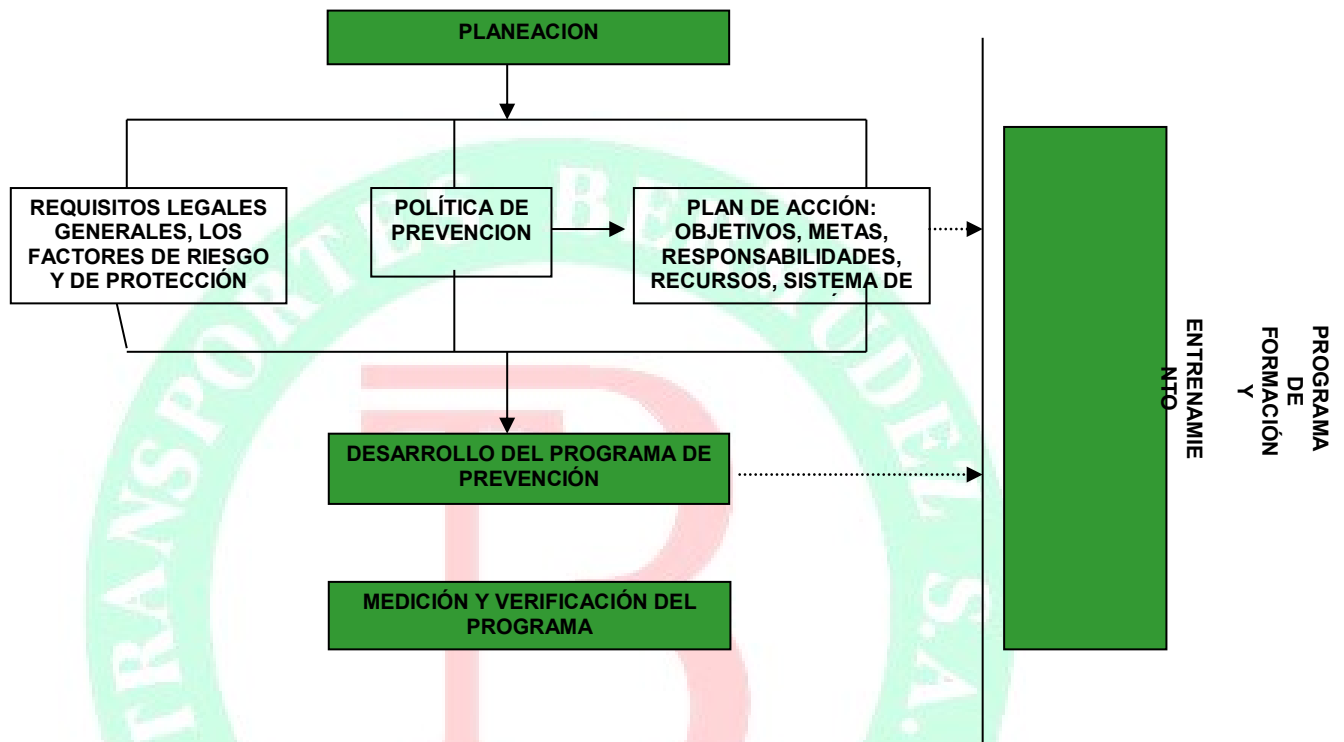
TRANSPORTES BERMUDEZ S.A, pensando en la salud y el bienestar de sus trabajadores así como en la seguridad de sus actividades ha decidido crear, implementar y publicar su política tabaquismo. Es responsabilidad de todos los funcionarios de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A., velar por el cumplimiento de esta política y vigilar que las personas a su cargo cumplan con la misma. Dentro de las instalaciones propias o de sus clientes no se podrá fumar. Esta política aplica para todos sus funcionarios y se establece, que el no cumplimiento de norma será causal de sanción disciplinaria. El no observar estas políticas puede poner en riesgo la vida propia y la de otras personas así como el normal desempeño de las operaciones. Recuerde que el interés general prima sobre el particular.

INTERVENCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE ADICCIONES

La intervención en prevención del consumo de sustancias psicoactivas (SPA) en el ámbito laboral, se debe llevar a cabo desde un enfoque de creación de climas saludables en la empresa.

Este planteamiento lleva necesariamente a realizar medidas educativas en los trabajadores, como a optimizar las condiciones y medio ambiente del trabajo para mejorar la calidad de vida.

PREVENCIÓN DE ADICCIONES



ETAPA 1: Planeación

Esta etapa permite definir la política y el plan de acción de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, al igual que permite determinar los requisitos legales generales, los factores de riesgo y de protección existentes en la empresa.

Factores de Riesgo: serie de condiciones laborales que pueden aumentar o incrementar la probabilidad de que un trabajador consuma una determinada sustancia o sustancias que afectan su salud o su actividad laboral. Por ejemplo:

- El exceso de horas laborales por jornadas prolongadas.
- La existencia de tareas poco definidas, sin sentido y rutinarias.
- Ambientes donde predomina el individualismo y competencia.
- La presencia de una cultura que no promueva valores de autocuidado y sea tolerante al consumo de sustancias psicoactivas.
- La existencia de oferta de sustancias dentro de la organización.

- La carencia de trabajo en equipo.
- La inestabilidad en el trabajo.
- Los trabajos precarios que implican condiciones inseguras, peligrosas y críticas.
- Los trabajos rotarios o trabajo nocturno.
- Manejo de sustancias químicas adictivas sin la protección adecuada (pegantes, aerosoles, inhaladores).
- Disponibilidad de sustancias psicoactivas en la organización (laboratorios, centros de atención, comercializadoras y productoras de Tabaco o Alcohol).

Factores de protección: conjunto de medidas preventivas o correctivas en la empresa que pueden reducir la probabilidad del consumo de sustancias psicoactivas por parte del trabajador. Se mencionan algunas de ellas:

- Existencia de una política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
- Existencia de normas y sanciones frente al consumo de sustancias psicoactivas. Planificación de actividades libres de alcohol y otras drogas en la organización.
- Mejoramiento del contenido y la organización del trabajo para controlar los factores de riesgo psicosocial.
- Programación de reposos entre turno y turno soportados en las actividades que se realizan y la capacidad fisiológica del trabajador.
- Capacitación a los trabajadores en técnicas que les permitan mantener los estados de vigilia / sueño correspondientes a los requerimientos de su labor.
- Diseño de horarios de trabajo que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al mismo.
- Programación de tiempos de recuperación para el trabajador después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes.
- Diseño de tareas de forma que confieran sentido, estímulo, sensación de plenitud y la oportunidad de hacer uso de sus capacidades.
- Fomento del desarrollo profesional en el trabajador.

- La política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, debe formar parte o estar articulada con la política global de recursos humanos de la organización, orientada a fomentar un estilo de vida laboral saludable, que redunde en la mejora de los ambientes de trabajo y de la calidad de vida de los trabajadores. Es importante tener en cuenta que debe:
 - Ser difundida por escrito e incorporarla al reglamento interno de trabajo.
 - Ser el resultado de la participación activa de toda la organización, desde los máximos directivos, los jefes y trabajadores de todas las áreas de la empresa, que refleje en un documento los acuerdos y lineamientos para el desarrollo de estrategias de acción al interior de la organización.

- Establecer claramente el alcance del programa, respecto a los factores de riesgo a intervenir y la población que va a ser cubierta, definiendo a los contratistas, subcontratistas, proveedores, trabajadores, visitantes, etc.
- El plan de acción debe contener la descripción de los aspectos operativos: actividades de promoción y prevención resultantes de la planeación organizacional, con características de integralidad en donde se contemplen acciones informativas y formativas a todos los trabajadores y de orientación a aquellos con problemas relacionados con el consumo de sustancias psicoactivas, al igual que los aspectos normativos: normas de conducta, exclusiones, prohibiciones y sanciones.

A manera de ejemplo se presentan diferentes normas a considerar en su organización y el control que se ejerce.

Normas

- Prohibido Fumar.
- Prohibido encender cigarrillos o botar las colillas.
- Prohibido el consumo de sustancias psicoactivas (alcohol y otras drogas) en lugares y horarios de trabajo.
- Prohibido el ingreso, tráfico o venta de sustancias psicoactivas en los lugares de trabajo.
- Prohibido presentarse al trabajo bajo el efecto de sustancias psicoactivas.
- El consumo de medicamentos estará autorizado mediante la presentación de fórmula médica.

Control que se ejerce

- Control de seguridad y calidad en los productos.
- Control de pérdidas incidentes graves.
- Control de peligros y riesgos ocupacionales: accidentes de trabajo.
- Control de condiciones inseguras: conflictos interpersonales.

- Se deben definir los objetivos del programa, que deben estar relacionados con los elementos de entrada, en especial la política y los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

El objetivo general, en un plazo razonable, debería ser la reducción en la frecuencia de eventos particulares indeseados. Los objetivos específicos pueden incluir:

- Describir el estado de salud de la población trabajadora mediante la estimación del consumo de sustancias psicoactivas.
- Fomentar la investigación de las causas básicas en los accidentes de trabajo.
- Evaluar la efectividad de las medidas de control implementadas.

- Los objetivos establecidos se deben comunicar al personal pertinente, a través de sesiones de entrenamiento o instrucciones en grupo, como mecanismos para asegurar la participación de diferentes niveles de la organización en su ejecución. Para cada objetivo se deben definir una o más metas y los respectivos indicadores.
- Se deben documentar las funciones y responsabilidades requeridas para el desarrollo del programa, que deben ser acordes a la estructura de la empresa, recordando que los niveles de autoridad y responsabilidad no se deben limitar al área de S&SO bajo ninguna circunstancia. Las funciones definidas se deben comunicar a todos los que se vean afectados por ellas, para que las personas entiendan el objeto y las interfases entre las diferentes funciones y los canales Requeridos para iniciar una acción.

Rol de la gerencia:

- Liderar la política de prevención del consumo de SPA y establecer los mecanismos más adecuados para su difusión en toda la organización.
- Incluir la política en los lineamientos generales de la empresa y de desarrollo del talento humano.
- Asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de las acciones de prevención que debe realizar la empresa.
- Comprometerse con las acciones de prevención del consumo de SPA en la empresa, participando activamente en todas las actividades programadas para tal fin.
- Garantizar la continuidad y permanencia en el tiempo de las acciones planeadas.
- Velar por el cumplimiento de la política de prevención.
- Evaluar permanentemente las acciones desarrolladas para la mejora continua.

Rol del COPASST

- Participar en la creación de la política de prevención del consumo de SPA en la empresa.
- Apoyar y participar en la difusión de la política de prevención del consumo de SPA en todos los trabajadores.
- Apoyar la ejecución de las acciones de prevención del consumo de SPA programadas.
- Evaluar el impacto del consumo de SPA en los indicadores de accidentalidad, ausentismo y productividad de la empresa.
- A través de la investigación de los incidentes y accidentes, registrar la presencia o no de sustancias psicoactivas en trabajadores involucrados.
- Gestionar la evaluación de las acciones ejecutadas para la prevención del consumo de SPA.

Rol de los trabajadores

- Participar en la creación de la política de prevención del consumo de SPA en la empresa.
- Conocer y respetar las directrices presentadas en la política de prevención.
- Difundir la política entre sus compañeros.
-
- Identificar los factores de riesgo y de protección asociados al consumo de SPA y reportarlos al supervisor, jefe inmediato o al COPASST, según lo defina la política en la empresa.
- Formar parte de las acciones planeadas por la empresa para la prevención del consumo de SPA, que fomenten un lugar de trabajo sano y seguro.
- Promover la cultura de autocuidado en la empresa.
- Conocer la red de apoyo existente para aconsejar a sus compañeros en caso de identificarse como consumidores de SPA.

- Recursos. Se debe asegurar que se dispone de recursos adecuados y suficientes para llevar a cabo las actividades programadas y para el mantenimiento seguro del sitio de trabajo, respecto a los factores de riesgo que se van a intervenir.
- Compromiso de la gerencia. Los gerentes deben demostrar visiblemente su compromiso con los programas de S&SO, como factor crítico de éxito. Los medios de demostración incluyen visitas de inspección, participación en investigación de eventos, disposición de recursos para acciones correctivas, revisión de resultados de gestión, entre otros.
- Sistema de información. Se deben establecer las fuentes de información que se van a utilizar y la forma como se va a establecer la infraestructura del sistema (quién, cómo, dónde, cuándo), por ejemplo:
 - Quien debe iniciar, solicitar o conducir las evaluaciones de salud;
 - Qué evaluaciones son apropiadas y bajo qué condiciones deben ser realizadas;
 - Qué acciones se siguen de acuerdo con los resultados, a nivel individual y colectivo;
 - Los responsables de las medidas de intervención requeridas;
 - La forma cómo funcionará el sistema de retroalimentación.

Se enfatiza la importancia de una retroalimentación apropiada a los trabajadores. Esto es esencial pues ellos no son solo receptores pasivos de información sino que contribuyen activamente en la prevención y protección de su salud y se espera que actúen en este sentido. La comunicación de los resultados consolidados al empleador solo tiene sentido si se dirige al mejoramiento de los ambientes y condiciones de trabajo.

En la actualidad muchas empresas trabajan bajo principios de calidad integral y mejora continua y esta ventaja debe ser aprovechada. Se debe promover la

cooperación entre todos aquellos con responsabilidad gerencial en el campo de la salud y la seguridad para estudiar los medios que aseguren el financiamiento de los programas preventivos.

Finalmente se debe insistir en los sistemas de notificación y reporte, considerando instancias internas de la empresa y cuando sea necesario externas, por ejemplo hacia el sistema de seguridad social.

- Cronograma específico de actividades. La etapa de planeación debe quedar consignada en un cronograma de actividades, que incluya los responsables y los plazos establecidos.

FASE 2: Desarrollo del programa de prevención.

Esta fase se refiere a la aplicación de las actividades establecidas en la etapa de planeación, considerando los criterios y parámetros previamente definidos.

El desarrollo debe estar soportado mediante la documentación que se considere apropiada con el fin de asegurar que las actividades se lleven a cabo bajo condiciones especificadas.

Cuando se llega al punto del planteamiento de medidas de intervención, varios aspectos deben ser considerados:

- La solución a varios de los problemas presentados es empezar a trabajar en la recolección sistemática de datos, su análisis e interpretación para finalmente llegar a una distribución racional de recursos que nos permitan trabajar sobre los aspectos prioritarios.
- Los procedimientos de control de riesgos deberían ser revisados en forma regular para verificar su conveniencia y efectividad y se deberían implementar los cambios que se consideren necesarios.

FASE 3: Medición y verificación del programa.

Es importante identificar los parámetros críticos del desempeño del programa para determinar su cumplimiento. Por ejemplo, el cumplimiento de los objetivos planteados, la implementación de controles efectivos, el desarrollo de los programas de entrenamiento, la generación y uso de la información para fines de mejora, y el aprendizaje a partir de posibles eventos ocurridos, que a su vez depende de la efectividad de los procesos para su investigación.

De forma permanente se debe evaluar los factores de riesgo identificados, los requisitos legales, la referenciación frente a las mejores prácticas reportadas por la literatura, y la evaluación de las actitudes de la gerencia y los trabajadores frente al programa.

En todos los casos se debe establecer la frecuencia de evaluación, de hecho la idea no es trabajar solo en medición, sino que esta sea la consecuencia del desarrollo del programa.

Algunos indicadores son:

- Cobertura de las actividades de prevención.
- Evaluación de los participantes a las actividades de prevención, en relación con su beneficio, aceptación y oportunidad (encuesta de opinión).
- Cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Pretest y posttest a los trabajadores que participan en las sesiones de capacitación, que de referencia sobre los conocimientos, actitudes y prácticas en relación con el consumo de SPA.
- Control de los factores de riesgo identificados en la empresa.
- Variación entre el consumo de SPA al inicio de la implementación de la política y el consumo obtenido en encuestas periódicamente aplicadas.

FASE 4: Actuación y ajustes

Se requiere un proceso permanente para que la organización revise la conformidad del desempeño del programa contra los requisitos y objetivos que se trazó la propia empresa.

Una vez se identifican las deficiencias, se deben analizar para establecer sus causas básicas, comunicarlas y definir alternativas de mejora, que se plasmen en forma de planes de acción, que a su vez son motivo de seguimiento para verificar el cumplimiento y la efectividad de los controles.

La revisión debe contemplar la posible necesidad de cambiar sus elementos, por ejemplo, objetivos, suficiencia de los recursos, herramientas y metodologías. La evaluación debe considerar los efectos previsibles de los cambios introducidos.

SENSIBILIZACIONES

- Taller de autoestima y autocuidado
- Taller manejo del tiempo libre
- Taller técnicas saludables del manejo del estrés.

MUESTREO

- Aplicación de pruebas de alcohol y drogas de manera aleatoria.
- Pruebas psicotécnicas para detección de casos especiales.

PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS



Después de realizar un análisis de los diferentes puestos de trabajo, sus tareas y tiempos de exposiciones a ciertas posturas relacionados con las molestias y motivos de incapacidad más frecuente de nuestra población trabajadora se detectó que se presentaban enfermedades tales como:

1. Estrés: afecta en un 56% a las mujeres y un 45% a los hombres.
2. Fatiga visual: producida por la disminución regular del parpadeo debido a la lectura continua de documentos. Esta puede llevar a dolor de cabeza intenso y resequeidad ocular. (En el área Administrativa)
3. Dolores de espalda: usualmente causados por malas posturas adoptadas a lo largo del día.
4. Túnel carpiano: esta dolencia consiste en el dolor o calambres en la muñeca por el tecleo prolongado y repetitivo. La molestia puede extenderse al codo e incluso derivar en tendinitis.

6. Trastornos de trauma acumulativo: resentimiento de los músculos, tendones y nervios causados por movimientos repetitivos del cuerpo.

7.

Por esta razón dentro de los programas de Seguridad y Salud en el trabajo se introdujo el programa de pausas activas entre nuestro personal de trabajo para disminuir el número de casos de trabajadores incapacitados por causa de estas enfermedades y velar por que nuestros trabajadores laboren en un ambiente adecuado.

Por esta razón, la Empresa se compromete a:

*Facilitar la disponibilidad del tiempo para la capacitación de los líderes.

*Hacer seguimiento a la implementación del programa.

*Salud ocupacional: Salud e implementación del programa.

*Coordinar las actividades de capacitación para los líderes.

Líderes: Coordinar el programa en cada área.

*Variar las técnicas de pausas activas.

*Mantener el entusiasmo, la perseverancia y el compromiso para liderar este programa.

Empleados: Responsabilizarse de su salud y autocuidado.

*Compromiso con el programa de pausas.

*Aceptar sugerencias y recomendaciones de los líderes y del área de salud ocupacional.

Con estas pausas activas diarias, los empleados pueden generar más ideas productivas para la organización y además pueden estar libres de alguna enfermedad crónica.

Beneficios

Los beneficios de estas prácticas son múltiples, inmediatos y de largo plazo, pues promueven y dinamizan las actividades laborales o áreas de trabajo en su empresa:

*Rompen la rutina de trabajo, reactivan la energía de las personas por lo que su estado de ánimo y de alerta mejora notablemente.

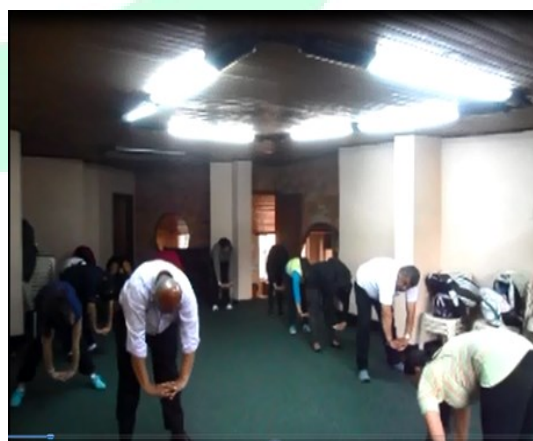
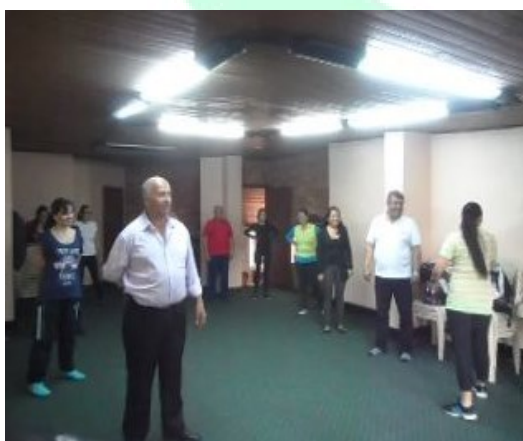
* Afecta positivamente la relación con los compañeros de trabajo por tratarse de ejercicios grupales, actividades extraordinarias y recreativas.

* Previene lesiones físicas y mentales.

* Relaja los miembros corporales más exigidos en el trabajo.

* Genera conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes.

* Previene afecciones físicas y mentales por exceso de exposición a la pantalla, o en general, por excesiva ejecución de una misma labor.







**PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE DESÓRDENES
MUSCULOESQUELÉTICOS GENERADOS POR CONDICIONES
ANTIERGONÓMICAS EN EL PUESTO DE TRABAJO.**

**FASE DIAGNÓSTICA
AREA ADMINISTRATIVA**

**TRANSPORTES BERMUDEZ
NIT. 860009056**



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	Pág. 3
1. OBJETIVOS	4
2. METODOLOGÍA	5
3. HALLAZGOS	8
4. CONCLUSIONES	18
5. RECOMENDACIONES	20
ANEXOS	22

INTRODUCCIÓN

Todas las actividades del ser humano llevan implícitos unos riesgos, los cuales pueden conducir a resultados adversos, como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Las investigaciones de estos acontecimientos han establecido que, en muchos casos, sus causas fundamentales han sido pequeños detalles que no fueron detectados ni corregidos oportunamente: procesos inadecuados de trabajo, relaciones hombre - máquina no adaptadas, desgaste normal de elementos de la maquinaria, abuso y mal uso de las herramientas.

Además, el movimiento humano se realiza gracias a los sistemas óseo, articular y muscular. Cuando se presenta una gran cantidad de movimientos repetitivos, posturas, fuerzas y otros, se pueden originar una serie de patologías, tanto profesionales, como de origen no laboral.

La ergonomía es denominada la ciencia del bienestar y del confort; es decir, no solo tiende a mejorar las condiciones de trabajo a fin de evitar efectos negativos sobre la salud, en cada uno de sus aspectos (físico, psíquico y social) sino que parte de un concepto de salud más amplio y propone la mejora de aquellos aspectos que puedan incidir en el equilibrio de la persona, considerada en su totalidad, con el entorno que le rodea.

La empresa **TRANSPORTES BERMUDEZ** como parte del cronograma de actividades en el **SSGST**, ha identificado como uno de sus factores de riesgos prioritarios la exposición a inadecuadas condiciones de trabajo que generan efectos negativos a nivel ergonómico sobre los individuos.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Establecer las condiciones de los puestos de trabajo en la empresa **TRANSPORTES BERMUDEZ** en relación con las actividades ejecutadas, características ergonómicas, la evaluación de la carga física, las fuentes de riesgo y control, con el fin de dar las recomendaciones específicas en relación con las condiciones ergonómicas encontradas.

1.2 Objetivos Específicos

- Reconocer por medio de la inspección puesto a puesto los riesgos por condiciones no ergonómicas causantes de posibles patologías de tipo músculoesquelético y fatiga visual, estableciendo niveles prioritarios de intervención.
- Determinar los principales requerimientos de los puestos en relación con la carga física, carga mental, organización del trabajo y las condiciones del trabajo.
- Identificar las características sociodemográficas de la población objeto del programa en la empresa, para relacionarlos con los hallazgos encontrados.
- Determinar y aplicar las medidas de control en los puestos de trabajo inspeccionados según exposición al factor de riesgo.

2 METODOLOGÍA

La población objeto está conformada por los trabajadores expuestos a los agentes de riesgo por condiciones no ergonómicas (posturas inadecuadas, manipulación de cargas, movimientos repetitivos e inadecuados diseños de puestos de trabajo) de la empresa **TRANSPORTES BERMUDEZ**.

La metodología aplicada para la inspección de condiciones ergonómicas, consiste en la utilización de una lista de chequeo ergonómico "verificación ergonómica", basada en el método de lest (Laboratorio de economía y sociología del trabajo de Francia), y en listas de verificación de carga física de GM-UAW diseñada por OSHA, "UAW-GM Ergonomics Risk Factor Checklist RFC", United Auto Workers-general Motors Center For Human Resources, Health and Safety Center.

Se recurre a la observación directa y toma de datos; para determinar los factores de carga de trabajo que pueden estar provocando efectos tanto para el trabajador como para la empresa (cuando estos son inadecuados).

A su vez cada trabajador diligencia la encuesta de sintomatología musculoesquelética: El diligenciamiento de la encuesta se realizará a aquellos trabajadores que inician sus labores en un puesto de trabajo con exposición a condiciones no ergonómicas (posturas inadecuadas y/o manipulación de cargas), y a los que se encuentren laborando en un puesto de trabajo cuyas características permitan identificar dichas condiciones ergonómicas.

2.1 Definición De Variables A Evaluar:

2.1.1 Ambiente

Los factores de carga que componen el ambiente físico son ambiente térmico, ruido, iluminación y vibraciones. El criterio de evaluación esta definido como lo experimenta, a nivel de percepciones el trabajador y el analista. Por lo general se debe crear un entorno en cuyas condiciones ambientales correspondan a términos de confort para la elaboración de la tarea.

2.1.2 Carga Física de Trabajo

Es el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida una persona en la realización de una tarea. Estos se consideran factor de riesgo cuando las capacidades del individuo son superadas. Se definen como requerimiento de postura, movimiento y fuerza.

2.1.3 Carga Mental

Su evaluación se centra únicamente en el nivel de exigencia de la tarea. Los criterios que se utilizan son validos para trabajo no calificados o poca calificados y representan los elementos que pueden ser desfavorables en la actividad mental. La carga mental es evaluada a partir de indicadores de complejidad, rapidez, atención y minuciosidad.

2.1.4 Organización del trabajo

Para diagnosticar los efectos que tienen en el trabajador la organización del trabajo, es necesario conocer la duración de la jornada de trabajo, el tipo de horario, el número de pausas en la jornada, si realiza horas extras y el ritmo de trabajo; ya que estos aspectos contribuyen a la fatiga del trabajador.

2.1.5 Condiciones del Puesto De Trabajo

Para de terminar los efectos en la salud del trabajador, es necesario conocer las fuentes generadoras de los riesgos por carga física. Estas fuentes están relacionadas con las condiciones de los elementos de trabajo que determinan el confort postural teniendo en cuenta espacios, altura alcances y herramientas los cuales contribuyen a la aparición de fatiga en el trabajador.

2.2 Sistema de puntuación

Los datos recolectados se ingresan a un sistema de información para obtener los resultados, se debe tener en cuenta los criterios de puntuación que se describen a continuación.

Las respuestas a las pregunta de la inspección (Videoterminal u operativos) son cerradas (**SI** o **NO**). La respuesta **No**, indica que la condición no se presenta en el puesto de trabajo, lo que significa que la situación es satisfactoria; mientras que la respuesta **SI**, indica que hay un problema que debe ser investigado más a fondo para ser intervenido y en lo posible mejorado.

Una vez obtenidas las respuestas en la inspección, la segunda parte de la puntuación consiste en darle un valor a cada uno de los factores de carga evaluados a partir del número de preguntas donde se respondió **SI**, se establece el porcentaje del número de preguntas respondidas afirmativamente sobre el total de las preguntas del factor evaluado. El porcentaje resultante se ubica en una escala de evaluación de 1 a 5 (donde se determina el nivel en que se encuentra el factor de carga en cuestión).

Tabla 1. Escala de Puntuación de la inspección

PORCENTAJE	VALOR	DESCRIPCIÓN
0%	I	Situación Satisfactoria
1% - 25%	II	Débiles Molestias: Situación aceptable pero es recomendables alguna mejora o corrección.
26% - 50%	III	Molestias Medias: Existe riesgo de fatiga; aspecto claramente mejorable que es conveniente corregir
51% - 75%	IV	Molestias Fuertes: Aparición de fatiga; aspecto deficiente que es preciso corregir.
76% - 100%	V	Molestia Extrema: Condiciones deplorables y es preciso una intervención para replantear al aspecto evaluado.

$$\text{Factor de carga} = \text{N}^{\circ} \frac{\text{Preguntas afirmativas}}{\text{Total de preguntas}} \times 100$$

Los datos recolectados en la encuesta de sintomatología se ingresan a un sistema de información para obtener los resultados, la segunda parte de la puntuación consiste en darle una valoración de Alta, Media y Baja y se valora de manera porcentual por la presencia de síntomas así:

Tabla 2. Escala de Puntuación de la encuesta

Valoración de la Encuesta	Porcentaje
Sin síntomas relevantes	0
Baja	< 25
Media	25 – 40 (*)
Alta	> 40 (*)

(*) Para la valoración de columna este porcentaje es 25

3. HALLAZGOS

3.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

RAZÓN SOCIAL: TRANSPORTES BERMUDEZ	
NIT: 860009056	DIR CENTRO PRINCIPAL: Av. Cra. 40 No 24ª-71
CIUDAD: Bogotá	TELÉFONO: 4602101
ENCARGADO DE SALUD OCUPACIONAL: Gloria Bermúdez	
CARGO: Sub Gerente	

Distribución Socio demográfica Edad y Género

Tabla 3. Distribución Por Frecuencia y Porcentual de Trabajadores por Edad y Genero
TRANSPORTES BERMUDEZ

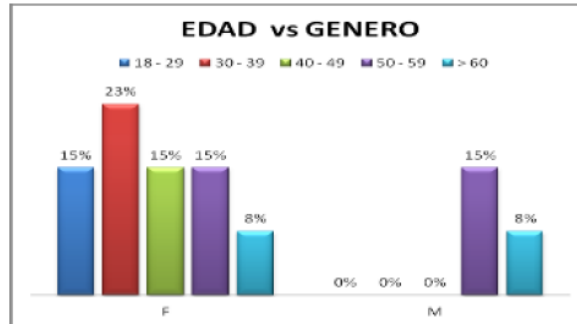
GÉNERO	18 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	> 60	FRECUENCIA
F	2	3	2	2	1	10
M				2	1	3
FRECUENCIA	2	3	2	4	2	13

GÉNERO	18 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	> 60	Total general
F	15%	23%	15%	15%	8%	77%
M	0%	0%	0%	15%	8%	23%
Total general	15%	23%	15%	31%	15%	100%

El 77% de los trabajadores son del género femenino y se encuentran en edades de 18-29 años 40-49 años y 50-59 cada uno con un 15% y en edad de 30-39 años el 23% y el restante está ubicado en mayores de 60 años.

El 23% restante es el género masculino donde se encuentra los rangos de 50-59 años con el 15% y mayor de 60 años con el 8%.

De lo anterior se concluye que es una población de edad madura y predomina el género femenino.



Grafica 1. Distribución Por Frecuencia y Porcentual de Trabajadores por Edad y Genero
TRANSPORTES BERMUDEZ

Antigüedad en la empresa

Tabla 4. Distribución por Frecuencia y Porcentual de Trabajadores por Antigüedad
TRANSPORTES BERMUDEZ

AG EMPRESA AGRUPADA	F	M	FRECUENCIA
1 - 5 años	3	3	6
5 - 10 años	2		2
10 - 20 años	1		1
< 1 año	2		2
> 20 años	2		2
FRECUENCIA	10	3	13

AG EMPRESA AGRUPADA	F	M	Total general
1 - 5 años	23%	23%	46%
5 - 10 años	15%	0%	15%
10 - 20 años	8%	0%	8%
< 1 año	15%	0%	15%
> 20 años	15%	0%	15%
Total general	77%	23%	100%

El 45% de los trabajadores están divididos en tres grupos iguales en: más de 20 años, 5-10 años y menor de un año de antigüedad en la empresa cada uno con el 15%, un 46% cuentan con una antigüedad de 1-5 años y el 8% restante de 10-20 años de antigüedad en la empresa.

Lo que nos indica que los trabajadores de esta compañía en su gran porcentaje tienen una antigüedad media-alta.

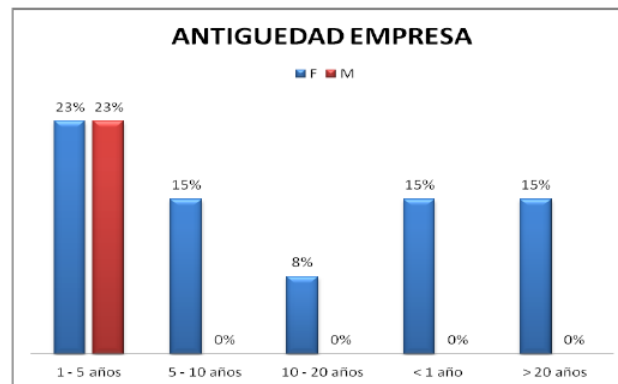


Grafico 2. Distribución por Frecuencia y Porcentual de Trabajadores por Antigüedad TRANSPORTES BERMUDEZ

Antigüedad en el Cargo

Tabla 5. Distribución Por Frecuencia Y Porcentual de Trabajadores por Antigüedad en el cargo. TRANSPORTES BERMUDEZ

AG CARGO AGRUPADA	F	M	FRECUENCIA
1 - 5 años	3	3	6
5 - 10 años	2		2
10 - 20 años	1		1
< 1 año	2		2
> 20 años	2		2
FRECUENCIA	10	3	13

AG CARGO AGRUPADA	F	M	Total general
1 - 5 años	23%	23%	46%
5 - 10 años	15%	0%	15%
10 - 20 años	8%	0%	8%
< 1 año	15%	0%	15%
> 20 años	15%	0%	15%
Total general	77%	23%	100%

El 45% de los trabajadores están divididos en tres grupos iguales en: más de 20 años, 5-10 años y menor de un año de antigüedad en el cargo; cada uno con el 15%, un 46% cuentan con una antigüedad de 1-5 años y el 8% restante de 10-20 años de antigüedad en el cargo.

Lo que nos demuestra que el mayor porcentaje lo tienen personas con amplia experiencia en el cargo.

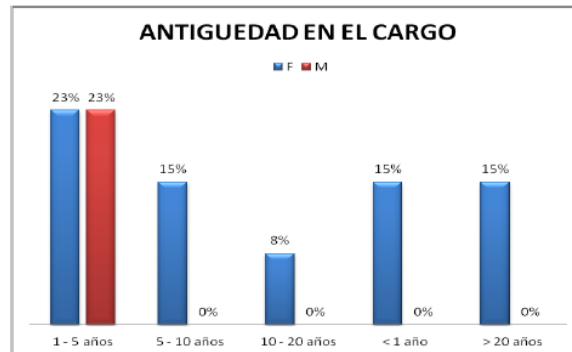


Grafico 3. Distribución Por Frecuencia Y Porcentual de Trabajadores por Antigüedad en el cargo. TRANSPORTES BERMUDEZ

Carga física postural estática puesto de trabajo

Tabla 6. Valoración por carga física postural estática.
TRANSPORTES BERMUDEZ

CALIFICACIÓN DE RIESGO Carga Física Postural Estática POR PUESTO	Videoterminal	Total general
Débiles molestias	6	6
Molestias Medias	5	5
Molestias Fuertes	1	1
Total general	12	12

CALIFICACIÓN DE RIESGO Carga Física Postural Estática POR PUESTO	Videoterminal	Total general
Débiles molestias	50%	50%
Molestias Medias	42%	42%
Molestias Fuertes	8%	8%
Total general	100%	100%

Podemos observar que el 50% de la población presenta débiles molestias, un 42% correspondiente a 5 puestos de trabajo en molestias medias y un 8% molestias fuertes generadas por en su mayoría por posturas prolongadas.

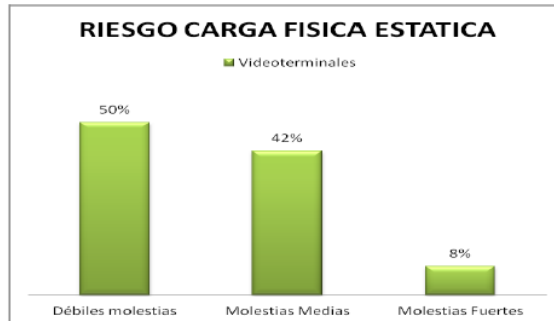


Grafico 4. Valoración por carga física postural estática.
TRANSPORTES BERMUDEZ

Carga física por movimiento puesto de trabajo

Tabla 7. Valoración por carga física por movimiento.
TRANSPORTES BERMUDEZ

CALIFICACIÓN DE RIESGO Carga Física por Movimientos POR PUESTO	Videoterminales	Total general
Situación Satisfactoria	12	12
Total general	12	12

CALIFICACIÓN DE RIESGO Carga Física por Movimientos POR PUESTO	Videoterminales	Total general
Situación Satisfactoria	100%	100%
Total general	100%	100%

En este ítem se califica si se presentan movimientos repetitivos para miembros superiores, rotaciones de cuello y espalda entre otros, en la información recolectada en la empresa nos encontramos con que el 100% de la población está en situación satisfactoria.



Grafico 5. Valoración por carga física por movimiento.
TRANSPORTES BERMUDEZ

Organización del trabajo

Tabla 8. Valoración por organización del trabajo.
TRANSPORTES BERMUDEZ

CALIFICACIÓN DE RIESGO CARGA MENTAL POR PUESTO	Videoterminales	Total general
Situación Satisfactoria	1	1
Molestia Extrema	3	3
Débiles molestias	1	1
Molestias Fuertes	6	6
Molestias Medias	1	1
Total general	12	12

CALIFICACIÓN DE RIESGO CARGA MENTAL POR PUESTO	Videoterminales	Total general
Situación Satisfactoria	8%	8%
Molestia Extrema	25%	25%
Débiles molestias	8%	8%
Molestias Fuertes	50%	50%
Molestias Medias	8%	8%
Total general	100%	100%

La organización del trabajo hace referencia a la jornada, descansos, pausas, horario, ritmo y carga laboral. A este nivel se observa que el porcentaje más alto se encuentra en molestias fuertes con un 50%, seguido de molestias extremas

con el 25%, está en igual medida en satisfactoria, débiles molestias y molestias medias cada uno con un 8%.
De lo anterior se observa la necesidad de instaurar programa de gimnasia laboral y reforzar con el área de bienestar de la empresa.



Grafico 6. Valoración por organización del trabajo.
TRANSPORTES BERMUDEZ

Condiciones No Ergonómicas

Tabla 9. Clasificación del Riesgo por Áreas de Trabajo.
TRANSPORTES BERMUDEZ

CALIFICACIÓN DE RIESGO CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO POR PUESTO	Videoterminales	Total general
Situación Satisfactoria	1	1
Débiles molestias	5	5
Molestias Medias	5	5
Molestias Fuertes	1	1
Total general	12	12

CALIFICACIÓN DE RIESGO CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO POR PUESTO	Videoterminales	Total general
Situación Satisfactoria	8%	8%
Débiles molestias	42%	42%
Molestias Medias	42%	42%
Molestias Fuertes	8%	8%
Total general	100%	100%

Las condiciones no ergonómicas halladas durante las inspecciones de puestos de trabajo que generaron como resultado débiles molestias y situación satisfactoria en el área administrativa se describen en el anexo 2.

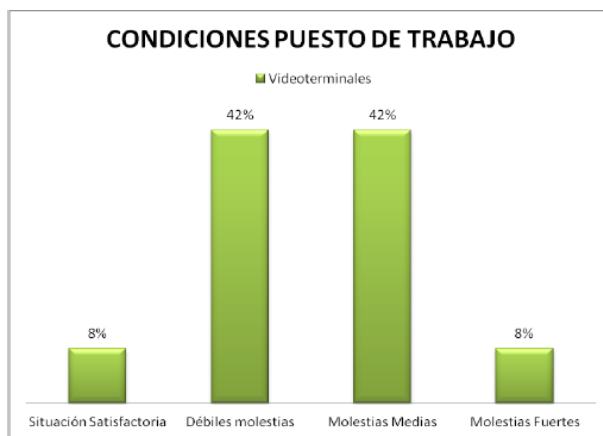


Grafico 7. Clasificación del Riesgo por Áreas de Trabajo.
TRANSPORTES BERMUDEZ

Resultado encuesta de Miembro Superior

En los resultados de miembro superior el 46% reporta sintomatología baja, un 46% no representa síntomas relevantes y un 8% sintomatología alta, esta última categoría se debe intervenir en evaluación osteomuscular. La demás población se trabajara en síntomas de prevención y promoción.

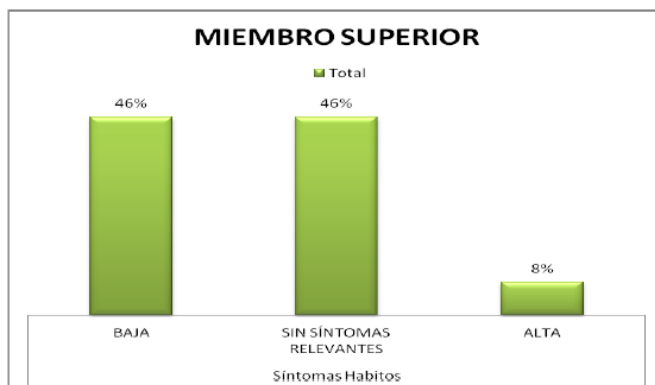


Grafico 8. Resultado Miembro Superior.
TRANSPORTES BERMUDEZ

Resultado encuesta síntomas en Columna Vertebral

A nivel de columna se presenta un alto porcentaje con sintomatología media del 62%, un 15% sintomatología alta y la demás población no manifiesta síntomas relevantes.

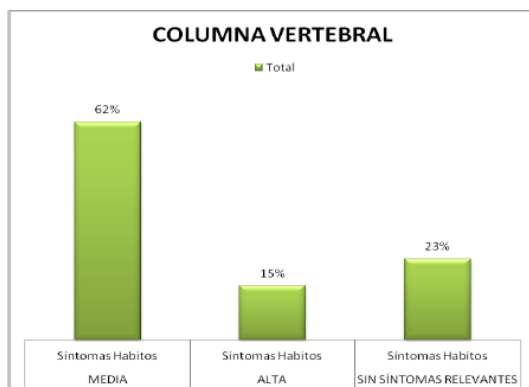


Grafico 9. Resultado Columna Vertebral.
TRANSPORTES BERMUDEZ

Resultado encuesta síntomas en miembro inferior.

A nivel de miembros inferiores la mayoría de los funcionarios no reportan síntomas importantes solo el 8% nos reporta molestias bajas, es necesario trabajar ejercicios de retorno venoso para disminuir la presencia de estos síntomas.

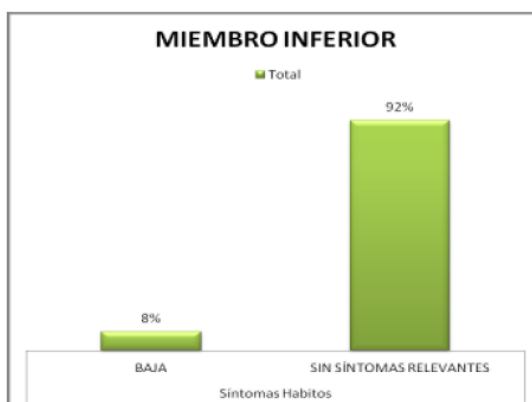


Grafico 9. Resultado Miembro Inferior.
TRANSPORTES BERMUDEZ

4. CONCLUSIONES

A continuación se presentan los resultados con respecto a características socios demográficos, inspecciones de puestos de trabajo y encuesta de sintomatología y percepción del riesgo.

Características socio demográficas

- El 77% de los trabajadores son del género femenino y se encuentran en edades de 18-29 años 40-49 años y 50-59 cada uno con un 15% y en edad de 30-39 años el 23% y el restante está ubicado en mayores de 60 años. El 23% restante es el género masculino donde se encuentra los rangos de 50-59 años con el 15% y mayor de 60 años con el 8%. De lo anterior se concluye que es una población de edad madura y predomina el género femenino.
- El 45% de los trabajadores están divididos en tres grupos iguales en: más de 20 años, 5-10 años y menor de un año de antigüedad en la empresa cada uno con el 15%, un 46% cuentan con una antigüedad de 1-5 años y el 8% restante de 10-20 años de antigüedad en la empresa. Lo que nos indica que los trabajadores de esta compañía en su gran porcentaje tienen una antigüedad media-alta.
- El 45% de los trabajadores están divididos en tres grupos iguales en: más de 20 años, 5-10 años y menor de un año de antigüedad en el cargo; cada uno con el 15%, un 46% cuentan con una antigüedad de 1-5 años y el 8% restante de 10-20 años de antigüedad en el cargo. Lo que nos demuestra que el mayor porcentaje lo tienen personas con amplia experiencia en el cargo.
- El 100% de la población a la cual se le realizó el estudio son del área administrativa.

Inspecciones de puestos de trabajo

- En la carga física postural estática podemos observar que el 50% de la población presenta débiles molestias, un 42% correspondiente a 5 puestos de trabajo en molestias medias y un 8% molestias fuertes generadas por en su mayoría por posturas prolongadas.
- En este ítem se califica si se presentan movimientos repetitivos para miembros superiores, rotaciones de cuello y espalda entre otros, en la

información recolectada en la empresa nos encontramos con que el 100% de la población está en situación satisfactoria.

- La organización del trabajo hace referencia a la jornada, descansos, pausas, horario, ritmo y carga laboral. A este nivel se observa que el porcentaje más alto se encuentra en molestias fuertes con un 50%, seguido de molestias extremas con el 25%, está en igual medida en satisfactoria, débiles molestias y molestias medias cada uno con un 8%. De lo anterior se observa la necesidad de instaurar programa de gimnasia laboral y reforzar con el área de bienestar de la empresa.

Encuesta de sintomatología

- En los resultados de miembro superior el 46% reporta sintomatología baja, un 46% no representa síntomas relevantes y un 8% sintomatología alta, esta última categoría se debe intervenir en evaluación osteomuscular. La demás población se trabajara en síntomas de prevención y promoción.
- A nivel de columna se presenta un alto porcentaje con sintomatología media del 62%, un 15% sintomatología alta y la demás población no manifiesta síntomas relevantes.
- A nivel de miembros inferiores la mayoría de los funcionarios no reportan síntomas importantes solo el 8% nos reporta molestias bajas, es necesario trabajar ejercicios de retorno venoso para disminuir la presencia de estos síntomas.

5. RECOMENDACIONES GENERALES

PARA EL AMBIENTE

- Evaluar las condiciones ambientales en las nuevas instalaciones de la compañía pero es necesario tener en cuenta los siguientes estándares para evitar molestias:
- Las luminarias deberán equiparse con difusores para impedir la visión directa de la lámpara.
- Los niveles de iluminación en el puesto de trabajo debe estar entre 500 y 700 luz.
- Los puestos de trabajo deben instalarse de forma que las fuentes naturales de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques transparentes o translúcidos y los equipos o tabiques de color claro queden paralelos a la pantalla, ni de frente, ni detrás, para evitar el deslumbramiento directo y la producción de reflejos molestos.
- Las ventanas y aberturas deberán estar equipadas con persianas o cortinas para atenuar la luz del día.
- Los niveles de ruido a partir de los cuales se considera que pueden provocar discomfort en los puestos.
- Los ruidos son generados principalmente por el teléfono, las máquinas utilizadas y las conversaciones; por lo que en general, se prefieren los espacios de trabajo de dimensiones más bien reducidas a las grandes salas de trabajo, ya que en estas últimas se produce básicamente una falta de concentración y una falta de intimidad.

PARA LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Se recomienda no exceder las 8 horas diarias de trabajo
- Evitar trabajar 4 horas seguidas frente al computador, realizar pausas activas y sesiones de gimnasia durante la jornada laboral.

PARA LAS CONDICIONES DE LOS PUESTO DE TRABAJO

AREA ADMINISTRATIVA

- Si un trabajo debe realizarse de pie, se debe facilitar al trabajador un asiento o taburete para que pueda sentarse a intervalos periódicos.
- Los trabajadores deben poder trabajar con los brazos a lo largo del cuerpo y sin tener que flexionar girar la espalda excesivamente.
- La superficie de trabajo debe ser ajustable a las distintas alturas de los trabajadores y las distintas tareas que deban realizar.

- Los trabajadores deben llevar zapatos con empeine reforzado y tacones bajos cuando trabajen de pie.
- Debe haber espacio bastante en el suelo y para las rodillas a fin de que el trabajador pueda cambiar de postura mientras trabaja.
- El trabajador no debe tener que estirarse para realizar sus tareas.

PARA TODOS LOS TRABAJADORES

- Luego de graduar la altura de la silla, se debe verificar el completo apoyo de los miembros inferiores en el suelo, de no ser así se debe dotar el puesto de trabajo de un apoyo pies con las siguientes características:
 - Ancho mínimo o igual al del asiento.
 - Altura entre 10 y 25 cms.
 - Profundidad mínima de 30 cms.
 - Angulo de inclinación variable entre 5° y 15° sobre el plano horizontal, para compensar la altura de los tacones.
 - Recubiertos con superficie antideslizante, tanto en la zona superior para los pies como en sus apoyos para el suelo.
- Se debe procurar mantener una postura erguida de tronco y soportar la espalda sobre el respaldo de la silla.
- Se debe capacitar a los trabajadores en temas como:
 - Higiene de columna, con énfasis en hábitos posturales en el puesto de trabajo.
 - Ejercicios de estiramiento para realizar antes, durante y al finalizar la jornada.
 - Hábitos de vida saludable, control de sedentarismo, manejo nutricional
- Se recomienda la ubicación de las impresoras en una mesa a parte distante a los puestos de trabajo.
- Se debe ubicar los elementos de trabajo de acuerdo a la frecuencia de utilización de tal forma que los elementos de máxima utilización se encuentren en zona mínima de trabajo, los de media utilización en zona máxima de trabajo y los de baja utilización por fuera de la zona máxima de trabajo.
- Se recomienda proteger el cableado (encanaletar o encauchetar) que pasa bajo la mesa.
- Se recomienda la manipulación del teléfono en zona mínima de trabajo considerando la frecuencia de utilización.
- Se recomienda mantener y realizar seguimiento a la actividades de pausas activas y gimnasia laboral

En el anexo 2 se encuentran las tabla de recomendaciones puesto por puesto.

Anexo 1
Condiciones antiergonómicas inspeccionadas que generaron molestias medias fuertes y extremas en los trabajadores del área administrativa y administrativa.

Área Administrativa

Dentro de las condiciones no ergonómicas encontradas que generaron molestias medias, fuertes y extremas fueron:

Molestias Medias: Existe riesgo de Fatiga; aspecto que es conveniente corregir.	
CARGA FÍSICA DEL TRABAJO (POSTURAL ESTÁTICA)	El trabajador mantiene una postura prolongada durante el 75% o más de la jornada laboral sin alternarla (de pie o sentado)
	Existen rotaciones e inclinaciones importantes en cuello, por la ubicación de la pantalla
	Hay rotaciones de la espalda o tronco por la ubicación de elementos de trabajo ó del puesto de trabajo
	Existen posturas donde los codos se encuentren en flexión mayor de 90° por la altura de la superficie de trabajo
	Hay desviaciones en muñeca con relación al eje neutro de la mano en procesos de utilización de mouse y digitación
	La mano recibe presión en la base de la muñeca por contacto con superficie de trabajo
	Existen movimientos forzados de espalda y miembros superiores por la ubicación de los elementos de trabajo
	Las rodillas se encuentran por encima o debajo del nivel de la cadera
	Es difícil apoyar completamente los pies en la superficie
CONDICIONES DEL PUESTO DEL TRABAJO	La dimensión del plano de trabajo impiden la colocación flexible de la pantalla, el teclado, los documentos y demás accesorios de oficina
	La superficie de trabajo es inestable
	El espacio debajo de la mesa obstaculiza el movimiento de las piernas
	El área de trabajo limita el libre movimiento
	La inclinación y la altura de la pantalla son difíciles de regular
	La pantalla se encuentra a una distancia inferior a los 50 centímetros o superior a los 80 centímetros
	El borde superior de la pantalla se encuentra por encima o debajo de la horizontal visual
	El teclado y el mouse se encuentra a diferente nivel
	La altura del teclado está por encima o por debajo de los codos en 90°
	La ubicación y manipulación del mouse requiere de movimientos forzados para la muñeca
	La silla utilizada es estática
	El sistema de regulación de la altura de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente

	El sistema de regulación del espaldar de la silla, con respecto a las dimensiones del usuario es deficiente (inclinación y longitud)
	El espaldar de la silla carece de soporte en la zona lumbar
	El asiento es inadecuado a las dimensiones del usuario (profundidad y anchura)
	La silla es incómoda para el usuario
Débiles molestias: Situación Aceptable pero es recomendable alguna mejora o corrección	
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	La jornada laboral excede 8 horas diarias
	Se realizan horas extras luego de la jornada de trabajo
	El uso del computador es de 4 horas seguidas o más
Molestias Fuertes: Aparición de fatiga, aspecto deficiente es preciso corregir	
CARGA MENTAL	El trabajo exige simultáneamente varias tareas
	La tarea tiene un grado alto ó bajo de complejidad
	Se requiere velocidad en el proceso para la realización de la tarea
	La tarea requiere de una elevada concentración
	Se requiere atención sostenida y continua


RESULTADOS ENCUESTA SINTOMATICA

Los siguientes funcionarios se les deben realizar evaluación osteomuscular:

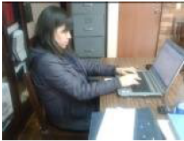
BERMUDEZ GLORIA
ACEVEDO CIFUENTES ANGIE LORENA
GOMEZ SANCHEZ MONICA ALEXANDRA
ALFONSO ACEVEDOEUGENIO
BERMUDEZSALGADOGLADYS AURORA
PICO QUINTANA DOLLY ESMERALDA
ALDANA ERIKA
SALGADO ROJAS JORGE ELIECER
MALAGON MAYORGA SONIA
CHACON MENDOZA ROCIO



ANEXO 2



Propuesta de intervención en el trabajador y en el puesto de trabajo



PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN EL TRABAJADOR Y/O PUESTOS DE TRABAJO INSPECCIONADOS	
PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO ERGONOMÍA	
NOMBRE	RECOMENDACIONES
SONIA MALAGON 	<p>Los puestos de trabajo deberán instalarse de forma que las fuentes naturales de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques transparentes o translúcidos y los equipos o tabiques de color claro queden paralelos a la pantalla, ni de frente, ni detrás, para evitar el deslumbramiento directo y la producción de reflejos molestos.</p> <p>Las ventanas y aberturas deberán estar equipadas con persianas o cortinas para atenuar la luz del día que ilumine el puesto de trabajo.</p> <p>Las luminarias se colocarán de forma que el ángulo de visión sea superior a 30° respecto a la visión horizontal</p> <p>Se deben evitar las superficies de trabajo con materiales brillantes y en colores oscuros.</p> <p>Evitar trabajar 4 horas seguidas frente al computador, realizar pausas activas y sesiones de gimnasia durante la jornada laboral.</p> <p>Realizar ejercicios de calentamiento.</p> <p>No se recomienda realizar tareas o actividades de forma simultánea, se debe optimizar el tiempo priorizando la ejecución de estas, ejecutando una por una.</p> <p>El acabado de las superficie de trabajo debe ser mate para evitar los reflejos, y de un color preferiblemente no oscuro (los tonos neutros - grises, verdes, pardos - con un factor de reflexión bajo son los más convenientes).</p> <p>Se debe dotar de monitores a los que se les pueda regular la inclinación y altura de la pantalla.</p> <p>Las pantallas se deben ubicar a una distancia no inferior de 50 centímetros ni superior de los 80 centímetros de los ojos.</p> <p>El ángulo visual óptimo para que el trabajador de pantallas de visualización trabaje en posición de sentado debe estar comprendido entre 10° y 20° por debajo de la horizontal (aproximadamente 43 a 47 cm. por encima del plano de la mesa).</p> <p>Se debe procurar mantener una postura erguida de tronco y soportar la espalda sobre el respaldo de la silla.</p> <p>Se debe capacitar a los trabajadores en temas como:</p> <p>Higiene de columna, insistiendo en hábitos posturales en el puesto de trabajo.</p> <p>Ejercicios de estiramiento para realizar antes, durante y al finalizar la jornada.</p> <p>Hábitos de vida saludable, control de sedentarismo, manejo nutricional</p> <p>Se recomienda proteger el cableado (encanaletar o encauchetar) que pasa bajo la mesa.</p> <p>Se recomienda mantener y realizar seguimiento a las actividades de pausas activas y gimnasia laboral.</p> <p>Participar activamente en las Pausas Activas</p> <p>Realizar mantenimiento y/o cambio de silla ya que actualmente presenta múltiples fallas.</p> <p>Se ve la necesidad de suministrar un apoya pies para mejorar el retorno venoso y disminuir la posibilidad de presentar problemas circulatorios.</p> <p>Eliminar la contaminación visual presente.</p>


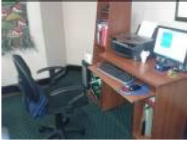



CAROLINA NIÑO 	<p>Evitar trabajar 4 horas seguidas frente al computador, realizar pausas activas y sesiones de gimnasia durante la jornada laboral.</p> <p>No se recomienda realizar tareas o actividades de forma simultánea, se debe optimizar el tiempo priorizando la ejecución de estas, ejecutando una por una.</p> <p>Al ejecutar las tareas lo importante es hacer las cosas en el menor tiempo, con la mayor eficiencia posible y una sola vez; evite reprocesos y la pérdida de tiempo.</p> <p>La superficie general por trabajador no será menor de dos (2) metros cuadrados, con un volumen de aire suficiente para 11,5 metros cúbicos sin tener en cuenta la superficie y el volumen ocupados por los aparatos, equipos, maquinas, materiales, instalaciones, etc. No se permitirá el trabajo en los locales cuya altura del techo sea menor de tres (3) metros, cualquiera que sea el sistema de cubierta.</p> <p>El acabado de las superficie de trabajo debe ser mate para evitar los reflejos, y de un color preferiblemente no oscuro (los tonos neutros - grises, verdes, pardos - con un factor de reflexión bajo son los más convenientes).</p> <p>Se debe dotar de monitores a los que se les pueda regular la inclinación y altura de la pantalla.</p> <p>Las pantallas se deben ubicar a una distancia no inferior de 50 centímetros ni superior de los 80 centímetros de los ojos.</p> <p>El ángulo visual óptimo para que el trabajador de pantallas de visualización trabaje en posición de sentado debe estar comprendido entre 10° y 20° por debajo de la horizontal (aproximadamente 43 a 47 cm. por encima del plano de la mesa).</p> <p>La silla debe tener una base con cinco soportes (patas) de sustentación y ruedas que faciliten su desplazamiento. El asiento debe ser muy flexible, debe estar situado entre 38 y 48 cm. del suelo y debe medir 40 cm. de profundidad, el respaldo debe medir de 20 a 30 cm. y debe ser regulable hacia atrás.</p> <p>El relleno del asiento y del respaldo no debe ser demasiado mullido ya que en lugar de sujetar y ayudar a mantener la posición correcta de la columna vertebral, adoptan todas las deformaciones sin corregir ninguna. Debe recordarse que todo lo blando es malo para la espalda. Lo ideal es un relleno firme de 2 ó 3 cm. de espesor sobre una base dura.</p> <p>Se debe procurar mantener una postura erguida de tronco y soportar la espalda sobre el respaldo de la silla.</p> <p>Se debe capacitar a los trabajadores en temas como:</p> <p>Higiene de columna, insistiendo en hábitos posturales en el puesto de trabajo.</p> <p>Ejercicios de estiramiento para realizar antes, durante y al finalizar la jornada.</p> <p>Hábitos de vida saludable, control de sedentarismo, manejo nutricional</p> <p>Se recomienda realizar cambio de silla por una ergonómica que cuente con las características específicas.</p> <p>La funcionaria desarrolla su trabajo en un computador portátil sin elementos adicionales, se recuerda que este tipo de computador no cuenta con las características necesarias para ser considerado una herramienta de oficina por lo tanto se recomienda ubicar soporte para portátil, teclado y mouse adicional.</p>
---	--

<p>ANGE ACEVEDO</p> 	<p>Las luminarias se colocarán de forma que el ángulo de visión sea superior a 30° respecto a la visión horizontal. Evitar trabajar 4 horas seguidas frente al computador, realizar pausas activas y sesiones de gimnasia durante la jornada laboral.</p> <p>Distribuir el tiempo de acuerdo con el nivel de complejidad de las tareas o actividades; asignando mayor tiempo a las más complejas y menor a las que no lo son.</p> <p>Cuando la tarea exige niveles altos de concentración, debe ser ejecutada en horarios en los cuales no se sienta cansancio físico y/o mental (en la mañana preferiblemente, después de una pausa o de almorzar); en momentos donde las interrupciones que reciba sean nulas o mínimas.</p> <p>El acabado de las superficie de trabajo debe ser mate para evitar los reflejos, y de un color preferiblemente no oscuro (los tonos neutros - grises, verdes, pardos - con un factor de reflexión bajo son los más convenientes).</p> <p>Se debe dotar de monitores a los que se les pueda regular la inclinación y altura de la pantalla.</p> <p>Las pantallas se deben ubicar a una distancia no inferior de 50 centímetros ni superior de los 80 centímetros de los ojos.</p> <p>El ángulo visual óptimo para que el trabajador de pantallas de visualización trabaje en posición de sentado debe estar comprendido entre 10° y 20° por debajo de la horizontal (aproximadamente 43 a 47 cm. por encima del plano de la mesa).</p> <p>Se debe procurar mantener una postura erguida de tronco y soportar la espalda sobre el respaldo de la silla.</p> <p>Se debe capacitar a los trabajadores en temas como:</p> <p>Higiene de columna, insistiendo en hábitos posturales en el puesto de trabajo.</p> <p>Ejercicios de estiramiento para realizar antes, durante y al finalizar la jornada.</p> <p>Hábitos de vida saludable, control de sedentarismo, manejo nutricional</p> <p>Se recomienda mantener y realizar seguimiento a las actividades de pausas activas y gimnasia laboral.</p> <p>Realizar mantenimiento y/o cambio de silla ya que actualmente presenta múltiples fallas.</p>
<p>MONICA GOMEZ</p> 	<p>Las ventanas y aberturas deberán estar equipadas con persianas o cortinas para atenuar la luz del día que ilumine el puesto de trabajo.</p> <p>Evitar trabajar 4 horas seguidas frente al computador, realizar pausas activas y sesiones de gimnasia durante la jornada laboral.</p> <p>Distribuir el tiempo de acuerdo con el nivel de complejidad de las tareas o actividades; asignando mayor tiempo a las más complejas y menor a las que no lo son.</p> <p>Cuando la tarea exige niveles altos de concentración, debe ser ejecutada en horarios en los cuales no se sienta cansancio físico y/o mental (en la mañana preferiblemente, después de una pausa o de almorzar); en momentos donde las interrupciones que reciba sean nulas o mínimas.</p> <p>Las pantallas se deben ubicar a una distancia no inferior de 50 centímetros ni superior de los 80 centímetros de los ojos.</p> <p>El ángulo visual óptimo para que el trabajador de pantallas de visualización trabaje en posición de sentado debe estar comprendido entre 10° y 20° por debajo de la horizontal (aproximadamente 43 a 47 cm. por encima del plano de la mesa).</p> <p>Los elementos de trabajo deben quedar ubicados de frente al trabajador.</p> <p>Se debe procurar mantener una postura erguida de tronco y soportar la espalda sobre el respaldo de la silla.</p> <p>Se debe capacitar a los trabajadores en temas como:</p> <p>Higiene de columna, insistiendo en hábitos posturales en el puesto de trabajo.</p>

	<p>comprendido entre 10° y 20° por debajo de la horizontal (aproximadamente 43 a 47 cm. por encima del plano de la mesa).</p> <p>Los elementos de trabajo deben quedar ubicados de frente al trabajador.</p> <p>Se debe procurar mantener una postura erguida de tronco y soportar la espalda sobre el respaldo de la silla.</p> <p>Se debe capacitar a los trabajadores en temas como:</p> <p>Higiene de columna, insistiendo en hábitos posturales en el puesto de trabajo.</p> <p>Ejercicios de estiramiento para realizar antes, durante y al finalizar la jornada.</p> <p>Hábitos de vida saludable, control de sedentarismo, manejo nutricional</p> <p>Se recomienda proteger el cableado (encanaletar o encauchetar) que pasa bajo la mesa.</p> <p>Se recomienda mantener y realizar seguimiento a las actividades de pausas activas y gimnasia laboral.</p>
<p>GLADYS BERMUDEZ</p> 	<p>Evitar trabajar más de 30 minutos seguidos frente al computador, realizar pausas activas y sesiones de gimnasia durante la jornada laboral.</p> <p>No se recomienda realizar tareas o actividades de forma simultánea, se debe optimizar el tiempo priorizando la ejecución de estas, ejecutando una por una.</p> <p>Al ejecutar las tareas lo importante es hacer las cosas en el menor tiempo, con la mayor eficiencia posible y una sola vez; evite reprocesos y la pérdida de tiempo.</p> <p>La superficie general por trabajador no será menor de dos (2) metros cuadrados, con un volumen de aire suficiente para 11,5 metros cúbicos sin tener en cuenta la superficie y el volumen ocupados por los aparatos, equipos, máquinas, materiales, instalaciones, etc. No se permitirá el trabajo en los locales cuya altura del techo sea menor de tres (3) metros, cualquiera que sea el sistema de cubierta.</p> <p>El acabado de las superficie de trabajo debe ser mate para evitar los reflejos, y de un color preferiblemente no oscuro (los tonos neutros - grises, verdes, pardos - con un factor de reflexión bajo son los más convenientes).</p> <p>Se debe dotar de monitores a los que se les pueda regular la inclinación y altura de la pantalla.</p> <p>Las pantallas se deben ubicar a una distancia no inferior de 50 centímetros ni superior de los 80 centímetros de los ojos.</p> <p>El ángulo visual óptimo para que el trabajador de pantallas de visualización trabaje en posición de sentado debe estar comprendido entre 10° y 20° por debajo de la horizontal (aproximadamente 43 a 47 cm. por encima del plano de la mesa).</p> <p>Se debe procurar mantener una postura erguida de tronco y soportar la espalda sobre el respaldo de la silla.</p> <p>Se debe capacitar a los trabajadores en temas como:</p> <p>Higiene de columna, insistiendo en hábitos posturales en el puesto de trabajo.</p> <p>Ejercicios de estiramiento para realizar antes, durante y al finalizar la jornada.</p> <p>Hábitos de vida saludable, control de sedentarismo, manejo nutricional</p> <p>La funcionaria desarrolla su trabajo en un computador portátil sin elementos adicionales, se recuerda que este tipo de computador no cuenta con las características necesarias para ser considerado una herramienta de oficina por lo sin embargo Ella manifiesta no usarlo por periodos superiores a los 30 minutos de esta manera se recomienda realizar de manera frecuente estiramientos de miembro superior.</p>
<p>DOLLY PICO</p>	<p>Se deben evitar las superficies de trabajo con materiales brillantes y en colores oscuros.</p> <p>Evitar trabajar 4 horas seguidas frente al computador, realizar pausas activas y sesiones de gimnasia durante la jornada laboral.</p> <p>Cuando la tarea exige niveles altos de concentración, debe ser ejecutada en horarios en los cuales no se sienta cansancio físico y/o mental (en la mañana preferiblemente, después de una pausa o de almorzar); en momentos donde</p>

	<p>las interrupciones que reciba sean nulas o mínimas.</p> <p>Se recomienda la dotación de un puesto o escritorio en L, a los trabajadores que no cuenten con uno con el fin de ubicar el computador en la zona de unión de las dos superficies y permitir la colocación flexible de los elementos de trabajo y una adecuada acomodación de los segmentos corporales.</p> <p>El acabado de las superficies de trabajo debe ser mate para evitar los reflejos, y de un color preferiblemente no oscuro (los tonos neutros - grises, verdes, pardos - con un factor de reflexión bajo son los más convenientes).</p> <p>Las pantallas se deben ubicar a una distancia no inferior de 50 centímetros ni superior de los 80 centímetros de los ojos.</p> <p>El ángulo visual óptimo para que el trabajador de pantallas de visualización trabaje en posición de sentado debe estar comprendido entre 10° y 20° por debajo de la horizontal (aproximadamente 43 a 47 cm. por encima del plano de la mesa).</p> <p>Los elementos de trabajo deben quedar ubicados de frente al trabajador.</p> <p>Se debe procurar mantener una postura erguida de tronco y soportar la espalda sobre el respaldo de la silla.</p> <p>Se debe capacitar a los trabajadores en temas como:</p> <p>Higiene de columna, insistiendo en hábitos posturales en el puesto de trabajo.</p> <p>Ejercicios de estiramiento para realizar antes, durante y al finalizar la jornada.</p> <p>Hábitos de vida saludable, control de sedentarismo, manejo nutricional</p> <p>Se recomienda proteger el cableado (encanaletar o encauchetar) que pasa bajo la mesa.</p> <p>Se recomienda mantener y realizar seguimiento a las actividades de pausas activas y gimnasia laboral.</p>
<p>GLADYS PINTOR</p> 	<p>Evitar trabajar 4 horas seguidas frente al computador, realizar pausas activas y sesiones de gimnasia durante la jornada laboral.</p> <p>Distribuir el tiempo de acuerdo con el nivel de complejidad de las tareas o actividades; asignando mayor tiempo a las más complejas y menor a las que no lo son.</p> <p>Cuando la tarea exige niveles altos de concentración, debe ser ejecutada en horarios en los cuales no se sienta cansancio físico y/o mental (en la mañana preferiblemente, después de una pausa o de almorzar); en momentos donde las interrupciones que reciba sean nulas o mínimas.</p> <p>Las pantallas se deben ubicar a una distancia no inferior de 50 centímetros ni superior de los 80 centímetros de los ojos.</p> <p>El ángulo visual óptimo para que el trabajador de pantallas de visualización trabaje en posición de sentado debe estar comprendido entre 10° y 20° por debajo de la horizontal (aproximadamente 43 a 47 cm. por encima del plano de la mesa).</p> <p>Se debe eliminar todo lo depositado en la parte inferior del escritorio.</p> <p>Los elementos de trabajo deben quedar ubicados de frente al trabajador.</p> <p>Se debe procurar mantener una postura erguida de tronco y soportar la espalda sobre el respaldo de la silla.</p> <p>Se debe capacitar a los trabajadores en temas como:</p> <p>Higiene de columna, insistiendo en hábitos posturales en el puesto de trabajo.</p> <p>Ejercicios de estiramiento para realizar antes, durante y al finalizar la jornada.</p> <p>Hábitos de vida saludable, control de sedentarismo, manejo nutricional</p> <p>Se recomienda mantener y realizar seguimiento a las actividades de pausas activas y gimnasia laboral.</p>
	<p>Se deben evitar las superficies de trabajo con materiales brillantes y en colores oscuros.</p> <p>Evitar trabajar 4 horas seguidas frente al computador, realizar pausas activas y sesiones de gimnasia durante la jornada laboral.</p>

<p>ERIKA ALDANA</p> 	<p>Los puestos de trabajo requieren disponer de un espacio holgado debajo de la mesa de trabajo para que las piernas puedan moverse. Es recomendable que la altura libre alcance los 70 cm. y que el ancho libre supere los 85 cm. No se deben ubicar elementos bajo de la superficie.</p> <p>El ángulo visual óptimo para que el trabajador de pantallas de visualización trabaje en posición de sentado debe estar comprendido entre 10° y 20° por debajo de la horizontal (aproximadamente 43 a 47 cm. por encima del plano de la mesa).</p> <p>Es necesario reubicar el mecanismo de apertura de la puerta para evitar posiciones inadecuadas y fuera de ángulos de confort para evitar impacto negativo a nivel muscular.</p> <p>Los elementos de trabajo deben quedar ubicados de frente al trabajador.</p> <p>Se debe procurar mantener una postura erguida de tronco y soportar la espalda sobre el respaldo de la silla.</p> <p>Se debe capacitar a los trabajadores en temas como:</p> <p>Higiene de columna, insistiendo en hábitos posturales en el puesto de trabajo.</p> <p>Ejercicios de estiramiento para realizar antes, durante y al finalizar la jornada.</p> <p>Hábitos de vida saludable, control de sedentarismo, manejo nutricional</p> <p>Se recomienda proteger el cableado (encanaletar o encauchetar) que pasa bajo la mesa.</p> <p>Se recomienda mantener y realizar seguimiento a las actividades de pausas activas y gimnasia laboral.</p>
<p>GLORIA BERMUDEZ</p>  	<p>Evitar trabajar 4 horas seguidas frente al computador, realizar pausas activas y sesiones de gimnasia durante la jornada laboral.</p> <p>Distribuir el tiempo de acuerdo con el nivel de complejidad de las tareas o actividades; asignando mayor tiempo a las más complejas y menor a las que no lo son.</p> <p>Cuando la tarea exige niveles altos de concentración, debe ser ejecutada en horarios en los cuales no se sienta cansancio físico y/o mental (en la mañana preferiblemente, después de una pausa o de almorzar); en momentos donde las interrupciones que reciba sean nulas o mínimas.</p> <p>Las pantallas se deben ubicar a una distancia no inferior de 50 centímetros ni superior de los 80 centímetros de los ojos.</p> <p>El ángulo visual óptimo para que el trabajador de pantallas de visualización trabaje en posición de sentado debe estar comprendido entre 10° y 20° por debajo de la horizontal (aproximadamente 43 a 47 cm. por encima del plano de la mesa).</p> <p>La funcionaria desarrolla actividades en ambos escritorios se recomienda que el escritorio en el cual está el computador sea ajustado ya que el mueble presenta inestabilidad.</p> <p>Se recomienda reubicar la impresora en una mesa lateral al escritorio.</p> <p>Es indispensable disminuir los papeles depositados sobre el escritorio ya que generan contaminación visual.</p> <p>Se debe procurar mantener una postura erguida de tronco y soportar la espalda sobre el respaldo de la silla.</p> <p>Se debe capacitar a los trabajadores en temas como:</p> <p>Higiene de columna, insistiendo en hábitos posturales en el puesto de trabajo.</p> <p>Ejercicios de estiramiento para realizar antes, durante y al finalizar la jornada.</p> <p>Hábitos de vida saludable, control de sedentarismo, manejo nutricional</p> <p>Se recomienda mantener y realizar seguimiento a las actividades de pausas activas y gimnasia laboral.</p>
<p>YANETH RAMIREZ</p>	<p>Se deben evitar las superficies de trabajo con materiales brillantes y en colores oscuros.</p>



Evitar trabajar 4 horas seguidas frente al computador, realizar pausas activas y sesiones de gimnasia durante la jornada laboral.

No se recomienda realizar tareas o actividades de forma simultánea, se debe optimizar el tiempo priorizando la ejecución de estas, ejecutando una por una.

El acabado de las superficie de trabajo debe ser mate para evitar los reflejos, y de un color preferiblemente no oscuro (los tonos neutros - grises, verdes, pardos - con un factor de reflexión bajo son los más convenientes).

Se debe dotar de monitores a los que se les pueda regular la inclinación y altura de la pantalla.

Las pantallas se deben ubicar a una distancia no inferior de 50 centímetros ni superior de los 80 centímetros de los ojos.

El ángulo visual óptimo para que el trabajador de pantallas de visualización trabaje en posición de sentado debe estar comprendido entre 10° y 20° por debajo de la horizontal (aproximadamente 43 a 47 cm. por encima del plano de la mesa).

Es necesario asegurar los documentos ubicados en la parte posterior del escritorio de la funcionaria, se debe realizar un archivo que cumpla con las normas de almacenamiento.

Se debe procurar mantener una postura erguida de tronco y soportar la espalda sobre el respaldo de la silla.

Se debe capacitar a los trabajadores en temas como:

- Higiene de columna, insistiendo en hábitos posturales en el puesto de trabajo.
- Ejercicios de estiramiento para realizar antes, durante y al finalizar la jornada.
- Hábitos de vida saludable, control de sedentarismo, manejo nutricional

Se recomienda proteger el cableado (encanaletar o encauchetar) que pasa bajo la mesa.

Se recomienda mantener y realizar seguimiento a las actividades de pausas activas y gimnasia laboral.

Participar activamente en las Pausas Activas

Eliminar la contaminación visual presente.



PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL

INFORME DIAGNÓSTICO

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.



CONTENIDO

	Pág.
GLOSARIO	6
RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN	8
1. OBJETIVOS	10
1.1 GENERAL	10
1.2 ESPECÍFICOS	10
2. MARCO CONCEPTUAL	11
2.1. MARCO LEGAL	14
3. METODOLOGÍA	16
3.1 VARIABLES	16
3.2 POBLACIÓN	16
3.3 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	16
4. RESULTADOS	17
4.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA	17
4.2 DESCRIPCION DE LA EVALUACIÓN INICIAL-REVISION DOCUMENTAL	17
4.3 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA	18
4.3..1 Perfil sociodemográfico	
4.3.2 Perfil ocupacional	
4.4 EVALUACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL	22
4.4.1 Factores Intralaborales	23
4.4.2 Factores Extralaborales	35
4.4.3 Factores Individuales	36
4.4.4 Total Nivel de Riesgo Psicosocial	38
4.4.5 Nivel de Riesgo Psicosocial por Centro de Trabajo	39
4.3.5 FACTORES PROTECTORES	41
5. CONCLUSIONES	42
6. RECOMENDACIONES	44
7. BIBLIOGRAFIA	48

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales	22
Tabla 2. Interpretación de los Niveles de Riesgo	23
Tabla 3. Resultado de las condiciones intralaborales evaluadas – Forma A	23
Tabla 4. Resultado de las condiciones intralaborales evaluadas – Forma B	26
Tabla 5. Descripción de las dimensiones intralaborales que coincidieron en puntuar alto con mayor frecuencia	31
Tabla 6. Total Factores de Riesgo Intralaboral (Forma A y B)	34
Tabla 7. Resultado de las condiciones extralaborales evaluadas	35
Tabla 8. Resultado del Cuestionario de Estrés	37
Tabla 9. Resultado del nivel de Riesgo Psicosocial	38
Tabla 10. Resultado del Nivel de Riesgo Psicosocial – Administración	39
Tabla 11. Resultado del Nivel de Riesgo Psicosocial – Conductores	40

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
1. Resumen de los factores de la evaluación inicial	17
2. Distribución de la población por género	18
3. Resultado estado Civil	18
4. Resultado último grado de escolaridad	19
5. Resultado estrato de servicios públicos – vivienda	19
6. Tipo de vivienda	21
7. Resultado número de personas que dependen económicamente del trabajador	21
8. Resultado antigüedad en el cago	21
9. Resultado tipo de cargo	22
10. Resultado horas de trabajo al día	22
11. Distribución de la población por centro de trabajo	22
12. Resultado nivel de riesgo intralaboral - forma A	25
13. Resultado nivel de riesgo intralaboral forma B	27
14. Resultado liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	28
15. Resultado control sobre el trabajo	28
16. Resultado demandas de trabajo	29
17. Resultado recompensas	29
18. Distribución por tipo de prueba	30

19. Distribución nivel de riesgo por tipo de prueba	30
20. Factores de riesgo intralaboral recurrentes entre alto y muy alto – forma B	31
21. Total factores de riesgo intralaboral – Comparativo primera y segunda evaluación	35
22. Resultado de riesgo extralaboral - Comparativo primera y segunda evaluación	37
23. Resultado nivel de estrés - Comparativo primera y segunda evaluación	39
24. Resultado del nivel de riesgo psicosocial – Transportes Bermúdez	39
25. Total factor de riesgo – Administración	40
26. Total factor de riesgo – Conductores	41

GLOSARIO

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea.

RESUMEN

La identificación y evaluación de condiciones psicosociales, se realizó buscando identificar la forma en que **TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.**, está implementando controles sobre los diferentes factores psicosociales presentes en el proceso operativo y administrativo, para esto se ha realizado la medición de los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral, individual y de los niveles de estrés a partir de las percepciones que tiene el colaborador de estos en su sitio de trabajo. A partir de esta medición y con base en los hallazgos, se realizan unas recomendaciones y sugerencias para que la empresa cumpla con lo establecido por la resolución 2646 de 2008.

Palabras clave: riesgo psicosocial, estrés, trabajo, acoso laboral, carga mental y condición de trabajo.

INTRODUCCIÓN

Los factores de Riesgo Psicosocial están mediados por aspectos concernientes al interior de la organización y directamente por las condiciones de la ejecución de la labor; por otro lado se encuentran los mediados por efectos externos a la organización y finalmente por características individuales o características intrínsecas del colaborador, las cuales en una acción dinámica producen cargas tanto psicológicas como fisiológicas.

El siguiente informe presenta las condiciones de Riesgo Psicosocial encontrados en la Empresa TRANSPORTES BERMUDEZ S.A., detectados mediante la aplicación de los instrumentos valorativos sobre Riesgo Psicosocial y Estrés, a 49 colaboradores.

La evaluación de factores de riesgo psicosocial, es una responsabilidad compartida entre empresa y ARL, que se ha establecido con el fin fundamental de disminuir la frecuencia de ATEL por esta causa. Los datos del MINISTERIO DE TRABAJO han demostrado que la frecuencia de enfermedades profesionales es cada vez mayor por factores psicosociales, aunque existe un sub-registro significativo (Soler, 2010/ Ministerio de Protección Social), y la encuesta de condiciones de salud y trabajo de 2007, evidencio que la prevalencia de exposición a factores psicosociales es altísima, superando incluso a los ergonómicos, encontrando que aproximadamente un 30% de los trabajadores manifiestan padecer un estrés muy alto, razones por las que la resolución 2646 de 2008, establece la obligatoriedad para implementar el programa de vigilancia en riesgo psicosocial y los parámetros para su aplicación e intervención.

En otro sentido, el éxito y permanencia de una empresa se basa en la satisfacción del cliente, que el servicio o el producto sean de la mejor calidad, sino también, la calidad del factor humano en cuanto al nivel técnico - profesional, como también a nivel personal, ya que su estabilidad y equilibrio dependen de un conjunto de factores que permiten el bienestar del individuo en la empresa.

Por lo tanto, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial nace del reconocimiento ser humano/trabajador como principal actor de cambio y el usuario, cliente o beneficiario en un actor a satisfacer. El enfoque que se plantea para este diagnóstico es visualizar al individuo/trabajador como un ser humano holístico, que interacciona entre los individuos y su medio ambiente de trabajo, interacción determinada por sus capacidades y sus necesidades humanas. Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud. Es así, que ARL BOLIVAR presenta la siguiente propuesta que implica una serie de etapas de sensibilización, con la que se pretende llegar a todos los niveles de la organización; diagnóstico, que busca recolectar la información necesaria que permita la identificación de la problemática a abordar; intervención, en donde se desarrollan todas temáticas de formación; y por último una etapa de seguimiento y control para evaluar la efectividad de la intervención del programa.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer un diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial existentes en la empresa TRANSPORTES BERMUDEZ S.A., a partir del cual se pueda diseñar e implementar un plan de intervención.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial para el personal de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A., a nivel Intralaboral, Extralaboral y niveles de Estrés a través del instrumento de medición avalado por el Ministerio de la Protección Social "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial". Julio 2010.

Brindar estrategias de intervención para los Factores de Riesgo Psicosocial, de tal manera que responda a las características y necesidades detectadas en la empresa TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

2. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

Hablar de factores psicosociales desde la perspectiva de riesgo, implica la capacidad de comprender que tienen el potencial de causar efectos nocivos en la salud de los individuos, mediante respuestas de estrés. En este sentido, cobra importancia la evaluación del riesgo psicosocial como medio para identificar, prevenir, monitorear e intervenir. En este orden, es indispensable tener claridad sobre la forma en la que se asocian estrés y factores de riesgo psicosocial como mediadores de enfermedades.

El estrés tiene el potencial de producir enfermedad básicamente así: Estados afectivos negativos, resultados de la percepción de amenaza ante ciertos estímulos, que se reflejan mediante la activación de procesos biológicos, hormonales y conductuales como respuestas de afrontamiento riesgosas para la salud. Tanto así, que en Colombia ya tenemos reconocida una gama amplia de enfermedades derivadas del estrés: Decreto 2566 de 2009.

Depresión Mayor Episodio Único

Trastorno de Ansiedad Generalizada

Trastorno de Estrés Post-Traumático

Trastornos de Adaptación

Infarto del miocardio y otras cardiopatías isquémicas del corazón

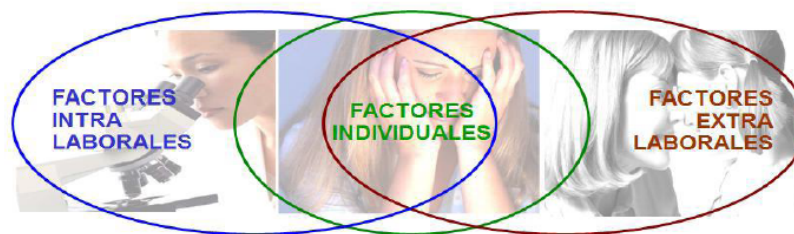
Accidente Cerebro - Vascular

Hipertensión Arterial Esencial o Primaria

Úlcera Péptica

Síndrome del Intestino Irritable

Los factores psicosociales están entonces compuestos por las siguientes tres grandes dimensiones a intervenir:



Resolución 2646, 2008

Los factores de riesgo intralaborales se componen de cuatros grandes dominios:

DOMINIOS	DIMENSIONES
DEMANDAS DEL TRABAJO	<p>Demandas Cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.</p> <p>Demandas de Carga Mental: Demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.</p> <p>Demandas Emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.</p> <p>Exigencias de Responsabilidad del Cargo: Conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo.</p> <p>Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico: Condiciones del lugar de trabajo y carga física que involucran las actividades que se desarrollan y que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo de adaptación.</p> <p>Demandas de la Jornada de Trabajo: Exigencias del tiempo laboral que se hacen al trabajador en términos de la duración y el horario de la jornada.</p> <p>Consistencia del Rol: Compatibilidad entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.</p> <p>Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extra laboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen al trabajador impactan su vida extra laboral.</p>
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	<p>Control y Autonomía sobre el Trabajo: Decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.</p> <p>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: Posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.</p> <p>Participación y Manejo del Cambio: Conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes</p>

	<p>transformaciones que se presentan en el contexto laboral.</p> <p>Claridad del Rol: Definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p> <p>Capacitación: Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p>
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	<p>Características de Liderazgo: Atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.</p> <p>Relación con los Colaboradores (Subordinados): Atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación.</p> <p>Retroalimentación del Desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo.</p> <p>Relaciones Sociales en el Trabajo: Se refiere a las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.</p>
RECOMPENSA	<p>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Sentimiento de orgullo y percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a la organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta.</p> <p>Reconocimiento y Compensación: Conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo</p>

Los factores de riesgo **Extralaborales** se componen de:

CONDICIONES EXTRALABORALES	<p>Tiempo fuera del trabajo. Relaciones familiares. Comunicación y relaciones interpersonales. Situación económica del grupo familiar. Características de la vivienda y de su entorno. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda.</p>
-----------------------------------	--

En los factores de riesgo **Individuales** encontramos:

INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	Genero. Edad. Estado civil. Grado de escolaridad. Estrato socioeconómico de la vivienda. Tipo de vivienda. Número de personas a cargo
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Antigüedad en la empresa. Nombre del cargo. Tipo de cargo. Antigüedad en el cargo actual. Tipo de contrato. Horas de trabajo diarias establecidas. Modalidad de pago.

2.1. MARCO LEGAL

LEGISLACIÓN	CONCEPTO GENERAL
LEY 9 DE 1979 ART. 80.	Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo
LEY 9 DE 1979. artículos 80, 125	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.
DECRETO 614 DE 1984. art 2, art 9, art 24, art 30	Mediante el cual se reglamenta la organización y administración de la Salud Ocupacional.
RESOLUCIÓN 2013 DE 1986 de trabajo.	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares
RESOLUCIÓN 1016 DE 1989. art 2, art 5 numeral b, c, d, art 10	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.
ACUERDO 496 DE 1990. art 8	Mediante el cual se identifican los Factores de Riesgo Psicosocial en el Programa de Salud Ocupacional y en el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa. Artículo 8: ... las empresas deberán incluir dentro de sus programas, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud física, mental y social del trabajador.

LEY 100 DE 1993. art 161	Se garantiza un ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.
DECRETO 1295 DE 1994. art 21, art 56	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
LEY 1010 DE 2006.	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
RESOLUCIÓN 2646 DE 2008.	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
DECRETO 2566 DE 2009.	Se reconoce legalmente que las condiciones de trabajo estresantes en la empresa son determinantes en la morbilidad de los trabajadores y por lo tanto es importante realizar las medidas preventivas en este campo.
RESOLUCIÓN 652 de 2012.	Estableció la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades
RESOLUCIÓN 1356 de 2012.	Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. Ampliación de los plazos de conformación.
LEY 1562 DE 2012	Por el cual se modifica el sistema general de riesgos laborales.
LEY 1566 de 2012.	Se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas
DECRETO 1443 DE 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
DECRETO 1507 DE 2014	Por el cual se expide el Manual Único de Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional
DECRETO 14777 DE 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales

3. METODOLOGIA

3.1. VARIABLES.

La información recolectada y analizada se presenta en forma de frecuencias absolutas para poder realizar un análisis descriptivo más amplio de las variables intervinientes, siendo ALTO el resultado más elevado frente a la percepción individual de los Factores de Riesgo Psicosocial, MEDIO para los resultados que son intermedios y potenciales frente a la Percepción de los Factores de Riesgo Psicosocial y BAJO para los resultados que son inexistentes o mínimos frente a la Percepción individual de los Factores de Riesgo Psicosocial

3.2. POBLACIÓN OBJETO.

La población objeto del presente programa de prevención es: los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo a TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. En tanto a toda la población, se extenderá los programas de promoción y prevención, de acuerdo a los riesgos identificados, y a los que resulten en niveles de riesgo, alto y muy alto, (producto de la evaluación) ya sea por factor o en su totalidad; se incluirán en la etapa de monitoreo e intervención. La implementación del programa de prevención en riesgo psicosocial, se realizará principalmente en cumplimiento de los parámetros establecidos en la resolución 2646/08 y siguiendo las recomendaciones de la propuesta metodológica del estudio desarrollado por la Pontificia Universidad Javeriana auspiciado por el MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL.

Fase de intervención: De acuerdo a los resultados obtenidos en la fase diagnóstica incluir al menos al 90% de la población activa fija y al menos al 30% de la población flotante.

Fase de seguimiento: Depende de los resultados obtenidos.

3.3. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Se procedió a evaluar a 49 colaboradores correspondientes al 89% de la población objetivo, esto durante el segundo semestre de 2014 y primer trimestre del 2015. La valoración se realizó mediante la aplicación de los siguientes instrumentos:

No.	Cuestionarios	No. Trabajadores
1	Ficha de datos generales	49
2	Cuestionario de factores de riesgo Intralaboral forma A	3
3	Cuestionario de factores de riesgo Intralaboral forma B	45
4	Cuestionario de factores de riesgo Extralaboral	49
5	Cuestionario de estrés	49

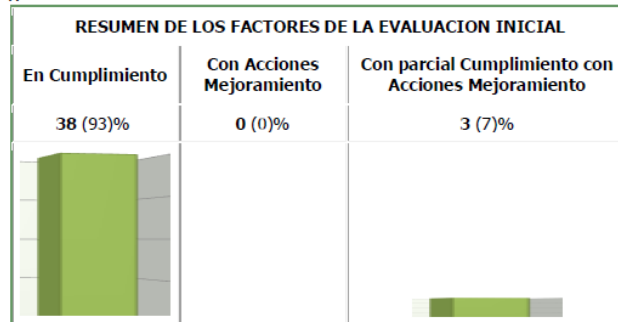
4. RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.

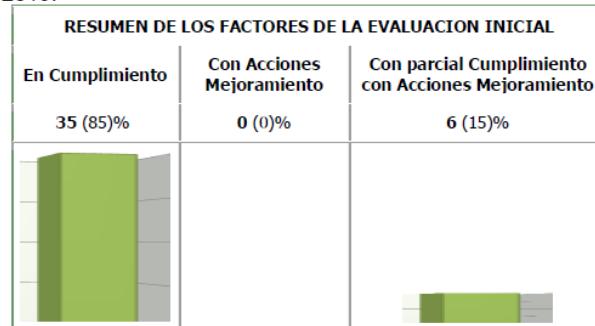
TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. Es una organización dedicada a la movilización de personas con responsabilidad, que utilizan el servicio público de transporte colectivo en radio de acción urbano en Bogotá, e intermunicipal y de carga a nivel nacional.

4.2. DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN INICIAL - REVISIÓN DOCUMENTAL.

Guía Inicial 2014:



Guía Inicial abril 2013:



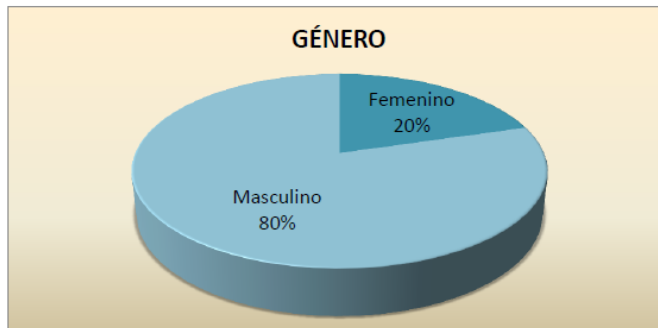
Se observa un importante avance en los porcentajes entre la evaluación inicial realizada en el año 2013 y la realizada en el 2014; se avanzó de un 85% a un 93% de cumplimiento; el cumplimiento parcial pasó de un 15% a tan solo un 7%; es decir, que las actividades de mejoramiento impartidas de la evaluación inicial realizada en el año 2013 fueron ejecutadas y permitieron ver avances significativos a nivel documental y de procesos.

En la actual evaluación, los aspectos a mejorar son: Incluir las competencias comportamentales en los perfiles de cargo. Realizar la evaluación de desempeño al 100% de trabajadores. Programar capacitaciones en aquellos cargos que realicen atención a usuarios o clientes. Actualizar el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial debido a que el anterior fue realizado en el año 2012.

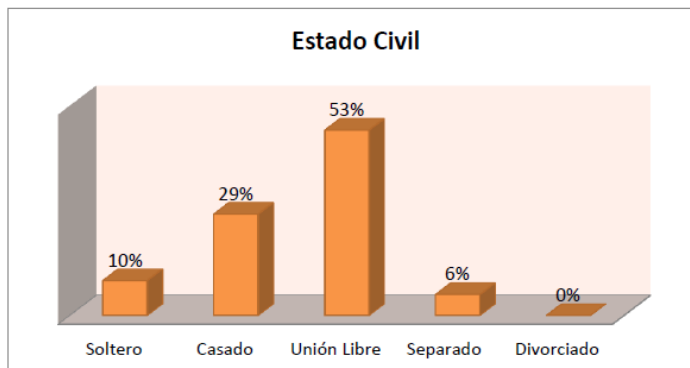
4.3. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA.

4.3.1 Perfil sociodemográfico:

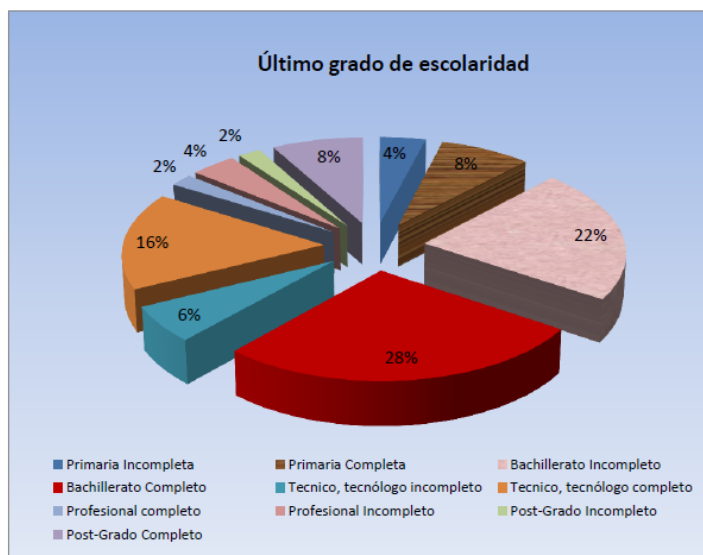
Distribución de la población por género:



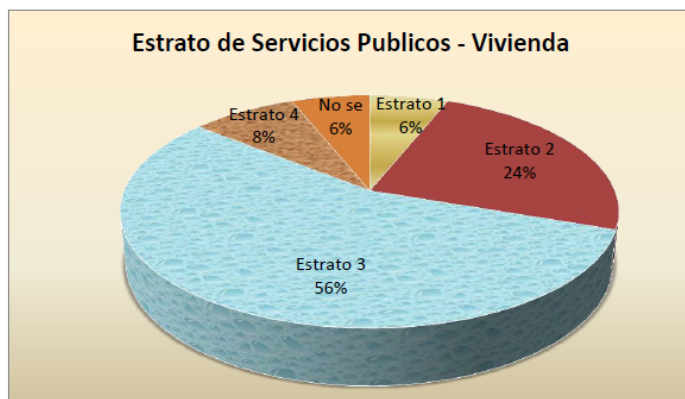
De acuerdo con los resultados, el 80% de los trabajadores corresponden al género masculino y el 20% restante al género femenino, lo cual indica que hay 4 veces más hombres que mujeres laborando en la empresa.



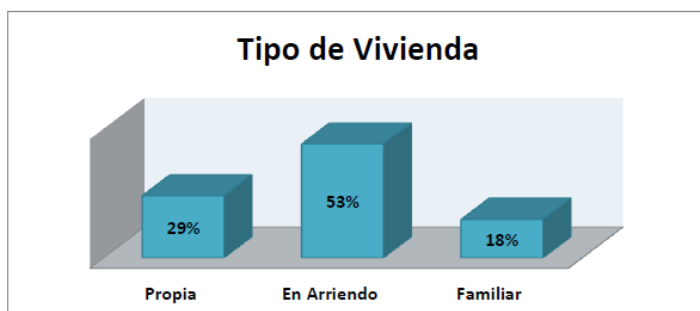
El 53% de los trabajadores conviven en unión libre seguidos del 29% que son casados, mientras que un 10% son solteros y un 6% separados; es decir que el 82% de los trabajadores cuentan con pareja estable.



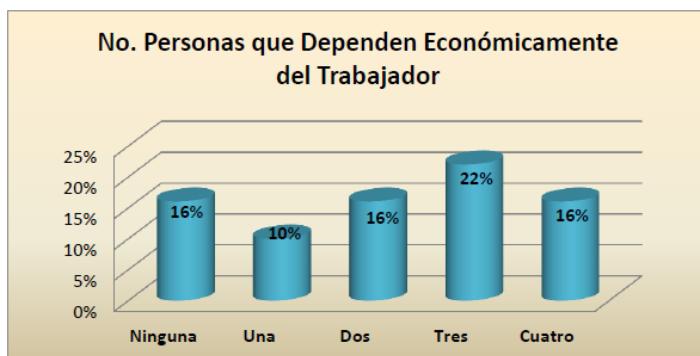
El 28% de los trabajadores son bachilleres y un 22% cuentan con bachillerato incompleto; un 16% tienen estudios técnicos, un 8% cuentan con primaria completa e igual porcentaje cuenta con postgrado completo; los menores porcentajes corresponden a estudios profesionales y postgrado incompleto. En general se observa que el 66% del personal tiene estudios de bachillerato completo en adelante.



El 56% de los trabajadores residen en vivienda cuyos servicios públicos corresponden a estrato 3, seguidos de un 24% en estrato 2 mientras que un 6% no conoce el estrato de su vivienda y un 14% reside en estrato 4 o mayores, el menor porcentaje se registra en vivienda cuyos servicios son de estrato 1, con el 6% que pertenece a 3 trabajadores.

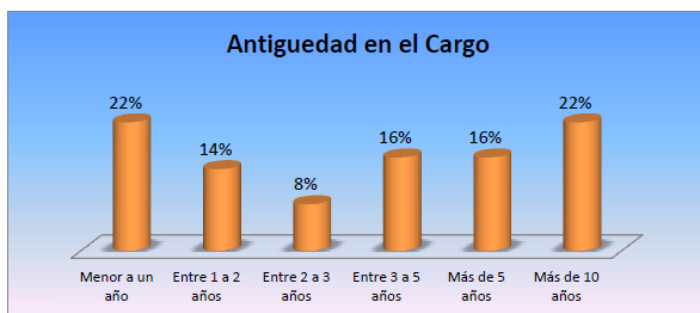


Respecto al tipo de vivienda, los resultados muestran que el 53% de los trabajadores viven en arriendo, seguido de un 29% que residen en casa propia y un 18% en casa familiar.

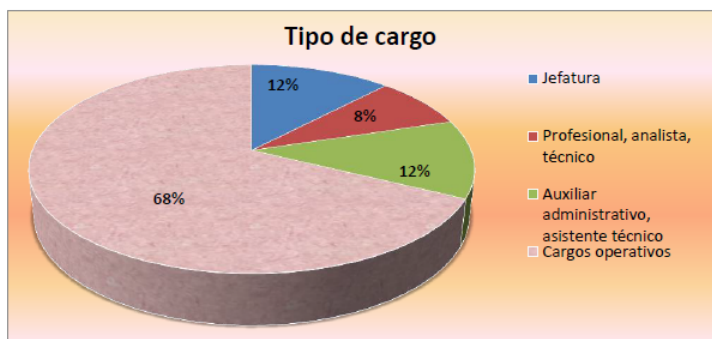


El 22% de los trabajadores responden económicamente por tres personas, el 16% responden por dos personas, igual porcentaje por cuatro personas e igual porcentaje no cuenta con personas a cargo a nivel económico; el 10% restante responde por una persona. Es decir, que el 84% de los trabajadores tienen personas a cargo a nivel económico.

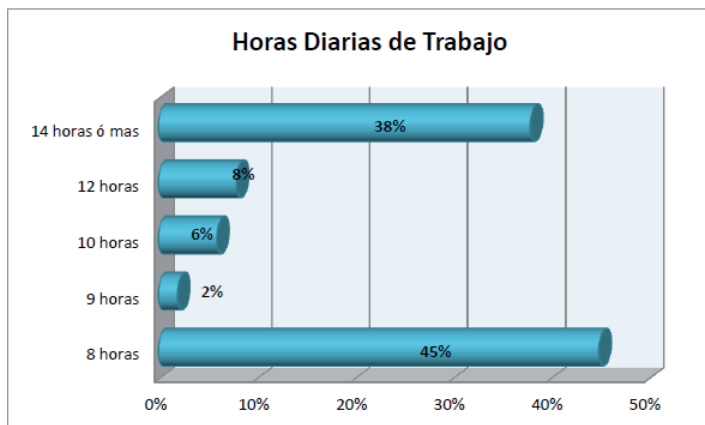
4.3.2 Información Ocupacional.



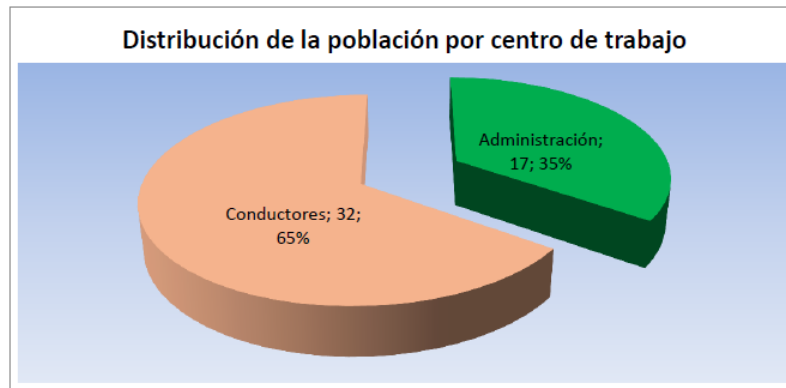
Respecto a la antigüedad en el cargo, el 22% de los trabajadores llevan menos de un año laborando en la empresa aunque igual porcentaje lleva más de 10 años trabajado en esta empresa; en general se observa que el 78% de los trabajadores llevan en la empresa más de un año laborando, lo anterior indica que existe estabilidad a nivel laboral.



El mayor porcentaje es de cargos de tipo operativo, es decir conductores y corresponde al 68%, el siguiente porcentaje es de auxiliares y asistentes administrativos con un 12% y cargos de jefatura también con el 12%.



De acuerdo con los resultados de los cuestionarios, el 45% de los trabajadores laboran 8 horas al día, los demás trabajadores refieren laborar más de 9 horas y un 38% manifiesta trabajar más de 14 horas al día.



Se observa que el 65% de los trabajadores que participaron en el diagnóstico psicosocial pertenecen al centro de trabajo Conductores y el 35% restante que corresponde a 17 trabajadores hacen parte del centro de trabajo Administración.

4.4 EVALUACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL

4.4.1 Factores Intralaborales (por dominio y dimensión):

Tabla 1. Dominios y Dimensiones Intralaborales

Dominios	Dimensiones	A	B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	-Características de Liderazgo	✓	✓
	-Relaciones Sociales en el Trabajo	✓	✓
	-Retroalimentación del Desempeño	✓	✓
	-Relación con los Subordinados	✓	X
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	-Claridad del Rol	✓	✓
	-Capacitación	✓	✓
	-Participación y Manejo de Cambio	✓	✓
	-Oportunidades de desarrollo	✓	✓
	-Control y autonomía sobre el trabajo	✓	✓
DEMANDAS DEL TRABAJO	-Demandas ambientales y físicas	✓	✓
	-Demandas emocionales	✓	✓
	-Demandas cuantitativas	✓	✓
	-Influencia del Trabajo en entorno extra laboral	✓	✓
	-Exigencias de Responsabilidad	✓	X
	-Demandas de Carga Mental	✓	✓
	-Consistencia del Rol	✓	X
	-Demandas de la Jornada de Trabajo	✓	✓
RECOMPENSA	-Recompensas derivadas de la org.	✓	✓
	-Reconocimiento y Compensación	✓	✓

Forma A: Jefes y Directivo

Forma B: Auxiliar y Operativo

La **X** indica que esa dimensión no es medida.

Tabla 2. Interpretación de los Niveles de Riesgo.

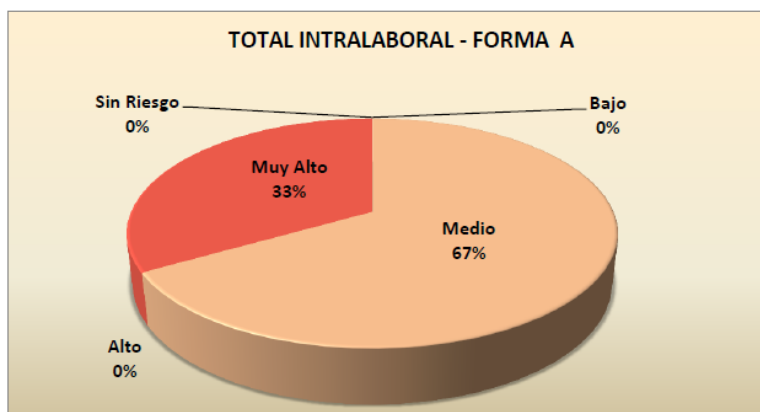
INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO	
✓	Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
✓	Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
✓	Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
✓	Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
✓	Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Tabla 3. Resultado de las Condiciones Intralaborales evaluadas Forma A

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA A					
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 3 (100.0%)	3 0 (0.0%)
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 3 (100.0%)	3 0 (0.0%)
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)	3 1 (33.3%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)

RELACIÓN DE LOS COLABORADORES	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 2 (66.7%)
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	3 2 (66.7%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)
OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	3 2 (66.7%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)
CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	3 2 (66.7%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)
CLARIDAD DE ROL	3 1 (33.3%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)
CAPACITACIÓN	3 1 (33.3%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	3 0 (0.0%)	3 2 (66.7%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)
DEMANDAS DEL TRABAJO	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 2 (66.7%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	3 1 (33.3%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)
DEMANDAS EMOCIONALES	3 1 (33.3%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)
DEMANDAS CUANTITATIVAS	3 1 (33.3%)	3 2 (66.7%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)	3 1 (33.3%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 3 (100.0%)	3 0 (0.0%)
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 2 (66.7%)	3 0 (0.0%)
CONSISTENCIA DEL ROL	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 3 (100.0%)	3 0 (0.0%)
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)

	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
RECOMPENSAS	3 1 (33.3%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN	3 1 (33.3%)	3 1 (33.3%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	3 1 (33.3%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)	3 0 (0.0%)
TOTAL INTRALABORAL - FORMA A	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 2 (66.7%)	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)



De acuerdo con los resultados arrojados por el personal al cual se le aplicó el cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A, el 67% de los trabajadores se ubican en el nivel Medio y el 33% restante que correspondiente a un trabajador se ubica en el nivel Muy Alto. A continuación se muestran los resultados por dominios:

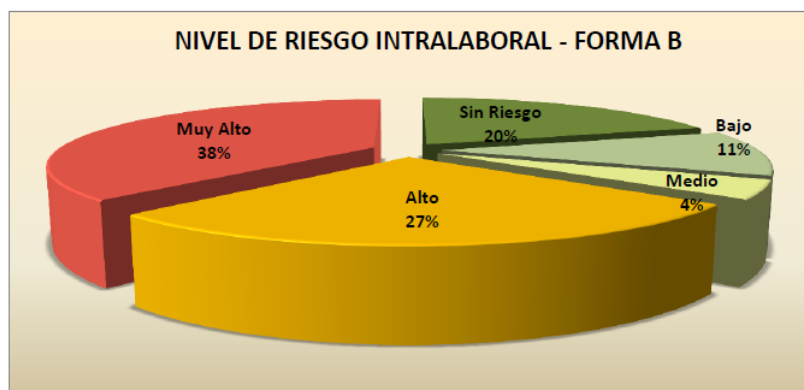
- **Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo:** El 100% de los trabajadores se ubican en el nivel alto. En este aspecto, Características de Liderazgo y Relación con Colaboradores son las dimensiones con mayores porcentajes de riesgo.
- **Control sobre el Trabajo:** El 66,7% de los trabajadores no percibe riesgo en este dominio mientras que el 33,3% percibe riesgo alto. En estas dimensiones los mayores porcentajes se ubican en los niveles sin riesgo.
- **Demandas del Trabajo:** En este dominio el 66,7% de los trabajadores se ubica en el nivel medio y el 33,3% en nivel Alto. Entre las dimensiones con altos niveles de estrés se encuentran: Exigencias de responsabilidad del cargo, Demandas de carga mental y consistencia del rol.

- **Recompensas:** El 33,3% de los trabajadores no perciben riesgo en este dominio, igual porcentaje percibe riesgo bajo mientras que el 33,3% restante percibe riesgo alto. En estas dimensiones los mayores porcentajes se ubican en riesgo bajo y sin riesgo.

Tabla 4. Resultado de las Condiciones Intralaborales evaluadas Forma B

INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL - FORMA B					
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	45 4 (8.9%)	45 6 (13.3%)	45 11 (24.4%)	45 11 (24.4%)	45 13 (28.9%)
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	45 12 (26.7%)	45 12 (26.7%)	45 12 (26.7%)	45 12 (26.7%)	45 12 (26.7%)
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	45 3 (6.7%)	45 3 (6.7%)	45 8 (17.8%)	45 8 (17.8%)	45 23 (51.1%)
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	45 5 (11.1%)	45 7 (15.6%)	45 7 (15.6%)	45 15 (33.3%)	45 11 (24.4%)
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	45 13 (28.9%)	45 6 (13.3%)	45 11 (24.4%)	45 4 (8.9%)	45 11 (24.4%)
CONTROL Y AUTONOMÍA SOBRE EL TRABAJO	45 23 (51.1%)	45 15 (33.3%)	45 3 (6.7%)	45 2 (4.4%)	45 2 (4.4%)
CLARIDAD DE ROL	45 11 (24.4%)	45 3 (6.7%)	45 9 (20.0%)	45 7 (15.6%)	45 15 (33.3%)
CAPACITACIÓN	45 24 (53.3%)	45 5 (11.1%)	45 3 (6.7%)	45 9 (20.0%)	45 4 (8.9%)
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	45 11 (24.4%)	45 9 (20.0%)	45 4 (8.9%)	45 15 (33.3%)	45 6 (13.3%)
OPORTUNIDADES PARA EL USO Y DESARROLLO DE HABILIDAD...	45 9 (20.0%)	45 7 (15.6%)	45 10 (22.2%)	45 12 (26.7%)	45 7 (15.6%)
DEMANDAS DEL TRABAJO	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	45 6 (13.3%)	45 5 (11.1%)	45 6 (13.3%)	45 6 (13.3%)	45 22 (48.9%)
DEMANDAS AMBIENTALES Y DE ESFUERZO FÍSICO	45 15 (33.3%)	45 7 (15.6%)	45 8 (17.8%)	45 9 (20.0%)	45 6 (13.3%)

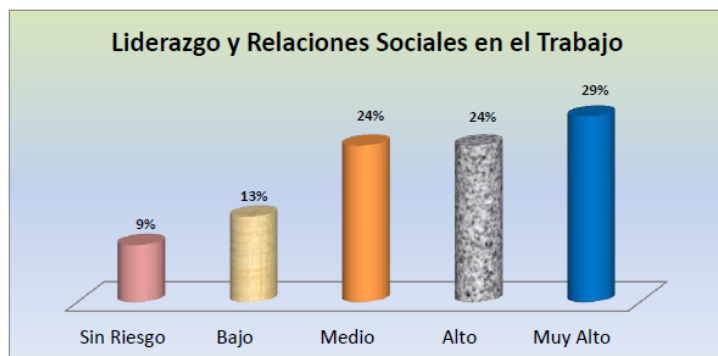
DEMANDAS EMOCIONALES	45 <u>5</u> (11.1%)	45 <u>3</u> (6.7%)	45 <u>12</u> (26.7%)	45 <u>10</u> (22.2%)	45 <u>15</u> (33.3%)
DEMANDAS CUANTITATIVAS	45 <u>8</u> (17.8%)	45 <u>8</u> (17.8%)	45 <u>7</u> (15.6%)	45 <u>10</u> (22.2%)	45 <u>12</u> (26.7%)
INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	45 <u>7</u> (15.6%)	45 <u>12</u> (26.7%)	45 <u>1</u> (2.2%)	45 <u>11</u> (24.4%)	45 <u>14</u> (31.1%)
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	45 <u>7</u> (15.6%)	45 <u>12</u> (26.7%)	45 <u>8</u> (17.8%)	45 <u>8</u> (17.8%)	45 <u>10</u> (22.2%)
DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	45 <u>10</u> (22.2%)	45 <u>5</u> (11.1%)	45 <u>9</u> (20.0%)	45 <u>13</u> (28.9%)	45 <u>8</u> (17.8%)
RECOMPENSAS	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	45 <u>9</u> (20.0%)	45 <u>10</u> (22.2%)	45 <u>4</u> (8.9%)	45 <u>9</u> (20.0%)	45 <u>13</u> (28.9%)
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	45 <u>8</u> (17.8%)	45 <u>8</u> (17.8%)	45 <u>10</u> (22.2%)	45 <u>8</u> (17.8%)	45 <u>11</u> (24.4%)
RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGAN...	45 <u>21</u> (46.7%)	45 <u>10</u> (22.2%)	45 <u>5</u> (11.1%)	45 <u>2</u> (4.4%)	45 <u>7</u> (15.6%)
TOTAL INTRALABORAL - FORMA B	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	45 <u>9</u> (20.0%)	45 <u>5</u> (11.1%)	45 <u>2</u> (4.4%)	45 <u>12</u> (26.7%)	45 <u>17</u> (37.8%)



De acuerdo con los resultados arrojados por el personal al cual se le aplicó el cuestionario forma B, el 38% (17 trabajadores) del personal percibe nivel de riesgo Muy alto, seguidos del 27% que percibe riesgo Alto mientras que el 31% se ubica en los niveles sin riesgo y bajo. De acuerdo a lo anterior el 65% del personal se ubica en niveles altos de riesgo y se debe realizar seguimiento.

A continuación se muestran los resultados por dominios:

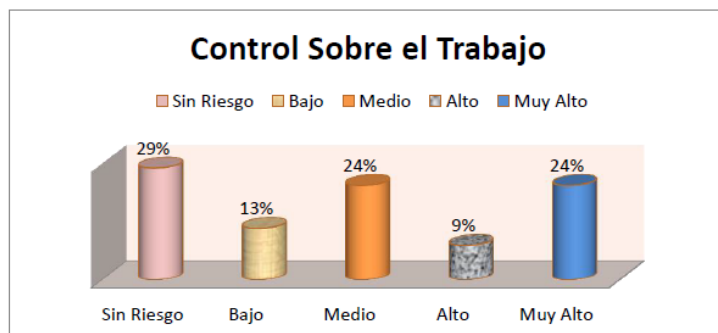
DOMINIOS:



El 53% de los colaboradores presentan nivel de riesgo entre alto y muy alto, mientras que un 22% se ubican en los niveles sin riesgo y riesgo bajo, los porcentajes restantes se encuentran en riesgo medio. Las dimensiones que más afectan este dominio son:

- Relaciones sociales en el trabajo es el que más afecta los niveles altos debido a que el 69% de los trabajadores perciben riesgos altos y muy altos; lo cual indica deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo, y el grado de integración del grupo puede ser escaso o inexistente.
- Retroalimentación del desempeño también presenta los mayores porcentajes en los niveles alto y muy alto con el 58%, es decir que la retroalimentación la perciben como inexistente, poco clara y no aporta al mejoramiento del trabajo y del trabajador.

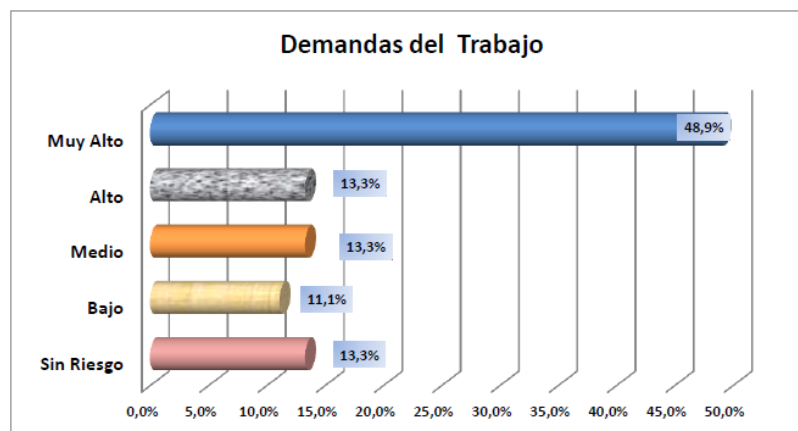
Dominio:



En este dominio el mayor porcentaje de los trabajadores no percibe riesgo mientras que un 24% percibe riesgo Medio e igual porcentaje percibe riesgo Muy Alto. Entre las dimensiones que influyen en este dominio se encuentran:

- Claridad del rol, en donde el 49% de los trabajadores refieren niveles altos y muy altos; es decir que estos colaboradores perciben que no cuentan con información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, los resultados y el impacto de su cargo e la empresa.
- Participación y manejo del cambio, en esta dimensión el 46,6% de los trabajadores perciben riesgo alto o muy alto, lo cual hace referencia a que no cuentan con la posibilidad de participar en los procesos de cambio.
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: El 42,3% de los colaboradores perciben riesgo alto o muy alto en esta dimensión, lo cual indica que el trabajo actual no le permite a los trabajadores aplicar sus conocimientos y habilidades o se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

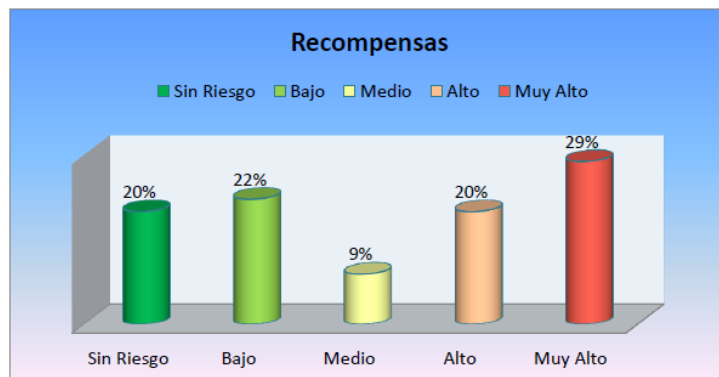
Dominio:



De acuerdo con los resultados, el 49% de los trabajadores perciben riesgo muy alto en este dominio, el anterior porcentaje unido con el nivel alto arroja un 62,2% de trabajadores con altos niveles de riesgo. En este dominio, la mayoría de las dimensiones dieron mayores puntajes en los niveles altos; las más representativas son:

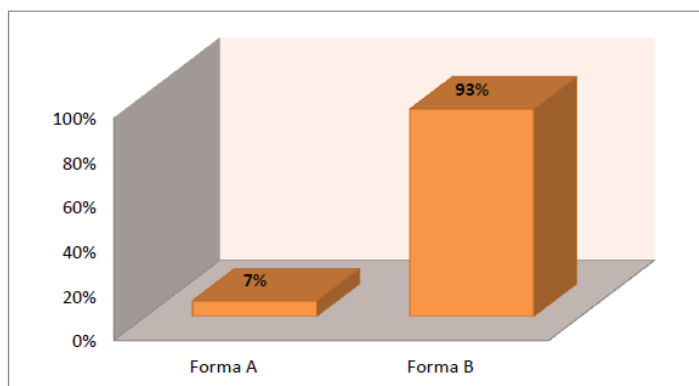
- Demandas Emocionales: El 55,5% de los colaboradores presentan niveles altos, lo que implica que en su trabajo deben entender sentimientos y situaciones de otras personas y ejercer autocontrol de sus emociones o sentimientos para no afectar su labor.
- Demandas Cuantitativas: El 49% de los trabajadores perciben altos niveles de riesgo en esta dimensión. Es decir que los trabajadores perciben que el tiempo del que disponen para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas.
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: en este dominio el 55,5% de los trabajadores arrojan altos niveles de riesgo, es decir que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
- Demandas de la jornada de trabajo: El 46,7% de los trabajadores obtuvieron niveles altos, es decir que se trabajan jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para descanso.

Dominio:



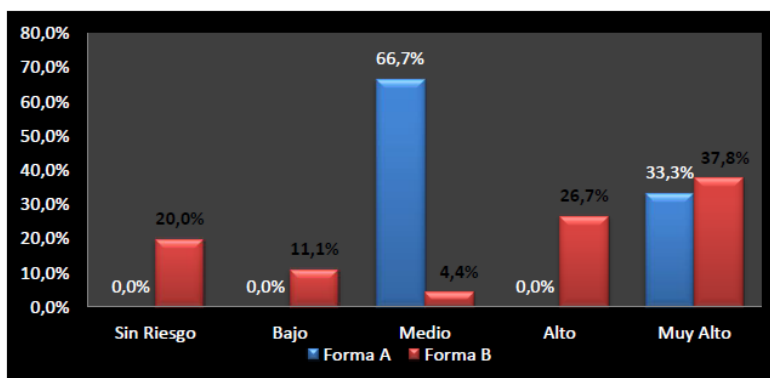
El 42% de los trabajadores no perciben ningún riesgo o perciben riesgo bajo en este dominio; sin embargo, el 49% de los colaboradores se ubican en los niveles alto y muy alto. Los mayores porcentajes se presentaron en el dominio Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización donde el 46,7% se ubica en el nivel Sin Riesgo, es decir que el personal percibe estabilidad y presenta sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización.

Distribución por tipo de prueba:



Considerando que para la identificación de factor de riesgo psicosocial se cuenta con dos formas, A y B, y que ello depende básicamente de: 1. El nivel de formación, 2. El tipo de cargo y 3. El hecho o no de contar con personal a cargo; se definió que el 7% aplicaría la forma A. Considerando los 3 parámetros anteriores.

Distribución nivel de riesgo por tipo de prueba:



Al comparar los resultados de los trabajadores que contestaron las forma A Vs forma B, encontramos que en la forma B los resultados se encuentran distribuidos entre sin riesgo, bajo, medio, alto y muy alto siendo el mayor porcentaje Muy Alto. En la forma A, los resultados se encuentran distribuidos en Medio y Muy Alto siendo el mayor porcentaje riesgo Medio; es decir, que la percepción del riesgo varía entre las personas forma A y forma B.

FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL RECURRENTES ENTRE ALTO Y MUY ALTO

Tabla 5. Descripción de las dimensiones del Factor de riesgo intralaboral que puntuaron niveles altos en porcentajes relevantes de la población.

N°	DIMENSION	DEFINICION	INDICADOR DE RIESGO
1	CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO	Se Refiere a la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores	El 100% de los trabajadores forma A, refieren este aspecto como fuente de riesgo ya que perciben que la gestión que realiza el jefe inmediato representa dificultades en la planificación, asignación del trabajo, solución de problemas o se presentan dificultades por parte del jefe para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente.
2	RELACIÓN CON LOS COLABORADORES	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación.	El 66,6% de la población forma A, percibe como fuente de riesgo este aspecto porque perciben dificultad en la gestión que realizan los colaboradores, se pueden presentar dificultades en la forma de comunicarse con el

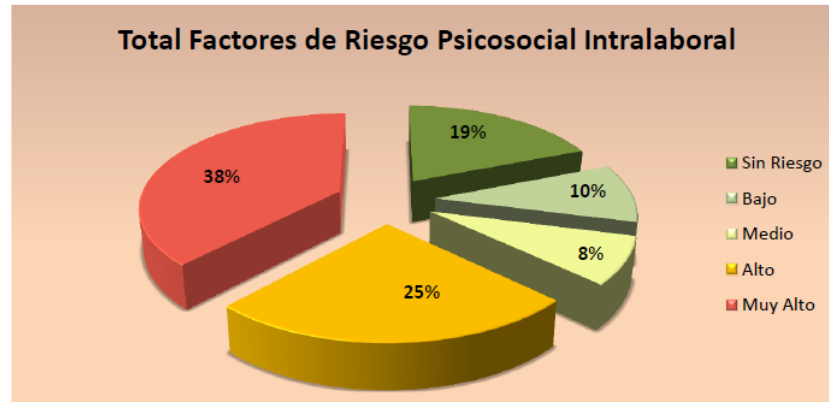
			jefe y el apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.
3	EXIGENCIA DE RESPONSABILIDAD DEL CARGO	Son el conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Es la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, seguridad de otros; estos resultados están determinados por diversos factores y circunstancias algunas fuera de control.	El 100% de la población forma A, percibe como fuente de riesgo este aspecto porque el trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo, supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control.
4	DEMANDAS DE CARGA MENTAL	Se refiere a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta.	El 66,7% del personal forma A y el 40,6% de los trabajadores forma B perciben como fuente de riesgo este aspecto debido a que la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada que puede provenir de diversas fuentes.
5	CLARIDAD DEL ROL	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	El 100% de los trabajadores forma A y el 49% del personal forma B, refieren este aspecto como fuente de riesgo ya que perciben que la organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
6	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo; la posibilidad de establecer contacto con otros individuos en la actividad laboral, el apoyo entre compañeros, el trabajo en equipo, la cohesión de grupo.	El 69% de la población forma B, percibe como fuente de riesgo este aspecto porque se pueden presentar poco apoyo social entre compañeros, diferencias o dificultades para trabajar en equipo, el grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
7	RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma	El 58% de los trabajadores forma B, refieren este aspecto como

		como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	fuentes de riesgo debido que la evaluación es inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo.
8	INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO EXTRALABORAL	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	El 55,5% de los trabajadores forma B consideran que las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
9	PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	Hace referencia a brindar a los trabajadores información clara, suficiente y oportuna; además que ellos cuenten con la posibilidad de participar en los procesos de cambio.	El 46,6% de los trabajadores forma B, percibió como fuente de riesgo el manejo de la información y los procesos de cambio.
10	DEMANDAS EMOCIONALES	La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas, y, b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.	El 55,5% de la población forma B, percibió como fuente de riesgo debido a que se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. El trabajador debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
11	DEMANDAS CUANTITATIVAS	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	El 49% de la población forma B, percibió como fuente de riesgo; es decir que se percibe que el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo cual, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido o trabajar tiempo adicional de la jornada para poder cumplir.
12	DEMANDAS DE LA JORNADA DE TRABAJO	Son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.	El 46,7% de la población percibió como fuente de estrés las jornadas extendidas de trabajo y la imposibilidad de hacer las pausas programadas durante cada jornada o en los días destinados para descanso.

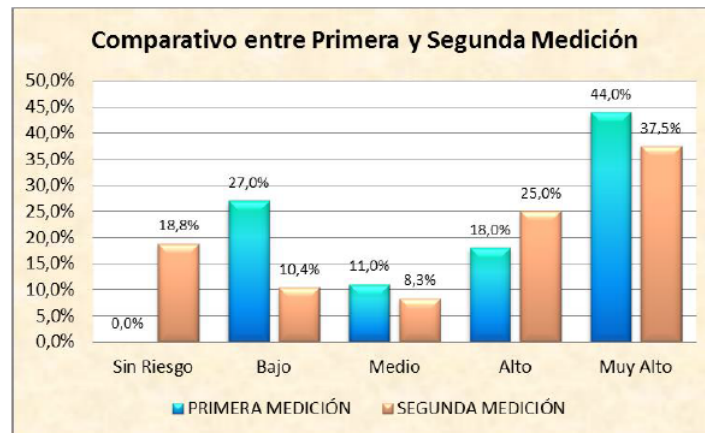
Las Anteriores, fueron las dimensiones de riesgo Intralaboral que puntuaron más alto y/o en las que coincidía más población en percibir las como factor de riesgo entre Alto y muy Alto.

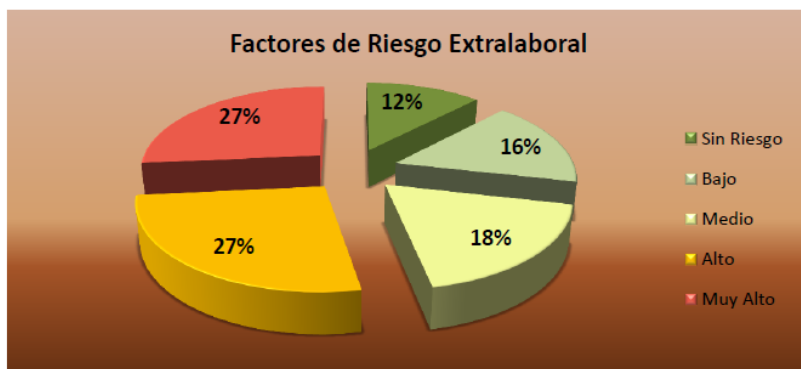
Tabla 6. TOTAL FACTORES DE RIESGO INTRALABORAL (FORMA A y B):

Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
19% (9)	10% (5)	8% (4)	25% (12)	38% (18)



El nivel de riesgo intralaboral general de la empresa teniendo en cuenta los resultados de la forma A y forma B indican que el mayor porcentaje de trabajadores se encuentran en el nivel de riesgo Muy Alto con un 38%, seguido del nivel Alto con un 25%; mientras que un 19% de los trabajadores se encuentran Sin Riesgo, un 10% en riesgo bajo y un 8% en riesgo Medio. Es decir que 30 trabajadores requieren de seguimiento e intervención en este factor de riesgo.

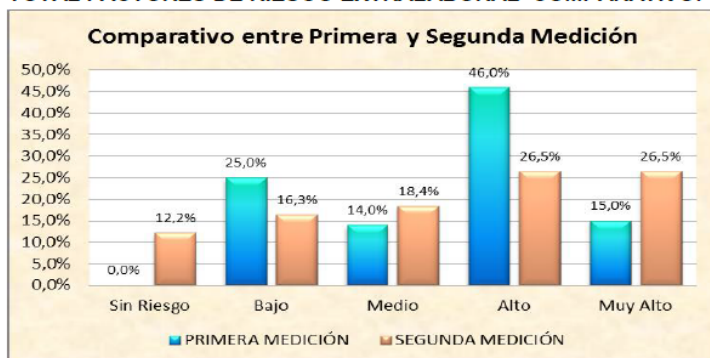




Se observa que los resultados se encuentran divididos entre todos los niveles de riesgo pero los Niveles Alto y Muy Alto son los que presenta mayores porcentajes sumando entre ambos un 64%; sin embargo, el 28% de los trabajadores se ubican en los niveles Bajo y Sin Riesgo, pero también se identifica un 19% con riesgo alto. En estos factores sobresalen:

- **Relaciones Familiares:** en esta dimensión el 75% de los trabajadores se ubican en el nivel Sin Riesgo, lo cual indica que existen adecuadas relaciones entre el trabajador con su familia percibiendo apoyo por parte de ellos.
- **Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo:** El 61,3% de los trabajadores perciben niveles de riesgo altos en esta dimensión, es decir que las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas.
- **Comunicación y relaciones interpersonales:** en esta dimensión el 55% de los colaboradores perciben altos niveles de riesgo, lo cual indica que la comunicación con amigos es deficiente o la ayuda que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

TOTAL FACTORES DE RIESGO EXTRALABORAL COMPARATIVO:

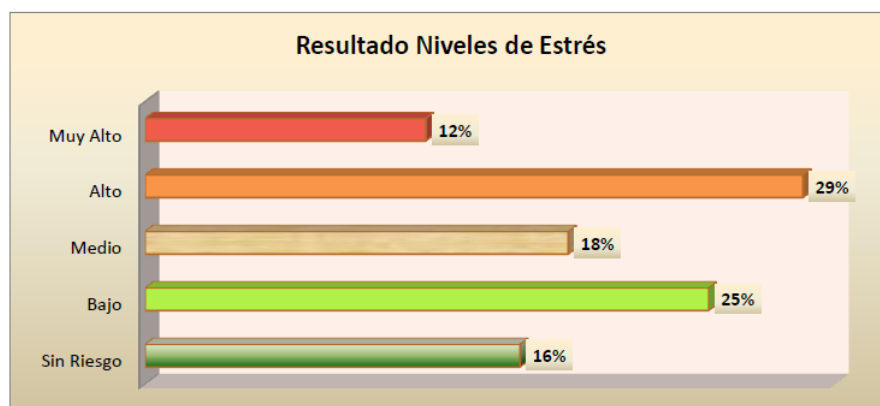


Al realizar el comparativo entre la primera y segunda medición se observa que el porcentaje de trabajadores con altos niveles de riesgo disminuyó en un 8%; respecto al nivel medio este aumentó en un 4,4% y los colaboradores con niveles sin riesgo y bajo aumentaron en un 3,5%. En general se observan una disminución en los niveles de riesgo aunque esta no es tan significativa.

4.4.3 Factores Individuales

Tabla 8. Resultado del Cuestionario de Estrés

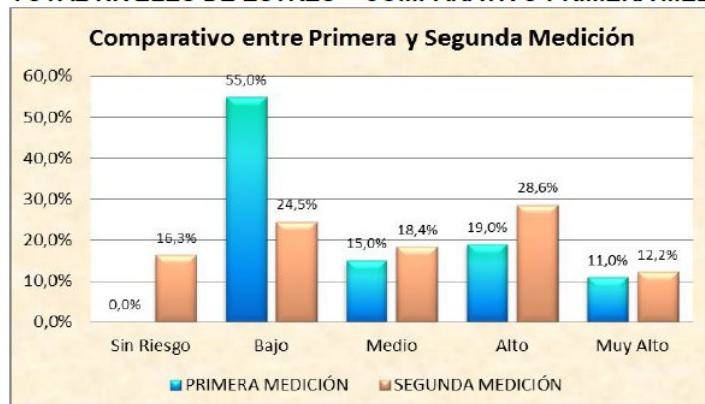
INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ESTRÉS					
ESTRES	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	49 8 (16.3%)	49 12 (24.5%)	49 9 (18.4%)	49 14 (28.6%)	49 6 (12.2%)



El 41% de los trabajadores se encuentran en riesgo Alto y Muy Alto, lo cual indica que estas personas presentan un nivel de estrés severo y perjudicial para la salud. Por otra parte, el 16% de los trabajadores se encuentra sin riesgo y un 25% en riesgo bajo, lo cual indica baja frecuencia de síntomas de estrés y escasa afectación del estado general de salud.

En cuanto a los casos de colaboradores que presentan niveles altos de estrés, es importante establecer un plan de evaluación e intervención individual en estrés, con el fin de confirmar los altos niveles presentados y los factores en que se presentan, y posteriormente establecer los planes de intervención que permita la reducción de estrés maligno producto de sometimiento a condiciones específicas.

TOTAL NIVELES DE ESTRÉS – COMPARATIVO PRIMERA MEDICIÓN:

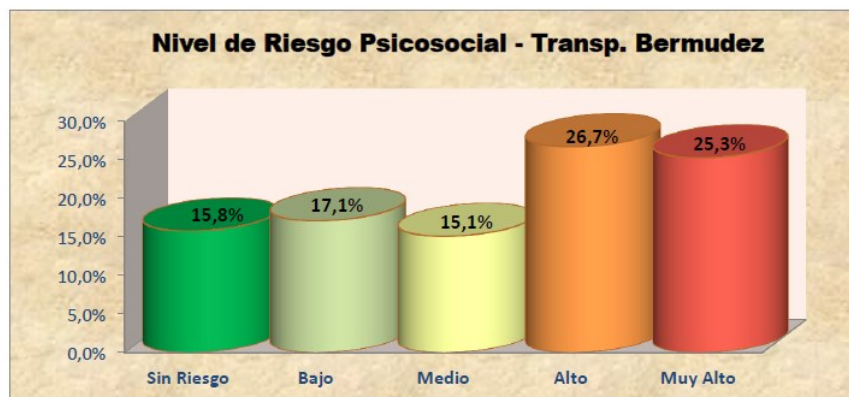


Al comparar los resultados del nivel de estrés entre la primera y la actual medición se observa que los porcentajes Muy Alto y Alto aumentaron en 10,8% además existe un aumento del 3,4% en los trabajadores con riesgo medio, adicionalmente se presentó disminución del 14,2% entre los trabajadores con niveles bajos de estrés. En general se observa que se presentan mayores porcentajes de personal que podría presentar sintomatología asociada con el estrés en la actual medición.

4.4.4. Total Nivel de Riesgo Psicosocial – TRANSPORTES BERMUDEZ

Tabla 9. Resultado del Nivel de Riesgo Psicosocial

TOTAL NIVEL DE RIESGO	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
	15,8%	17,1%	15,1%	26,7%	25,3%



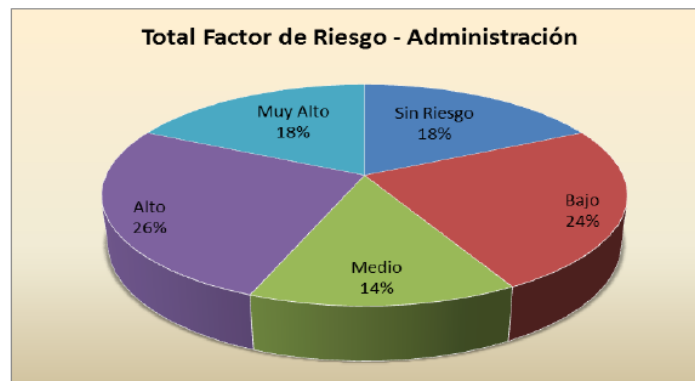
El 52% de los trabajadores se encuentran en los niveles alto y muy alto, el 15,1% de los trabajadores se encuentran en un nivel de riesgo medio y el 32,9% se encuentran en un nivel bajo y sin riesgo. Los factores intralaborales son los que presentan mayores niveles de riesgo ya que el 56% de los trabajadores se encuentran en los niveles alto y muy alto; respecto a los factores de riesgo extralaboral el 53% de los trabajadores se encuentran entre riesgo alto y muy alto. En general se observa que en todos los factores de riesgo se presentan porcentajes altos y muy altos que requieren de seguimiento e intervención.

4.4.5 Nivel de Riesgo Psicosocial por Centro o Área de trabajo.

4.4.5.1 Administrativo:

Tabla 10. Resultado del Nivel de Riesgo Psicosocial

	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
TOTAL INTRALABORAL - FORMA A	3 0 (0.0%)	3 0 (0.0%)	3 2 (66.7%)	3 0 (0.0%)	3 1 (33.3%)
TOTAL INTRALABORAL - FORMA B	13 5 (38.5%)	13 2 (15.4%)	13 0 (0.0%)	13 4 (30.8%)	13 2 (15.4%)
TOTAL INTRALABORALES	16 5 (31.3%)	16 2 (12.5%)	16 2 (12.5%)	16 4 (25.0%)	16 3 (18.8%)
TOTAL EXTRALABORAL	17 2 (11.8%)	17 5 (29.4%)	17 2 (11.8%)	17 3 (17.6%)	17 5 (29.4%)
ESTRES	17 2 (11.8%)	17 5 (29.4%)	17 3 (17.6%)	17 6 (35.3%)	17 1 (5.9%)
TOTAL NIVEL DE RIESGO	(18%)	(24%)	(14%)	(26%)	(18 %)



En este centro de trabajo se evaluaron 17 trabajadores de los cuales 3 trabajadores contestaron el cuestionario intralaboral forma A y 13 trabajadores el cuestionario intralaboral forma B, un

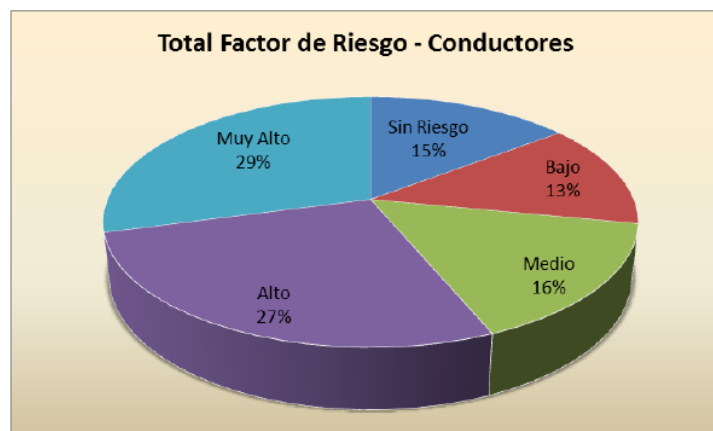
trabajador no contestó este cuestionario. De acuerdo con los resultados, el 42% de los trabajadores se encuentran en los niveles Sin Riesgo y Riesgo Bajo, un 14% se ubican en riesgo Medio; sin embargo, un 44% correspondiente a 7 trabajadores se ubican en los niveles Alto y Muy Alto.

Los factores intralaborales son los que presentan mayores niveles de riesgo ya que el 43,8% de los trabajadores se encuentran en los niveles altos; el dominio que más afecta este resultado es Recompensas donde el 53,9% presenta niveles de riesgo Altos. Respecto a los factores de riesgo extralaboral se observa que el 47% de los trabajadores se ubica en los niveles de riesgo alto y la dimensión que más afecta este resultado es Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda en donde el 58,8% presenta niveles Alto o Muy alto. En cuanto a los niveles de estrés en este centro de trabajo se ubica un 44% de trabajadores en los niveles Altos y requieren de seguimiento ya que podrían ser consecuencia de los factores de riesgo a nivel intralaboral.

4.4.5.2 Conductores.

Tabla 11. Resultado del Nivel de Riesgo Psicosocial

	Sin Riesgo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
TOTAL INTRALABORALES	32 4 (12.5%)	32 3 (9.4%)	32 2 (6.3%)	32 8 (25.0%)	32 15 (46.9%)
TOTAL EXTRALABORAL	32 4 (12.5%)	32 3 (9.4%)	32 7 (21.9%)	32 10 (31.3%)	32 8 (25.0%)
ESTRES	32 6 (18.8%)	32 7 (21.9%)	32 6 (18.8%)	32 8 (25.0%)	32 5 (15.6%)
TOTAL NIVEL DE RIESGO	(14,6%)	(13,5%)	(15,6%)	(27,1%)	(29,2 %)



En este centro de trabajo se evaluaron 32 trabajadores quienes contestaron el cuestionario intralaboral forma B. Los resultados refieren que el 56,3% de los trabajadores se encuentran en los niveles Alto y Muy Alto mientras que el 28% se ubican en Bajo y Sin Riesgo.

Los factores intralaborales son los que presentan mayores niveles de riesgo ya que el 72% de los trabajadores presentan niveles altos, las dimensiones que más riesgo muestran son: Relaciones sociales en el trabajo; Retroalimentación del desempeño; Demandas emocionales; Demandas de la jornada de trabajo. Respecto a los factores de riesgo extralaboral, el 51,3% de los trabajadores se encuentran en el nivel Alto y Muy Alto, las dimensiones con mayores porcentajes altos son: Tiempo fuera del trabajo, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Comunicación y relaciones interpersonales. En cuando al estrés, el 40,6% de trabajadores que correspondiente a 8, presentan niveles altos de estrés y requieren de seguimiento.

4.5 FACTORES PROTECTORES.

Como factores protectores se destacan:

- ✓ El compromiso Directivo y Gerencial que han demostrado interés en intervenir los factores de riesgo psicosocial y para lo cual han brindado las herramientas necesarias para realizar el respectivo diagnóstico.
- ✓ La empresa cuenta con modelos de Gestión Humana integrados que aportan al desarrollo de la persona y de la empresa.
- ✓ La empresa cumple con los pagos inicialmente pactados y de manera puntual; se cumple con la normatividad legal en temas de contratación y seguridad social.
- ✓ Transportes Bermúdez cuenta con un programa de inducción y un plan de formación anual, igualmente, cuenta con Programa y actividades de Bienestar así como Programas y Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo los cuales realizan actividades de prevención.
- ✓ La empresa maneja medios formales de comunicación y brinda las herramientas tecnológicas necesarias para que los trabajadores realicen su labor.
- ✓ La empresa tiene diseñado e implementados programas que incluyen la familia del trabajador.
- ✓ El 82% de los trabajadores son casados o conviven en unión libre lo cual indica estabilidad a nivel emocional, adicionalmente, a nivel extralaboral en la dimensión Relaciones Familiares el 75,5% de los trabajadores no presentaron riesgo, por lo cual, la familia es un factor protector puesto que los trabajadores perciben apoyo y los canales de comunicación en su núcleo familiar son favorables.
- ✓ El 66% de los trabajadores que contestaron los cuestionarios cuentan con nivel educativo de bachiller en adelante lo cual facilita la realización de actividades y planes de formación tanto a nivel intralaboral como extralaboral.

- ✓ El 78% de los colaboradores llevan laborando en la empresa más de un año y de este porcentaje el 38% laboran en la empresa desde hace más de 5 años lo cual indica estabilidad y se facilita la realización de programas a largo plazo.
- ✓ El 66,7% del personal que contestó el cuestionario forma A refiere no tener ningún riesgo en la dimensión Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, lo cual indica que estos trabajadores pueden aplicar sus habilidades y conocimientos en la labor que realizan.
- ✓ El 66,7% del personal que contestó el cuestionario forma A refiere no tener ningún riesgo y el 33,3% puntúa riesgo bajo en la dimensión Control y autonomía sobre el trabajo, es decir que en su puesto tienen la potestad de tomar decisiones respecto al orden de sus actividades y manejo de horarios. Adicionalmente el 51,1% del personal que contestó el cuestionario forma B también refiere no presentar ningún riesgo en esta dimensión y el 33,3% presenta riesgo bajo.
- ✓ El 53% de la personal forma B se encuentra en el nivel sin riesgo en la dimensión Capacitación, es decir que los trabajadores cuentan con acceso a actividades de capacitación las cuales les permiten fortalecer y desarrollar sus habilidades y le son útiles en su labor.
- ✓ El 33,3% del personal que contestó el cuestionario forma A y el 46,7% forma B, refieren sentimiento de orgullo por trabajar en la empresa, adicionalmente perciben estabilidad y experimentan autorrealización en su labor.
- ✓ El 16,3% de los trabajadores se encuentran sin riesgo en la medición del Estrés y un 24,5% se ubican en riesgo bajo, lo cual indica que cuentan con baja frecuencia de síntomas de estrés y escasa afectación del estado de salud.

5. CONCLUSIONES

1. La evaluación de diagnóstico inicial arroja un 93% de cumplimiento y un 7% de cumplimiento parcial, lo cual indica que aunque hay acciones de mejora, la empresa cuenta a nivel documental y de procedimientos con un avance de cumplimiento significativo que aporta a la prevención en factores de riesgo psicosocial.
2. El Nivel de riesgo psicosocial a nivel Intralaboral incluyendo la forma A y B fue de 63% entre nivel de riesgo Alto y Muy Alto; entre los dominios y dimensiones que

aportaron a estos resultados se encuentran:

En la forma A:

- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Características de Liderazgo y Relación con Colaboradores
- Demandas del trabajo: Exigencias de responsabilidad del cargo, Demandas de carga mental y consistencia del rol.

En la forma B:

- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: Relaciones Sociales en el trabajo y Retroalimentación del desempeño
 - Control sobre el trabajo: Claridad del Rol, Participación y manejo del cambio, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.
 - Demandas del trabajo: Demandas emocionales, Demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral y Demandas de la jornada de trabajo.
3. El Nivel de riesgo psicosocial extralaboral en los niveles alto y muy alto fue del 64%. Entre las dimensiones que obtuvieron altos puntajes se encuentran: Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, Comunicación y relaciones interpersonales.
 4. En cuanto a los niveles de estrés, el 41% de los trabajadores se encuentran en un nivel alto y muy alto; es decir que se deben realizar planes de prevención para evitar efectos perjudiciales en la salud causados por la exposición y el manejo del estrés.
 5. Respecto al resultado por Centros de Trabajo se observa que los Conductores presentan mayores niveles de riesgo en comparación con el centro administrativo.
 6. El nivel de riesgo psicosocial de Transportes Bermúdez fue:
 - Sin riesgo 15,8%, es decir, riesgo tan bajo que no amerita realizar actividades de intervención sino acciones o programas de promoción.
 - Bajo 17,1%, es decir, que no se presentan síntomas o respuestas de estrés significativas.
 - Medio 15,1%, se esperaría una respuesta de estrés moderada, ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención con fines de prevención.
 - Alto 26,7% (13 trabajadores), estas personas presentan la posibilidad de asociación con respuesta de estrés alto requieren intervención.
 - Muy alto 25,3% (12 trabajadores), requieren intervención inmediata.

7. Al realizar el cruce entre los trabajadores que obtuvieron un nivel muy alto y alto de estrés con el riesgo Intralaboral, se observa que: 20 trabajadores puntuaron muy alto o alto en estrés, de los cuales 2 trabajadores presentan altos o muy altos niveles de riesgo intralaboral y 15 trabajadores obtuvieron también altos niveles de riesgo tanto en el factor de riesgo intralaboral como en el extralaboral; adicionalmente 1 trabajador presentan altos niveles de riesgo extralaboral. Es decir que 17 trabajadores que puntuaron alto y muy altos niveles de estrés, están siendo afectados en su salud por factores intralaborales que requieren de intervención y seguimiento.

6. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta que el 35% de los colaboradores obtuvieron niveles de riesgo altos a nivel intralaboral y de estrés, se recomienda profundizar con entrevistas o grupos focales los factores de riesgo que están produciendo altos niveles de estrés en este porcentaje de trabajadores y realizar seguimiento con profesional experto para mitigar el riesgo y así evitar futuras enfermedades derivadas del estrés.

Con el propósito de intervenir los factores de riesgo psicosociales a nivel Intralaboral se recomienda:

1. Continuar con el Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial encaminado a disminuir los niveles de riesgo encontrados en este diagnóstico evitando que los factores de riesgo psicosocial se materialicen y generen daños en los trabajadores, este programa debe contener un subprograma enfocado a la prevención y adecuado manejo del estrés así como indicadores de gestión.
2. Ejecutar las actividades de mejoramiento que fueron planteadas en la Guía o diagnóstico inicial.
3. Teniendo en cuenta que un porcentaje importante de trabajadores puntó muy alto en el dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, se recomienda brindar a los colaboradores que cuenten con personal a cargo, un programa de Liderazgo Efectivo el cual permita la identificación de los estilos de liderazgo en la empresa y les brinde herramientas para un manejo adecuado de personal; en este programa se recomienda incluir estrategias de comunicación asertiva que permitan que los líderes retroalimenten el desempeño de sus colaboradores de manera efectiva.
4. Se recomienda establecer un programa de evaluación de desempeño que sea objetivo y confiable en el cual se tenga en cuenta la opinión del trabajador y jefe

inmediato, lo anterior ya que la dimensión Retroalimentación del Desempeño dio altos niveles de riesgo puesto que los trabajadores no perciben retroalimentación apropiada en la manera como se desempeñan en su trabajo.

5. Un importante porcentaje de trabajadores percibe inconvenientes en la dimensión consistencia del rol, por lo cual, se sugiere revisar que el personal actual cumpla con el perfil del cargo requerido, igualmente, se sugiere realizar reinducción a todo el en la cual se incluya los objetivos y funciones del cargo, los resultados esperados y el impacto de su labor dentro de las metas empresariales.
6. Se sugiere con el personal operativo establecer estrategias para fortalecer el trabajo en equipo y el buen trato, esto se puede realizar con capacitaciones, talleres, salidas de campo, etc.
7. El 55,5% de los trabajadores presentan altos niveles de riesgo en la dimensión demandas emocionales, por lo cual, se sugiere elaborar un programa de competencias emocionales en el cual se incluyan entre otros los siguientes temas: atención a usuarios, respeto y tolerancia, comunicación asertiva y control emocional.
8. Debido a la labor que se desempeña TRANSPORTES BERMUDEZ, el personal operativo cumple con horarios que en ocasiones son extensos lo cual es un factor de riesgo psicosocial que se vio reflejado con un puntaje muy alto en la dimensión demandas de la jornada de trabajo. Adicionalmente, en la encuesta sociodemográfica el 66% del personal refiere laborar entre 9 y 16 horas diarias; por lo cual, se sugiere trabajar de manera conjunta el área de operaciones, Gestión Humana y Comité de Convivencia de la empresa para revisar los horarios que están realizando los conductores para verificar si lo expuesto por ellos en la encuesta es la realidad y así implementar medidas de intervención de ser necesario; igualmente, se debe verificar que el personal operativo esté cumpliendo con los descansos programados puesto que otra de las dimensiones con niveles altos y muy altos es la influencia del trabajo sobre el entorno personal y familiar. Si lo anterior ya se está realizando en la empresa, se debe continuar con dicha labor.
9. Implementar o continuar con el programa de pausas activas el cual ayuda no solo a nivel ergonómico sino también en el control de la demanda de carga mental debido a que es una de las dimensiones que dio alto nivel de riesgo; también se pueden realizar capacitaciones o actividades que fortalezcan la agilidad mental.
10. Continuar con las actividades de bienestar que realiza la empresa para el

trabajador y su familia con el fin de incentivar el sentimiento de pertenencia, minimizar las demandas de trabajo y fortalecer aspectos motivacionales.

11. En los resultados sociodemográficos se encuentra que el 34% del personal no es bachiller por lo cual se sugiere dentro del plan de capacitación de la empresa realizar algún convenio e impulsar que los trabajadores culminen sus estudios de primaria y bachillerato.

Con el propósito de intervenir los factores de riesgo psicosociales a nivel Extralaboral se recomienda:

12. Teniendo en cuenta que un 53% de los trabajadores viven en arriendo y un 18% en casa familiar; se sugiere coordinar con la caja de compensación familiar la divulgación de actividades y programas que ellos manejan para el beneficio tanto de los trabajadores como de sus familias como es el de adquisición de vivienda, actividades lúdicas, recreativas, deportivas, formativas y diversos beneficios para el aprovechamiento del tiempo libre.
13. Realizar talleres o capacitaciones de comunicación asertiva, resolución de conflictos, adecuado manejo de relaciones interpersonales ya que la dimensión Comunicación y Relaciones Interpersonales tuvo altos niveles de riesgo.
14. Mantener actualizada la información socio-demográfica de los trabajadores con el objeto de enfocar las actividades de bienestar generadas al interior de la empresa para el beneficio tanto de los trabajadores como de su familia; dicha información puede incluir personas a cargo, ocupaciones de las personas a cargo, edad de cada miembro y ocupación del tiempo libre, entre otras.
15. Monitorear la aparición de alguna sintomatología o alteraciones psicológicas y/o comportamentales que pueden tener un impacto sobre el bienestar de los trabajadores, como las relacionadas a continuación:
 - ✓ Fatiga prolongada
 - ✓ Reducción de la capacidad para realizar el trabajo mental
 - ✓ Incremento en el número de errores
 - ✓ Dificultad para concentrarse, analizar información y fallas de memoria
 - ✓ Sentimientos o manifestaciones de: temor, tristeza, pérdida de motivación, insatisfacción, baja autoestima
 - ✓ Conflictos con compañeros de trabajo, jefes o colaboradores
 - ✓ Aislamiento social
 - ✓ Consumo exagerado de sustancias como café, cigarrillo, lico
 - ✓ Poca participación
 - ✓ Propensión a la accidentalidad laboral y extra laboral
 - ✓ Incapacidades recurrentes por enfermedades derivadas del estrés

Se recomienda que las directivas de la empresa se apoyen en el Comité de Convivencia Laboral de su organización para que éste realice el seguimiento a las recomendaciones dadas en este diagnóstico y brinde soporte a las áreas de Gestión Humana y de Seguridad y Salud en el Trabajo en las actividades destinadas a disminuir los factores de riesgo psicosocial.

Con relación a los factores protectores encontrados es necesario que estas condiciones se mantengan al interior de la empresa ya que son vitales y pueden contribuir a contrarrestar los efectos negativos de los factores mencionados en este informe.

7. BIBLIOGRAFÍA

Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo Psicosocial en el trabajo. Villalobos Fajardo, G 2005.

Informe del Comité Mixto OIT – OMS sobre Medicina del Trabajo, 1984.

Ministerio de la Protección Social “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos profesionales” Diciembre 2007.

Ministerio de la Protección Social. Colombia. Resolución 2646 de 2008. Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo.

Ministerio de la Protección Social “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial”. Julio 2010.

Ministerio de la Protección Social. Ley 1090 de septiembre 6 de 2006. Bogotá. Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ministerio de la Protección Social. Resolución 652 de 2012. Estableció la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades públicas y privadas.

Ministerio de la Protección Social. Resolución 1356 de 2012. Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. Ampliación de los plazos de conformación.

Ministerio de la Protección Social. Ley 1562 de 2012. Por el cual se modifica el sistema general de riesgos laborales.

Ministerio de la Protección Social. Ley 1566 de 2012. Se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas

CARLUMA, Villalobos: 2007 Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial. 2007

Rosengren A, Anderson K, Wilhelmsen L: 1991 Risk of coronary heart disease in middle aged male bus and tram drivers compared to men in other occupations: a prospective study.

Hedberg GE, Jacobson KA, Janlert U, Langendeen S.: 1993 Risk indicators of ischemic heart disease among male professional drivers in Sweden. Scand J Work Environ Health

Nettertrom B, Suadicaní P.: 1993 Self assessed job satisfaction and ischaemic heart disease mortality: a 10 year follow-up of urban bus drivers.

PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VÍAL

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	1
OBJETIVOS	2
Objetivo General	2.1
Objetivos Específicos	3
DEFINICIONES	4
MARCO NORMATIVO	5
ALCANCE	6
PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL	7
CONFORMACION DEL EQUIPO DE TRABAJO	7.1
Comité de Seguridad Vial	7.1.1
DESIGNACION DEL RESPONSABLE PESV	7.1.2
POLITICAS	7.1.3
DIAGNOSTICO	7.2
Características de la Empresa	7.2.1
Levantamiento de la Información	7.2.2
Consolidación y Análisis de la información	7.2.3
Elaboración del PESV	7.3
Implementación del PESV	7.4
Seguimiento y Evaluación	7.5
Indicadores de desempeño	7.5.1
Evaluación del Riesgo	7.5.2
ACCIONES PARA EL DESARROLLO DEL PESV	8
Procedimiento Selección de Conductores	8.1.1
Pruebas de Ingreso	8.1.2
Capacitación en Seguridad Vial	8.1.3
Control de Documentos de Conductores	8.1.4
Políticas de Regulación de la Empresa	8.1.5

1. INTRODUCCION

La situación mundial relacionada con la seguridad vial indica resultados alarmantes ya que según informe de la Organización Mundial de la Salud, en el mundo fallecen más de 1.24 millones de personas en accidentes de tránsito y entre 20 y 50 millones más sufren traumatismos y diariamente se alcanzan aproximadamente 3.000 fallecidos.

Colombia no es ajena a estas cifras, las altas tasas de accidentalidad en las vías de nuestro país, siguen en aumento generando en el año 2013 más de 5.600 víctimas fatales en accidentes de tránsito según cifras del Ministerio de Transporte; resulta aún más significativa la cifra relacionada con la principal causa de muerte de niños entre 5 y 12 años originada en accidentes de tránsito, los cuales en su mayoría pudieron haberse evitado.

Colombia como Estado miembro de la ONU ha asumido el reto de llevar a cabo acciones en materia de seguridad vial cumpliendo la proclamación de la Asamblea General de las Naciones Unidas del mes de marzo de 2010, mediante la resolución 64/255 que establece para el periodo 2011- 2020 EL DECENIO DE ACCION PARA LA SEGURIDAD VIAL, cuyo objetivo es estabilizar y disminuir las altas cifras estimadas de víctimas mortales en accidentes de tránsito en todo el mundo, allí la ONU PIDE A LOS ESTADOS MIEMBROS LA REALIZACION DE ACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD VIAL, DE MANERA ESPECIAL EN LOS AMBITOS DE LA GESTION DE LA SEGURIDAD VIAL, INFRAESTRUCTURA VIAL, SEGURIDAD DE LOS VEHICULOS, EL COMPORTAMIENTO DE LOS USUARIOS EN LAS VIAS, LA EDUCACION PARA LA SEGURIDAD VIAL Y LA ATENCION DESPUES DE LOS ACCIDENTES, y es así como el Gobierno nacional expide la Ley 1503/11 por medio de la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones, definiendo entre otros Lineamientos para el sector privado en seguridad vial responsabilidad social empresarial entre otras, comprometiendo y empoderando a todas las empresas del sector público o privado que en el desarrollo de su actividad posea, fabrique,

ensamble, comercialice, contrate o administre flotas superiores a diez unidades o contrate o administre personal de conductores en el objeto de diseñar un plan estratégico de seguridad

El Gobierno Nacional ha convertido la problemática de la seguridad vial en una Política Nacional y ha fijado como meta, que en el próximo cuatrienio se reduzca por lo menos en el 50% la tasa de accidentes y su número de víctimas, para lo cual viene avanzando en esta estrategia a través del Plan Nacional de Seguridad vial, aunando esfuerzos con todas las entidades relacionadas con la seguridad vial, involucrando a todas las autoridades departamentales y locales para que formulen sus planes de Seguridad Vial y de igual manera pidiendo la colaboración de todos los ciudadanos enmarcados en la corresponsabilidad de todos los actores involucrados en la movilidad, para que manera fundamental se pueda por parte del Estado garantizar una vida digna y mejor calidad de vida para los ciudadanos.

En el año 2014 el Ministerio de Transporte a través de la Resolución 1565 diseño la guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial y cuyo índice de contenido será el que se desarrollara en el presente Documento, en el cual se formulan los planes para la formación en estrategias a todo el equipo de trabajo y en el mejoramiento nuevos procesos de mantenimiento preventivo para tener vehículos seguros, asumiendo una cultura de movilidad segura.

La Empresa TRANSPORTES BERMUDEZ S.A., como empresa de Transporte Público Intermunicipal de pasajeros y de carga que contrata conductores y vehículos de servicio público del Transporte colectivo de pasajeros a nivel intermunicipal, y de carga a nivel nacional en cumplimiento de los preceptos legalmente establecidos, ha elaborado el siguiente plan estratégico de seguridad vial, acorde con la guía metodológica aquí establecida.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Formar en la Empresa hábitos, comportamientos y conductas seguras en las vías por donde circulen los vehículos de la empresa durante la prestación del servicio de transporte, mediante la implementación de estrategias y mecanismos de planeación, acciones de seguimiento y control de actividades y mejoramiento continuo de las condiciones, que permitan alcanzar las metas propuestas para la disminución de la accidentalidad vial y minimizar las causas y los efectos de la misma.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Liderar y fortalecer institucionalmente el cumplimiento del plan estratégico de seguridad vial y de sus políticas a través del compromiso de la Gerencia para alcanzar las metas propuestas en materia de Seguridad Vial.
- Mejorar las competencias técnicas y comportamentales de los conductores.
- Diseñar e implementar en relación con el factor humano un plan de formación en todos los temas inherentes a la Seguridad Vial, generando conciencia de la responsabilidad de los actores viales y cuyo resultado sea la reducción de los incidentes y accidentes en vía.
- Establecer frente al factor vehículo, procesos de control y seguimiento al plan de mantenimiento preventivo y correctivo efectuado a toda la flota, cuyo resultado determine la optimización de los indicadores de fallas mecánicas, atribuibles como causa de los accidentes de tránsito.
- Evaluar el desempeño del personal involucrado en la prestación del servicio de transporte a través del programa de control a conductores en cuanto a sus conductas y comportamientos reflejados en infracciones de tránsito y accidentes como actores participantes en las vías.
- Establecer los mecanismos para la utilización de dispositivos de seguridad que permitan la circulación segura de los vehículos en las vías internas y externas.
- Garantizar la adecuada atención a las víctimas involucradas en accidentes de

tránsito, garantizando los recursos humanos, físicos y financieros que permitan la efectiva atención de los terceros afectados cuando se presente un accidente de tránsito, en cuanto a coberturas prestaciones, asistenciales y económicas.

- Diseñar estrategias de comunicación que fomenten una cultura de seguridad vial.
- Promover cultura de seguridad vial al peatón y pasajero.

4. DEFINICIONES

- Accidente de trabajo
- Todo suceso repentino que sobrevenga con causa u ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psíquica, una invalidez o la muerte. Así como el que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante, durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún por fuera del lugar y horas de trabajo; igualmente el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo y viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. (Ley 1562 de 2012).
- Amenaza
Se define como la probabilidad de ocurrencia de un suceso potencialmente desastroso, durante cierto período de tiempo en un sitio dado.
- ARL
La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) es una entidad aseguradora de vida, encargada de afiliar a los empleados al sistema general de riesgos laborales y de prevenir, proteger y atender a los trabajadores contra todo evento riesgoso que puede haber en un ambiente laboral.
- Conductor
Es la persona habilitada y capacitada técnica y teóricamente para operar un vehículo (CNTT, 2002)

- Peatón
Persona que transita a pie por una vía (CNTT, 2002).
- Pasajero
Persona distinta del conductor que se transporta en un vehículo público (CNTT, 2002).
- Empresa
La empresa es la unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente útil, de acuerdo con las exigencias del bien común. Los elementos necesarios para formar una empresa son: capital, trabajo y recursos materiales.
- Estrategia
Comprende las principales orientaciones y acciones encaminadas a lograr los objetivos de un plan. En un proceso regulable, conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento.
- Entidad
Colectividad considerada como unidad. Especialmente, cualquier corporación, compañía, institución, etc., tomada como persona jurídica.
- HSEQ
Es un sistema de gestión por medio de cual se garantiza el manejo responsable de todas las actividades de la organización, promoviendo y mejorando la salud del personal, garantizando un trabajo sin riesgo de lesiones a éste o a los demás, promoviendo la protección del medio ambiente y asegurando la calidad en los procesos.
- Organización
Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.
- Plan de acción
Corresponde a un documento que reúne el conjunto de actividades específicas, los recursos y los plazos necesarios para alcanzar objetivos de

un proyecto, así como las orientaciones sobre la forma de realizar, supervisar y evaluar las actividades.

- **SOAT**

Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito - SOAT, el cual ampara los daños corporales que se causen a las personas en accidentes de tránsito e indemniza a los beneficiarios o las víctimas por muerte o incapacidad médica según el caso.

- **Visión**

Es un elemento de la planeación estratégica que enuncia un estado futuro de lo que desea alcanzar una organización en un tiempo determinado, expresado de manera realista y positiva en términos de objetivos.

- **Riesgo**

Es la evaluación de las consecuencias de un peligro, expresada en términos de probabilidad y severidad, tomando como referencia la peor condición previsible.

- **Vulnerabilidad**

Probabilidad de afectación, puede decirse también, de la susceptibilidad de ser afectado por una amenaza y su capacidad de sobreponerse.

- **Vehículo**

Todo aparato montado sobre ruedas que permite el transporte de personas, animales o cosas de un punto a otro por vía terrestre pública o privada abierta al público (CNTT. 2002).

- **Vehículo de tracción animal**

Vehículo no motorizado halado o movido por un animal (CNTT. 2002).

- **Vehículo no automotor**

Vehículo que se desplaza por el esfuerzo de su conductor.

5. MARCO NORMATIVO

El Plan estratégico de Seguridad Vial de la Empresa se basa en el cumplimiento

de los siguientes requisitos legales:

- Ley 769/02 “Código Nacional de Transito” reformada por la ley 1383/10 “por el cual se reforma la ley 769/02”
- Ley 1503/11 Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2851/12 de 2013. Reglamenta los artículos 3 ,4, 5, 6, 7 , 10 12, 13,18 y 19 de la Ley 1503 de 2011 y se dictan otras disposiciones
- Plan Nacional de Seguridad Vial 2011-2016.
- Resolución 1565 de 2014 “Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial”
- Plan Mundial para el Decenio de Acción Para la Seguridad Vial 2011-2020 (ONU).
- Resolución 315 de 6 de febrero de 2013, por la cual se adoptan unas medidas para garantizar la seguridad en el transporte público terrestre automotor y se dictan otras disposiciones

6. ALCANCE

El presente plan estratégico de seguridad vial, aplica a todos los integrantes de la empresa que actúan como actores viales, personal administrativo, operativo y contratistas.

7. PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL

7.1 CONFORMACION DEL EQUIPO DE TRABAJO

Para la conformación del equipo de trabajo se ha contado con el apoyo de la Gerencia, procediendo a la conformación del Comité de Seguridad Vial, cuyo objetivo principal es el de plantear, diseñar, implementar y medir las acciones que permitan generar conciencia en el personal y lograr objetivos en favor de la seguridad vial de la empresa.

Se procede por parte de la Gerencia, la designación de las personas responsables

y cuyos cargos están involucrados en los siguientes procesos:

1. Gerencia General
2. Subgerencia y Coordinación Sistemas de gestión
3. Dirección de Recursos Humanos
4. Dirección de operaciones de transporte y mantenimiento
5. Administrador de flota de la empresa

Financiación: La Gerencia dispondrá de los recursos necesarios para la implementación de las medidas contempladas en el Plan Estratégico de Seguridad Vial y de los ajustes pertinentes para el cumplimiento del PESV.

7.1.1 Comité de Seguridad Vial

En el ANEXO No.1 se presenta copia del acta de conformación del Comité de seguridad vial, en donde se deja expresa constancia de las designaciones, libre aceptación y normas sobre funcionamiento y roles del equipo de trabajo y la periodicidad de las reuniones, en este aspecto se considera pertinente reuniones mensuales ordinarias y extraordinarias cuando suceda un accidente que pueda catalogarse como grave, para la correspondiente investigación dejando en actas los registros de los asistentes y el orden del día determinado.

COMITÉ PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL			
DEPENDENCIA	NOMBRE	CARGO	CARGO EN COMITÉ
GERENCIA	GLADYS AURORA BERMUDEZ S.	GERENTE	PRINCIPAL
SUBGERENCIA	GLORIA DEL PILAR BERMUDEZ S.	SUBGERENTE	PRINCIPAL
GESTION DE OPERACIONES Y MANTENIMIENTO	JORGE FORERO	COORDINADOR OPERACIONES	PRINCIPAL
RECURSOS HUMANOS	JORGE ELIECER	DIRECTOR RECURSOS	SUPLENTE

	SALGADO ROJAS	HUMANOS	
LOGISTICA CARGA	DOLLY PICO	ASISTENTE	SUPLENTE
GESTION DE OPERACIONES Y MANTENIMIENTO	BERNARDO MOLINA	INSPECTOR	SUPLENTE

7.1.2 DESIGNACION DEL RESPONSABLE DEL PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL.

La Gerencia ha designado como responsable del PESV, a la SUBGERENTE DE LA EMPRESA por considerar que posee las cualidades y competencias de idoneidad para el diseño, desarrollo, implementación y seguimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial y todas las demás acciones contempladas en el tema de Seguridad vial de la Empresa.

7.1.3 POLITICAS

* Política de Seguridad Vial

Para la empresa **TRANSPORTES BERMÚDEZ S.A** la Salud y la Seguridad hacen parte de la naturaleza misma del trabajo, por eso se compromete a establecer mecanismos de promoción de una Cultura de Seguridad Vial, y prevención de accidentes en las áreas operativas y vías públicas, por ello todos los empleados y contratistas son responsables de participar en las actividades que desarrolle la empresa, a fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia de los accidentes, que puedan afectar la integridad física, mental y social de los empleados, contratistas, comunidad en general, la propiedad privada, equipos y el medio ambiente. Para dar cumplimiento a tal propósito, **TRANSPORTES BERMUDEZ S.A** se compromete a:

- Gestionar de manera integral y asignar los recursos necesarios en las operaciones con vehículos. Por esta razón **TRANSPORTES BERMUDEZ S.A** Tendrá estricta vigilancia en el mantenimiento preventivo y correctivo,

con el objeto de propender por el desempeño óptimo de sus vehículos, estableciendo las medidas de control para evitar la ocurrencia de accidentes.

- Siendo conscientes que lo más importante en la conducción es la persona, brindar mecanismos de formación y culturización a los distintos grupos involucrados en este proceso, además el trabajo permanente en el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios con vocación, respeto, amabilidad y entrega para superar las expectativas de los diferentes actores de la vía, además de establecer métodos tendientes al control de la movilidad y seguridad vial.
- Cumplir con los requisitos legales aplicables y otros que suscriba relacionados con el tránsito y transporte Nacional.
- Proporcionar los mecanismos necesarios para que todos los trabajadores que estén al servicio de la empresa sean entrenados de una manera previa en las políticas de Salud, Seguridad y Medio Ambiente.

GLADYS BERMUDEZ S
GERENTE

*** Política del uso del teléfono y Equipos Móviles**

La política de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. declara que los teléfonos celulares y otros aparatos electrónicos no se usarán al estar manejando o cuando tal uso puede distraer al usuario o de otra manera causar una situación peligrosa. Todos deben asegurar que el uso de un teléfono celular u otro aparato no interfiera con el desempeño seguro de la tarea siendo realizada o la operación de cualquier vehículo motorizado o equipo móvil. Como empleado, entienda que la

falta de cumplir con esta política puede resultar en acción correctiva que puede incluir hasta el despido.

GLADYS BERMUDEZ S
GERENTE

*** Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas.**

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A Busca mantener lugares de trabajo donde prime la calidad, la seguridad, la armonía con el medio ambiente, la salud y como consecuencia lógica, la productividad.

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A es consciente de que el tabaquismo, el alcoholismo y la dependencia o abuso de sustancias psicoactivas, enervantes o alucinógenas, tienen efectos adversos en la capacidad para desempeñarse en forma adecuada y afectan seriamente la seguridad, eficiencia y productividad de sus trabajadores, representantes o subcontratistas que laboran o ejercen actividades tanto al interior, como en las áreas de cobertura de la compañía.

Adicionalmente TRANSPORTES BERMUDEZ S.A garantiza que sus empleados, y subcontratistas no realicen alguna labor, estando bajo la influencia del alcohol o cualquier otra sustancia de control no prescrita, así mismo desarrolla campañas, estudios, y análisis orientados al control y la prevención del consumo de dichas sustancias.

Por lo tanto, el presentarse a trabajar bajo los efectos del alcohol y/o sustancias psicoactivas, alucinógenas, enervantes y demás que generen o creen dependencia, a excepción de las debidamente formuladas, está expresamente prohibido. Esto constituye justa causa para terminar unilateralmente la relación laboral y se informará de esta situación Recursos Humanos para que tome las medidas necesarias a que haya lugar según lo estipulado en el reglamento interno de trabajo. También podrá retirar a cualquier empleado, agente o subcontratista de la ejecución de los servicios, cuando existen dudas o causas para sospechar que

usa, posee, distribuye o vende bebidas alcohólicas o cualquier sustancia o droga controlada o ilícita.

Con el ánimo de propiciar unas condiciones ambientales óptimas para todo el personal, se prohíbe el uso de tabaco y/o cigarrillo, dentro de las instalaciones de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A Respetando así el espacio de quienes no hacen uso del mismo. Durante eventos colectivo bien sea en espacios cerrados o abiertos se procurara un ambiente libre de contaminación por el humo del cigarrillo, fomentando así una actitud responsable hacia el entorno.

En TRANSPORTES BERMUDEZ S.A no se puede usar, poseer, distribuir o vender bebidas alcohólicas y/o drogas ilícitas, ni hacer mal uso de medicamentos de prescripción legítima, lícita, controlada y accesorios, mientras se estén realizando trabajos para el contratante.

Se deberá cumplir la obligación de informar al supervisor en caso de estar ingiriendo medicamentos que produzcan somnolencia y alteren su ánimo vigilante, igualmente velará porque esta política sea extensiva a los visitantes, quienes oportunamente serán guiados al ingreso en las instalaciones.

El incumplimiento de esta normatividad podrá acarrear la cancelación del contrato de trabajo en cumplimiento de las normas legales vigentes.

GLADYS A. BERMUDEZ S.
GERENTE

*** Política de Regulación de Velocidad**

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A en línea con la política de seguridad vial, y en animo de propender por las condiciones y hábitos de seguridad en la vía, en concordancia con el decreto 015 de 2011, resuelve acogerse a los límites de velocidad en vías urbanas y carreteras municipales.

En vías urbanas y en las carreteras municipales o distritales las velocidades máximas y mínimas para vehículos de servicio público o particular será determinada y debidamente señalizada por la autoridad de Tránsito competente en el Distrito o Municipio respectivo.

En ningún caso podrá sobrepasar los 80 kilómetros por hora. La velocidad en zonas escolares y en zonas residenciales será hasta de treinta (30) kilómetros por hora.

El incumplimiento de esta normatividad acarreará sanciones disciplinarias contenidas en el reglamento Interno de trabajo.

GLADYS A. BERMUDEZ S.
GERENTE

*** Política de Regulación de Horas de Conducción y descanso.**

La regulación de los tiempos de conducción y descanso para gestionar la fatiga en TRANSPORTES BERMUDEZ S.A, forma parte importante del plan estratégico de seguridad vial ya que gran parte de los accidentes presentados se deben a fatiga, desconcentración y sueño, por lo tanto los horarios de trabajo, la conducción se programa desde el área de operaciones, los jefes de tráfico de manera que se programa quincenalmente el trabajo y las rutas de viaje de forma que no se exceda el máximo permitido por la Ley, dando instrucciones a los conductores, y realizando controles regulares, para garantizar el cumplimiento de la presente regulación.

Es necesario considerar el tiempo de descanso entre viajes de 15 minutos hasta máximo 60 minutos incluyendo el tiempo de almuerzo.

El incumplimiento a esta normativa acareará las sanciones contempladas en el reglamento interno de trabajo.

GLADYS A. BERMUDEZ S.
GERENTE

*** Política Uso de Cinturón de Seguridad**

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A empresa de transporte público de pasajeros, es consciente de que el cinturón de seguridad es la herramienta de protección más efectiva conocida hasta el momento, por ello, su utilización es obligatoria para los conductores de servicio público. Es necesario hacer un uso correcto del mismo para conseguir la máxima seguridad.

Es obligatorio el uso del cinturón de seguridad por parte del conductor y del

usuario adjunto en el asiento delantero de los vehículos. El conductor y el usuario que utilicen asientos con cinturón de seguridad instalado, deberán utilizarlo de manera apropiada durante la conducción normal del vehículo de tal forma que no limite la libertad de movimiento del conductor y del usuario y se reduzca el riesgo de daños corporales en un accidente eventual.

Por lo anterior, es obligación utilizar el cinturón de seguridad tal como lo ordena la Ley, es decir, se debe dar estricto cumplimiento toda vez que con esta medida se busca proteger el derecho a la vida considerado como uno de aquellos derechos inalienables de las personas, por cuanto permitirles transitar sin este elemento de seguridad y protección se pondría en peligro la vida de los conductores y acompañantes.

Algunos de los cuidados que los conductores deben observar con el cinturón de seguridad son:

- No colocar el cinturón por debajo del brazo.
- No dejarlo que quede holgado.
- Nunca utilizarlo para más de una persona.
- Ajustarlo correctamente contra la hebilla del extremo derecho.

El incumplimiento de esta normatividad dará lugar a la apertura de procesos disciplinarios contenidos en el reglamento interno de trabajo.

GLADYS A. BERMUDEZ S.
GERENTE GENERAL

Política para el uso de EPP:

Para TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. , es prioridad la protección de la salud y la seguridad de sus trabajadores, por lo que ha implementado dentro del programa

de seguridad y salud en el trabajo, un proceso que contempla una adecuada selección, adquisición, suministro, uso, cuidado y mantenimiento de los elementos de protección personal – EPP.

El proceso de selección de los EPP, se realiza con base en el matriz de peligros de cada actividad, el cual será, revisado, analizado y actualizado dado el caso.

Los trabajadores serán capacitados y entrenados acerca de la necesidad e importancia del uso de los EPP, la correcta utilización, cuidados, mantenimiento y reposición oportuna de acuerdo a la necesidad.

Los EPP que adquiera la empresa, deben estar ajustados al requerimiento profesional y al cumplimiento de las especificaciones y normas técnicas establecidas por instituciones acreditadas y reconocidas en este campo, ya sea a nivel nacional o internacional.

El incumplimiento de esta normatividad dará lugar a la apertura de procesos disciplinarios contenidos en el reglamento interno de trabajo.

GLADYS A. BERMUDEZ S.
GERENTE GENERAL

La anterior declaración ha sido comunicada e informada a todo el personal al interior de toda la organización, se encuentra publicada en las instalaciones de la empresa y disponible para las partes interesadas como información documentada.

De igual manera la Empresa ha determinado incluir dentro de desarrollo de sus actividades, la divulgación a todo el personal sobre la existencia del Plan

estratégico de Seguridad Vial, sus lineamientos, acciones e indicadores de control, así como el seguimiento a la evolución de los resultados y planes de mejora.

7.2. DIAGNOSTICO

7.2.1 Características de la Empresa

La empresa viene realizando un análisis sobre su contexto, actividades, su personal desplazamientos, infraestructura y demás riesgos inherentes que impacten su seguridad en las vías, caracterizándola de la manera como se muestra a continuación:

Razón social	TRANSPORTES BERMUDEZ S.A,					
NIT	860.009.056-3					
Ubicación	Barrio Quintaparedes, Localidad Teusaquillo					
Representante Legal / Gerente	Gladys Bermúdez S.					
Actividad económica	Servicio de transporte público de pasajeros a nivel intermunicipal y transporte de mercancía por carretera a nivel Nacional.					
Iniciación de operaciones	Abril de 1942					
ARL	SEGUROS BOLIVAR póliza No 1000372274109					
RIESGO	I Y IV					
Forma de Contratación	contratación directa					
COPASST	Conformado TRANSPORTES BERMUDEZ S.A					
CANTIDAD DE EMPLEADOS	CARGA OCUPACIONAL Y HORARIOS DE TRABAJO					
	TIPO VINC	AREA	CANT	HORARIO		OBSERVACIONES
				LUN-VIER	SABADO	
	Directa	administrativa	15	8:00 a 12:00	8:00 A 12:00	con 60 minutos de almuerzo
				14:00 a 17:00		
		Operativa, conductores	132	4:00 a 14:00	4:00 a 14:00	Descanso entre recorridos
				14:00 a 22:00	14:00 a 22:00	
		Operativa, despachadores	15	4 :00 a 13:00—13:00 a 21:00	4 :00 a 13:00—13:00 a 21:00	
	INDIRECTOS	Operativa conductores	10			De acuerdo a la demanda de los generadores de carga.

Se aplica la encuesta a una muestra del 100 % del total de la población trabajadora, obteniendo como información relevante que el 93% del personal realiza desplazamientos en misión a diario, el 70 % del personal determina que uno de los factores de riesgo predominantes es el mal estado de las vías, seguido de las condiciones climatológicas con un 24% del total de encuestados. Lo que conlleva a realizar acciones tendientes a la formación en seguridad vial. A la pregunta sobre la accidentalidad, el 9% manifiesta haber tenido accidentes en vía en los últimos 5 años. Cuyas causas principales son exceso de velocidad, no respetar la distancia de seguridad, ver ANEXO No. 4 CUADROS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

7.2.4 Evaluación del riesgo

En cuanto a la evaluación del riesgo, se pudo evidenciar según la clasificación de los roles, que el 79% corresponde a los trabajadores operativos, los conductores de los vehículos presenta alto riesgo debido al tiempo de exposición en la conducción de vehículos de servicio público por carretera y de carga, los demás resultados se muestran en el ANEXO No. 5 CUADRO DE LA EVALUACION DEL RIESGO

7.3. ELABORACION DEL PESV

Según los resultados de la encuesta se han priorizado las acciones correctivas a implementar según el factor de riesgo alto, medio y bajo , se ha elaborado un cronograma de actividades cuyas acciones han sido dirigidas a mitigar los riesgos existentes, clasificados en función del factor Humano, factor vehículos, infraestructura y atención a víctimas en planes tendientes a capacitar al personal en todos los temas de seguridad vial como hábitos en vía , legislación vigente en seguridad vial, manejo defensivo y divulgación del plan estratégico, reporte de los incidentes y accidentes y lecciones aprendidas con la Asistencia Técnica de la

ARL Seguros Bolívar y a través de recursos propios , como la elaboración y campañas de seguridad vial , material pedagógico , plan de incentivos para reducir la accidentalidad y establecer mecanismos de comunicación formal con las autoridades competentes para el mejoramiento de las condiciones inseguras de las vías como inadecuada iluminación , inadecuada señalización y mal estado de la malla vial existente en la Ciudad.

Las acciones seleccionadas han tenido en consideración que su aplicabilidad es viable, que se busca mitigar de manera directa el impacto generado por la Gestión de la empresa , que se han destinado los recursos necesarios para su implementación que se tienen en cuenta plazos para la implementación todo esto alineado con el plan de seguridad vial y sus políticas de regulación y control.

ANEXÓ No. 6 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

7.4.IMPLEMENTACION DEL PLANESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL

En este aspecto para la etapa de implementación se tendrán en cuenta la planificación de las actividades incluidas en el cronograma para el año 2015, se procederá a comunicar a todo el personal de la empresa sobre los lineamientos y acciones a desarrollar dentro del PESV , y desarrollo de las acciones relacionadas desde la perspectiva del factor humano o comportamiento humano , a través del mejoramiento del proceso de selección del personal con énfasis en el profesiograma diseñado para el cargo ,estudio de seguridad del candidato , entrevista , verificación de referencias que incluyen el estudio del historial de infracciones de tránsito y solicitud de paz y salvo por concepto de multas por infracciones , exámenes médicos que determinan la aptitud física y mental , pruebas teóricas y prácticas e inducción a la organización al cargo que incluyan todos los temas relacionados con la Seguridad vial.

La empresa actualmente cuenta con la implementación de este proceso, el cual

se adjunta en el ANEXO No. 7 PROCESO DE SELECCION, así mismo dentro de

la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en desarrollo del subprograma de medicina preventiva se llevan a cabo los exámenes médicos periódicos ocupacionales de control los cuales se hacen con énfasis ocupacional según el cargo ocupado en la empresa.

Las pruebas médicas tanto de ingreso como los periódicos ocupacionales son realizadas por una Unidad Médica especializada en Salud Ocupacional, la cual garantiza la idoneidad del personal contratado. Ver ANEXO No. 8 DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

Otro aspecto en la implementación son las acciones relacionadas con la capacitación en seguridad vial a través la ARL Seguros Bolívar y con entidades como el Fondo de Prevención Vial, Secretaria de Movilidad y Policía Metropolitana.

La empresa ha venido implementando dentro del programa de control a conductores, tanto el control de la vigencia de los documentos de tránsito exigidos por la ley para poder transitar como los de transporte para la operación en la movilización de pasajeros, así mismo lleva a cabo la trazabilidad mensual sobre las consultas y los reportes de comparendos, informando de la gestión a la Superintendencia de Puertos y Transporte.

Otra de las acciones para la implementación del PESV, es el establecimiento de las políticas de regulación de la empresa relacionadas con el control del consumo de alcohol y drogas, las horas de descanso y gestión de la fatiga para los conductores, regulación de la velocidad, el uso del cinturón de seguridad y las prohibiciones del uso de equipos de comunicaciones móviles mientras se conduce.

Finalmente frente a la protección requerida para los conductores la empresa elabora los análisis con la asistencia Técnica de la ARL SEGUROS BOLIVAR,

sobre la definición de los elementos de protección personal teniendo en cuenta el tipo de vehículo a conducir, capacitar al personal sobre el uso adecuado de los


EPP, y que cumplan con los parámetros técnicos y legales establecidos.

Las políticas aquí mencionadas han sido debidamente documentadas y se muestran en el presente documento.

Desde la perspectiva del factor vehículo y teniendo en cuenta que la máquina es influyente para incrementar o reducir el riesgo de accidentes de tránsito, la empresa implementa una hoja de ruta para las inspecciones diarias de alistamiento, inspecciones y revisiones internas periódicas en convenio con un centro especializado y lleva el control de las revisiones técnicas mecánicas obligatorias anuales en convenio con un Centro de Diagnóstico Automotriz CDA seleccionado por la Empresa en cumplimiento de lo establecido en la resolución 315 de 2013. Así mismo lleva a cabo la trazabilidad de las rutinas de mantenimiento de los vehículos afiliados. Como proceso documental se cuenta con la información de las características técnicas del vehículo, contenida en la ficha técnica.

La empresa tiene documentado el procedimiento de mantenimiento preventivo, que incluye alistamiento diario, inspecciones y revisiones periódicas; pero no obstante se encuentra adelantando las actualizaciones necesarias para alinearlos con los requerimientos establecidos en la resolución 1565 de 2014

Cronograma revisiones año 2015



CRONOGRAMA DE REVISIONES AÑO 2015

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.
DEPARTAMENTO DE OPERACIONES
PROGRAMA DE REVISIONES Y MANTENIMIENTO
PREVENTIVO AÑO 2015

REVISION	1ª REVISION ENERO	2ª REVISION MARZO	3ª REVISION MAYO	4ª REVISION JULIO	5ª REVISION SEP/DIC	6ª REVISION NOV/DIC
DÍA	1 2 2 2 2 2 9 0 1 2 3 4	1 1 1 1 2 2 6 7 8 9 0 1	1 1 1 1 1 1 1 2 3 4 5 6	1 1 1 1 1 1 3 4 5 6 7 8	2 2 2 2 2 2 1 2 3 4 5 6	2 2 2 2 2 2 3 4 5 6 7 8
CANTIDAD	2 3 2 3 3 1 3 0 7 4 0 3					
HORARIO	07:00-13:00 Y 14:00-16:00					
PARAMETROS DE LA REVISION	LEY 769 DECRETO 170					
RESPONSABLES	DEPARTAMENTO DE OPERACIONES					
TOTAL A REVISAR	157					

ING. JORGE SALGADO R.
DIRECTOR DE RECURSO HUMANO.

VER ANEXO No. 9 PLAN DE MANTENIMIENTO Y ANEXO No. 10 Y FORMATO DE ALISTAMIENTO

En cuanto al control de documentación y registro de vehículos la empresa registra la información de los vehículos llevando control de los vencimientos las fechas de los documentos que deben soportar la operación de transporte y se encuentra ajustando sus bases de datos para recopilar la información mínima establecida en la resolución 1565 de 2014.

En relación con la infraestructura segura requerida la empresa se encuentra en proceso llevar a cabo la revisión de la infraestructura del entorno físico en donde se opera en los terminales de despacho en alineación con las consideraciones relacionadas con la demarcación, iluminación, velocidades y establecimiento de la política de instalación y mantenimiento de señales, establecidas en la resolución 1565 de 2014., así mismo con respecto a los desplazamientos fuera del entorno físico de la empresa, la empresa se encuentra

en proceso de realizar el estudio de rutas caracterizándolas desde el punto de vista de la seguridad vial, para identificar los puntos críticos y establecer las políticas de administración de rutas, información preventiva sobre factores de riesgo y las condiciones inseguras de las vías utilizada, así como la de actualización periódica de la información del personal.

Por Ultimo en relación con la prevención de accidentes de tránsito, la empresa tiene implementado un procedimiento para actuaciones en caso de accidente de tránsito y adicionalmente tiene documentada la información de los accidentes laborales que ocurren en vía clasificados por su gravedad en simples, con heridos y con víctimas fatales cuya fuente de información le permite llevar a cabo los registros de los accidentes, lleva a cabo la investigación de los accidentes y se encuentra en proceso de divulgar las lecciones aprendidas

7.5.. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

7.5.1 INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL PESV

Con el fin de materializar las acciones incluidas en el PESV , la empresa llevara a cabo el seguimiento a través de indicadores que permitan detectar las desviaciones presentadas con el fin de adoptar medidas correctivas y adoptar acciones de mejora en cumplimiento de los objetivos establecidos en el PESV

La empresa implementara los indicadores de resultado y actividad de conformidad con lo establecido en la resolución 1565 de 2014.

VER ANEXO 11 INDICADORES

- Indicadores de Resultado
- Indicadores de Actividad

8 .ACCIONES PARA EL DESARROLLO DEL PESV

8.1. Comportamiento humano

8.1.1 Procedimiento de selección de conductores.:

La empresa ha determinado un perfil para el conductor con la definición de las competencias necesarias para lograr la aptitud en el cargo. , así como ha definido el procedimiento de selección de conductores.

VER ANEXO No. 12 PERFIL Y MANUAL DE FUNCIONES.

ANEXO No. 7 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.

8.1.2. Pruebas de Ingreso:

Practica de exámenes médicos, de visiometría, audiometría, exámenes de coordinación motriz y examen psicométrico y demás requeridos de acuerdo con la ley. VER ANEXO No. 13 PROFESIOGRAMA

- Pruebas teóricas: permiten medir los conocimientos del conductor en temas de conducción segura, normatividad, vías y conocimiento del vehículo a conducir, éstas deben ser realizadas por personas idóneas.
ANEXO No. 14
- Pruebas prácticas: Ajustadas a los protocolos para conocer los hábitos y habilidades en la conducción. ANEXO No. 15.

8.1.3. Actualización del programa de capacitación en seguridad vial :

El programa de capacitación contara con las siguientes características:

- Se desarrollara de manera presencial a la totalidad de los conductores y personal administrativo
- Sensibilización sobre buenas prácticas y conductas seguras de movilidad.
- Actualización sobre normatividad en tránsito y transporte
- Concientización en roles de seguridad vial
- Análisis de factores de riesgo
- Como actuar frente a un accidente o incidente en vía. Anexo No. 16 PLAN DE CONTINGENCIA
- Documentar el programa de capacitación VER ANEXO No. 17 PROGRAMA DE CAPACITACION Y SOPORTES

8.1.4. Control de documentación de conductores :

- Actualizar mensualmente las bases de datos de información de conductores según lo establecido en la resolución 1565 de 2014.
ANEXO No. 18 BASE DE DATOS

8.1.5. Políticas de Regulación de la Empresa:

Revisar y actualizar las políticas de regulación de la empresa que incluyen política

de control de consumo de alcohol y drogas, regulación de hora de descanso de conductores, regulación de velocidad, uso de cinturón de seguridad, no uso de equipos de comunicaciones móviles mientras se conduce, las cuales se presentan en el numeral 7.1.3

8.1.6.

Elementos de protección personal :

 TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.			
EPP	GRAFICO	MENSAJERO	CONDUCTOR
PROTECCION DE CARA			
PROTECCION RESPIRATORIA			
GUANTES DE CUERO		X	
ZAPATOS DE CUERO			X
CASCO PARA MOTO		X	
RODILLERAS		X	
PROTECCION DE OJOS		X	
BLOQUEADOR			X
OTRO			

8.2. VEHICULOS SEGUROS.

8.2.1. Plan de Mantenimiento Preventivo:

- Actualizar el plan de mantenimiento preventivo de los vehículos conforme las características definidas en la resolución 1565 de 2014
- Revisar y actualizar la información que debe registrarse en los contratos o convenios con contratistas que desarrollen el programa de mantenimiento preventivo
- Actualizar los protocolos de inspección, diaria de los vehículos para la revisión de los elementos de seguridad activa y pasiva antes de poner en marcha el vehículo según lo previsto en el anexo 2 de la resolución 1565 de 2014.
- Actualizar el control de la información de los vehículos para controlar las

fechas de vigencia sobre la documentación requerida legalmente y la trazabilidad según lo establecido en la resolución 1525 de 2014

- Se actualizo el control de la información de los vehículos para controlar las fechas de vigencia sobre la documentación requerida legalmente y la

trazabilidad según lo establecido en la resolución 1525 de 2014, no obstante se hará el correspondiente control periódico.

- Se informa que la empresa carece de rutas internas por la infraestructura en edificio ya que no se cuenta con sitios de parqueo.
- Establecer los mecanismos de socialización e información preventiva para todo el personal de la empresa sobre los factores de riesgo inherentes a los desplazamientos en las vías externas e internas.
- Revisar, actualizar y socializar los protocolos de atención de accidentes y cómo actuar frente a esos eventos, con el apoyo de ARL BOLIVAR y de la Compañía de Seguros.
- Continuar con la implementación del procedimiento de investigación y análisis de los accidentes según la clasificación de gravedad determinada por la empresa, con apoyo del programa de riesgo psicosocial en caso de accidente vial.
- Implementar los indicadores de resultado y de actividad según los objetivos trazados en el PESV y establecidos en la resolución 1565 de 2014.

8.2.3. Idoneidad :

La empresa cuenta con personal idónea para la implementación del plan de mantenimiento, utilizando tecnología adecuada, protocolos y recomendaciones de los fabricantes de los vehículos.

Procedimientos de inspección diaria de los vehículos:

A continuación se presenta el procedimiento de Alistamiento documentado en la empresa:

1. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO

Desarrollar actividades operativas y administrativas para llevar a cabo el alistamiento de vehículos previos a la iniciación de la prestación del servicio STA.

2. ALCANCE

El presente procedimiento inicia con la entrega del vehículo por parte del conductor del segundo turno al administrador de la flota y termina con la entrega del vehículo por parte del administrador al conductor del primer turno. Involucra al Departamento de Operaciones.

3. RESPONSABLE

El responsable de este procedimiento es el Administrador de Flota.

4. DEFINICIONES

MANTENIMIENTO PREVENTIVO: Cambio de aceite de motor, revisión y cambio de aceite de la diferencial y transmisión, engrase y lavado general.

MANTENIMIENTO CORRECTIVO: Arreglo o Cambio de piezas y partes del vehículo dañadas.

CONDUCTOR PRIMER TURNO: Corresponde a la jornada laboral de la mañana.

CONDUCTOR SEGUNDO TURNO: Corresponde a la jornada laboral de la tarde.

5. NORMATIVIDAD

- Ley 769 de 2002.

6. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

PASO	DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	RESPONSABLES	REGISTROS
6.1	El conductor llega con el vehículo al lugar de custodia	Conductor	
6.2	Realización del inventario y lista de chequeo del vehículo para el recibo del mismo.	Administrador de Flota	Inventario y lista de chequeo de recibo
6.3	Enjuague y aseo del vehículo y labores de mecánica rápida.	Proveedor de Mantenimiento	Control y seguimiento de alistamiento de flota
6.4	Realización del inventario y lista de chequeo del vehículo para la entrega del mismo al conductor primer turno.	Administrador de flota	Inventario y lista de chequeo de recibo
6.5	Inicio de la Operación del Servicio STA, según el procedimiento Ejecución del Servicio.	Operador	

7. DOCUMENTOS SOPORTE:

[illegible][illegible]

- Inventario y lista de chequeo de recibo
- Control y seguimiento de alistamiento de flota

8.2.4. Control de documentos y registro de vehículos y su mantenimiento

ANEXO 19 MATRIZ CONTROL DE DOCUMENTOS VEHICULOS

8.3. Infraestructura segura.

Con respecto a las rutas externas la empresa se encuentra diseñando los rutes para las rutas de carretera y la empresa de carga las cuales serán enviadas dando alcance al presente documento.

8.4. Atención a Víctimas:

ANEXO 20 PROTOCOLO DE ATENCION DE ACCIDENTES

9. RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACION DE LAS ACTIVIDADES.

Le corresponde al equipo de trabajo establecido en el Comité de Seguridad vial llevar a cabo la implementación de los planes de acción consignados en el presente documento y las fechas de implementación se validaran para el año 2015 -2016 en la medida de la celeridad en la gestión y el apoyo establecido por la alta dirección en la política de seguridad vial .al comité de seguridad vial.

10. ANEXOS

Atentamente,

GLADYS A. BERMUDEZ S.

Gerente

INTEGRANTES COMITE PROGRAMA ESTRATEGICO DE SEGURDIDAD VIAL

Principal: GLADYS A. BERMUDEZ

Principal: GLORIA DEL PILAR BERMUDEZ

Principal: JORGE FORERO

Suplente: JORGE ELIECER SALGADO

Suplente: DOLLY PICO

Suplente: BERNARDO MOLINA

SEGUNDA:

FORTALECER EL DESARROLLO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

Gestión del conocimiento

Se facilitaron las condiciones necesarias para aplicar el conocimiento a los requerimientos del trabajo y fortalecer las competencias. A continuación presentamos los resultados de las capacitaciones:

- **Capacitación en Seguridad Ocupacional**

Se realizaron capacitaciones en diferentes temas de seguridad y salud en el trabajo como entrenamiento en plan de emergencias, manejo integral de residuos, riesgo público y trabajo seguro entre otros.

- **Liderazgo basado en el servicio**

El directivo en nuestra Compañía tiene como propósito no sólo Gerenciar el trabajo para el cumplimiento de los objetivos de negocio, sino también liderar, inspirar, acompañar y servir a las personas que están a su cargo. En este sentido, contamos con capacitaciones orientadas al desarrollo de habilidades gerenciales, humanas y prácticas empresariales. En 2014 dictamos 6 sesiones para un total de 24 horas de capacitación grupal en donde se trataron temas relevantes para fortalecer el liderazgo en todas sus dimensiones.

- **Clima organizacional**

Se realizaron capacitaciones sobre temas de clima organizacional al grupo de administración arrojados por el diagnóstico del Riesgo Psicosocial: Comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos, entre otros.

- **Seguridad Vial**

Generamos espacios de reflexión y sensibilización sobre temas relacionados con la Seguridad Vial como la utilización del cinturón de seguridad, manejo del teléfono celular mientras se conduce, microsueños. Se socializó el programa de fatiga y la política de alcohol de Drogas con el grupo operativo, logrando una cobertura del 93%.

Líderes de Seguridad:

Este grupo de trabajo, conformado por más de 30 líderes operativos y administrativos de la Compañía han contribuido positivamente al desarrollo

institucional y al cambio cultural, reforzando la capacidad de la Empresa para desarrollar diversos procesos empresariales y mejorando la gestión organizacional. A este programa de líderes se le reconoce la implantación de la cultura de la prevención, con miras a generar el cambio cultural que demandan los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo.









TERCERA:

CONTRIBUIR CON EL BIENESTAR LABORAL

Acompañamiento a nuestros colaboradores:

La Compañía cuenta con diversos programas que buscan apoyar a sus trabajadores, así:

Orientación y asesoría: Acompañamiento y apoyo en los momentos en que se le presentan a los trabajadores o sus familias, problemas personales, familiares o laborales, apoyándonos en profesionales externos y de la ARL. Este programa tiene como finalidad brindar estabilidad y bienestar emocional en momentos de crisis. Cuando los casos requieren ayuda profesional, la Empresa los remite a especialistas que les brinden la ayuda necesaria al respecto.

Visitas Domiciliarias: Con el fin de acompañar a nuestros trabajadores en situaciones adversas y acumular información que sustente nuestros estudios socioeconómicos, la Empresa realizó visitas a los hogares de 10 trabajadores durante 2014.

Integración: La Empresa respalda y promueve los espacios de integración y esparcimiento que le permiten a nuestro equipo humano disfrutar de actividades y fechas especiales en medio de contextos sanos y alegres. Para ello realizó durante el año 2014, diferentes actividades entre las que se encuentran las celebraciones del día de la secretaria, el día de la Virgen del Carmen, día de la mujer, cumpleaños, etc.



DIA DE LA VIRGEN DEL CARMEN:









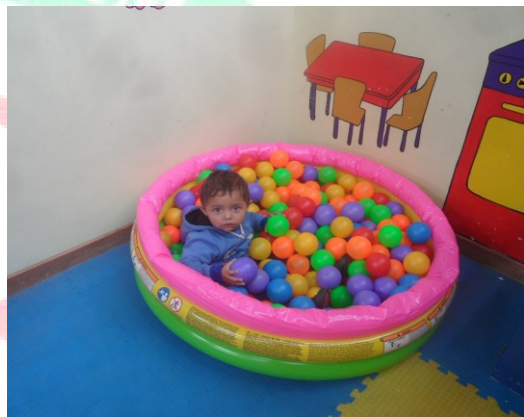




DIA DE LOS NIÑOS:







DIA DE LA SECRETARIA





INTEGRACION CON LA FAMILIA:



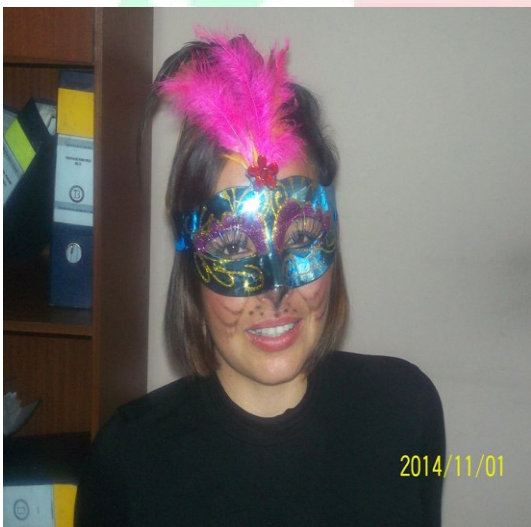


COMPARTIENDO MOMENTOS ESPECIALES DE NUESTROS COLABORADORES:









CUARTA:

CONTRIBUIR A PRESERVAR EL MEDIO AMBIENTE DE LA CIUDAD

PROGRAMA INTEGRAL DE MANTENIMIENTO

1. OBJETIVOS

El programa integral de mantenimiento para la empresa TRANSPORTES BERMÚDEZ S.A. tiene como objetivo desarrollar actividades integradas y de manera conjunta entre el DAMA, los colaboradores de la empresa ó contratistas involucrados en el proceso de mantenimiento de la flota vehicular y entre los propietarios de los vehículos afiliados a la empresa, de tal forma que se pueda dar cumplimiento a los requisitos para la implementación del programa de AUTORREGULACIÓN AMBIENTAL, buscando un mejoramiento continuo del desempeño ambiental , cumpliendo con la legislación vigente en la materia y manteniendo en óptimas condiciones técnico mecánicas la flota vehicular vinculada .

2. ACTIVIDADES

Con el fin de lograr el objetivo propuesto se requiere integrar las siguientes actividades. Controlado mediante cronograma de actividades el cual se adjunta al Presente documento.

2.1. Programa de capacitación

Programa de capacitación a todo el personal de la empresa involucrado para lograr la sensibilización y concientización en temas como unificación de criterios para llevar a cabo el programa de inspecciones técnicas diarias de alistamiento, puesta en marcha del vehículo e inspecciones en los terminales antes de salir a prestar el servicio , de igual manera establecer los procedimientos para llevar a cabo el programa de revisiones técnico mecánicas internas de la empresa dirigidos a los técnicos contratados ó contratistas de la empresa. (ver anexo Programa de capacitación)

2.2. Procedimientos normas de control interno.

Procedimientos relacionados con las normas de comportamiento, higiene y seguridad mediante el establecimiento de políticas emanadas de la Gerencia de la Empresa, sobre el como interactuar con los usuarios en el programa de autorregulación y de las técnicas de comportamiento y conducción con un enfoque ético dirigido a los propietarios, conductores, técnicos y personal administrativo que intervenga el proceso.

2.3 Programa de mantenimiento preventivo y correctivo

2.3.1. Programa de Mantenimiento Preventivo:

Desarrollo del programa de mantenimiento preventivo consistente en inspecciones diarias de alistamiento del vehículo, inspecciones diarias en el terminal de despacho, programa periódico de revisiones con opacímetro para verificación de emisiones contaminantes, revisiones periódicas técnico mecánicas internas de la empresa

El programa incluye

- Inventario actualizado de la flota operativa de la empresa
- Programación de revisiones con opacimetro para verificación de autorregulación.

- Un formato de Hoja de vida (H/V) por vehículo

FORMATO DE HOJA DE VIDA (H/V)

- ☞ Formularios de inspección técnica
- ☞ Cronogramas de mantenimiento e inspecciones.
- ☞ Formato propuesto de orden de trabajo (O/T).

2.3.2 Programa de mantenimiento correctivo

Consistente en programar las reparaciones a efectuar con base en el diagnóstico de las revisiones con énfasis en el sistema de inyección del vehículo.

2.3.3 Control y seguimiento

Programa de control y seguimiento a través del registro en la ficha técnica de cada vehículos mediante sistemas de información diseñados para este fin, permitiendo comprobar el cumplimiento de los indicadores de gestión de mantenimiento, detectar puntos fuera de control y tomar medidas correctivas (ver anexo sistema de gestión de mantenimiento).

Talleres y diagnosticcentros autorizados por la empresa

Estaciones de servicio avaladas por la empresa

Determinación de las estaciones de servicio para el tanqueo de los vehículos afiliados a la empresa las cuales estarán condicionadas a verificaciones periódicas del combustible suministrado. (ver anexo estaciones de servicio avaladas por la empresa)

2.4. Proveedores de Repuestos

Proposición de una red de proveedores de repuestos para los vehículos afiliados a la empresa los cuales garanticen calidad y respaldo. (ver anexo proveedores de repuestos).

ANEXO PROGRAMA DE CAPACITACION AUTORREGULACIÓN AMBIENTAL

Objetivo

Brindar los conocimientos necesarios a todo el personal involucrado en el proceso de mantenimiento de la flota vehicular afiliado y vinculado a la empresa los cuales permitan actuar de manera integral para la implementación del programa de AUTORREGULACION AMBIENTAL

Temas de capacitación

Dirigido a propietarios, conductores, despachadores, inspectores y personal de mantenimiento (Contratistas)

PROGRAMA DE AUTORREGULACIÓN AMBIENTAL

CRONOGRAMA DE CAPACITACION

TEMAS DE CAPACITACION	DIRIGIDO A	FECHAS	RESPONSABLE
Presentación del programa de autorregulación ambiental	Propietarios conductores y personal administrativo	Junio 8	GLADYS BERMUDEZ

Normas autorregulación ambiental y de mantenimiento	Propietarios conductores y personal administrativo	Junio 13	GLADYS BERMUDEZ ACERCAR TRANSPORTE
Estrategias para disminuir la contaminación en fuentes móviles.	Propietarios conductores	Junio 20	JANETH PRIETO
Procedimientos de mantenimiento preventivo y correctivo con enfoque ambiental	Propietarios y conductores	Julio 5	GLADYS BERMUDEZ
Buena actitud frente a la conducción.	Conductores	Año 2005 Refuerzos 2006	ARP BOLIVAR

ANEXO PROCEDIMIENTOS NORMAS DE CONTROL INTERNO.

POLÍTICA DE MANTENIMIENTO CON ENFOQUE AMBIENTAL

Con el fin ofrecer un servicio de transporte en optimas condiciones de seguridad, contribuir en la disminución de la contaminación del aire de la ciudad de Bogotá y garantizar el óptimo funcionamiento del parque automotor afiliado, la Gerencia de la Empresa liderará el proceso de implementación del SISTEMA INTEGRAL DE MANTENIMIENTO DEL PARQUE AUTOMOTOR , contando con la participación activa e intervención de todos los responsables y participantes del proceso. La implementación del plan incluirá la aplicación de acciones coordinadas de PREVENCIÓN Y CORRECCION y tendrá como objetivos

1. Mantener en óptimo funcionamiento técnico mecánico la flota vehicular de la empresa

2. Optimizar la prestación del servicio de transporte sin interrupciones por inmovilizaciones en vía.
3. Disminuir los Índices de accidentalidad por fallas mecánicas 4, Contribuir en la conservación del medio ambiente , buscando garantizar la mínima emisión de gases por parte de los vehículos vinculados a la empresa mediante la implementación del programa de autorregulación ambiental
5. Promover e bienestar de la comunidad
6. Mejorar la productividad de la empresa. Estas actividades deberán ser desarrolladas en forma integral e interdisciplinaria en cabeza del jefe de Tráfico como responsable del proceso con el respectivo aval de la Gerencia.

El alcance del plan incluirá a todos los vehículos afiliados a la empresa, a través de la implementación de los procedimientos operativos específicos para su operación y funcionamiento.

La gestión integral de mantenimiento incluirá las rutinas de mantenimiento preventivo, correctivo y de ser necesarias de mantenimiento predictivo, los responsables tienen como funciones principales la implementación de un programa de capacitación para el personal operativo y técnico en los procedimientos para las inspecciones diarias por parte del conductor , de los despachadores en los terminales de ruta y del personal que efectúa periódicamente el programa de revisiones técnico mecánicas , técnicas de mejoramiento de operación de los vehículos , y énfasis especial en el mantenimiento preventivo de los sistemas de inyección del vehículo con enfoque ambiental, de igual forma se deberá elaborar un REGLAMENTO INTERNO SOBRE NORMAS INTERNAS DE COMPORTAMIENTO, HIGIENE Y SEGURIDAD, en donde se especifiquen los procedimientos necesarios de intercomunicación con los usuarios y técnicas de conducción con un enfoque ético, dirigido a propietarios, conductores, técnicos y personal administrativo.

La Gestión del mantenimiento y deberá ser evaluada a través de indicadores de control de gestión por el comité de calidad de acuerdo con la siguiente periodicidad:

- Registros en listas de chequeo diarias de inspección de alistamiento , del estado general del vehículo y medición del nivel de contaminación mediante el uso de la tarjeta Ringelman , en el terminal previa la despacho del vehículo.
- Registros de verificación de permanencia de los niveles de emisión de gases dentro de los límites permitidos por las autoridades ambientales cada 3 meses en los sitios que la empresa determine mediante el uso del OPACIMETRO de propiedad de la empresa y de acuerdo con el procedimiento establecido para tal fin.
- Revisiones técnico mecánicas INTERNAS en los meses de AGOSTO y DICIEMBRE en el DIAGNOSTICENTRO contando adicionalmente con la disponibilidad del opacímetro en óptimas condiciones de calibración y funcionamiento, propio de la empresa para verificar y comprobar el estado general de los sistemas y subsistemas técnico mecánicos de los vehículos) , haciendo especial énfasis en el estado de la carrocería interior y exterior , sistemas mecánico , eléctrico, conjunto óptico, combustión interna , llantas , sistema de frenos , puertas de emergencia , registradoras y Niveles de emisión de gases y elementos contaminantes acordes con la legislación vigente sobre la materia.
- Los vehículos vinculados mediante contrato de afiliación deberán efectuar el mantenimiento preventivo y correctivo de revisiones técnicas en el DIAGNOSTICENTRO cada vez que se detecten fallas en su funcionamiento.
- REVISIÓN TÉCNICO MECANICA OFICIAL mediante la cual el propietario del vehículo obtendrá el CERTIFICADO DE MOVILIZACIÓN.

La presente declaración rige a partir de la fecha de la divulgación y promulgación de todos los responsables del proceso de mantenimiento.

2. NORMAS INTERNAS SOBRE CONDICIONES DE LA OPERACIÓN DEL SERVICIO

Para la implementación del programa de autorregulación se tendrán en cuenta la aplicación al Reglamento interno de Trabajo autorizado por el Ministerio de Protección Social, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y adicionalmente será incluido en el Programa de Salud Ocupacional de la empresa, en el subprograma de higiene y seguridad industrial la implementación de las siguientes normas, las cuales serán de obligatorio cumplimiento formalizado mediante la firma de una acta de compromiso suscrita por el conductor con la empresa:

1. Comportamientos en las rutas.

Con el fin de que los vehículos tengan menos desgaste y el motor pueda operar de forma mas descansada logrando así disminuir la contaminación del ambiente, los conductores de los vehículos afiliados deberán durante la prestación del servicio observar el correcto funcionamiento en la conducción en cuanto a:

- Evitar realizar maniobras bruscas de frenado, arranque y giro
- En la medida de lo posible recoger y dejar a los pasajeros en los paraderos actualmente existentes.

2. Mejoramiento en las prácticas de conducción.

Con el fin de disminuir el consumo de combustible y por ende la generación de gases contaminantes, todos los conductores deberán desarrollar buenas prácticas de conducción especialmente en:

1. Saber utilizar adecuadamente la potencia del vehículo, acelerar de manera suave cambiando las velocidades progresivamente para alcanzar el mayor rendimiento de la potencia del vehículo.
2. No se debe calentar excesivamente el motor cuando el vehículo no se encuentre en movimiento, en vacío ó en ralenti, no se debe someter el vehículo a esfuerzos extras.
3. EL vehículo debe avanzar a velocidad moderada al iniciar el recorrido y acelerar de forma progresiva, debe esperar la estabilización de la temperatura del motor para alcanzar la plena potencia del motor.
4. No se debe ahogar el vehículo obligándolo a trabajar a bajas revoluciones a baja velocidad.
5. Cumplimiento de las normas de tránsito y del plan de rodamiento, esto quiere decir que los conductores de la empresa no pueden infringir ninguna norma de tránsito y deberá cumplir estrictamente con los intervalos y tiempos de frecuencia según el plan de rodamiento, manteniendo los límites de velocidad, no comete actos inseguros ni maniobras peligrosas, respeta las distancias de seguridad y maneja de forma cortes y segura.
6. El conductor y /ó propietario del vehículo deberá llevar un registro de los pagos efectuados por concepto de tanqueos, mantenimientos ó compras de repuestos y reportarlo a la empresa, con el fin de hacer un seguimiento que permita reconocer sobreconsumos de combustible.

ANEXO PROGRAMA DE MANTENIMIENTO.

Programa de Mantenimiento Preventivo:

1. Inspecciones diarias del vehículo

1.1. Objetivo:

Inspeccionar y verificar diariamente las adecuadas condiciones de seguridad del vehículo por parte del operador del equipo, como alistamiento antes de ponerlo en funcionamiento.

1.2. Alcance

El presente procedimiento aplica a todos los conductores de los vehículos de la empresa, quienes a diario previo al funcionamiento del vehículo deberán realizar las actividades que se describen en el presente procedimiento.

1.3. Cargos y Dependencias

- Conductor vehículo
- Despachador
- Inspector
- Jefe de operaciones

1.4. Actividades

1.4.1. De inspección diaria por parte del conductor

El conductor del vehículo todos los días deberá inspeccionar el vehículo como alistamiento para iniciar la prestación del servicio de transporte, chequeando el adecuado funcionamiento de los siguientes elementos:

- Inspección del motor
 - Levantar tapa
 - Retirar tapa y verificar el nivel de agua en el radiador
 - Agregar agua y colocar la tapa
 - Verificar el estado y las posibles fugas del radiador
- Verificación del nivel de aceite
 - Ubicar el vehículo en superficie plana
 - Retirar la varilla medidora, limpiarla, introducirla nuevamente
 - Determinar la cantidad requerida de aceite y agregarle si esta bajo.
- ☞ Verificar nuevamente el nivel y ajustar varilla indicadora
- ☞ Verificación estado de la batería
 - Verificar las celdas de la batería y observar el nivel de electrolito
 - Verificar el ajuste y limpieza de los bornes
 - Revisar el estado y el ajuste de los cables de la batería al motor de arranque
 - Verificar el estado de los cables del sistema eléctrico
- Verificación del estado y tensión de las correas
 - ☞ Verificar que no existan cortaduras
 - ☞ Verificar el desgaste excesivo
 - ☞ Verificar que las correas no posean “hilachas”
 - ☞ Verificar la tensión de las correas:

Verificación del estado y posibles fugas de las mangueras

Verificar si las mangueras están blandas, tienen cortaduras y el correcto ajuste de las abrazaderas. el radiador desmineralizador, la tapa de presión, el bloque y la bomba de agua para determinar posibles fugas.

- Verificación del estado y posibles fugas por las tuberías

- ☞ Verificar el estado general de los tubos y racores, deformaciones, corrosión, abolladuras, escapes de combustible o lubricante
 - ☞ Verificar en motores diesel, fugas en sistema de inyección, filtros,. bujía de precalentamiento , tuberías, mangueras y racores
 - ☞ Verificar en motores o gasolina: tuberías, depósito de combustible, bomba, filtros y carburador.
- Verificaciones periódicas
 - ☞ Verificar el nivel del dispositivo del embrague hidráulico
 - ☞ Verificar la purga de los tanques de aire
 - ☞ Drenar grifos purga “trampas de agua”
 - ☞ Verificar las tuberías del escape
 - ☞ Verificar el tubo de admisión
 - ☞ Verificar el depósito de limpieza
 - ☞ Verificar el funcionamiento del limpiabrisas

Puesta en marcha del motor

Antes de iniciar la puesta en marcha, ubicar la posición de cada uno de los cambios, el funcionamiento del embrague y coordinar la ubicación de los pedales.

Operación inicial del vehículo

- ☞ Verificar el freno de estacionamiento
- ☞ Colocar la palanca de cambios en la posición neutro
- ☞ Accionar la bujía de precalentamiento
- ☞ Desembragar para desconectar los órganos de transmisión del motor

- ☞ Accionar el interruptor de encendido y soltarlo cuando haya funcionado el motor.
- ☞ Verificación del motor en marcha
- ☞ Después de que el motor este funcionando, se debe
- ☞ inspeccionar el tablero de instrumentos
 - a) Verificar la presión de aceite
 - b) Verificar la presión de aire
 - c) Verificar el amperímetro
 - d) Verificar el indicador de temperatura
- ☞ Verificar temperatura y tacómetro, éste último indica las R. P. M. del motor.
- ☞ Presión del aire de llantas, limpieza y aseo de carrocería interior y exterior, silletería, pisos, vidrios, y espejos.
- ☞ Purga del tanque de aire, graduación de espejos, limpiabrisas..
- ☞ Inspeccionar juego de dirección
- ☞ Verificar funcionamiento del pito.

El conductor informará de inmediato cualquier anomalía encontrada al propietario ó a la empresa, procediendo seguidamente a su corrección.

1.4.2 Programación de Inspecciones diarias en terminal para buscar evidencia de fallas en los equipos.

El funcionario de la empresa encargado de dar la orden de salida del vehículo en el terminal verificará a diario mediante lista de chequeo según formato suministrado por la empresa el estado de las adecuadas condiciones del vehículo antes de impartir la orden de despacho, haciendo énfasis en los siguientes elementos :

- Medición de emisión de gases contaminantes con la tarjeta ringleman de acuerdo con las instrucciones dadas por la empresa (Instructivo Medición Tarjeta Ringelmann) . -
- Documentación del vehículo y del conductor

- Estados de la carrocería exterior
 - Latas
 - Bomper
 - Guardabarro
 - Distintivos calcomanías
 - Luces externas, freno, reverso estacionarias , placa , laterales
 - Estado de llantas (labrado mínimo de 2mm con el profundímetro
 - Equipo de carretera
 - Botiquín extintor.
 - Aseo exterior

Estado de la carrocería interior

- Sillas
- Cinturones de seguridad , discapacitados y señalización .
- Pisos
- Aseo interior
- Vidrios (que no estén vencidos ó rotos)
- Puertas
- Luces internas

1.5. Programación bimestral de Revisiones con Opacímetro para verificación de autorregulación.

El encargado del proceso de mantenimiento de la empresa quien ocupe el cargo de Jefe de Tráfico, elaborará cada tres meses la programación de los vehículos de acuerdo con el plan de rodamiento en los terminales de CASANDRA, NUEVO CHILE, ENGATIVA Y UVAL , para efectuarle la prueba de opacidad de cada vehículo , aplicando la metodología contenida en La NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC 4231 que permita evaluar las emisiones de humo del escape de los vehículos accionados con diesel , realizadas en condiciones de aceleración libre y cuyo resultado será comparado con lo establecido en la reglamentación ambiental vigente.

1.6 Programación cada dos meses de revisiones técnico- mecánicas internas en diagnosticentro.

- El jefe de Tráfico diseñará la programación de los vehículos para que de acuerdo con los parámetros fijados por la Gerencia de la empresa, se lleve a cabo la revisión tecnicomecanica interna con una frecuencia de dos meses las cuales se efectuarán en las instalaciones del DIAGNOSTICENTRO, haciendo énfasis en los sistemas de frenos , suspensión, eléctrico, dirección, motor , caja de velocidades , transmisión y de carrocería. Adicionalmente deberá llevar y mantener en los archivos del vehículo una hoja de vida con su respectiva ficha técnica que contenga entre otros , su identificación , fecha de revisión, diagnosticentro y taller responsable, reparaciones efectuadas, valores invertidos, reportes control y seguimiento.
- Las revisiones técnico mecánicas se llevaran a cabo en el diagnosticentro, ó en el sitio previamente determinado por la empresa, siempre y cuando cumpla con los estándares de calidad que garanticen la seguridad y comodidad de los vehículos, y una cuarta obligatoria en los sitios autorizados por las autoridades de tránsito que le permitan al vehículo obtener el certificado de movilización.
- Se deberá verificar la vigencia de los documentos que acreditan la operación del vehículo y actualizar la hoja de vida , para lo cual el conductor presentará en el momento de la revisión la siguiente documentación:
 - Licencia de tránsito
 - Licencia de conducción vigente
 - Seguro obligatorio de accidentes de tránsito
 - Seguros de responsabilidad civil contractual y extracontractual.
 - Tarjeta de operación vigente
 - Certificado de movilización y gases vigente.
- La revisión técnico mecánica deberá contener la verificación del estado de los siguientes sistemas y subsistemas:
- Equipo de prevención y seguridad

- Llanta de Repuesto
- Gato con capacidad para elevar el vehículo
- Cruceta
- Extintor con carga vigente.
- Dos (2) Triángulos de señalización de carretera de material reflectivo provista de soporte para ser colocadas en forma vertical ó lámparas de señal de luz amarilla intermitentes o de destello.
 - Dos (2) Tacos ó cuñas de Bloqueo
 - Botiquín de primeros auxilios debidamente equipado
- Caja de herramientas básica que como mínimo , deberá contener alicate , destornilladores , llave de expansión y llaves fijas.
- Linterna
- Estado general de la carrocería
- Comprobación del estado interno y externo del vehículo:

Verificar que no existan latas flojas o sueltas, aristas que puedan ocasionar daños a los pasajeros.
- Verificar guardapolvos.
- Verificar bomperes delantero y trasero
- Comprobar el buen funcionamiento de las puertas
- Todas las ventanas deben abrir y cerrar con facilidad
- Verificación de las salidas de emergencia de acuerdo con la normatividad legal vigente “ Además de las diferentes puertas, deberán estar dotados de un mínimo de dos (2) salidas de emergencia, debidamente señalizadas, con mecanismo de expulsión del vidrio o la ventana fácilmente accionable desde su interior estarán ubicadas en cada uno de los costados laterales”
- Comprobación de estado y fijación de sillas: el número de sillas no debe exceder el establecido en la tarjeta de operación, deben estar en buen estado y debidamente fijadas al piso
- Comprobación de la existencia de espejos retrovisores : exterior izquierdo e interior

- Comprobación del estado de los pisos: estos deberán estar en buen estado y no presentar riesgos potenciales al conductor y usuarios .
- Comprobación de la existencia de los cinturones de seguridad en las sillas delanteras. Y en las sillas preferenciales adaptadas para los discapacitados de acuerdo con la normatividad vigente
- Comprobación del labrado de las llantas: el labrado no podrá ser inferior a dos (2) milímetros, una sola llanta con labrado inferior, dará calificación peligrosa y deberá ser rechazado.
- Comprobación del sistema y del deposito de combustible: verificar que la tubería y conexiones no presentan fugas o goteos de combustible. El tanque no debe estar suelto o, ni debe presentar porosidad y estar tapado correctamente para evitar fugas, de lo contrario será rechazado.
- Dirección y suspensión
- Verificación de desajustes o juego en las barras y brazos de dirección, columna de dirección, terminales, rotulas y bujes, estado de la cremallera o caja de dirección, estado de fuelles y guardapolvos.
- Comprobación del sistema de alineación de ruedas: Camber, caster, convergencia y divergencia
- Comprobación del balanceo de las llantas
- Comprobación del paralelismo del chasis: sin roturas ni oxido excesivo
- Verificación de desajustes o juegos de los elementos componentes de la suspensión: muelles, soportes, topes y amortiguadores; la falta o daño alguno de estos elementos ocasiona motivo de rechazo .
- Frenos de servicio
- Comprobación de la eficiencia del freno :
- Relación entre fuerzas de frenado con respecto al peso del vehículo; la eficiencia debe ser mayor del 50%
- Comprobación del estado de balance del freno: diferencia de fuerza de frenado entre llanta derecha e izquierda en porcentaje; el balance debe ser menor del 20%

- Verificación de los tubos y mangueras del circuito del freno: no debe tener pérdida del líquido.
- Freno de mano o de parqueo: la eficiencia debe ser mayor del 17%
- Comprobación del estado de balance del freno: el balance deberá ser menor del 20%
- Instrumentos de control y seguridad:
- Comprobación del estado del velocímetro, error menor del 10% .
- Comprobación del estado del limpiaparabrisas
- Verificación de buen estado de las escobillas.
- Condiciones ambientales.
- Comprobación del sistema de escape, deberá estar en buen estado de sujeción con sus respectivos silenciadores, la extensión del tubo deberá tener las medidas que impidan la entrada de gases al interior del vehículo, deberá estar dirigido hacia la parte izquierda trasera , superando el largo de la carrocería , el vehículo de motor diesel deberá estar 15 centímetros por encima del nivel superior de la carrocería.
- Comprobación de los límites de la tolerancia para la emisión de gases.
- Comprobación de los límites de tolerancia para el nivel de ruidos
- Exosto y motor niveles máximos de 80 decibeles , los dispositivos acústicos, menor de 100 decibeles.
- No se permitirá como dispositivo acústico el uso del sistema de cornetas, sirenas , pitos de aire o resonadores

Luces principales- alta y baja

- Comprobación de la distancia que deben alcanzar las luces altas en su máxima intensidad, debe ser de 100 metros como mínimo, las luces bajas de 30 metros
- Ajuste vertical para ambas unidades ópticas entre menos 2% y mas 2% .

Luces auxiliares

- Comprobación del estado de las luces de posición delantera ,luces del vehículo destinadas a indicar la presencia y ancho del vehículo visto de frente. Todo vehículo estará provisto de dos (2) luces de posición delantera blancas o amarillas, fijadas en la parte delantera

- Comprobación del estado de luces de posición trasera.

Distintivos

- Verificación de que todos los vehículos de manera obligatoria posean llevar los colores y distintivos autorizados por la autoridad competente, un aviso visible que señale el número telefónico donde pueda informarse la manera como se conduce y/o se usa el vehículo correspondiente. Deberán llevar además marcado en los costados y en el techo el número de la placa según norma que profiera el Ministerio de Transporte.

2. PROGRAMACION DE LOS EQUIPOS

Para efectuar la programación los equipos se dispone de una base de Datos que contiene todo el inventario actualizado de la flota operativa de la empresa.

3. CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE MANTENIMIENTO

Para llevar a cabo el control de registros y seguimiento a la gestión y a las actividades relacionadas con el mantenimiento se han diseñado los siguientes formatos y e indicadores de control :

5.1 Registros

- FICHA TÉCNICA DEL VEHÍCULO
- FORMATOS DE INSPECCION DE ALISTAMIENTO
- FORMATO DE LISTA DE CHEQUEO EN TERMINAL
- FORMULARIO DE REVISION U HOJA DE TRABAJO DE REVISION TÉCNICO MECANICA INTERNA
- FORMATO DE ORDEN DE TRABAJO REGISTRO VEHICULOSCOS A. GERENCIA Y DAMA

5.2 Indicadores de gestión de mantenimiento y gestión ambiental

Con el fin de medir y hacer el seguimiento al desarrollo de la efectividad de la Gestión del proceso de mantenimiento y de la gestión ambiental, para detectar las situaciones que se puedan encontrar fuera de control para tomar acciones correctivas, y de mejora continua se formulan los siguientes indicadores que permitan cumplir con los objetivos del proceso.

A) INDICADOR DE COBERTURA EN INSPECCIONES DIARIAS

Cálculo: para cada día

$$I = \frac{\text{Número de vehículos revisados en terminales}}{\text{Número total de vehículos afiliados y administrados}}$$

Glosario:

Vehículos revisados: Se define como la variable de los vehículos a los que les debe aplicar el desarrollo de la gestión de las inspecciones llevadas a cabo diariamente en los terminales de despacho

Vehículos afiliados: Corresponde al número total de vehículos afiliados y dados en administración a la empresa incluyendo el parque automotor inactivo.

B) NOMBRE: INDICADOR DE CONFORMIDAD DE INSPECCION EN TERMINALES

Cálculo: para cada día

Número de vehículos aprobados en terminales

I=

Número total de vehículos afiliados y administrados

Glosario:

Vehículos revisados y aprobados en terminales Se define como la variable de los vehículos a los que les hace la inspección diaria en terminales y cumplen los requisitos exigidos en el procedimiento de Inspecciones rutinarias.

Vehículos afiliados: Corresponde al número total de vehículos afiliados a la empresa incluyendo el parque automotor inactivo.

c) INDICADOR DE GESTION AMBIENTAL, MEDICION OPACIDAD EN TERMINALES

Cálculo: para cada día

Número de vehículos medidos aprobados tarjeta ringelman

I=

Número total de vehículos afiliados

Glosario:

Vehículos revisados y aprobados Tarjeta ringelman: Se define como la variable aplicable a los vehículos a los que les hace la medición de opacidad con la

TARJETA RINGELMANN a diario en terminales y se encuentran dentro de los límites permisibles por la autoridad ambiental.

Vehículos afiliados: Corresponde al número total de vehículos afiliados y dados en administración a la empresa incluyendo el parque automotor inactivo.

Nota : este indicador puede ser analizado y medido por ruta.

D) INDICADOR DE COBERTURA EN REVISIONES INTERNAS PERIÓDICAS

Cálculo: CADA CUATRO MESES

$$I = \frac{\text{Número de vehículos revisados en diagnosticentro}}{\text{Número total de vehículos afiliados}}$$

Glosario:

Vehículos revisados en diagnosticentro: Se define como la variable de los vehículos programados para pasar a verificación de requisitos de condiciones técnico mecánicas en el centro de mantenimiento de la empresa ó en el diagnosticentro autorizado por la empresa

Vehículos afiliados: Corresponde al número total de vehículos afiliados a la empresa incluyendo el parque automotor inactivo.

D) INDICADOR DE GESTION AMBIENTAL COBERTURA MEDICION CON OPACIMETRO

Cálculo: para cada tres meses.

Número de vehículos medidos con opacímetro

$I = \frac{\quad}{\quad}$

Número total de vehículos afiliados

Glosario:

Vehículos medidos con opacímetro: Corresponde a la variable de los vehículos programados para pasar a medición quincenal para verificación de los niveles de opacidad de acuerdo con los límites permitidos por la autoridad ambiental, las cuales se llevarán a cabo con equipos de propiedad de la empresa.

Vehículos afiliados: Corresponde al número total de vehículos afiliados a la empresa incluyendo el parque automotor inactivo.

D) INDICADOR DE GESTION AMBIENTAL CONFORMIDAD MEDICION CON OPACIMETRO

Cálculo: para cada tres meses.

Número de vehículos medidos y aprobados con opacímetro

$I = \frac{\quad}{\quad}$

Número total de vehículos afiliados

Glosario:

Vehículos medidos y aprobados con opacímetro: Corresponde al número de vehículos programados para medición quincenal a verificación de los niveles de opacidad que aprueben ó den conformidad a los requisitos ó niveles permitidos por la autoridad ambiental , las cuales se llevarán a cabo con equipos de propiedad de la empresa.

Vehículos afiliados: Corresponde al número total de vehículos afiliados a la empresa incluyendo el parque automotor inactivo.

E) INDICADOR DE SERVICIO SEGURO

Cálculo: para cada cuatro meses

$$I = \frac{\text{Número de accidentes ocurridos por fallas mecánicas}}{\text{Número total de vehículos revisados y aprobados}}$$

Glosario

Accidentes ocurridos por fallas mecánicas :corresponde a la variable atribuible a los vehículos que reportan ante la empresa accidentes leves , serios ó graves por fallas mecánicas

Vehículos revisados y aprobados .Se define como el número de vehículos que han sido revisados y aprobado tanto las inspecciones en terminal como las revisiones en los diagnosticentros.

F) INDICADOR DE EFICIENCIA GESTION MANTENIMIENTO PREVENTIVO

Cálculo para cada mes

$$I = \frac{\text{Número de actividades de mantenimiento preventivo implementadas}}{\text{Número total actividades planeadas para mantenimiento Preventivo en cronograma}}$$

Glosario:

Número de actividades de mantenimiento preventivo implementadas: Corresponde al porcentaje de actividades implementadas durante el transcurso del año de la gestión de mantenimiento preventivo ejecutadas en su tiempo oportuno.

Número total actividades planeadas para mantenimiento preventivo en cronograma:

Corresponde al número total actividades programadas para desarrollar la gestión de mantenimiento preventivo durante el año en cronograma de trabajo

h) INDICADOR DE EFICIENCIA DE MANTENIMIENTO CORRECTIVO

Cálculo para cada dos meses.

Número de actividades de mantenimiento correctivo implementadas

I= _____

Número total actividades planeadas para mantenimiento Correctivo en cronograma



La presente declaración rige a partir de la fecha de la divulgación y promulgación