

MENSAJE DE GERENCIA

El presente informe de responsabilidad social empresarial (RSE) elaborado de acuerdo a las actividades realizadas, a lo largo del período objeto del presente informe (2017) .La compañía ha mejorado el compromiso y la gestión relativa a la RSE de todos y cada uno de los miembros del equipo.

Nuestro modelo de gestión empresarial ha desarrollado y consolidado un modelo de gestión del recurso humano coherente y validado con la realidad de nuestro sector y el entorno empresarial en el que se desenvuelve. Los objetivos de nuestro modelo permiten que los colaboradores que trabajan en la empresa puedan desarrollar sin límites su potencial humano y adaptar su nivel de formación a las necesidades empresariales, a través de lograr el compromiso e implicación de cada uno en la consecución de los objetivos de responsabilidad social de la empresa, de promover el desarrollo personal y profesional de las personas que trabajan en la empresa, de proporcionar un entorno de trabajo seguro, sin discriminación ni coacción, y en condiciones de igualdad de oportunidades.

Para lograr estos objetivos, la empresa dispone de una serie de instrumentos, entre otros los planes de formación, los canales de comunicación, el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y las encuestas de satisfacción y el proceso de certificación ISO 9001:2015 . En el campo de la prevención de la salud de los empleados, se realiza anualmente campañas informativas de vacunación y seguridad laboral, estas últimas dirigidas a todo el personal, tanto propio como externo, orientadas a la prevención de accidentes. También realiza campañas sobre la vigilancia de la salud, hábitos saludables y estilos de vida y control de riesgos de exposición en los puestos de trabajo que estipula la normativa. Asimismo, cada centro de trabajo lleva a cabo estudios epidemiológicos de las patologías más frecuentes y estudios ergonómicos de diferentes puestos de trabajo como mejora de la salud laboral. Además desde el año 2016 se lleva a cabo campañas de prevención sobre el control del colesterol y glucemia como factores de riesgo cardiovascular y aplicación e implementación de recomendaciones para prevenir el estrés en el trabajo. En Transportes Bermúdez no se realiza ninguna discriminación por razón de género en los procesos de selección del personal, en la política salarial ni en la política funcional.

Desarrollo, promoción y formación ocupa un espacio destacado en la actividad de la Empresa. Las áreas que reciben una mayor atención son las de prevención, medio ambiente y desarrollo personal y profesional. Durante 2017, se impartieron capacitaciones, entrenamientos y programas de formación a las diferentes áreas de la organización. Para formar a los empleados, propios y externos en casos de emergencias, la compañía realiza periódicamente simulacros de carácter oficial, interno y de colaboración con otras

organizaciones y empresas vecinas. Los simulacros oficiales son auditados por una empresa externa. En 2017, se llevaron a cabo 1 simulacro oficial (Nacional), 2 simulacros internos. En 2017, se llevaron a cabo con el Comité de Convivencia , jornadas de formación teórico-práctica de comunicación de crisis y código de conducta ética.

Comprometidos con el respeto por el medioambiente, trabajamos en la gestión del impacto de productos y servicios en la salud y bienestar de la sociedad. Como siempre, agradecemos a todos los empleados, clientes, proveedores, socios y organizaciones de la sociedad civil que nos ayudan a seguir creciendo por este camino de mejora continua en pos de la sustentabilidad

En TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. se continuó promocionando las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial con nuestros diferentes grupos de interés, gestionando la identificación y diálogo , estableciendo un vínculo de largo plazo con cada uno de ellos, cuya dinámica varía en función de la naturaleza de la relación, la temática que nos vincula, la ubicación geográfica, y otras variables que analizamos en el mapeo de los públicos clave. Tenemos el compromiso de escucharlos, entender sus expectativas y ponerlas en equilibrio con los intereses de nuestro negocio

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 2017, así como los retos para 2018. 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 2017, 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.

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.

Gladys A. Bermudez S
Gerente General



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 financiera, 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 2017.

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 el año 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 su objeto social, está constituido por las siguientes actividades: organización y funcionamiento para la marcha del negocio y la industria del ramo del transportes terrestre automotor de pasajeros y de carga en las modalidades de servicio público urbano, intermunicipal, interdepartamental de servicio especial, de carga

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.



INFORME DE GESTION AÑO 2017

La Junta Directiva y la Gerencia de **TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.**, presentamos el Informe de Gestión de las actividades de Dirección Ejecución y Control ejecutadas durante el periodo comprendido entre el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2017.

1. ENTORNO POLÍTICO Y ECONÓMICO DEL AÑO 2017.

El año 2017 fue uno de los años de menor crecimiento en la historia reciente del país. El promedio de los analistas estima que la actividad económica se habría expandido apenas 1.7%, un poco menos que en el año 2016 (2%).

El lento crecimiento de los dos últimos años se debió a la disminución de la demanda interna; el incremento de las tasas de interés, la reforma tributaria y la disciplina fiscal que se requirieron para lograr el ajuste dejaron la economía sin fuentes dinámicas de demanda, la inversión cayó en 2016 y permaneció estancada en 2017 con la consecuente desaceleración en el consumo.

Los sectores que más sumaron fueron agricultura, ganadería y caza con 4.9 %, establecimientos financieros y seguros 3.8%, servicios sociales, comunales y personales 3.4%, comercio, restaurantes y hoteles con 1.2.%, suministro de electricidad, gas y agua 1.1.%

Mientras que los que más restaron fueron explotación de minas y canteras 3.8%, industria manufacturera 1.0%, construcción 0.7%, transporte y comunicaciones 0.1%

Las ramas de actividad que presentaron variaciones negativas durante el cuarto trimestre de 2017, fueron industria manufacturera con -1.4% y transporte, almacenamiento y comunicaciones con -1.0%

El petróleo cae a su nivel más bajo desde fines de noviembre, debido a la preocupación sobre un aumento de la oferta a nivel mundial y unos inventarios altos anularon la mayor parte de las ganancias del crudo desde que la OPEP anunció su primer recorte de producción en 8 años

Debido a un exceso de oferta en el sector de la construcción, a las grandes dificultades en el transporte terrestre y la larga depresión de las telecomunicaciones todos estos sectores entraron en recesión.

Así durante el año 2017 la actividad económica fue sostenida por tres sectores, el financiero, gracias a la dinámica expansión de la intermediación, el agropecuario, por la mayor producción de café y otros productos agrícolas, al recuperarse de los estragos del fenómeno del Niño y el de servicios, por el aumento definido por la administración pública.

2. Entorno en el sector Transporte

Durante el año 2017 la Administración de Enrique Peñalosa no tomó las acciones correctivas ante la grave crisis de los concesionarios del SITP, en busca de opciones que les permitieran a las empresas operadoras del SITP afrontar la difícil situación por la que han venido atravesando debido a la mala estructuración desde su inicio.

Dentro de las acciones tomadas por el Alcalde en el 2017 se declaró la insubsistencia de las operadoras Egobús y Coobús, se hicieron algunos ajustes a las rutas del SITP, sin embargo no se cubrió totalmente las necesidades de los usuarios.

En diciembre de 2017, la Alcaldía Mayor de Bogotá autorizó un incremento de \$100 para los vehículos del SITP PROVISIONAL, para buses, busetas y micro buses la tarifa diurna quedó en \$1.650 pesos y dominical, nocturna y festiva en \$1.700.

3. SITUACION DE LA EMPRESA

3.1 Operación del servicio de Transporte en el radio de acción urbano SITP PROVISIONAL

Durante el periodo 2017 la empresa dio continuidad a la prestación del servicio en las tres rutas autorizadas C-108 A SIETE DE AGOSTO – RAMAJAL, 500 BOITA – LACHES y 502 UVAL –LACHES DORADO con apoyo de capacidad transportadora de 15 vehículos, a través de CONVENIO DE COLABORACION EMPRESARIAL con la Empresa CIA METROPOLITANA DE

TRANSPORTES S.A., autorizados por Transmilenio bajo la planeación, control y gestión de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. a través del reglamento operativo de las rutas.

La Empresa cierra el año 2017 con una capacidad transportadora de 72 vehículos. Y bajo el convenio con la Empresa Metropolitana de Transportes dispone la Empresa de 15 vehículos de dicha Empresa con el fin de proporcionar a los usuarios un mejor servicio y por ende mejorar ostensiblemente en la prestación del servicio en la ruta 502

Es importante recordar que gracias a las determinaciones tomadas por la Empresa en el año 2002 y a pesar de la gran dificultad en el aspecto financiero debido a no poder llevar a cabo capitalización por parte de los socios la Empresa pudo participar en la constitución de Transmasivo S.A., Empresa Operadora de la Fase II de Transmilenio, cuyos rendimientos financieros recibidos le han permitido a nuestra empresa la sostenibilidad financiera.

Es importante resaltar que debido a que TRANSMASIVO S.A. es uno de los socios mayoritarios de Masivo Capital esta Empresa también se ha visto enfrentada a grandes dificultades para su sostenibilidad, pero gracias al buen desempeño empresarial se ha venido superando poco a poco esta crisis.

Así las cosas es importante que la Empresa TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. de continuidad al fortalecimiento de las inversiones en el transporte masivo y hacer reservas para futuras inversiones, las cuales nos darán la oportunidad de afrontar los retos para la sostenibilidad del negocio.

3.2. Imagen Institucional.

Acerca de la imagen institucional se informa que nuestro personal continuo llevando a cabo buenas prácticas de comunicación y mejoramiento del clima laboral.

La empresa busca mantener en todo momento buenas relaciones de mutuo beneficio con las partes interesadas, enmarcadas en los principios participación, equidad, inclusión social y responsabilidad ambiental.

3.3. Desarrollo del Talento Humano:

Durante todo el año se continuó dando cumplimiento a sus objetivos estratégicos con la participación de todo el personal de la Empresa, creando un ambiente empresarial amable y productivo, basado en procesos cuidadosos desde la selección hasta el retiro del personal, el desarrollo de las competencias claves y programas de bienestar que incluyan al trabajador y sus familias.

3.4 Sostenibilidad Financiera:

Gracias a la gestión administrativa, la Empresa ha podido sostenerse en el negocio. Sin embargo lamentablemente debido a la mala estructuración del SITP y teniendo en cuenta que todas las Empresas debíamos entrar en alguna de las operadoras de este sistema pues de lo contrario desapareceríamos y teniendo en cuenta las grandes pérdidas que ha tenido Masivo Capital a la cual pertenece la Empresa, nos hemos visto abocados a deteriorar la inversión hecha en esta Operadora.

El manejo de los recursos operativos y administrativos para el desarrollo de las actividades se realizó con calidad y costos competitivos.

3.5 Calidad:

Como estrategia para aumentar los ingresos para la unidad de negocio de Carga, consideramos importante iniciar un proceso de mejoramiento continuo para lo cual se decidió implementar un sistema de Gestión de Calidad SGC en la búsqueda de la satisfacción de nuestros clientes.

La asesoría y consultoría para la implementación del sistema está a cargo de la Cámara de Comercio de Bogotá la cual financia parte del proyecto en un 50% y el 50% restante a cargo de la Empresa.

3.6 Responsabilidad Social Empresarial

Transportes Bermúdez S.A. mantuvo diálogo con los grupos de interés que constituyen una pieza imprescindible de la política de RSE de la Empresa. Por ello, se esfuerza por establecer con ellos relaciones transparentes, claras y cercanas, trabajando por generar confianza y conocer las demandas y necesidades sociales, de modo que pueda anticiparse a los riesgos y oportunidades que surgen en el entorno. *Así mismo se hizo entrega al Pacto Global de la Naciones Unidas de nuestro Informe de Progreso correspondiente al año 2017 – 2018, dando continuidad como miembros adheridos voluntariamente al pacto Global.*

3.7 Objetivos

Durante el año 2017, dimos cumplimiento a nuestros objetivos de sostenibilidad del negocio continuando con la aplicación de estrategias de alianzas estratégicas con las empresas COOTRANSBOSA LTDA. en el negocio de transporte de carga y con la Compañía Metropolitana de Transportes S.A. en el SITP PROVISIONAL. Además seguimos trabajando conjuntamente con las Empresas Expreso La Sabana, Expreso Cundinamarca, Autoboy y Coomofu en la mejora continua de la Operadora del Servicio Intermunicipal SOPERTRANS S.A.S a la cual pertenecemos desde el año 2012.

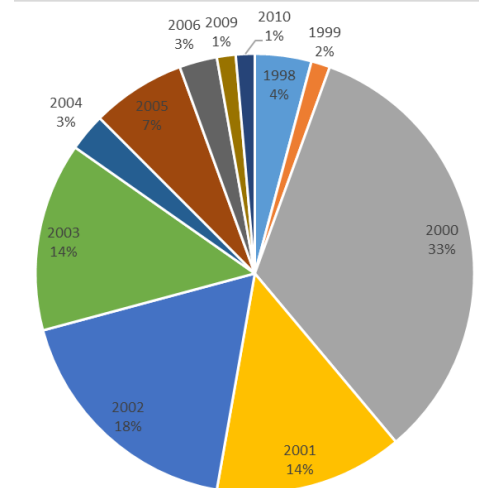
4. GESTION OPERATIVA URBANO

4.1 CAPACIDAD TRANSPORTADORA. 72 VEHÍCULOS ACTIVOS,
DISCRIMINADOS ASÍ:

BUS	BUSETA	MICROBUS
54	17	1

EDAD DE LA FLOTA

MODELO	CANTIDAD
1998	3
1999	1
2000	24
2001	10
2002	13
2003	10
2004	2
2005	5
2006	2
2009	1
2010	1



4.2 Gestión de rutas

RUTA 500: Nuevo Chile – Laches

Durante el año se presentó reiteradamente una problemática con la ruta ZP 686 perteneciente a la empresa Expreso Sur Oriente, quienes modificaron ilegalmente el trazado de la ruta y realizan paralelismo con nuestra ruta especialmente durante las horas de carga. Tratando de solucionar estos inconvenientes Transportes Bermúdez S.A. ha buscado en reiteradas ocasiones el apoyo de Transmilenio S.A. y de la policía Metropolitana de Bogotá, sin embargo, no ha sido posible erradicar el problema.

RUTA C108A: Ramajal - 7 de agosto circular, ésta ruta presenta una problemática de lunes a viernes luego de las 5 pm y los sábados y domingos todo el día, debido a la ilegalidad por parte de empresas del sector, impactando la rentabilidad de la ruta, a este respecto se han hecho solicitudes a la Dirección Técnica de Buses de Transmilenio S.A. sobre una modificación de alargue pero no se ha obtenido aprobación.

RUTA 502: Uval – Laches, ruta en convenio de colaboración empresarial con la Cia Metropolitana de Transportes S.A., cuyos resultados han sido exitosos p haber logrado acreditar la ruta con la comunidad. Durante el año se presentaron varios atracos a nuestros conductores en la vía y al personal del paradero, estas novedades han sido reportadas a Transmilenio.

4.3 DESPACHOS

Finalizamos el año 2017 con diez (10) controladores de ruta ya que el día 15 de octubre de 2017 el Señor Cesar Castellanos renunció al recibir una mejor oportunidad laboral, estamos analizando la posibilidad de no ser reemplazado dicho funcionario para tratar de optimizar

costos operativos manejando un solo control en el punto de retorno de la ruta C108A en el 7 de Agosto.

.

4.4. GESTIÓN DE VEHÍCULOS EN ADMINISTRACIÓN

La empresa gestiona la administración de los vehículos 13296 y 66538, de propiedad de Transmasivo.

4.5 GESTIÓN DE TERMINALES DE DESPACHO

La empresa cuenta con tres terminales de despacho: Nuevo Chile, Uval y Ramajal y dos puntos de control, uno en Laches y otro en el Siete de Agosto. Se cuenta con 10 Controladores que manejan turnos rotativos por cada uno de los despachos y en los horarios de mañana y tarde. El terminal de Nuevo Chile se tiene en arriendo con una caseta para el despacho. El Terminal del Uval también se tiene en arriendo y el terminal de Ramajal también se tiene el parqueadero en arriendo.

4.6 PROGRAMA DE AUTORREGULACIÓN AMBIENTAL

Durante el año 2017 la Empresa solicitó la renovación de la prórroga del programa de autorregulación ambiental y continúa haciendo las pruebas trimestrales de emisión de gases y el envío de los informes trimestrales correspondientes a la Secretaría Distrital de Ambiente.

A este respecto es importante resaltar que a pesar de la edad promedio del parque automotor que ya casi alcanza la finalización de la vida útil, los propietarios han hecho importantes esfuerzos en hacer los mantenimientos preventivos a sus vehículos de tal

manera que nos ha permitido que los niveles de opacidad se encuentren por debajo de los niveles máximos permitidos en las normas de emisiones de gases.

4.7 PROGRAMA DE MANTENIMIENTO REVISIONES E INSPECCIONES

Las actividades relacionadas con el programa de mantenimiento preventivo correspondió a las inspecciones operacionales diarias en los terminales de despacho, capacitaciones a los Controladores para mejorar la efectividad de los resultados y con el proveedor Disenercom S.A.se llevaron a cabo las revisiones periódicas bimensuales con sus respectivas pruebas de emisión de gases y cumpliendo con el requisito legal del certificado de la revisión técnica mecánica anual por parte del CDA MI CARRERA EXPRESS.

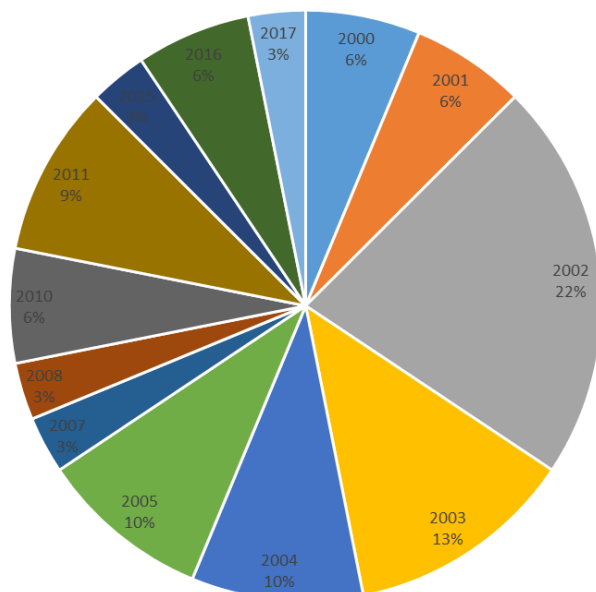
5. GESTIÓN OPERATIVA INTERMUNICIPAL

5.1 Capacidad Transportadora Activa: 32 distribuida así:

BUS	BUSETA	MICROBUS
2	8	22

EDAD DE LA FLOTA

MODELO	CANTIDAD
2000	2



2001	2
2002	7
2003	4
2004	3
2005	3
2007	1
2008	1
2010	2
2011	3
2015	1
2016	2
2017	1

El 71.9% del parque automotor de Transportes Bermúdez S.A. tiene más de 10 años de vida útil, y casi la mitad tienen al menos 15 años de servicio (modelos 2000, 2001, 2002 y 2003).

5.2 Gestión con Alcaldías

En cada uno de los municipios donde la empresa Transportes Bermúdez tiene terminales se participó en reuniones para tocar temas de movilidad y capacitación a los conductores sobre los tiquetes estudiantiles en MOSQUERA, FUNZA y BOJACA.

5.3 Vehículos en administración

Se continuó con la administración de los vehículos móviles SYM544 No. de Orden 028, SZN881 No. de Orden 030 y SZN882 No. de Orden 032 a cargo de la empresa en relación a las rutinas de mantenimiento preventivo y correctivo.

5.4 Operadora SOPERTRANS S.A.S.

El terminal de Funza en la vereda El Coclí, propiedad de la OPERADORA SOPERTRANS S.A.S., en la cual TRANSPORTES BERMUDEZ S.A tiene inversión accionaria es notorio el progreso de la misma por cuanto se ha venido mejorando su gestión en bienestar de los conductores, además con el montaje de talleres y una estación de servicio de ACPM al servicio de las Empresas socias de la Operadora como son EXPRESO CUNDINAMARCA SCA., EXPRESO LA SABANA S.A., COOMOFU LTDA., AUTOBOY LTDA. y TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. Se informa que parte de la Gestión de la Operadora consiste en llevar a cabo el control de los despachos de los vehículos de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. y de las demás que hacen parte de la ésta, a través de controles en vía por medio de relojes, que permiten mejorar los tiempos de recorrido y optimizar la prestación del servicio en las rutas.

Como dato estadístico se informa que la Operadora Sopertrans durante el año realizo 24.179 despachos, 15.481 pruebas de alcoholimetría y 3399 revisiones de alistamiento a los vehículos; también se realizaron actividades como la festividad del conductor, fiesta de la Virgen del Carmen y en diciembre las novenas de aguinaldos, actividades de la cuales la Empresa ha sido partícipe. En cuanto el programa de mantenimiento preventivo se realizaron los chequeos diarios por parte de la operadora y verificación por parte de Transportes Bermúdez S.A. a través del supervisor de rutas; igualmente se cumplió con el programa de las revisiones bimensuales preventivas a cargo del Proveedor DISENERCOM S.A. y las correspondientes técnico mecánicas anuales por parte de del CDA MI CARRERA EXPRESS.

5.5 Gestión Rutas

En relación a rutas de radio de acción intermunicipal, se informa que la Empresa continúa prestando el servicio en las rutas autorizadas, Funza - Bogotá, Bojacá – Bogotá, Cota – Bogotá y viceversa y Bojacá – Facatativá los días martes: Debido a obras viales durante el año se requirió buscar la optimización en los recorridos de la ruta Purina y de Bojacá – Faca, situación que hasta el momento no se ha podido consolidar por la dificultad en la obtención de citas con los Alcaldes de los Municipios.

Con el fin de fortalecer la gestión institucional del PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL, se llevaron a cabo capacitaciones en coordinación con la ARL, Alcaldías y con el SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO en temas relacionados con seguridad nutricional y con la policía de carreteras en temas de seguridad vial.

6. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

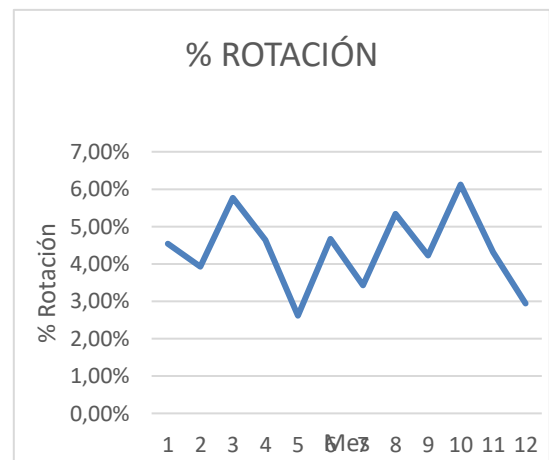
6.1 Incapacidades

MES	EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AG O	SE P	OC T	NO V	DI C
CONDUCTORES	6	2		3	2	2	7	4	5	6	3	2
CONTROLADORES	2		1	1	1			2	1			
ADMINISTRATIVO	1		1			1	3	2		1		1

El año 2017 deja en total 60 incapacidades para un total de 524 días perdidos por ausentismo laboral.

6.2 ROTACIÓN DEL PERSONAL

TOTAL EMPLEADOS	RETIROS	% ROTACIÓN
154	7	4,55%
153	6	3,92%
156	9	5,77%
151	7	4,64%
153	4	2,61%
150	7	4,67%
146	5	3,42%
150	8	5,33%
142	6	4,23%
147	9	6,12%
139	6	4,32%
136	4	2,94%



La rotación del personal se ha mantenido en un intervalo del 2.5% al 6.0% y un valor promedio de 4.38%.

6.3 PROGRAMA DE BIENESTAR

Dentro de las actividades de bienestar que se realizaron durante el año 2017 se destacan las siguientes:

- El día 26 de junio de 2017 se hizo entrega de Pasadías ofrecidos por Compensar a 18 empleados con su respectivo grupo familiar para un total de 50 personas, el pasadía incluía 1 hora de piscina, 1 tarjea electrónica para juegos mecánicos, golfito y el almuerzo.
- El día 23 de julio de 2017 se realizó la celebración de la fiesta de la Virgen del Carmen en el salón de egresados de la Universidad Libre, la actividad estuvo dirigida a los hijos de nuestros colaboradores con una edad entre 1 y 11 años, ese día se celebró una Eucaristía, seguida de recreación y entrega de regalos y refrigerios para los niños.
- A finales del mes de julio se celebró la fiesta de la Virgen del Carmen con los conductores de Intermunicipal, quienes llevaron a cabo el tradicional desfile, posteriormente se realizó una eucaristía y finalmente se compartió el almuerzo y se realizó la entrega de regalos.
- Como actividades de promoción y prevención para mejorar los hábitos de vida de los trabajadores durante el año se realizaron varias jornadas de rumbo terapia y gimnasia laboral organizadas por el Área de Seguridad y Salud en el trabajo.
- La despedida de fin de año de la Empresa se realizó en Lagos de Siecha ubicado entre las poblaciones de La Calera y Guasca, allí el personal administrativo disfrutó de una caminata ecológica, dos refrigerios, almuerzo y practica de pesca deportiva.
- Como es tradición cada año se rezaron las novenas de aguinaldos donde cada día un grupo de colaboradores se encarga de la dirección de la novena y del compartir.

7. GESTION EMPRESA DE CARGA

En cuanto a carga se facturaron \$ 6.350.000. La operación se mantuvo estable a pesar de difíciles las condiciones del mercado y por no contar con una flota disponible la cual escaseo en el transcurso del período, se incrementó la base de datos de clientes a nivel Bogotá.

Durante el año 2017 se continuó con la alianza estratégica con la empresa COOTRANSBOSA LTDA, para ampliar la cobertura del servicio.

8. GESTION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

8.1. Resultados de la Participación y Consulta

Los resultados de la participación y consulta del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo se revisan a través de los informes de gestión de la participación en la identificación de peligros, Evaluación de riesgos y determinación de controles en SST, incidentes, en el desarrollo y revisión de políticas y objetivos en SST, consulta de cambios en SST (Trabajadores y contratistas) y representación en asuntos de SST de los trabajadores.

8.2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles en S.S.T.

Para el año 2017 se realiza actualización de la matriz de peligros y riesgos y se establecen medidas de intervención, teniendo en cuenta las causas identificadas. De los controles propuestos para el abordaje de los peligros y riesgos se logra la implementación de los mismos en un 70%, quedando pendiente la implementación de controles como: inducción y reinducción a los procesos de SST, Implementación de recomendaciones dadas por la Psicóloga que aplico las Baterías , cumpliendo con la resolución 2646 de riesgo psicosocial, medición del clima organizacional.

8. 3. Revisión de Políticas y establecimiento de objetivos.

Para el año 2017 se establece la actualización de la Política de SST, incluyendo los siguientes objetivos:

- Desarrollar un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los peligros y riesgos que pueden afectar la Seguridad y Salud de nuestros trabajadores, contratistas y visitantes.

- Asumir la responsabilidad de proteger la Seguridad y la Salud de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, así como a los visitantes por tanto mantiene unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo.

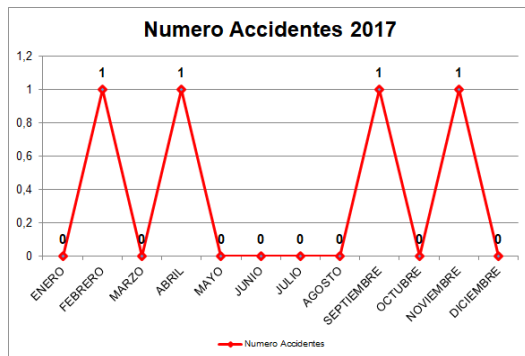
- Cumplir con la Legislación Colombiana en Seguridad y Salud en el Trabajo, establecidas por el Ministerio del Trabajo y la legislación colombiana que en Materia de seguridad en el Sector Transporte se disponga. Igualmente se construye la Política de Prevención del Alcoholismo, tabaquismo y consumo de Sustancias Psicoactivas, es aprobada por la Junta Directiva , publicada y divulgada a través de vía web al área administrativa y de la misma manera divulgada al personal operativo por medio de folletos pedagógicos y terminando con la aplicación de pruebas de alcoholemia aleatorias (Intermunicipal).

8.4. Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo.

Se revisa y construye el procedimiento para la investigación de incidentes y accidentes laborales, bajo los parámetros establecidos en la Resolución 1401 de 2007, siendo este divulgado y analizado por el COPASST, quien será el responsable de realizar las investigaciones.

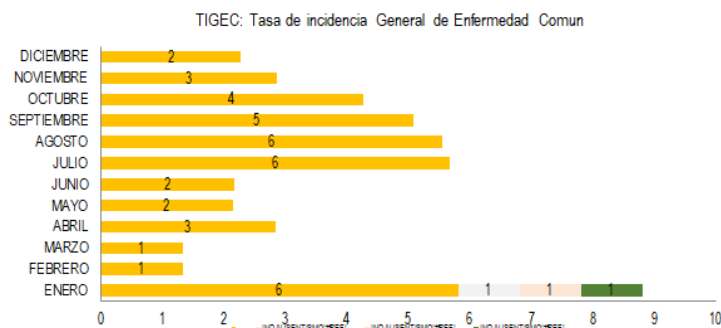
8.5. Comportamiento Accidentalidad año 2017

CUADRO DE ACCIDENTES- COMPARATIVO 2016/2017.



Para el año 2017 fueron reportados 4 accidentes laborales 3 de ellos calificados como leves y 1 como grave, en este accidente se cumplió a cabalidad con todo el procedimiento exigido por la Ley, comunicando a los entes de control y aplicando todas las medidas preventivas y correctivas en los trabajadores, medio y en el ambiente.

GRAFICAS DE CAUSALIDAD DE LA ACCIDENTALIDAD



Los accidentes laborales constituyen el 2.8 % de la población, generados por: El 20 % de los accidentes se presentaron por reacción inadecuada y procedimientos inadecuados, el 20% por no señalar o advertir y el 13% representado en un Accidente grave, generado por Riesgo Público. Como medidas de control se establecen dentro del plan de capacitación para el año 2018 sensibilización en Seguridad Vial, Riesgo Público, Ascensos y Descensos,

Inducción y re inducción en temas relacionados con el propio Sistema de Gestión SST al 100% de los colaboradores. Así mismo se plantean actividades de prevención de lesiones osteomusculares.

De los accidentes laborales reportados en la vigencia del año 2017: 4 generaron ausentismo laboral general de 189 días, cuyo mecanismo de lesión fue:

- Félix Antonio Mateus, se lesiono con residuo de concreto (piedra), generado por material de concreto, con diagnostico Heridas de dedos de la mano, sin daño de las uñas, 7 días de incapacidad.
- Carlos Rivero Silva, se lesiono en medio de un atraco, fue empujado hacia el piso, cuyo mecanismo fue caída de personas, con diagnostico fractura del cuello del fémur (accidente grave), 120 días de incapacidad.
- Héctor Julio González (intermunicipal), generado por ambientes de trabajo, pisadas choques o golpes, con diagnóstico de Lumbago no especificado un ausentismo de 2 días.
- Jaime Moreno Cadena, generado por ambientes de trabajo, pisadas choques o golpes, con diagnóstico fractura de hueso del metatarso (leve) 60 dias de incapacidad.

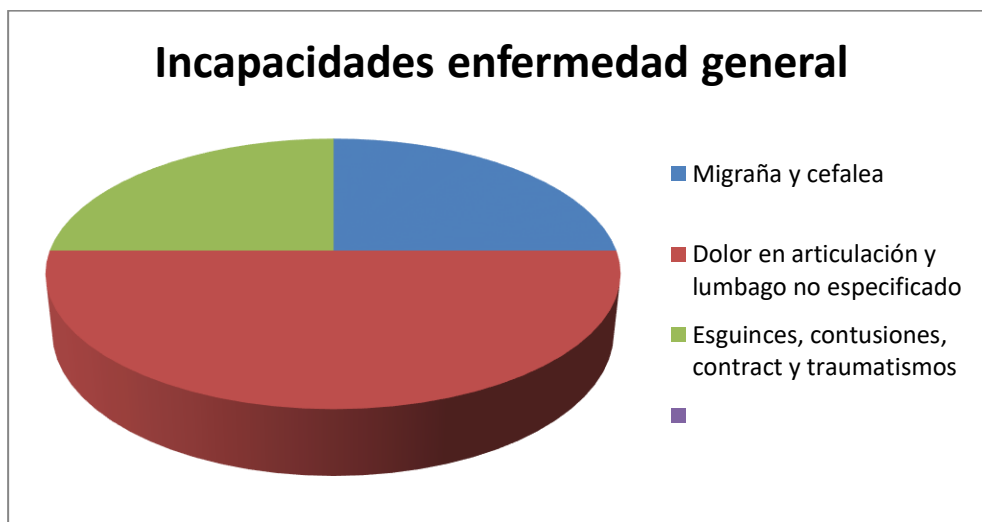
8.6 Comportamiento del Ausentismo laboral Desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo

El ausentismo laboral está representado por la ausencia del trabajador a causa de incapacidades generadas por Enfermedad General, Accidentes laborales y/o Enfermedades laborales.

Para el año 2017 el comportamiento del ausentismo laboral estuvo representado en:

- Incapacidades por Enfermedad General 59 trabajadores que representan el 41% Generadas principalmente por: Migraña y Cefalea (13%), dolor en articulación y lumbago no especificado (26%), esguinces, contusiones, contractura muscular, traumatismos (13%) principalmente.

INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL	%
Migraña y cefalea	13%
Dolor en articulación y lumbago no especificado	26%
Esguinces, contusiones, contractura muscular y traumatismos	13%



- Por Accidente Laboral: 4 trabajadores (8.6%).

Para el año 2018 se estima incluir dentro del plan de capacitación sensibilización en prevención de enfermedades como cefalea, diabetes, prevención de lesiones osteomusculares y la implementación del programa de riesgo cardiovascular

8.7. Desempeño SST

8.7.1 Apoyo y seguimiento al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo SST "COPASST"

El Comité se reúne con la periodicidad establecida por la Resolución 2013 de 1986, una vez al mes, e igualmente participa en actividades de promoción y prevención. Las siguientes fueron las actividades significativas del COPASST para la vigencia del año 2017: - Inspecciones Planeadas en despachos y Área Administrativa, apoyo en la Campaña de prevención Estilo y hábitos de vida saludable y en el Programa de Pausas Activas.

8.7.2. Desarrollo de Plan Anual de Capacitación SST

Para la vigencia del año 2017 se desarrolló en un 100% el plan anual de capacitación de la siguiente manera: TEMA CAPACITACIÓN

- Hábitos de vida Saludable
- Comunicación asertiva - manejo de clima laboral
- Entornos laborales saludables
- Divulgación plan de emergencias
- inducción funciones y responsabilidades de los brigadistas
- socialización de la matriz de peligros y riesgos
- capacitación programa de orden y aseo (5S)
- Inducción en seguridad y salud en el trabajo
- Socialización políticas SST- prevención alcoholismo, tabaquismo y sustancias psicoactivas
- Pausas activas con el área Administrativa
- 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.

Todas las actividades planeadas y ejecutadas durante la vigencia del año 2017, estuvieron orientadas a la prevención de accidentes laborales y enfermedades laborales, así como a la adopción de estilos y hábitos de vida saludable en la población trabajadora.

8.7.3 Resultado de la Realización de Exámenes Médicos Ocupacionales dando cumplimiento de la Resolución 2346 de 2007

Durante todo el año se llevó a cabo la ejecución de exámenes médicos ocupacional de ingreso, cumpliendo con el requisito legal, establecido en la Resolución 2346 de 2007. Se efectuó análisis de resultados de conceptos de aptitud médica y se emitieron recomendaciones medico laborales impartidas a los trabajadores.

A todos los trabajadores retirados se le remitió a Exámenes de Egreso a Salud Ocupacional de los Andes.

Análisis de resultado conceptos de aptitud médica:

Realizando un análisis de las recomendaciones medico laborales impartidas a los trabajadores se puede concluir que:

- El 60% de la población trabajadora está en sobre peso
- Un 10% de la población trabajadora sufre de dislipidemias y/o hipercolesterolemia.
- El 70% de la población trabajadora es sedentaria, no realiza ningún tipo de actividad física regular.
- Existen antecedentes de Hipertensión arterial controlada e hipertensos crónicos, los cuales requieren de manejo especial por EPS.

Teniendo en cuenta las recomendaciones médico laborales en los conceptos de aptitud de cada trabajador se hace necesaria la implementación de programas de estilo y hábitos de vida saludable, Riesgo Cardiovascular dentro del cronograma de actividades para la vigencia del año 2018.

8.7.4. Implementación y Evaluación del Plan de Emergencias Empresariales Para el año 2017

Se construye el plan de emergencias empresariales, igualmente se participó en la Jornada Nacional de Evacuación.

Se plantea realizar para el 2018:

- Socializar a todos los colaboradores de la entidad, vía web para el área administrativa y en el puesto de trabajo mediante folletos y apoyo de ARL al área operativa.
- Capacitar a los brigadistas en temas de incendio, evacuación y primeros auxilios.

8.8. Recomendaciones para la mejora

Para el cumplimiento del 100% de los requisitos evaluados en la Matriz de Requisitos Legales, se hace necesaria la asignación de presupuesto para la realización de exámenes médicos periódicos, adquisición de alarmas de emergencia y cambio de extintores. - Asignación de presupuesto ajustado a las necesidades actuales en seguridad y salud en el trabajo. - Apropiación de Responsabilidades legales en Seguridad y Salud en el Trabajo en los Directores de área e inspectores de rutas tanto a nivel Urbano como Intermunicipal, a fin de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

9. PROCESOS LABORALES VIGENTES:

No existen por el momento procesos laborales, ni reclamaciones posibles o pendientes desde el punto de vista jurídico – laboral que puedan afectar a la Compañía.

10. GESTION FINANCIERA.

Es importante aclarar porque fue necesaria la reexpresión de los Estados Financieros del año 2016, debido a que TransMilenio S.A. no otorgó la autorización a Transmasivo para realizar la inscripción de las acciones adquiridas en la sociedad Masivo Capital S.A.S.

La empresa Transportes Bermúdez S.A., de acuerdo al análisis de las cifras de los Estados Financieros comparativos para los años 2017-2016 refleja en el Estado de Situación Financiera para el año 2017 la siguiente estructura: Un total de los Activos por \$4.172.000.869, Un total de Pasivos por valor de \$2.671.402.720 y un Patrimonio por valor de \$1.500.598.149, en el Estado de Resultados refleja unos Ingresos por valor de \$1.581.016.396, Gastos operacionales por valor de \$1.370.562.533, Gastos de Ventas por valor de \$ 20.853.541 y Gastos no Operacionales por \$ 154.386.782, Total de Gastos de \$1.545.802.856; para una Utilidad Operacional de \$35.213.541, se presenta un Deterioro de inversión y cartera por valor de \$2.724.655.384, se realiza la provisión del Impuesto de Renta por \$31.758.000; obteniendo así una Pérdida Neta del Ejercicio de \$2.721.199.843 para el año 2017.

cuanto al análisis comparativo entre los años 2017 y 2016 se evidencia que el total de los activos presentaron una disminución del 29% pasando de \$5.845.975.952 en el año 2016 a \$4.172.000.869 en el año 2017, los rubros de mayor relevancia dentro de la composición del Activo son las inversiones que tuvieron una disminución de \$1.464.555.219 que equivale al 36%, esta disminución se presenta por el deterioro en el valor intrínseco de las acciones de las empresas Masivo Capital S.A.S y Capital Mubet S.A.S, en las cuales la compañía es inversionista. El Disponible disminuyó de \$342.407.654 en el año 2016 a \$217.234.125 en el año 2017.

El total de pasivos presenta un aumento del 2% pasando de \$2.610.811.562 en el año 2016 a \$2.671.402.720 para el año 2017, dado por el aumento del endeudamiento con Particulares y acreedores varios, Las obligaciones con entidades financieras a largo plazo disminuyeron en 42% equivalente a \$26.153.135, pasando de \$62.254.187 en el año 2016 a \$36.101.052 en el año 2017, los otros pasivos presentaron una disminución del 11% equivalentes a \$ 145.508.625 por las obligaciones laborales con los conductores las cuales ascienden a \$126.924.850 y por el valor de los contratos de los vehículos en administración con Masivo Capital, los cuales fueron cancelados en su totalidad.

El Patrimonio presentó una disminución del 54% equivalente a \$1.734.566.241 pasando de \$3.235.164.390 en el año 2016 a \$1.500.598.149 para el año 2017, disminución presentada por el déficit de valorizaciones debido al deterioro en el valor intrínseco de las acciones de la operadora de Masivo Capital S.A.S y Capital Mubet S.A.S.; Esta disminución también está reflejada por la reducción de los dividendos recibidos de la empresa Transmasivo S.A., que para el año 2017 no fueron decretados, frente al año 2016 los cuales fueron de \$ 72.373.190.

11.GESTION DE FONDOS DE REPOSICION Y DE AUXILIO MUTUO

Durante el año 2016 el Fondo de Auxilio Mutuo presentó un aumento en su composición patrimonial en un 2% pasando de \$ 313.658.967 en el año 2016 a \$318.505.633 en el año 2017, este aumento se presentó debido a la disminución en el valor de los auxilios entregados durante el año 2017.

A lo largo del año 2016 el fondo otorgó 9 Auxilios por valor total de \$15.587.600 y se aprobaron 6 préstamos por valor total de \$11.600.000.

El Fondo de Reposición arrojó para el año 2016 un aumento de composición patrimonial de un 0.86% pasando de \$ 615.426.980 en el año 2016 a \$ 620.703.528 en el año 2017, la disminución está representada por 7 devoluciones de aportes a los vehículos que durante el año cumplieron con los requisitos estatutarios (vencimiento de vida útil), dichas devoluciones ascendieron a la suma de \$40.687.365.

Durante el año 2016 el Fondo de Reposición recibió por concepto de aportes al fondo del radio de acción Urbano el Valor de \$890.000 a razón de \$1.000 por cada afiliado, al fondo de Intermunicipal ingreso el valor de \$ 27.975.000 a razón de \$ 75.000 por afiliado

13. INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS

Se informa que al cierre del periodo 2017 la empresa llevó a cabo DOS acuerdos de pago uno por \$616.000 para lograr el cierre y archivo definitivo del expediente 16957 y otro por \$71.209.718 del Expediente 2582 por investigaciones administrativas por presuntas faltas a las normas de transporte. Es importante aclarar que el valor de esta multa fue atribuible a los propietarios que incumplieron con el pago de los aportes al Factor de Calidad y no fue responsabilidad de la Empresa pero desafortunadamente siempre la Empresa debe responder ante estos hechos.

14. GESTIÓN ÁREA DE SISTEMAS

Durante el año 2017 se realiza la actualización del software en todos los equipos de cómputo y se continúa realizando el mantenimiento del hardware de los mismos

15. SITUACIÓN ADMINISTRATIVA.

Durante el año 2017 se cumplieron todas las obligaciones legales y estatutarias en la empresa, atendiendo en los términos oportunos con todos los requerimientos exigidos.

Así mismo, conforme a lo estipulado en la normatividad legal, este informe, los Estados Financieros básicos con su respectivas notas aclaratorias, libros de contabilidad, y los demás documentos requeridos por la Ley, fueron puestos a disposición de los Accionistas con la debida anticipación, previa revisión y análisis de la Junta Directiva de la Empresa, organismo que los aprobó en su totalidad.

Informamos que la Empresa cumplió durante el período sus obligaciones de autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

Los datos incorporados en las declaraciones de autoliquidación son correctos y las bases de cotización se han determinado como lo exige la Ley. Son reales y válidos los datos sobre los afiliados al Sistema, sin que existan irregularidades contables en relación con los aportes al sistema, especialmente los referidos a bases de cotización. La Empresa se encuentra a Paz y Salvo por el pago de aportes al cierre del ejercicio de acuerdo con los plazos fijados.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 222 de 1.995, copia de este Informe de Gestión fue entregado oportunamente a la Revisoría Fiscal para que en su dictamen informe sobre su concordancia con los Estados Financieros.

16. HECHOS DE IMPORTANCIA ACAECIDOS CON POSTERIORIDAD AL CIERRE.

Se informa que a la fecha de elaboración del presente informe la Administración Distrital ha comunicado la apertura de los pre-pliegos para la licitación en el año 2018 de los nuevos buses articulados que operarán las rutas troncales de las Fases I y II de TransMilenio que reemplazarán a 1.450 que ya cumplieron 15 años de vida útil.

La Gerencia de TransMilenio, manifestó que el modelo de contratación también cambiará con respecto al que hoy existe. Serán dos contratos, uno para los proveedores de buses y el otro para la operación de los vehículos.

Para el proveedor de buses, la concesión será a 10 o 12 años u 800.000 kilómetros recorridos por bus.

Para los operadores también será a 10 o 12 años y serán 8 contratos. Estos se encargarán de contratar a los conductores, comprar el combustible, administrar los patios y de hacerle mantenimiento a la flota, y los oferentes deben demostrar experiencia en operación de transporte y solidez financiera.

Es importante resaltar que la Empresa Transmasivo S.A. participará en la licitación Fase I y II con el interés de licitar una de las ocho zonas, pudiendo participar hasta en dos zonas. La adjudicación de esta licitación dará un poco más de garantías pues como es sabido en Bogotá las zonas troncales han sido exitosas, no obstante la gran preocupación de la

Gerencia es que para lograr la participación en dicha licitación se requiere la inversión de capital y la Empresa Transportes Bermúdez S.A. no cuenta con los recursos financieros que le permitan su participación en la misma.

17. EVOLUCIÓN PREVISIBLE DE LA EMPRESA

En el actual contexto de grave crisis del sector y en el caso particular debido a las pérdidas en la Empresa Masivo Capital Operadora del SITP, la cual entró en Ley 1116 de Reestructuración, las Empresas que hacen parte de dicha operadora entre éstas Transportes Bermúdez S.A. deberá deteriorar la inversión debido a las grandes pérdidas de la Operadora Masivo Capital.

A pesar del grave panorama económico que se proyecta para el 2018 la Empresa continuará buscando alternativas y estrategias que le permitan mantener la sostenibilidad del negocio para lo cual esperamos contar con la colaboración y ayuda de cada uno de ustedes.

18. DECLARACIÓN SOBRE DE PROPIEDAD INTELECTUAL.

En cumplimiento de lo ordenado por el artículo 1 de la Ley 603 de 2.000 se informa a los accionistas que la compañía respeta y cumple las normas de propiedad intelectual y los derechos de autor de los programas de Software instalados en la empresa, los cuales cuentan con las respectivas licencias suministradas por el fabricante de los mismos.

19. OPERACIONES CON SOCIOS Y ADMINISTRADORES

Se informa que no se efectuaron operaciones comerciales de ningún tipo con socios ni administradores pero las relaciones personales se enmarcaron en los mejores términos.

20. CONSIDERACIONES FINALES

Como se ha podido evidenciar el año 2017 fue un año crítico por la incertidumbre desde la perspectiva del negocio del transporte urbano ante el inminente cese del mismo por la implementación del 100% del SITP aun así continuamos adelante con los trámites legales para ampliar la capacidad transportadora para el radio de acción intermunicipal buscando nuevas rutas y horarios, ampliando las opciones de negocios en el transporte de carga buscando nuevos mercados para SOPERTRANS S.A.S. a la cual pertenece la Empresa.

Gracias a todos los nuestros colaboradores por su sentido de pertenencia y por la gestión realizada, estamos seguros que podremos seguir contando con su apoyo y trabajo en equipo.

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 integra, eficiente y transparente en su actuar; buscando el mejoramiento de estándares en sus principios y practicas 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 y precio, los clientes empiezan a demandar información de las condiciones de producción, las certificaciones que tiene el producto, entre otras; y Acceso a mercados: por cumplimiento de estándares y certificaciones exigidas por actores externos, incluyendo consumidores.
- 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 CLIENTES

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. realiza actividades de acompañamiento y asesoría que pretenden apoyar a sus clientes no solo en el momento de la compra 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 vendedores, es ser 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 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 mas vulnerables.
- Velar 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.

NUESTRAS RESPONSABILIDADES



Derechos Humanos:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

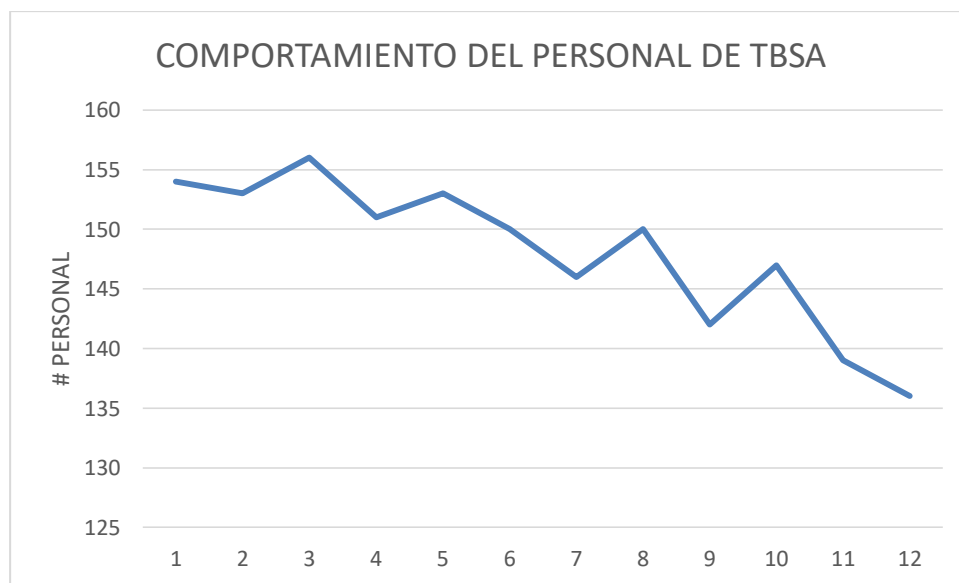
Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NÓMINA DEL PERSONAL

MES	CONDUCTORES	CONTROLADORES	ADMINISTRATIVOS	TOTAL
ENERO	128	11	15	154
FEBRERO	130	11	12	153

MARZO	134	11	11	156
ABRIL	129	11	11	151
MAYO	130	11	12	153
JUNIO	127	11	12	150
JULIO	121	11	14	146
AGOSTO	125	11	14	150
SEPTIEMBRE	116	11	15	142
OCTUBRE	121	11	15	147
NOVIEMBRE	113	10	16	139
DICIEMBRE	109	10	17	136



Se puede observar un decrecimiento del personal, debido a la desvinculación de tres vehículos de servicio urbano (13401, 13415 y 66540) por vencimiento de la vida útil además de la renuncia de un controlador hacia final del año y la inactividad de algunos vehículos de intermunicipal.

7.2 VACACIONES

MES	EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AG O	SE P	OC T	NO V	DIC
CONDUCTORES	9	7	5	0	7	11	5	7	4	4	2	11
CONTROLADORES	3	1		1				1				1
ADMINISTRATIVO	3					1	1					2

Es un objetivo del Área de Gestión Humana estar al día con las vacaciones principalmente del personal operativo, a la fecha a ningún conductor se le debe más de un (1) período de vacaciones, tres Controladores tienen dos (2) periodos de vacaciones pendientes.

7.3 INCAPACIDADES

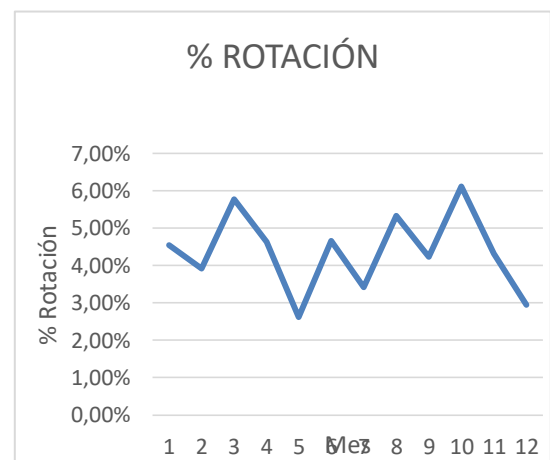
MES	EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AG O	SE P	OC T	NO V	DI C
CONDUCTORES	6	2		3	2	2	7	4	5	6	3	2

CONTROLADORES	2		1	1	1			2	1			
ADMINISTRATIVO	1		1			1	3	2		1		1

El año 2017 deja en total 60 incapacidades para un total de 524 días perdidos por ausentismo laboral.

ROTACIÓN DEL PERSONAL

TOTAL EMPLEADOS	RETIROS	% ROTACIÓN
154	7	4,55%
153	6	3,92%
156	9	5,77%
151	7	4,64%
153	4	2,61%
150	7	4,67%
146	5	3,42%
150	8	5,33%



142	6	4,23%
147	9	6,12%
139	6	4,32%
136	4	2,94%

La rotación del personal se ha mantenido en un intervalo del 2.5% al 6.0% y un valor promedio de 4.38%.

Programa de Bienestar Social

Los programas de Bienestar Social están orientados a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y a promover la utilización de los servicios de salud, vivienda, educación, cultura y recreación, así como el plan de beneficios sociales.

Reconocemos a la familia como componente fundamental para el Bienestar de sus colaboradores y por ello la integra a sus programas de Bienestar Social y Salud Ocupacional. En el año 2015 brindamos los siguientes programas en las áreas de: recreación, cultura, vivienda y salud a nuestros colaboradores con el fin de brindar un mejor entorno de trabajo.

Actividades realizadas en educación, cultura, recreación y vivienda

- Celebración de La Virgen del Carmen
- Celebración día de los niños
- Diagnósticos de clima
- Gestión con nuestra caja de compensación para consecución de préstamos para vivienda.
- Reconocimiento a nuestros más destacados colaboradores

- Identificación de intereses para la creación de microempresas para las esposas de nuestros conductores.

A través de los canales de comunicación de la empresa, difundimos semanalmente mensajes de afecto y de buen trato con un contenido que permite mantener relaciones familiares y saludables estables, durante el año se transmitieron 2 mensajes por mes en el año.

Igualmente se realizaron 22 atenciones al interior de la Organización, estas atenciones están orientadas a las Calamidades Domesticas, Situaciones familiares, Situación Económica, Educación, Salud, Adquisición de vivienda, situaciones laborales, traslados y oportunidades de ascenso, proyecto y calidad de vida, salarios.



Estándares Laborales:



Estándares laborales

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Nuestro sistema de contratación cumple con los requisitos de seguridad social y laboral exigidas por el Estado Colombiano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) buscando como fin ofrecer condiciones laborales seguras y ambientales que permitan el sano desarrollo de los colaboradores, apoyamos los espacios de atención y reconocimiento en nuestra empresa para las buenas relaciones laborales.

Proceso de Selección de Personal

Acogemos con igualdad de oportunidades todas las solicitudes de empleo garantizando un proceso de Selección y Contratación con perfiles y competencias definidas para acoger a los mejores talentos humanos que cumplan con los requisitos exigidos por nuestra actividad de transporte, comercial y social.

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

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 2017 se presentaron 4 accidentes de trabajo en una población promedio 115 de trabajadores. De los accidentes, los cuatro 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, de acuerdo con la Resolución 1401 de 2007.

Comité de Convivencia

Se conformó el Comité de Convivencia para el nuevo periodo, por medio de votación de todos los trabajadores de la empresa, donde el objetivo principal es generar espacios de dialogo y círculos de participación para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía laboral que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa .

Dando cumplimiento al objetivo de Transportes Bermúdez , se realizaron actividades y capacitaciones con el fin de sensibilizar a los trabajadores y promover la sana convivencia dentro de la empresa, además de ayudar a identificar puntos débiles en el ambiente laboral de la organización.

Actividades:

- Capacitaciones: Gestión del cambio, trabajo en equipo, liderazgo
- Actividad de amigo secreto , amigo secreto y Día de la Mujer
- Campaña de Buen trato
-

1.2. 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 dirige 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 2017 dictamos 3 sesiones para un total de 12 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

Se designo y capacitó el Comité de Seguridad Vial, dando inicio a la implementación del

PLAN ESTRATEGICO DE 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 82%

Ver Anexo 1 PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIL

Líderes de Seguridad:

Se continuo trabajando con los 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.

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	134
Exámenes periódicos	65
Exámenes médicos pos Incapacidad	8
Consultas médicas especializadas	2

Prevención de Enfermedades:

- Se estableció el procedimiento para la ejecución del Examen Médico Ocupacional
Ver Anexo 2 : Procedimiento para la ejecución de Exámenes Médicos Ocupacionales

- 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

3. PROGRAMAS SST

Se crearon e implementaron programas para prevenir accidentes y enfermedades Laborales y para el cuidado del medio ambiente.

- Programa de PVE-O anexo 3
- Programa de PVE- PS anexo 4
- Programa TRABAJO CON PASION SIN ADICCION anexo 5
- Programa de Ascensos y Descensos Anexo 6
- Programa de Orden y Aseo – evaluación Anexo 7

4. 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, etc.

Medio Ambiente:



Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A

Subprograma de Gestión Ambiental

PROGRAMA DE RECICLAJE



ARP
BOLÍVAR



[Escriba aquí una descripción breve del documento. Una descripción breve es un resumen corto del contenido del documento. Escriba aquí una descripción breve del documento. Una descripción breve es un resumen corto del contenido del documento.]

MODIF. Nº	AÑO	MES	DIA	DESCRIPCION DEL CAMBIO	REVISADO POR	APROBADO POR	PAG.
1.0	10	01	18	Diseño inicial documentos	Gloria del Pilar Bermudez	Gladys Bemudez	

ASISTENCIA TÉCNICA Y ASESORIA.

LUZ ANGELICA SANTOS ANDRADE

PROFESIONAL GESTION DEL RIESGO

LICENCIA S.O No. 00896



Responde por sus empleados.

REVIZADO POR				APROBADO POR			
NOMBRE / CARGO				NOMBRE / CARGO			
Gloria del pilar Bermúdez / Dir. Salud ocupacional				Gladys Bermúdez / Gerente			
FIRMA				FIRMA			
FECHA	AÑO	MES	DIA	FECHA	AÑO	MES	DIA
	2010	01	18		2010	01	05

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	61
OBJETIVOS	62
1. ALCANCE	62
2. GENERALIDADES.....	62
2.1 REDUCIR: EVITAR TODO AQUELLO QUE DE UNA U OTRA FORMA GENERE DESPERDICIO INNECESARIO.	62
2.2 REUTILIZAR: VOLVER A USAR UN PRODUCTO O MATERIAL VARIAS VECES SIN TRATAMIENTO. DARLE LA MÁXIMA UTILIDAD A LOS OBJETOS SIN LA NECESIDAD DE DESTRUIRLOS O DESHACERSE DE ELLOS.	62
2.3 RECICLAR: UTILIZAR LOS MISMOS MATERIALES UNA Y OTRA VEZ, REINTEGRÁNDOLOS A OTRO PROCESO NATURAL O INDUSTRIAL PARA HACER LOS MISMOS O NUEVOS PRODUCTOS, UTILIZANDO MENOS RECURSOS NATURALES.	62
3. IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA.....	64
4. SISTEMA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO.....	64
5. RESPONSABILIDADES	65

INTRODUCCIÓN

Hoy en día el concepto de basura es manejado como aquel producto o material que luego de ser utilizado en un ciclo productivo o cadena de consumo no sirve y no puede reincorporarse a procesos ya sean de tipo industrial, agrícola o comercial.

Las sociedades en el afán de lograr nuevas tecnologías que les puedan brindar beneficios de tipo económico y ambiental surge el termino de Residuo Sólido el cual es definido como aquel producto que luego de finalizada una cadena productiva y previo a una clasificación son reincorporados a diversos procesos.

Es por eso que en el sector empresarial las pequeñas y grandes empresas buscan implementar programas para la recuperación de los Residuos Sólidos, que les permita a un largo o mediano plazo implementar políticas de producción más limpia.

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A, como EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSABLE y acorde con su direccionamiento estratégico ha decidido implementar el **PROGRAMA DE RECICLAJE basado en el enfoque de las 3 Rs (REDUCE, REUSA Y RECICLA)**.

OBJETIVOS

- Garantizar una correcta disposición final de los residuos sólidos, producidos en el área administrativa y de procesos.

1. ALCANCE

Todas las actividades, áreas y personal de la compañía (incluyendo visitantes y contratistas).

2. GENERALIDADES

2.1 REDUCIR: EVITAR TODO AQUELLO QUE DE UNA U OTRA FORMA GENERE DESPERDICIO INNECESARIO.

2.2 REUTILIZAR: VOLVER A USAR UN PRODUCTO O MATERIAL VARIAS VECES SIN TRATAMIENTO. DARLE LA MÁXIMA UTILIDAD A LOS OBJETOS SIN LA NECESIDAD DE DESTRUIRLOS O DESHACERSE DE ELLOS.

2.3 RECICLAR: UTILIZAR LOS MISMOS MATERIALES UNA Y OTRA VEZ, REINTEGRÁNDOLOS A OTRO PROCESO NATURAL O INDUSTRIAL PARA HACER LOS MISMOS O NUEVOS PRODUCTOS, UTILIZANDO MENOS RECURSOS NATURALES.

Se dispondrán canecas y se demarcara que residuo se debe agregar en cada una de ellas.

2.4 Papel: Se deben depositar folletos, revistas, periódicos, cuadernos, folios, bolsas de papel, sobres, cartulina y demás derivados del papel. Todo tipo de cajas de cartón, envases de cartón (no brick), paquetes, hueras.

¡No depositar! papeles sucios (manchados de comida, grasa o con cintas adhesivas, pegantes de los sobres), papel de aluminio, papel plastificado, envases tipo brick, papel parafinado.

No se debe arrugar el papel se debe cortar y depositar en la caneca.

2.5 Vidrio: Botellas de bebidas, envases de refrescos, envases de cervezas, frascos y envases de alimentos, conservas.

¡No depositar!: espejos, bombillas, cristales, ventanas, jarrones, cerámica, ladrillos, piedra, tapas o tapones, frascos de medicamentos, vidrio pirex.

2.6 Plástico: envases plásticos de productos alimenticios, botellas de PET, bolsas de plástico, botellas de limpieza, botes plásticos de bebidas, bandejas de corcho blanco, envoltorios, film alimenticio.

¡No depositar!: cintas magnéticas, juguetes, cepillos, persianas, tuberías de pvc

2.7 Materia Orgánica: residuos de comida, desperdicios orgánicos, restos vegetales, restos animales, restos de café, papel engrasado o plastificado, servilletas usadas, retales, cenizas, corcho, residuos diarios.

¡No depositar!: envases plásticos y metálicos, papel y cartón, vidrio, medicamentos, pilas, productos peligrosos, escombros.

2.8 Tetrapack: Cajas de leche, juegos alimentos etc.

¡No depositar!: Envases de plástico, vidrio, latas de aluminio etc.

El tetrapack esta compuesto por plástico, aluminio, y cartón es por esto que el proceso de reciclaje de este material debe ser llevado de manera diferente, porque hay que realizar una separación de estos tres componentes para volverlos a reutilizar.

2.9 Aluminio: Latas de conservas, botes metálicos de alimentos, aerosoles vacíos, papel de aluminio, etc.

¡No depositar!: cintas magnéticas, sartenes, cazos de cocina, cubiertos, electrodomésticos, envases de cartón o vidrio.

2.10 Chatarra: En la empresa existe un lugar diseñado para depositar la chatarra que se obtiene como residuo durante el proceso productivo.

Residuos peligrosos: como restos de pinturas y productos químicos.

Para lograr llevar a cabo el proceso de reciclaje es importante concienciar a todo el personal de la empresa para que se comprometan con el programa por este motivo se realizaran:

1. Charlas sobre el reciclaje y su importancia
2. Protectores de pantalla y/o imagen de escritorio con mensajes alusivos a la protección del medio ambiente
3. Información a todos los empleados de la empresa acerca de donde se debe depositar cada residuo.
4. Colocar en las cartelera la información acerca de los colores que deben llevar la caneca, y que tipo de residuo se deben depositar en las mismas.
5. Entrega de carteles informativos acerca del programa de reciclaje.
6. Contactar las entidades que se encargan de recoger las bolsas de reciclaje.
7. Recoger información acerca de los programas de reciclaje que se adelanta en Bogotá.

Para poder llevar a cabo un proceso de reciclaje es necesario concienciar a los empleados de la importancia del recicle. Empezar a integrarse con los programas de reciclaje de Bogotá.

3. IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

La implementación del programa se realizara en los siguientes pasos:

1. Ubicación de las canecas (donde se van a depositar los residuos).
2. Capacitación sobre el uso de las canecas.
3. Revisión de cumplimiento.
4. Entrega de productos reciclables a personas encargadas de procesos de reciclaje

Dentro del área de oficinas se realizara el proceso de reutilización del papel, por lo que se mantendrá junto con las hojas blancas una resma de papel de hojas reciclables, para imprimir nuevos documentos o para la organización de papeles pequeños.

4. SISTEMA DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO

Para verificar el cumplimiento del programa se tendrá en cuenta:

1. Visitas planeadas a las todas áreas de trabajo, vestier y lugares de almacenamiento, durante y al finalizar la jornada laboral. Esta visita será el principal método de verificación debido a que se evidencia claramente si el área de trabajo se encuentra ordenada.
2. Verificación mediante el programa de inspecciones en las inspecciones gerenciales.
3. Registro fotográfico.

5. RESPONSABILIDADES

Gerencia. Realizar las inspecciones y acompañamiento a las visitas y demostrar la participación en el programa en su área de trabajo.

Auditor Interno: Durante la auditoria revisar todos los elementos que hacen parte del programa de reciclaje.

Coordinadora de HSE: Realizar las visitas, charla y campañas de reciclaje.

Todo el personal: Participar activamente en el programa y dar todas las sugerencias que tengan para la mejora continúa.

METAS

1. DISMINUIR EL VALOR DEL CONSUMO DE PAPEL Y/O NUMERO DE RESMAS POR MES
2. DISMINUIR EL CONSUMO DE BATIOS DE LUZ
3. DISMINUIR EL CONSUMO DE METROS
4. DE AGUA

Para estimar el valor real de las metas se ha tomado en consideración los históricos de los siguientes consumos:

- Papelería
- Luz
- Agua

Anticorrupción:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno



PREVENCIÓN Y CONTROL DEL RIESGO DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito UNODC, con el apoyo de la Embajada Británica, la Cámara de Comercio de Bogotá y el Ministerio Justicia y del Derecho, ha creado el programa Negocios Responsables y Seguros (NRS), uno de los objetivos de este programa es el diseño de modelos o guías para la gestión de los riesgos asociados a las actividades delictivas a las que hacen referencia las Convenciones de las Naciones”, donde se definió la “Guía para la adopción de un Sistema de Gestión del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (LA/FT) en el Servicio Público de Transporte Público Terrestre de Carga”, la cual hemos venido implementando en la operación y logística de la compañía.

ANEXO 1

PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.



2018 - 2020

INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA ENTIDAD	
NOMBRE DE LA EMPRESA	TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.
NIT	860.009.056-3
CIUDAD SEDE PRINCIPAL	BOGOTÁ
DIRECCIÓN	AV CRA 40 N° 24ª 71
TELÉFONO	2696812
PERSONA DE CONTACTO	GLORIA DEL PILAR BERMUDEZ S.
CARGO	SUBGERENTE
EMAIL	gloriadelpilarbermudez@gmail.com

CONSIDERACIÓN INICIAL

Con el ánimo de facilitar la labor de las autoridades competentes en materia de revisión técnica, emisión de observaciones y/o Aval del contenido del presente Plan Estratégico de Seguridad Vial, la empresa Transportes Bermúdez S.A. desarrolla en estricto orden los lineamientos definidos en la Resolución No. 0001231 de 2016 en estrecha relación con las directrices de la Resolución No. 0001565 de 2014 "Guía Metodológica para la Elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial.


GLADYS A. BERMUDEZ S.
Gerente empresa

Imagen 1 Información entidad y consideración inicial

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	75
2	CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	76
	DEFINICIONES APLICABLES AL PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL.	76
	• CONDUCTOR	76
	• ENTIDAD.....	77
	• PLAN DE ACCIÓN	77
3	MARCO LEGAL	78
4	OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL	80
4.1	OBJETIVO GENERAL DEL PESV	80
	<i>Objetivo General.....</i>	80
	<i>Alcance del PESV.....</i>	80
	<i>Visión del PESV.....</i>	80
	<i>Misión del PESV</i>	80
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PESV.....	81
	<i>4.2.1 DIRECTRICES DE LA ALTA DIRECCIÓN.....</i>	81
4.3	CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO	82
	<i>4.3.1 Comité de Seguridad Vial</i>	82
	<i>4.3.2 Integrantes del Comité de Seguridad Vial</i>	87
	<i>4.3.3. Roles y Funciones de los Integrantes del Comité de Seguridad Vial.</i>	87
	<i>4.3.5 Frecuencia de Reuniones del Comité de Seguridad Vial.....</i>	88
4.4	RESPONSABLE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL	89
	<i>4.4.1 RESPONSABLE DEL PESV.....</i>	89
	<i>4.4.2 IDONEIDAD DEL RESPONSABLE DEL PESV</i>	89

4.5	POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL	90
4.5.1	DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL	90
4.6	DIAGNÓSTICO – CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA	94
4.6.1	Sedes de la empresa	96
4.6.2	Mecanismo de Contratación de Vehículos	97
4.6.3	Mecanismo de Contratación de Conductores.....	97
4.7	DIAGNÓSTICO – RIESGOS VIALES	98
4.7.1	Encuesta/Instrumento para determinar el riesgo vial	98
4.7.2	Aplicación de la Encuesta	102
4.7.3	Consolidación y Análisis de la información.....	102
4.7.4	Evidencia considerando los riesgos In itinere y en misión en la aplicación de la encuesta	102
4.8	PLANES DE ACCIÓN DE RIESGOS VIALES	103
4.9	IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DEL PESV	103
	Plan de Acción Factor Humano.....	103
	Plan de Acción Vehículos Seguros.....	104
	Plan de Acción Infraestructura Segura	104
	Plan de Acción Atención a Víctimas	104
4.10	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN	104
4.10.1	INDICADORES DEL PESV.....	105
4.11	AUDITORIAS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL	106
PILAR 2	107
COMPORTAMIENTO HUMANO	107
4.12	PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CONDUCTORES	108
5.1.1	Perfil y Selección de Conductores Propios	108
4.13	PRUEBAS DE INGRESO DE CONDUCTORES.....	109
4.14	PRUEBAS DE CONTROL PREVENTIVO A CONDUCTORES.....	113

4.15	CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD VIAL.....	114
4.16	CONTROL DE DOCUMENTACIÓN A LOS CONDUCTORES	117
	5.5.1 INFORMACIÓN DE LOS CONDUCTORES.....	117
	5.5.2 PROTOCOLO DE CONTROL.....	117
	Reporte de Comparendos.....	118
4.17	POLÍTICAS DE REGULACIÓN DE LA EMPRESA.....	118
PILAR 3	122
VEHÍCULOS SEGUROS	122
4.18	PLAN DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO.....	123
4.19	MANTENIMIENTO CORRECTIVO	124
4.20	CHEQUEO PREOPERACIONAL	125
PILAR 4	126
INFRAESTRUCTURA SEGURA	126
4.21	RUTAS INTERNAS.....	127
4.22	RUTAS EXTERNAS	127
	Revisión del entorno físico donde se opera	129
PILAR 5	131
ATENCIÓN A VÍCTIMAS	131
5 VALORES AGREGADOS	135

INDICE DE TABLAS

Tabla 01. Integrantes del Comité de seguridad vial.	17
Tabla.02. Responsable del PESV.....	18
Tabla 03. Diagnostico caracterización empresa.....	25

INDICE DE IMAGENES

Pág.

Imagen 1 Información entidad y consideración inicial.....	1
Imagen 2 Matriz legal Transportes Bermúdez S.A.....	11
Imagen 3. Acta comité de Seguridad Vial.....	17
Imagen 4. Política Seguridad vial.....	20
Imagen 5. Folleto socialización seguridad vial.....	22
Imagen 6. Publicación política de seguridad paradero.....	22
Imagen 7. Publicación Sede administración.....	23
Imagen 8. Sede principal Ubicación de la empresa.....	26
Imagen 9. Formato encuesta aplicada a nuestros colaboradores.....	27
Imagen 10. Evidencia instrumento encuesta.....	29
Imagen11. Matriz Vial.....	30
Imagen 12. Indicadores por cada Pilar del PESV.....	33
Imagen13. Formato perfil y funciones conductor Transportes Bermúdez.....	35
Imagen 14. Programa de capacitación Transportes Bermúdez.....	38
Imagen 15. Base de datos información conductores y vehículos vinculados a Transportes Bermúdez S.A.....	39
Imagen 16. Política de prevención de Consumo de Alcohol y sustancias Psicoactivas..	40
Imagen 17. Política de Uso del Cinturón de Seguridad.....	41
Imagen 18. Política de Uso de Elementos de Protección Personal.....	42
Imagen 19. Evidencia de divulgación de las lecciones aprendidas.....	46

INDICE DE GRÁFICAS

Graficas de encuesta de movilidad.

1 INTRODUCCIÓN

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 realización de acciones en materia de seguridad vial , de manera especial en los ámbitos de la gestión de la seguridad vial , infraestructura vial , seguridad de los vehículos, el comportamiento de los usuarios en las vías , la educación para la seguridad vial y la atención después de los accidentes , y es así como el Gobierno nacional expide la Ley 1503/11 por medio de la cual 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, comprometiéndolo 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 diseñó 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 CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Para la implementación, seguimiento y ejecución del presente Plan Estratégico de Seguridad Vial, la empresa relaciona a continuación entre otros, los conceptos y definiciones generales que establece la Resolución 1565 de 2014.

DEFINICIONES APLICABLES AL PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL.

- **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.

La organización cuenta con matriz de requisitos legales (ver anexo 1).

Imagen 2 Matriz legal Transportes Bermúdez S.A.

PILAR 1

FORTALECIMIENTO DE LA GESTION INSTITUCIONAL



3 OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL

3.1 OBJETIVO GENERAL DEL PESV

OBJETIVO GENERAL

Fomentar 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 de la empresa y minimizar las causas y los efectos de la misma.

ALCANCE DEL PESV

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

VISIÓN DEL PESV

En el año 2019, la empresa TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. será reconocida por su compromiso con la seguridad vial de sus colaboradores y la de los demás actores viales que participen en el entorno de nuestras rutas viales, mediante acciones de mejoramiento continuo, garantizando el logro de los objetivos del PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL de la Empresa.

MISIÓN DEL PESV

La empresa TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. en su condición de Empresa de Transporte Público de pasajeros en el Radio de acción urbano e intermunicipal y del transporte de carga a nivel nacional, aporta a

la seguridad vial del entorno de todos los actores viales en la disminución de la accidentalidad y la protección de la integridad de la vida de los mismos, a través de la implementación de actividades orientadas al fortalecimiento institucional, comportamiento humano, vehículos seguros, infraestructura segura y adecuada atención a víctimas en alineación con los objetivos definidos en el PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PESV

- 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.

4.2.1 DIRECTRICES DE LA ALTA DIRECCIÓN

La Gerencia de Transportes Bermúdez se compromete con el desarrollo, implementación y cumplimiento del PESV, involucrando a todas las áreas de la organización, buscando generar conciencia en todos sus grupos de interés y contribuyendo a minimizar los accidentes de tránsito y efectos en los diferentes actores viales.

La organización, en cabeza de la Gerencia implementará mecanismos de coordinación, seguimiento y control para cumplir con los pilares del Plan Estratégico de Seguridad Vial. Creará El Comité de Seguridad Vial y nombrará el responsable de la planificación diseño y medición de las acciones para el cumplimiento de los objetivos del PESV, determinará los recursos para el desarrollo del plan estratégico de seguridad vial

asegurando el presupuesto necesario para su implementación, garantizando la participación de todos los colaboradores del desarrollo del PESV.

3.3 CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO

4.3.1 COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL

Transportes Bermúdez dando cumplimiento a lo establecido por la resolución 1565 de 2014, formaliza su comité de seguridad vial el día 02 de diciembre de 2014, designado por la gerencia de la empresa, con el fin de la creación, puesta en marcha e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

Evidencia Anexo 02. Acta constitución Comité de Seguridad Vial.



TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

NTT: 860.009.056-3

ACTA DE CONSTITUCION COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL TRANSPORTES BERMUDEZ

En la ciudad de Bogotá siendo las 11 am. del día 2 de diciembre de 2014 se reunieron los directivos y jefes de áreas de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. en las instalaciones de la empresa con la presencia de la Gerente la Doctora Gladys Aurora Bermúdez S. con el objeto de levantar la presente Acta, a efecto de que queden formalmente integrado el Comité de Seguridad Vial.

ORDEN DEL DIA

1. Llamado a lista y verificación del quórum.
2. Presentación del PESV
3. Nombramiento responsable encargado del PESV
4. Conformación del Comité de Seguridad Vial
5. Funciones del comité
6. Asignación presupuesto para la implementación del PESV

1. Llamado a lista y verificación de quórum

Se hicieron presentes las siguientes personas:

Gladys A. Bermúdez S.
Gloria del Pilar Bermúdez S.
Jorge Salgado Rojas
Bernardo Molina
Jorge Forero
Dolly Pico Quintana

2. Presentación del PESV

Se presenta y se da lectura al Programa Estratégico de Seguridad Vial.



(Nueva) Avenida Carrera 40 No. 24 A 71 - PBX: 2696812 - Fax: 2448693 Quinta Paredes - Bogotá, D. C.
(Antigua) Carrera 42 B No. 22 C 85 - E-mail: transbermudez@supercabletv.net.co

36



TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

NTT: 860.009.056-3

5. FUNCIONES DEL COMITÉ:

- Se analizarán los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial y se formulará la hoja de ruta a seguir, conducente a reforzar los aspectos favorables encontrados, mitigar los riesgos y diseñar acciones para garantizar un cambio de actitud en los diversos actores de la movilidad en la compañía.
- Identificar los factores de riesgo y establecer un plan de acción personalizado para cada uno de ellos.
- Se presentarán, discutirán y determinarán los programas académicos a desarrollar con los distintos actores.
- Se considerará la adopción de un estándar de seguridad, que garantice la integridad, bienestar y minimice los riesgos de un accidente de tránsito.
- Se evaluarán los requerimientos y la oferta disponible, frente a proveedores y talleres para los procesos de diagnóstico, mantenimiento correctivo de los vehículos.
- Se programarán fechas, tiempos y lugares para las capacitaciones con los conductores, sus equipos de trabajo y otros actores de la empresa, entidad u organización.
- Se determinarán las acciones de control o auditorías viales que se consideren pertinentes.
- Se presentarán las campañas y acciones de acompañamiento a desarrollar durante todo el año.
- Se establecerán los cronogramas de las diversas actividades a ejecutar y hará seguimiento de las mismas.
- Se elaborarán los informes periódicos para la Gerencia, Ministerio de Transporte, organismos de tránsito u otros interesados, que den cuenta de las acciones, programas, adelantadas y por ejecutar, analizando el impacto, costo-beneficio y aporte en la generación de hábitos, comportamientos y conductas favorables a la seguridad vial del país.
- El comité será el ente encargado de definir la visión, los objetivos y alcance del Plan Estratégico de Seguridad Vial para la empresa, acorde con los mínimos establecidos por la autoridad correspondiente.



(Nueva) Avenida Carrera 40 No. 24 A 71 - PBX: 2696812 - Fax: 2448693 Quinta Paredes - Bogotá, D. C.
(Antigua) Carrera 42 B No. 22 C 85 - E-mail: transbermudez@supercabletv.net.co

38



TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

NIT: 860.009.056-3

3. Nombramiento responsable encargado del PESV

Por unanimidad fue nombrada como responsable del PESV a la Doctora Gloria del Pilar Bermúdez S.

4. Conformación del Comité de Seguridad Vial

En cumplimiento a lo dispuesto por la Resolución 1565 de 2014 y demás normas que lo reglamentan y se encuentran en vigencia; mismas que tendrán como funciones y obligaciones las establecidas en el Reglamento mencionado del cual se manifiestan sabedores desde ahora, firmado para los efectos de constancia, el Comité de Seguridad Vial estará conformado siendo aprobado por unanimidad:

Principal: GLADYS A. BERMUDEZ

Principal: GLORIA DEL PILAR BERMUDEZ S.

Principal: JORGE FORERO

Suplente: JORGE ELIECER SALGADO

Suplente: DOLLY PICO

Suplente: BERNARDO MOLINA



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL



TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

NIT: 860.009.056-3

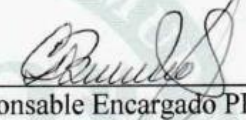
6. Asignación presupuesto para la implementación del PESV

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.

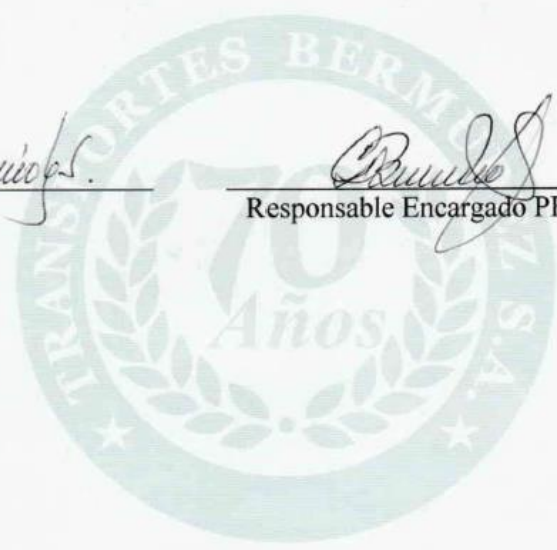
Siendo las 12:30 p.m. y agotado el orden del día se da por terminada la reunión.



Gerente



Responsable Encargado PESV



(Nueva) Avenida Carrera 40 No. 24 A 71 - PBX: 2696812 - Fax: 2448693 Quinta Paredes - Bogotá, D. C.
(Antigua) Carrera 42 B No. 22 C 85 - E-mail: transbermudez@supercabletv.net.co

Imagen 3. Acta comité de Seguridad Vial

4.3.2 INTEGRANTES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL

La Gerencia mediante Acta interna de reunión del comité de Seguridad Vial hace el nombramiento del nuevo comité de Seguridad vial siendo aprobado por unanimidad, los funcionarios cuentan con el apoyo de la gerencia la cual viene trabajando en programas de actualización de temas referentes a los planes de acción en el Plan estratégico de Seguridad Vial.

COMITÉ SEGURIDAD VIAL

COMITÉ PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL				
DEPENDENCIA	NOMBRE	CARGO	CARGO COMITÉ	EN
GERENCIA	GLADYS AURORA BERMUDEZ S.	GERENTE	PRINCIPAL	
SUBGERENCIA	GLORIA DEL PILAR BERMUDEZ S.	SUBGERENTE	PRINCIPAL	
GESTION DE OPERACIONES Y MANTENIMIENTO	EUGENIO ALFONSO	INSPECTOR OPERACIONES	SUPLENTE	
RECURSOS HUMANOS	LAURA NATALIA HERNANDEZ	DIRECTOR RECURSOS HUMANOS	PRINCIPAL	
LOGISTICA CARGA	DOLLY PICO	COORDINADOR LOGISTICO	SUPLENTE	
GESTION DE OPERACIONES Y MANTENIMIENTO	BERNARDO MOLINA	INSPECTOR	SUPLENTE	

Tabla 01. Integrantes del Comité de seguridad vial.

4.3.3. ROLES Y FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL.

- Liderar el proceso de creación e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Involucrar un representante de cada área de la organización, según sea pertinente y que se entienda, participe en la creación y difusión de los objetivos de la seguridad vial.
- Implicarse en su financiación, asegurando el presupuesto necesario para la implantación de las diferentes medidas que se vayan a adoptar.
- Garantizar a los grupos de trabajo el tiempo que precisen para sus reuniones.
- Adoptar las decisiones oportunas que hagan posible que se lleven a buen término las medidas que se propongan.
- Garantizar que el personal que labora en cada área cumpla con lo establecido en el Plan Estratégico de Seguridad Vial y los documentos relacionados aplicables.

Responsable del Pesv – HSEQ

- Controlar permanentemente el cumplimiento de las diferentes políticas en materia de Seguridad Vial dentro de la organización
- Definir el PESV de acuerdo a los lineamientos establecidos por la normatividad legal vigente.
- Realizar seguimientos a la implementación de actividades y a los indicadores del PESV.
- Elaborar plan de trabajo de acciones de mejora al PESV.
- Establecer planes de capacitación de entrenamiento en Seguridad Vial.

Inspectores y Despachadores.

- Velar por el cumplimiento de las diferentes políticas de Seguridad Vial al interior del despacho asignado.
- Asegurar la implementación de parámetros, controles y normatividad de Seguridad Vial establecidos por la organización.
- Proponer acciones de mejora en Seguridad Vial de los procesos que lideran.

Conductor

- Cumplir con las políticas de Seguridad Vial establecidas en este documento.
- Informar de actos y condiciones inseguras.
- Participar de las campañas y capacitaciones en temas de Seguridad Vial.

4.3.5 FRECUENCIA DE REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL

De acuerdo con lo establecido en la normatividad la empresa decidió que las reuniones del comité de seguridad vial serán realizadas cada tres meses o cuando sea requerido de manera extraordinaria, en las

cuales se dejaran consignados los temas y tareas por medio de actas físicas, como evidencia de implementación y seguimiento del PESV.

3.4 RESPONSABLE DEL PLAN ESTRATÉGICO 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.

4.4.1 RESPONSABLE DEL PESV

RESPONSABLE DEL PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL			
DEPENDENCIA	NOMBRE	DATOS DE CONTACTO	TELEFONO
SUBGERENCIA	GLORIA DEL PILAR BERMUDEZ S.	gloriadelpilarbermudez@gmail.com	2696812

Tabla.02. Responsable del PESV.

4.4.2 IDONEIDAD DEL RESPONSABLE DEL PESV

Transportes Bermúdez S.A.S., entendiendo que la responsabilidad del Plan Estratégico de Seguridad y que este es aplicable en forma transversal en la empresa evidencia con el Manual de funciones de la Subgerencia que es la persona claramente idónea para el cumplimiento de esta tarea.

IDONEIDAD: RESPONSABILIDAD SGSST:

Evidencia Anexo () Funciones Subgerente – Hoja de vida

Perfil

EDUCACION: Profesional en cualquier disciplina

FORMACION: Conocimientos adquiridos con educación no formal o continúa en temas relacionados con el cargo. sistemas de gestión integrados (Calidad, Ambiental, Social y SST)

Experiencia: 5 años

3.5 POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

La organización cuenta una política de seguridad vial

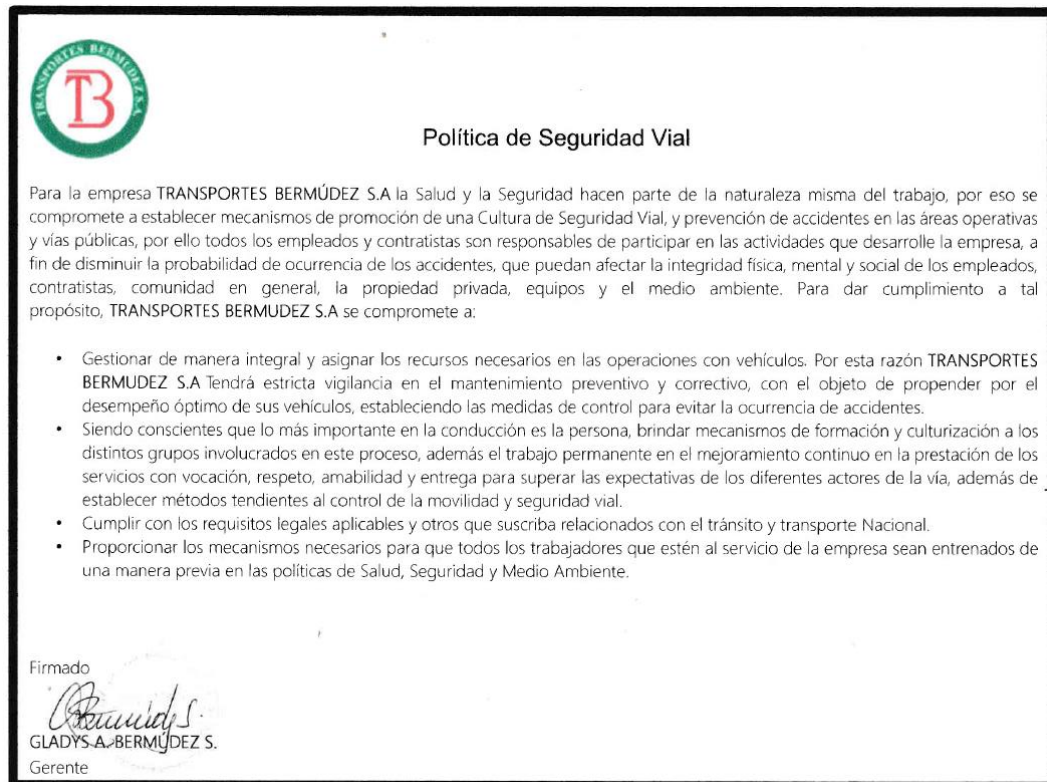


Imagen 4. Política Seguridad vial

Evidencia Anexo 4 Política de Seguridad Vial.

4.5.1 DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

Transportes Bermúdez establece diferentes mecanismos de comunicación para la divulgación, socialización e implementación de las Políticas y lineamientos del PESV.

Inducciones, elaboración de folletos, circulares y memorandos que son publicados y socializados en todas las áreas de la organización.

Evidencia (ver anexo 5)

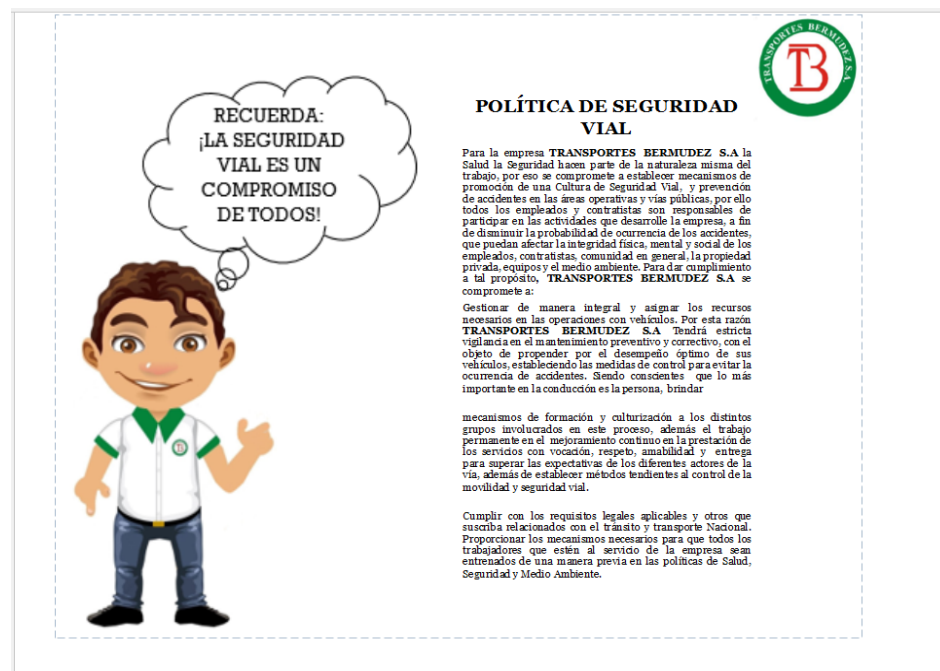




Imagen 5. Folleto socialización seguridad vial

3.5.1.1 EVIDENCIAS DE DIVULGACIÓN.

EVIDENCIA ANEXO 6 FORMATO DE ASISTENCIA DIVULGACIÓN PESV

4.5.1.2 Evidencias que se ha Informado al personal sobre el PESV y política de seguridad vial.

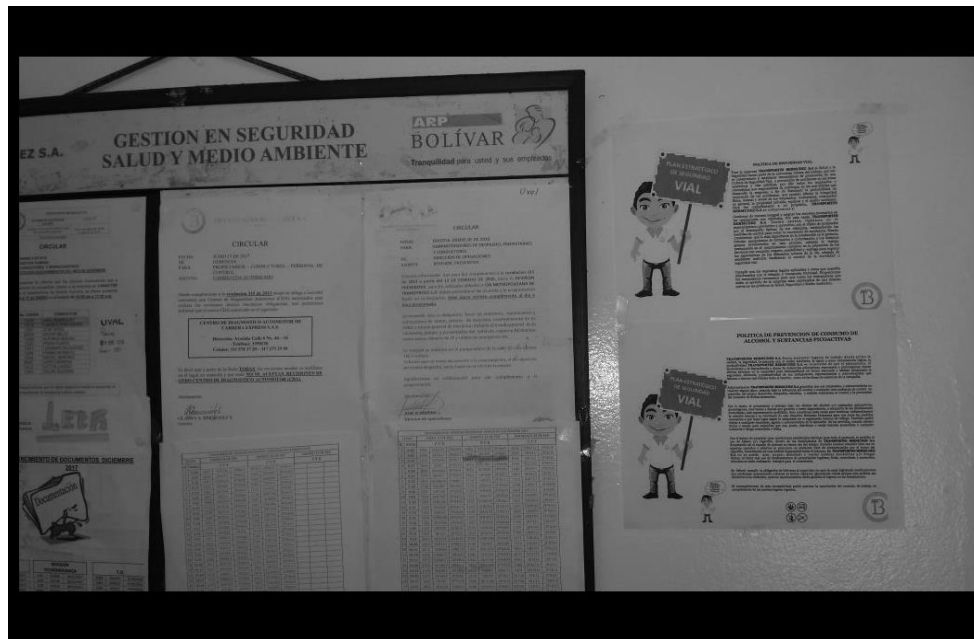


Imagen 6. Publicación política de seguridad paradero



Imagen 7. Publicación Sede administración.

Evidencia: **Información PESV**

DIAGNÓSTICO

4.6 DIAGNÓSTICO – CARACTERIZACIÓN 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	05 de Abril de 1942
ARL	SEGUROS BOLIVAR póliza No 1000372274115
VISION	TRANSPORTES BERMÚDEZ S.A. alcanzará un posicionamiento dentro de las empresas del sector de transporte público de pasajeros y carga, por su efectividad en el manejo de los recursos, con una tecnología adecuada y un talento humano competente, comprometido con la satisfacción del cliente.
MISION	TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. es una organización dedicada a la movilización de pasajeros en el radio de acción de la Sabana de Bogotá, ofreciendo calidad de vida a sus usuarios y en el transporte de carga a nivel urbano y nacional contribuyendo como aliado estratégico en la rentabilidad de sus clientes.
RIESGO	I, III 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
14:00 a 17:00						
Operativa, conductores			72	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			8	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.
TOTAL		105				
Carga flotante	TITULO		DESCRIPCION			
	CANTIDAD PROM DIA		20 personas			
	HORARIO		8:00 AM A 5:00 PM			

TAMAÑO DE LA EMPRESA	PYME
TIPOS DE VEHICULOS	Microbuses, busetones (acción intermunicipal) Turbos, sencillos, doble troques, mini mula y mula
ROL DENTRO DE LA VIA	Conductores, peatones, pasajeros

Tabla 03. Diagnostico caracterización empresa.

Se realizó diagnostico al programa integral de seguridad vial de la empresa TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. por parte de la ARL de Seguros Bolívar.

Para el levantamiento de la información se hizo la consolidación utilizando el formato propuesto en el anexo No. 1 de la Guía Metodológica para la elaboración del plan estratégico de seguridad vial contenido en resolución 1565 de 2014.

4.6.1 SEDES DE LA EMPRESA

Las instalaciones de la organización se encuentran ubicadas en la ciudad de Bogotá en la avenida cra 40 No 24 a 71 barrios Quintaparedes

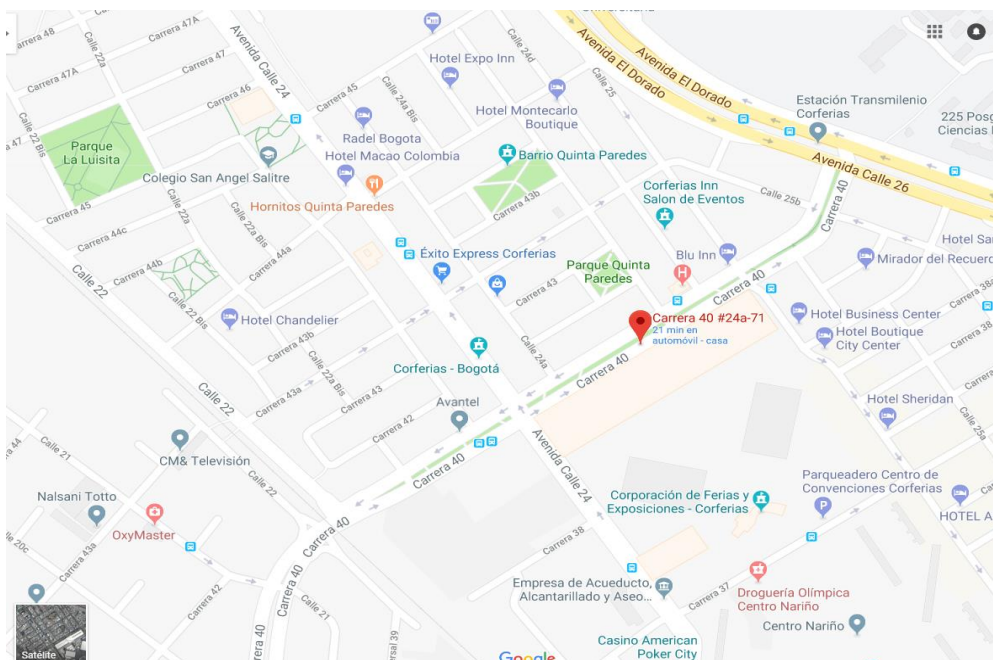
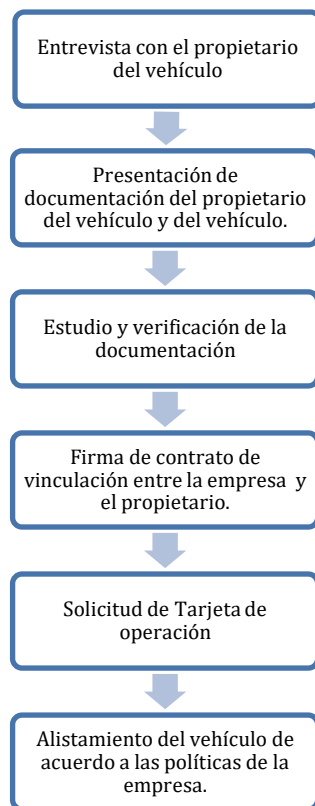


Imagen 8. Sede principal Ubicación de la empresa

4.6.2 MECANISMO DE CONTRATACIÓN DE VEHÍCULOS

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A, solicita los siguientes documentos al propietario del vehículo en el momento de la contratación, cumpliendo con la administración de los vehículos no propios bajo modalidad de administración.



4.6.3 MECANISMO DE CONTRATACIÓN DE CONDUCTORES

El mecanismo de contratación de conductores se realiza mediante contrato de trabajo directo con la empresa y el propietario del vehículo.

3. CONTRATACIÓN

a) Documentación

Se le hará entrega al trabajador en proceso de contratación del formato **REQUISITOS DE INGRESO** el cual contiene la documentación requerida para la contratación. La persona seleccionada debe presentar a la Asistente 2 los documentos allí requeridos.

Se debe diligenciar el formato **VERIFICACIÓN DOCUMENTOS HOJA DE VIDA**. La Asistente 2 a su vez deberá verificar la documentación, si hay documentos pendientes se deberán establecer los plazos de entrega, los cuales no deberán ser superiores a 5 días.

b) Organización hojas de vida

Para la organización de las hojas de vida del personal, es necesario seguir las instrucciones consignadas en el **INSTRUCTIVO PARA ORGANIZAR UNA HOJA DE VIDA**.


Como soporte de cumplimiento de las competencias del cargo: Educación, Formación y Experiencia, se deberá tener preferiblemente en cuenta la siguiente tabla:

ESPECIFICACION DE COMPETENCIAS	
EDUCACION	Con cualquiera de los siguientes documentos se evidencia para la Educación: <ul style="list-style-type: none">✓ Diploma.✓ Acta de grado.✓ Certificado de estudios emitida por la entidad educativa.✓ Tarjeta profesional si aplica.
EXPERIENCIA	Con cualquiera de los siguientes documentos se evidencia la experiencia <ul style="list-style-type: none">✓ Certificado Laboral o✓ Contrato interno o externo.

4.7 DIAGNÓSTICO – RIESGOS VIALES

4.7.1 ENCUESTA/INSTRUMENTO PARA DETERMINAR EL RIESGO VIAL

La organización dando cumplimiento a la resolución 1565 aplicó la encuesta a sus colaboradores tomando como referencia el modelo propuesto en la guía.

	TRANSPORTES BERMÚDEZ S.A. <small>"Al Servicio del Transporte Urbano e Intermunicipal desde 1942"</small>		<small>Página: 1</small>	<small>Revisión No: 1</small>
	PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL			
	CUESTIONARIO DIAGNOSTICO			
		<small>Fecha de Aprobación: 1 de febrero de 2007</small>		

FECHA: _____ CIUDAD: _____

NOMBRES Y APELLIDOS: _____ Ciudad: _____

Número de identificación: _____

Categoría de la licencia de conducción: _____ Fecha de Vigencia: _____

Edad: _____ Años : Género: Masculino _____ Femenino _____

Grupo de trabajo al que pertenece:
Administrativo _____ Comercial _____ Técnico _____ Operativo _____ Otro _____ Explique: _____

Tipo de contrato: Indefinido _____ Definido _____ Contratista: _____ Otro: _____

Cargo: _____

EXPERIENCIA EN LA CONDUCCION: _____ Años

Accidentes ¿ha tenido en los últimos cinco años algún accidente de tránsito? Sí _____ No _____

Describe brevemente las circunstancias: _____

Incidentes ¿ha tenido en los últimos cinco años algún incidente de tránsito produciéndose daños materiales, pero no personales? Sí _____ No _____

¿Con qué frecuencia realiza desplazamientos en misión?
☐ A diario ☐ Alguna vez a la semana
☐ Una o dos veces al mes ☐ Varios veces al año

¿Conduce su propio vehículo para estos desplazamientos?
Sí _____ No _____

Mis desplazamientos en misión son, en general, planificados por:
Mí mismo _____ La empresa _____

¿Con cuánto tiempo de antelación se suelen prever mis misiones?

Trayectos *in-itiner*: medios de desplazamiento que utilizo para los trayectos casa-trabajo

A pie _____ Automotor _____ En bicicleta _____ Transporte público _____

Moto o ciclomotor _____ Transporte colectivo de empresa _____

Número de km diarios entre mi lugar de trabajo y mi domicilio (trayectos ida y Vuelta) _____ Kms

Tiempo medio diario que utilizo para desplazarme entre mi lugar de trabajo y mi domicilio (trayectos ida y vuelta) _____ Horas.

Número de kilómetros mensuales recorridos en la labor profesional _____ Kms

Principales factores de riesgo con los que se encuentra (tanto en los trayectos ida-vuelta del domicilio al trabajo como en los desplazamientos en misión)

Estado de la infraestructura / vía mi vehículo _____

La organización del trabajo _____

Mi propia conducción _____

Otros _____

Causas que motivan el riesgo (indique todos los que considere adecuados, en su caso):

- ☐ Intensidad del tráfico
- ☐ Condiciones climatológicas
- ☐ Tipo de vehículo o sus características estado del vehículo
- ☐ Organización del trabajo (agenda, reuniones, tiempos de entrega, etc.)
- ☐ Su propia conducción
- ☐ Su estado psicofísico (cansancio, estrés, sueño, etc.)
- ☐ Otros conductores
- ☐ Estado de la infraestructura / vía
- ☐ Falta de información o formación en seguridad vial
- ☐ Otras _____

Concrete el riesgo que percibe _____

Sus propuestas para reducir el riesgo de accidentes: _____

Imagen 9.

Formato encuesta aplicada a nuestros colaboradores.

Evidencia: **ANEXO 7. FORMATO DE ENCUESTA**

	TRANSPORTES BERMÚDEZ S.A. "Al Servicio del Transporte Urbano e Intermunicipal desde 1.942"	
	PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	Página: 1 Revisión No:1
	CUESTIONARIO DIAGNOSTICO	
		Fecha de Aprobación: 1 de febrero de 2007

Trayectos *in-iterum*: medios de desplazamiento que utilizo para los trayectos casa-trabajo

A pie ☐ Automotor ☒ En bicicleta ☐ Transporte público ☐
 Moto o ciclomotor ☐ Transporte colectivo de empresa ☐

Número de km diarios entre mi lugar de trabajo y mi domicilio (trayectos ida y Vuelta 15 Kms)

Tiempo medio diario que utilizo para desplazarme entre mi lugar de trabajo y mi domicilio (trayectos ida y vuelta 15 Horas MINUTO)

Número de kilómetros mensuales recorridos en la labor profesional 12.000 Kms

Principales factores de riesgo con los que se encuentra (tanto en los trayectos ida-vuelta del domicilio al trabajo como en los desplazamientos en misión)

Estado de la infraestructura / vía mi vehículo ☒
 La organización del trabajo ☐
 Mi propia conducción ☒
 Otros ☒

Causas que motivan el riesgo (indique todos los que considere adecuados, en su caso):

- ☒ Intensidad del tráfico
- ☒ Condiciones climatológicas
- ☒ Tipo de vehículo o sus características estado del vehículo
- ☒ Organización del trabajo (agenda, reuniones, tiempos de entrega, etc.)
- ☐ Su propia conducción
- ☐ Su estado psicofísico (cansancio, estrés, sueño, etc.)
- ☒ Otros conductores
- ☐ Estado de la infraestructura / vía
- ☐ Falta de información o formación en seguridad vial
- ☐ Otras _____

Concrete el riesgo que percibe

Sus propuestas para reducir el riesgo de accidente:

	TRANSPORTES BERMÚDEZ S.A. "Al Servicio del Transporte Urbano e Intermunicipal desde 1.942"	
	PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	Página: 1 Revisión No:1
	CUESTIONARIO DIAGNOSTICO	

FECHA: _____ CIUDAD: _____
 NOMBRES Y APELLIDOS: Juan Nepomuceno Leon
 Número de Identificación: 19118520 Ciudad: _____
 Categoría de la licencia de conducción: _____ Fecha de Vigencia: _____
 Edad: _____ Años : Género: Masculino ☒ Femenino _____

Grupo de trabajo al que pertenece:
 Administrativo _____ Comercial _____ Técnico _____ Operativo ☒ Otro _____ Explique: _____

Tipo de contrato: Indefinido _____ Definido: _____ Contratista: ☒ Otro: _____
 Cargo: Conductor

EXPERIENCIA EN LA CONDUCCION: 18 Años

Accidentes ¿ha tenido en los últimos cinco años algún accidente de tránsito? Sí _____ No ☒
 Describa brevemente las circunstancias: _____

Incidentes ¿ha tenido en los últimos cinco años algún incidente de tránsito produciéndose daños materiales, pero no personales? Sí _____ No ☒

¿Con qué frecuencia realiza desplazamientos en misión?
☒ A diario ☐ Alguna vez a la semana
☐ Una o dos veces al mes ☐ Varias veces al año

¿Conduce su propio vehículo para estos desplazamientos?
 Sí _____ No ☒

Mis desplazamientos en misión son, en general, planificados por:

Mí mismo _____ La empresa ☒

¿Con cuánto tiempo de antelación se suelen prever mis misiones?

díaño

Imagen 10. Evidencia instrumento encuesta

4.7.2 APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

Una vez definidos los formatos y el contenido de la encuesta, se procede a realizar el cálculo de la muestra para definir el número de encuestas a realizar.

	OPERATIVOS	ADMINISTRATIVOS
TOTAL	95	10
TAMAÑO MUESTRA	45	10

Cálculo de la Muestra

Ilustración: Cálculo de la muestra

Se aplica la encuesta a una muestra del 55 % del total de la población trabajadora, obteniendo como información relevante que el 93% del personal encuestado, 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.

4.7.3 CONSOLIDACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los resultados de la encuesta realizadas a personal administrativo, operativo y aprendices se presentan en el **ANEXO No. 8 ENCUESTAS Y CONSOLIDACION DE LA INFORMACION DEL PESV.**

4.7.4 EVIDENCIA CONSIDERANDO LOS RIESGOS IN ITINERE Y EN MISIÓN EN LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

La organización Transportes Bermúdez cuenta con una matriz vial desplazamientos in-itinere por actores de la vía, **REMITIRSE A ANEXO 9. MATRIZ VIAL.**

Ilustración: Evidencia riesgos In-itinere y en Misión

[illegible]

Imagen11. Matriz Vial

4.8 PLANES DE ACCIÓN DE RIESGOS VIALES

El plan de acción es la guía para cumplir los objetivos planteados, donde se establecen los tiempos, los responsables y los recursos para ejecutar las tareas que posteriormente se evaluarán para determinar si han sido alcanzadas las metas. Los planes de acción se enfocan en los cuatro pilares del PESV, y están dirigidos al logro de los objetivos del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

4.9 IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DEL PESV

PLAN DE ACCIÓN FACTOR HUMANO

Curso de manejo preventivo: obligatorio exigido por gestión humana con personal idóneo con mucha experiencia en la operación de transportes de pasajeros. Este curso tiene pruebas teóricas y prácticas. Al final del curso, el trabajador recibe un certificado el cual debe ser renovado anualmente.

Campañas de seguridad vial: se realizarán con la participación del comité de seguridad vial a partir del mes de Julio.

Observaciones de comportamientos: se tiene dispuestos puntos de observación de velocidades para el control de la conducción.

PLAN DE ACCIÓN VEHÍCULOS SEGUROS

Realización de plan de mantenimiento: La empresa cuenta con plan de mantenimiento preventivo y correctivo para sus vehículos, adicionalmente se cuenta con información relacionada a cada uno de los vehículos que son administrados y que están al servicio de Transportes Bermúdez S.A.

Seguimiento al plan de mantenimiento: El seguimiento se mantendrá, realizando la verificación de documentación pertinente como lo son SOAT, seguros, revisiones técnicas y mecánicas de toda la flota, con el propósito de garantizar el buen estado de los vehículos y brindar la seguridad requerida a quienes realizan el uso cotidiano del servicio.

PLAN DE ACCIÓN INFRAESTRUCTURA SEGURA

Validación de información de paraderos con administración: Cabe mencionar que, aunque no son espacios propios, se cuenta con recomendaciones hacia los propietarios con el fin de disminuir las condiciones peligrosas o con riesgos que se puedan presentar a raíz de sus espacios, señalización y demarcación, como lo es mejorar la señalización vial existente en el interior de los espacios.

PLAN DE ACCIÓN ATENCIÓN A VÍCTIMAS

Realizar protocolo para la actuación en accidente de tránsito.

- El comité de seguridad vial se capacita en investigación de accidente de tránsito.
- Se cuenta con una empresa especializada en caso de accidente la cual permite realizar investigaciones en caso de accidente de tránsito y más cuando se presentan terceros involucrados, esta empresa se llama FCI

Para los trabajadores de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A, la cobertura en caso de atención por accidentes estará a cargo de la Aseguradora de Riesgos Laborales Compañía de Seguros Bolívar S.A, es necesario aclarar que por razones de procedimiento a nivel nacional, primero se Afecta la póliza del SOAT, y cuando se haya agotado la cobertura del SOAT, se cubre por ARL.

4.10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PLANES DE ACCIÓN

4.10.1 INDICADORES DEL PESV

Basados en las actividades que se tienen contempladas en los planes de acción, se proponen los siguientes indicadores de actividad, los cuales permitirán evaluar los logros progresivos que se vayan cumpliendo.

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.							CODIGO: SST- 010	
INDICADORES DE GESTION SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO							VERSION 01	
TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	MEDICION	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	META	RESULTADO
PESV PILAR FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Divulgación políticas y regulaciones de seguridad	porcentaje de cobertura de divulgación	<u>No de trabajadores con divulgación</u> x 100 total de trabajadores	Políticas de regulación del PESV	Coordinador de SST	Anual	70% de cobertura	
PESV PILAR COMPORTAMIENTO HUMANO	Indice de Capacitación en Seguridad Vial	porcentaje de capacitación en seguridad vial	<u>No de trabajadores capacitados en seguridad vial</u> x 100 No total de trabajadores	Matriz de capacitación SGSST	Coordinador SST	Trimestral	70% de cobertura	\$70
PESV PILAR VEHICULOS SEGUROS	Programa de mantenimiento	Cumplimiento en los programas de mantenimiento o vehicular	<u>No de mantenimientos realizados</u> x 100 total de mantenimientos	Programa de mantenimiento de vehículos, cronograma.	Inspector de Rutas	Bimensual	75% de cobertura	
PESV PILAR INFRAESTRUCTURA SEGURA	comparendos presentados	No de comparendos presentados en el mes por	No de comparendos presentados en cada ruta en el mes	informe transmlenio	directora RR HH	Mensual	75%de cobertura	
PESV PILAR ATENCION A VICTIMAS	Investigación de accidentes viales	Porcentaje de investigación de accidentes	<u>No de investigaciones realizadas</u> x 100 Total de accidentes en el periodo	caracterización Fci	Asistente RRHH	Trimestral	75% de cobertura	
	Investigación de incidentes viales	Porcentaje de investigación de incidentes	<u>No de investigaciones realizadas</u> x 100 Total de incidentes en	caracterización Fci	Asistente RRHH	Trimestral	75% de cobertura	

Imagen 12. Indicadores por cada Pilar del PESV.

ANEXO 10. Indicadores de Seguridad Vial

3.11 AUDITORIAS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL

Metodología: la metodología de auditorías internas, se valida mediante aplicación de resolución 1231 de 2016, documento guía para la evaluación de los planes estratégicos de seguridad vial, con una frecuencia de 6 meses.

La metodología de las auditorías externas se implementará una vez el PESV se encuentre aprobado por la secretaria de movilidad. En una de las reuniones de seguimiento establecidas por el comité del PESV, se adelantará el proceso de auditoria con la participación de todos los integrantes del comité. A cada uno de los pilares (5) se asignará una lista de chequeo que permita verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el documento del PESV. En esta lista se indicará la información solicitada, los criterios de aceptabilidad, los hallazgos, no conformidades y observaciones del aspecto evaluado. Cada miembro del comité auditará un pilar diferente al de su área de vinculación laboral dentro de la empresa.

Periodicidad:

El Comité de Seguridad Vial determinará el alcance de las auditorías internas y tomará las acciones correctivas que fuesen necesarias para eliminar la causa de los hallazgos que se reporten. La frecuencia de las auditorías internas será semestral durante el primer año de implementación y después de este año se realizará anualmente. El responsable de las auditorías a realizar será el director de Gestión Humana y operaciones.

PILAR 2

COMPORTAMIENTO HUMANO



3.12 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CONDUCTORES

5.1.1 PERFIL Y SELECCIÓN DE CONDUCTORES PROPIOS

La organización estableció perfil y funciones del cargo conductor, contrata el personal Operativo, con funciones y responsabilidades establecidas en el proceso de gestión del Talento Humano y en el proceso de Posiciones y perfiles:

EVIDENCIA ANEXO 11. Perfil y funciones conductor

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.	
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
FORMATO PERFIL DE CARGO, RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES	Fecha de vigencia: 01 de febrero de 2017
Documento controlado	
NOMBRE DEL CARGO:	Conductor servicio intermunicipal
NIVEL DEL CARGO:	Bachiller
JEFE INMEDIATO:	Controlador
PERSONAL A CARGO:	Ninguno
PROCESOS EN LOS QUE PARTICIPA:	Gestión Intermunicipal
OBJETIVO DEL CARGO: Prestar servicio de transporte de pasajeros, conduciendo el vehículo asignado de acuerdo con los procedimientos y directrices impartidas por la empresa y dando cumplimiento estricto a las normas de tránsito y transporte.	
COMPETENCIA	
EDUCACION	Para el buen desempeño de sus funciones no se requiere un grado de educación específico, pero preferiblemente sí es bachiller.
FORMACION	Para el desempeño del cargo se requiere haber presentado por lo menos dos módulos de formación del Instituto Tecnológico del Transporte (ITTSA), pero preferible si ha cursado tres o más módulos.
EXPERIENCIA	Un (1) años de experiencia en el cargo.
EQUIVALENCIA	Para el cargo de conductor, si el aspirante a conductor tiene menos de un año de experiencia o solamente ha laborado en el transporte de pasajeros a nivel urbano (Bogotá) deberá realizar la prueba de conducción práctica en el ITTSA.
FUNCIONES	
1. Alistar todos los días de manera rutinaria antes de poner en marcha el vehículo las condiciones del vehículo que evidencien su buen estado. 2. Estacionarse todos los días excepto los que tengan restricción vehicular en el Terminal de despacho con el vehículo y en la ruta asignada, según el plan de rodamiento y la programación establecida y revisar cada vez que vaya a iniciar un recorrido de la ruta asignada que la planilla ó cartulina de despacho, esté correctamente diligenciadas por parte de los Despachadores. 3. Cumplir con todas y cada una de las obligaciones contractuales suscritas entre Usted y la empresa, con las obligaciones contenidas en el reglamento interno de trabajo y con todas las instrucciones dadas por la empresa en materia de Salud Ocupacional y con todas las normas de tránsito y transporte. 4. Mantener siempre en óptimas condiciones el vehículo a su cargo, informando en el momento de la inspección diaria del vehículo al propietario y/o a la empresa cualquier novedad que pueda afectar la adecuada prestación del servicio de transporte. 5. Cumplir de acuerdo con la programación con las instrucciones impartidas por la empresa en relación con la programación de las revisiones técnico-mecánicas, en los sitios determinados, tanto de la oficial como las internas de mantenimiento preventivo e integralmente con el programa de autorregulación ambiental, dando cumplimiento a los niveles de opacidad requeridos para la	

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.	
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 02
FORMATO PERFIL DE CARGO, RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES	Fecha de vigencia: 01 de febrero de 2017
Documento controlado	
7. Guardar el vehículo a diario a las horas y en los sitios determinados por la empresa o por el propietario del mismo. 8. No intentar hacer daño a los vehículos de los demás compañeros 9. Debe mantenerse informado a través de las comunicaciones en cartelera acerca de citaciones a las audiencias legales de tránsito y de las notificaciones por infracciones a las normas de transporte. 10. Enterarse, en los despachos, de la ruta asignada, citaciones y audiencias. 11. Dar cumplimiento al plan de rodamiento designado por la empresa para cada una de las rutas. 12. Cumplir con la legislación del Código Nacional de Tránsito. 13. Pagar oportunamente las multas impuestas por las autoridades de tránsito. 14. Informar y entregar los comparendos de tránsito contra la empresa, asumiendo la responsabilidad del mismo. 15. Mantener las puertas cerradas cuando el vehículo se encuentre en marcha. 16. Recoger y portar la dotación de acuerdo a la citación que se haga de lo contrario no se le dará despacho. 17. Cumplir fielmente el recorrido de la ruta autorizada. 18. Cumplir y hacer cumplir el Reglamento Interno de la empresa. 19. Las demás funciones inherentes a su condición de CONDUCTOR y otras funciones que le sean asignadas por el superior inmediato.	
RESPONSABILIDADES	
1. Presentarse a diario a su lugar de trabajo en perfectas condiciones físicas, psíquicas y de presentación personal, portando el uniforme. 2. Portar siempre y en todo momento bajo la custodia y conducción del vehículo asignado, los documentos personales que acrediten su idoneidad como conductor de servicio público y los del vehículo que le permitan la adecuada prestación del servicio de transporte; mantenerlos disponibles para ser verificados por parte de la Autoridad competente y de los funcionarios de control de la empresa. 3. Pagar de forma inmediata cualquier multa impuesta por concepto de comparendos y presentar cada mes el tabulado de comparendos a paz y salvo. 4. Evitar en todo momento la posibilidad de ocurrencia de accidentes con el vehículo llevando a cabo buenas prácticas de conducción de manejo defensivo. 5. Adicionalmente a las normas internas del reglamento y del contrato de trabajo, debe cumplir de manera muy especial con las siguientes obligaciones: bajo ninguna circunstancia podrá desviarse del trazado de las rutas autorizadas, no podrá cambiar las especificaciones del rutero ó de la tabla de identificación de las rutas, no hacer fraccionamiento de ruta, debe completar el recorrido de la ruta desde su origen hasta su destino final, cumplir fielmente con las frecuencias e intervalos de despacho, no le está permitido llevar Acompañantes durante el recorrido de la ruta, no fumar no hablar por teléfono celular, no exceder los límites de velocidad permitidos dentro del perímetro urbano, no puede subir pasajeros por la puerta trasera, no adulterar la registradora de pasajeros, ni los documentos que tengan que ver con la actividad de la empresa, cumplir a diario con el pago de las obligaciones de sueldo del conductor y del combustible suministrado por la empresa. 6. Bajo ninguna circunstancia podrá conducir el vehículo bajo los efectos de sustancias alucinógenas ni de alcohol.	

Imagen13. Formato perfil y funciones conductor Transportes Bermúdez.

Perfil y Selección de Conductores Contratista

La organización cuenta con un procedimiento para la selección y contratación de conductores.

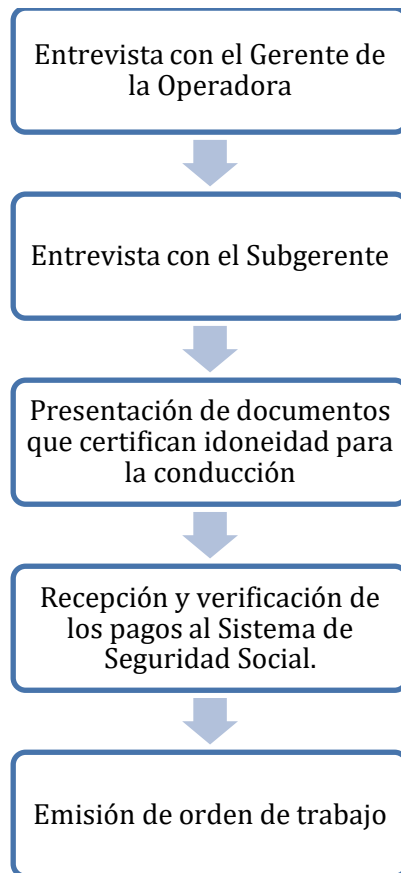


Ilustración: Evidencia Mecanismo de selección de conductores contratistas

3.13 PRUEBAS DE INGRESO DE CONDUCTORES

✓ Exámenes Médicos

Conforme a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007, los empleadores afiliados o no a los sistemas de previsión y seguridad social, deberán ordenar la práctica de exámenes médicos preocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes (Artículo 348 del C.S.T. y Resolución 1016 de 1.989), con el objeto de determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que vaya a desempeñar y las condiciones ambientales en que vaya a ejecutarlo.



ORDEN DE SERVICIO

Los solicitamos se sirvan prestar los servicios médicos ocupacionales que a continuación se señalan:

Tipo de Examen: PERIÓDICO ☐ RETIRO ☐ POS INCAPACIDAD ☐

FECHA: DD / MM / AA

NOMBRE: _____ **C.C.** _____ **CARGO:** _____

EMPRESA PARA FACTURAR: _____

EMPRESA CONTRATANTE: _____

EMPRESA EN MISIÓN: _____

EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL	ESPIROMETRIA	PARCIAL ORINA
AUDIOMETRIA	COLINESTERASA	PROTIS DE GARGANTA
VISCOMETRIA	HEMOCLASIFICACION	SEROLOGIA
EXAMEN OPTOMETRICO	CUADRO HEMATICO	TEST HCG
OTROS:		VALORACION OSTROMOSCOLAR CON FOSFOROBLUTA
		VACUNA:

OBSERVACIONES: _____

AUTORIZADO POR: (NOMBRE COMPLETO Y SELLO) _____ **FIRMA TRABAJADOR:** _____

CROQUIS DE LLEGADA A SALUD OCUPACIONAL DE LOS ANDES LTDA.



CARRERA 62

Calle 13

Calle 69

Universidad Nacional de Colombia

Salud Ocupacional de los Andes Ltda.

ZONA INDUSTRIAL - CARRERA 62 No. 12-58/78 BG1 - BG4 - BG5 - TELS: 290 37 63 - 2601437 - PBX 756 06 86 - BOGOTÁ, D.C.

Atención: Lunes a Viernes de 7:00 a.m. a 6:00 p.m. - Sábados de 7:00 a.m. a 12:00 m. - Presentar documento de identidad original

APRECIADO USUARIO TENGA EN CUENTA LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES PARA LA REALIZACIÓN DE LOS EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES:

1. INDISPENSABLE PARA SU ATENCIÓN LA PRESENTACIÓN DE UN DOCUMENTO ORIGINAL CON FOTOGRAFÍA, EN BUEN ESTADO.
2. EN CASO DE USO DE GAFAS O CORRECCIÓN VISUAL POR FAVOR PRESENTARLAS PARA EL EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL.
3. SI LE HAN SOLICITADO EXAMEN DE AUDIOMETRÍA NO ESCUCHAR MÚSICA A TRAVÉS DE AUDÍFONOS, PROCURAR NO EXPONERSE A RUIDOS FUERTES MÍNIMO 12 HORAS ANTES.
4. SI SE REQUIERE EXÁMENES PARA TRABAJO EN ALTURAS POR FAVOR PRESENTARSE EN TOTAL AYUNO DE 7:00 A.M. A 9:00 A.M.
5. SI PRESENTA DUDAS FRENTE A LOS REQUISITOS PARA LA TOMA DE EXÁMENES DE LABORATORIO CLÍNICO, NO DUDE EN COMUNICARSE CON NOSOTROS PARA ORIENTARLO.
6. **TENGA EN CUENTA:** SI LE HAN SOLICITADO EXAMEN DE COPROLOGICO, PRESENTAR LA MUESTRA EN RECIPIENTE DEBIDAMENTE MARCADO, RECOLECTADA EL MISMO DÍA.
7. SI LE HAN SOLICITADO KOH DE UÑAS POR FAVOR PRESENTARSE SIN ESMALTE.

AGRADECEMOS DE ANTEMANO QUE CUENTE CON DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA LA REALIZACIÓN DE SUS EXÁMENES.

Ilustración: Evidencia Exámenes médicos

✓ **Idoneidad en Exámenes Médicos**

En virtud de lo establecido en el Artículo 9 de Resolución 2346 de 2007 (Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, 2007), la idoneidad del personal encargado de la realización de las evaluaciones médicas preocupacionales, son médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, por medio de la IPS designada por la Dirección de Bienestar y SST.

Ilustración: Evidencia idoneidad en exámenes médicos

✓ **Exámenes Psicosensoométricos**

Evalúa las aptitudes físicas, mentales y de coordinación motriz necesarias para la conducción de vehículos. Conforme a lo establecido en la Ley 769 de 2002 (Por la cual se expide el Código Nacional de Tránsito Terrestre y se dictan otras disposiciones, 2002), a través del Artículo 19 del capítulo 2, se

establece la obligatoriedad de dichas aptitudes para la obtención de la licencia de conducción. Dentro de los exámenes realizados se busca validar: Las capacidades de visión y orientación auditiva, la agudeza visual y campimetría, los tiempos de reacción y recuperación al encandilamiento, la capacidad de coordinación entre la aceleración y el frenado, la coordinación integral motriz de la persona, la discriminación de colores y reconocimiento de imágenes en un lugar distinto a donde se encuentran.

Teniendo en cuenta que, para el cargo de Conductor, se relacionó la información en el Profesiograma (base de datos, donde se observan las evaluaciones y exámenes a realizar en éste cargo que concuerdan con disposiciones de normatividad vigente) adjunto en el Anexo, para el perfil conductores está contemplado lo siguiente: a. La realización de la evaluación médica ocupacional obligatoria (ingreso, periódica y de retiro). b. La realización de exámenes complementarios de la valoración psicosensoométrica (optometría, audiometría, val. psicosensomotriz), realización de exámenes adicionales: de laboratorio (cuadro hemático, perfil lipídico, glicemias ayunas), complementario (espirometría); y que permiten una valoración integral del aspirante y/o trabajador y a su vez son soportes objetivos para la emisión del concepto de aptitud. Todo lo anterior teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades que describe el perfil de cargo, y en las disposiciones establecidas por normatividad (Res. 1565/14).

Ilustración: Evidencia Exámenes Psicosensoométricos

Idoneidad en Exámenes Psicosensoométricos

Para el ingreso del personal las pruebas se realizan a través de la IPS Salud Ocupacional de los Andes avalado por la ley (se adjunta certificado de habilitación para efectuar pruebas psicosensometricas en el **Anexo 12**). Se está gestionando con la dirección de Gestión Humana la aplicación de estas pruebas de manera anual como medida de control y seguimiento a los conductores de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

Ilustración: Evidencia idoneidad en exámenes Psicosensoométricos

Prueba Teórica

La prueba teórica para el año 2018 se adelantó desde los Departamentos de Gestión Humana y Operaciones.

PRUEBA TEÓRICA

La siguiente prueba evaluará sus conocimientos en relación con la conducción y prestación del servicio en vehículos de servicio público.

1. Determine cuales son las características que permiten identificar un vehículo de servicio público.

2. Cuales son los documentos que deben portar los vehículos de servicio público.

- a. _____
b. _____
c. _____
d. _____
e. _____
f. _____

3. Cuales son los actores que intervienen en la conducción de vehículos en las vías.

Ilustración: Evidencia Modelo de la Prueba Teórica

Evidencia: **ANEXO 13. Formato Prueba de conocimientos**

✓ **Idoneidad en Exámenes Teóricos**

Ilustración: Evidencia Idoneidad de quien realiza las Pruebas Teóricas

✓ **Prueba Práctica**

	TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.		
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	Página 1 de 3	Revisión. No. 0
	MANUAL FUNCIONES Y PERFILES		Fecha De Aprobación 17 MARZO.-2014



CARGO	CONDUCTOR
AREA	DIRECCION OPERATIVA
JEFE INMEDIATO	DESPACHADOR
FUNCIONARIOS EN EL CARGO	146 CONDUCTORES - 2014
FUNCIONARIOS A CARGO	Ninguno

OBJETIVO DEL CARGO: Prestar servicio de transporte de pasajeros, conduciendo el vehículo asignado de acuerdo con los procedimientos y directrices impartidas por la empresa y dando cumplimiento estricto a las normas de tránsito y transporte.

FUNCIONES:

1. Presentarse a diario a su lugar de trabajo en perfectas condiciones físicas, psíquicas y de presentación personal, portando el uniforme.
2. Portar siempre y en todo momento bajo la custodia y conducción del vehículo asignado, los documentos personales que acrediten su idoneidad como conductor de servicio público y los del vehículo que le permitan la adecuada prestación del servicio de transporte ; mantenerlos disponibles para ser verificados por parte de la Autoridad competente y de los funcionarios de control de la empresa.
3. Alistar todos los días de manera rutinaria antes de poner en marcha el vehículo las condiciones del vehículo que evidencien su buen estado.
4. Entumarse todos los días excepto los que tengan restricción vehicular en el Terminal de despacho con el vehículo y en la ruta asignada, según el plan de rodamiento y la programación establecida y revisar cada vez que vaya a iniciar un recorrido de la ruta asignada que la planilla ó cartulina de despacho , esté correctamente diligenciadas por parte de los Despachadores.
5. Cumplir con todas y cada una de las obligaciones contractuales suscritas entre Usted y la empresa, con las obligaciones contenidas en el reglamento interno de trabajo y con todas las instrucciones dadas por la empresa en materia de Salud Ocupacional y con todas las normas de tránsito y

Ilustración: Evidencia Modelo de la Prueba Práctica

✓ **Idoneidad de quien realiza las Pruebas Prácticas**

Ilustración: Evidencia Idoneidad de quien realiza las Pruebas Prácticas

✓ **Pruebas Psicotécnicas**

En el proceso de selección de conductores se realizan pruebas psicotécnicas y entrevistas por parte de la Dirección de Gestión Humana. El procedimiento de selección donde se describen las pruebas se adjunta.

Ilustración: Evidencia modelo prueba Psicotécnica

ANEXO 14. PRUEBA PSICOTECNICA

✓ **Idoneidad de quien realiza las Pruebas Psicosenométricas**

Ilustración: Evidencia Idoneidad de quien realiza las Pruebas Psicosenométricas

ANEXO 15. IDONEIDAD SOANDES

3.14 PRUEBAS DE CONTROL PREVENTIVO A CONDUCTORES

Con el desarrollo del Plan Estratégico de Seguridad Vial se establece a partir del año 2017 la aplicación de pruebas preventivas y de control para con los conductores vinculados a la organización (medicas de control, psicosensoométricas, teóricas y prácticas).

Se solicitó a la Dirección de Gestión Humana la inclusión en el procedimiento de selección de los conductores de la aplicación de los exámenes de acuerdo con la resolución 1565 mencionados en la página 23 de dicha resolución y su aplicación con frecuencia anual como método de control y seguimiento.

La aplicación de las pruebas psicotécnicas estará a cargo de La Dirección de Gestión Humana, de acuerdo a su especialidad.

Las pruebas psicosensoométricas, prácticas, teóricas y medicas serán coordinadas desde La Dirección de Gestión Humana, con los proveedores externos idóneos que sean definidos en el momento de la aplicación.

- ✓ **Pruebas Preventivas a Conductores**

Ilustración: Evidencia Pruebas Preventivas a Conductores

- ✓ **Idoneidad de las Pruebas**

Ilustración: Evidencia Idoneidad de quien realiza las Pruebas

3.15 CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD VIAL

Las capacitaciones en Seguridad Vial están a cargo de Invertej S.A y Movilidad Bogotá y trata contenidos de prevención y sensibilización de riesgos viales, así como el conocimiento del Código Nacional de Tránsito Terrestre y normatividad en general, abarcando los siguientes temas:

- ✓ **Programa de Capacitación en Seguridad Vial**

Se citan a los conductores el día de pico y placa para tratar temas de seguridad vial de forma presencial.

- ✓ **Programa de Capacitación en Seguridad Vial Conductores No Propios**

La organización cuenta con un programa de capacitación el cual se planea anualmente. El mecanismo de capacitación es mediante folletos informativos, divulgación de peligros.

SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
CONTENIDO TEMATICO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL					
conductores propios, cuyo propósito es desarrollar en ellos competencias y habilidades necesarias para realizar sus actividades laborales de manera adecuada, segura y confiable, sin generar afectación en ellos mismos, en su pasajeros y en los peatones, al igual que el deterioro del medio ambiente y sin perjuicio alguno para la comunidad laboral en general. De acuerdo a las necesidades puntuales de TRANSPORTES BERMUDEZ, se establecen los siguientes temas de formación y capacitación para el año 2018:					
ACTIVIDADES	CONTENIDO	FUNDAMENTACION	METODO	DIRIGIDO A:	RESPONSABLES
PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL	<ul style="list-style-type: none"> * Conceptos Basicos Marco legal y normativo en materia de seguridad vial. * Politica de Seguridad Vial de la empresa. * Comité interno de seguridad Vial * Lineamientos y directrices institucionales en materia de Seguridad Vial * Proposito, objetivos y alcance del PESV de TRANSPORTES BERMUDEZ. * Acciones y Estrategias de prevencion en Seguridad Vial de TRANSPORTES BERMUDEZ 	Ofrecer herramientas y estrategias institucionales para que la empresa mejore y fomente su cultura en salud y Seguridad Vial, centradas en el conocimiento y cumplimiento de las normas de tránsito, la identificación del riesgo al transitar y la corresponsabilidad y solidaridad de transitar por el espacio público	Conferencia magistral y actividades vivenciales con recordacion de conceptos.	(todos los actores de la via, vinculados a la empresa) Conductores	Seguridad y Salud en el Trabajo
SENSIBILIZACION AL AUTOCUIDADO Y HABITOS Y CONDUCTAS SEGURAS DE MOVILIDAD VIAL	<ul style="list-style-type: none"> * Seguridad Basada en valores / comportamientos seguros en seguridad vial * Niveles de conciencia frente a la seguridad y el autocuidado * Facilitadores humanos de la inseguridad * Principios motivacionales de la seguridad * Estilos de vida saludables * Incremento de la valoracion personal y visiones de la seguridad 	Fomentar y adquirir estrategias de autocuidado para la Promoción de la Salud, la seguridad y la prevención de incidentes y accidentes de trabajo centrado en movilidad vial, tanto para conductores, pasajeros y peatones.	Conferencia magistral y actividades vivenciales y aprendizaje significativo	(todos los actores de la via, vinculados a la empresa) Conductores	Seguridad y Salud en el Trabajo
SEGURIDAD VIAL Y MANEJO DEFENSIVO Y PREVENTIVO	<ul style="list-style-type: none"> * Conceptos basicos y normativos en temas de tránsito y seguridad vial. * Comprension del fenomeno de la accidentalidad (Como, Cuando, donde ocurren y estadísticas del país. * Habitos de manejo y conduccion * Analisis de actos y condiciones inseguras * Conceptos basicos y definiciones de Manejo Defensivo * Las características del conductor defensivo o preventivo * Condiciones que afectan la conducción de un vehículo * La regla de los dos segundos * Como adelantar otro vehiculo * Señales de tránsito y regulación normativa * Reglas para un estacionamiento seguro. 	El manejo defensivo o preventivo hace referencia al fortalecimiento de tecnicas, habilidades, conductas y conocimientos que incrementen las prevención de accidentes viales e infracciones de tránsito y el modificar el cambio de comportamientos y actitudes detrás del volante; para conducir de una manera segura, responsable y legal.	Conferencia magistral y actividades vivenciales y aprendizaje significativo	Conductores	Seguridad y Salud en el Trabajo
EDUCACION VIAL	<ul style="list-style-type: none"> * Normas de circulación de peatones por vía pública. * Normas generales para el transporte de Pasajeros * Cinturon de seguridad y elementos de proteccion personal para conductores y pasajeros. * Efectos en la conduccion del Tabaco, Alcohol, medicamentos y sustancias psicoactivas. 	Enseñanza de hábitos y prácticas que tengan como proposito final la protección y cuidado de los conductores, pasajeros y peatones que recorren y transitan por la vía pública.	Conferencia magistral y actividades vivenciales y aprendizaje significativo	administrativos	Seguridad y Salud en el Trabajo
COMO ACTUAR ANTE UN ACCIDENTE DE TRANSITO	<ul style="list-style-type: none"> * Protocolos de atencion de accidentes viales * Varada en via o carretera. * Accidente en carretera sin heridos o con heridos * Hurto de autopartes o del vehiculo * Cierre de vias y ataque del vehiculo por alteracion del orden publico 	TRANSPORTES BERMUDEZ debe contar con procedimientos y lineamientos para la atención de emergencias de tránsito de diferentes tipos y divulgarlas a todos sus conductores, garantizando que puedan mantener esta información clara y actualizada.	Charla Magistral Folleto o plegable	Conductores	Seguridad y Salud en el Trabajo

Imagen 14. Programa de capacitación Transportes Bermúdez

- ✓ Cronograma

Tabla: Cronograma de capacitación

ANEXO 16. MATRIZ DE CAPACITACION

- ✓ Mínimo de Aciertos sobre las Evaluaciones

Tabla: Mínimo de Aciertos de la evaluación

- ✓ Modelo de Evaluación de la Capacitación

Tal como está definido en el procedimiento la evaluación para cada una de las capacitaciones será particular y se podrá realizar mediante un taller, una evaluación o el mecanismo que el capacitador considere pertinente.

VER **ANEXO 17. PROCEDIMIENTO DE MANEJO DE TALENTO HUMANO.**

	<i>TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.</i>	
	<i>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</i>	Versión: 02
	<i>PROCEDIMIENTO DE MANEJO DE TALENTO HUMANO</i>	Fecha de vigencia: 01 de febrero de 2017.
Documento controlado		

6.3. DESARROLLO DE LA FORMACION

La formación se desarrolla de la siguiente manera:

Introducción: Se inicia la capacitación con una bienvenida al personal, presentándose el expositor y una breve descripción del tema que se va a manejar.

Exposición del Tema: Es donde se desarrolla y se explica de manera detallada el tema sobre el cual se basa la capacitación.

Evaluación de la Eficacia: La eficacia de una capacitación se evidencia por su evaluación a través de la aplicación de herramientas como: talleres, evaluación de Desempeño, evaluaciones.

El método definido para evaluar la eficacia de la capacitación se define en el *Programa Interno de Capacitación Anual* y se concluye sobre su eficacia. Este seguimiento se deberá realizar máximo a un mes después de realizada la capacitación.

La capacitación externa se evidencia mediante un certificado, constancia o listado de asistencia y la interna con el formato *ASISTENCIA A CAPACITACION*, su evaluación será de la misma forma expresa en párrafos anteriores o se podrá hacer replica al personal interno de lo que el personal vio o aprendió en capacitación.

En la oficina encargada de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo se guarda una A-Z denominada *Capacitación*, organizada cronológicamente coincidiendo con lo programado en cada mes, se debe archivar el formato Asistencia a capacitación de talleres, fotos, etc.

Tabla: Modelo de Evaluación

3.16 CONTROL DE DOCUMENTACIÓN A LOS CONDUCTORES

La organización cuenta con un control y seguimiento de documentación de conductores y de vehículos en una base de datos en Excel la cuales son reportados a Transmilenio cumpliendo con los requisitos exigidos por ser provisionales del SITP. Ver anexo 13

BASE DE DATOS CONDUCTORES TRANSPORTES BERMUDEZ														
ID	ORDEN	No. PLACA	TIPO CONTRATO	NOMBRE CONDUCTOR	C.C.	FECHA DE INGRESO	VENCIMIENTO PASE	LICENCIA	CAT.	NIVEL ACADEMICO	ESTADO CIVIL	FECHA EXPEDICION	DPTO	MUNICI
2	13202	VEY-440	FUO	GAONA MARTINEZ RODUE	80 827 529	1-jul-16	26-may-20	80 827 529	C2	SECUNDARIA	CASADO	13-ago-02	BOYACA	SANTIA
3	13212	SHK-202	LABOR	LAVADO HERNANDEZ VITOR ORLANDO	79 345 815	1-mar-17	10-ago-19	79 345 815	C2	SECUNDARIA	UNION LIBRE	23-ago-85	CUNDINAMARCA	BOGC
4	13214	SHH-841	LABOR	VARGAS MUÑOZ CARLOS RAFAEL	19 238 505	6-jul-16	21-abr-18	19 238 505	C2	SECUNDARIA	CASADO	26-ago-75	CUNDINAMARCA	MACHI
5	13215	SHH522	MT	ESPITA MUÑOZ HERNANDO	3 005 472	9-jul-16	6-ene-19	3 005 472	C2	SECUNDARIA	CASADO	22-may-84	TOLIMA	IBAG
6	13216	SHK-204	LABOR	SANTAMARIA RODRIGUEZ LIBARDO	79 828 745	1-oct-16	25-nov-19	79 828 745	C2	SECUNDARIA	CASADO	7-feb-94	CUNDINAMARCA	BOGC
7	13219	SHK-192	IND	VELASQUEZ RODRIGUEZ LISARDO	79 814 677	3-jun-10	12-dic-20	79614677	C3	SECUNDARIA	UNION LIBRE	25-ene-81	BOYACA	SESQI
8	13220	SHH-759	LABOR	OSORO BERNAL JORGE HUMBERTO	79 043 714	3-dic-14	30-nov-18	79 043 714	C2	SECUNDARIA	UNION LIBRE	10-nov-82	CUNDINAMARCA	BOGC
9	13222	SHK-273	LABOR	CASTILLO GORDILLO JUAN ALEJANDRO	79 608 347	9-ago-16	20-ene-21	79 608 347	C2	SECUNDARIA	UNION LIBRE	31-jul-91	CUNDINAMARCA	BOGC
10	13225	SHH-325	MT	REYES OSUNA ALFONSO	79 205 682	1-abr-17	5-oct-18	79 205 682	C3	BACHILLER	UNION LIBRE	9-dic-85	CUNDINAMARCA	SOAC
11	13227	VOW593	LABOR	AV LA SUAREZ BRAYAN ANDRES	79 863 434	3-feb-18	15-sep-18	79 863 434	C2	PRIMARIA	UNION LIBRE	27-dic-94	CUNDINAMARCA	BOGO
12	13229	SHK-859	IND	RODRIGUEZ VILLAMIL HECTOR DANIEL	79 596 650	29-abr-01	9-may-20	79 596 650	C2	PRIMARIA	UNION LIBRE	1-jun-90	CUNDINAMARCA	SMUA
13	13231	SHH-228	LABOR	HUERFANO ROJAS FREDY ALEXANDER	80 060 475	1-jun-16	3-abr-20	80 060 475	C2	SECUNDARIA	UNION LIBRE	24-ene-97	BOGOTA	BOGC
14	13233	SHK-447	LABOR	GOMEZ MARTINEZ GIOVANNI	79 864 138	1-nov-16	13-oct-20	79 864 138	C2	SECUNDARIA	UNION LIBRE	12-ene-98	CUNDINAMARCA	BOGC
15	13234	SHL-213	LABOR	GUTIERREZ MARTINEZ LUIS GABRIEL	1 016 020 653	4-may-16	6-ene-20	1 016 020 653	C2	SECUNDARIA	UNION LIBRE	19-sep-07	CUNDINAMARCA	BOGC
16	13235	SHK-635	IND	RODRIGUEZ VILLAMIL SAUL	79 431 892	16-sep-05	30-sep-19	79481892	C2	PRIMARIA	UNION LIBRE	15-abr-87	CUNDINAMARCA	SMUA
17	13235	SHK-635	MT	JIMENEZ FRANCO FABIAN	79 669 658	13-abr-16	26-dic-20	79669658	C2	SECUNDARIA	CASADO	3-mar-93	CUNDINAMARCA	BOGC
18	13236	VOZ-444	LABOR	PIÑEDA BENITEZ ROBINSON	79 760 537	1-sep-16	29-abr-20	79 760 537	C2	SECUNDARIA	UNION LIBRE	9-jul-96	VALLE	CAL
19	13237	SF-194	LABOR	GOMEZ MARTINEZ WILSON	79 801 947	1-sep-17	10-mar-18	79 801 947	C3	BACHILLER	UNION LIBRE	31-oct-94	CUNDINAMARCA	BOGC
20	13240	SHL-718	LABOR	RAMOS GUERRERO FREDY ALEXANDER	72 306 950	1-may-15	3-jun-19	72326950	C2	PRIMARIA	CASADO	30-sep-01	BOYACA	RAMIR
21	13241	SIB-554	FUO	CRISTIANCHO MORALES JOSUE	79 121 153	5-feb-11	4-ene-19	79 121 153	C3	SECUNDARIA	CASADO	15-ene-81	CUNDINAMARCA	FACATZ
22	13243	SHH-071	FUO	ROJAS ESPINOSA JONNY ERNESTO	79 127 882	16-oct-10	26-ene-21	79 127 882	C3	SECUNDARIA	CASADO	26-jun-84	CUNDINAMARCA	BOGC
23	13244	SHK-379	LABOR	BONILLA ORDONEZ YOVANY AUGUSTO	80 011 911	4-may-16	10-ago-18	80 011 911	C2	SECUNDARIA	UNION LIBRE	03/07/98	CUNDINAMARCA	BOGC
24	13246	VOK-500	LABOR	DELGADILLO SAVOAGY JUAN CARLOS	13 616 795	4-feb-15	10-jun-18	13 616 795	C2	BACHILLER	UNION LIBRE	9-ago-86	CUNDINAMARCA	BOGO
25	13247	SIC-391	IND	ROJAS ESPINOSA ORLANDO GABRIEL	80 528 238	25-feb-03	4-ago-20	80 528 238	C2	SECUNDARIA	CASADO	23-jun-92	CUNDINAMARCA	BOGC
26	13248	SIA-464	IND	RIOS SAENZ ERASMO	4 169 745	1-nov-08	18-ago-18	4169745	C3	PRIMARIA	CASADO	9-dic-86	BOYACA	MONI
27	13251	SHL-197	MT	CASTIBLANCO BLADMIRO	7 120 705	19-oct-16	18-ago-20	7 120 705	C3	SECUNDARIA	UNION LIBRE	3-abr-82	BOYACA	SABO
28	13251	SHL-197	MT	CASTILLO ORTIZ IGNACIO	79 443 863	3-nov-16	6-feb-19	79 443 863	C2	BACHILLER	CASADO	9-may-86	BOYACA	SABO
29	13252	SHH-165	LABOR	OLARTE CUESTA EDWIN FABIAN	1 024 501 620	4-oct-14	18-mar-19	1 024 501 620	C2	SECUNDARIA	SOLTERO	11-mar-08	BOYACA	CAIMPOE
30	13255	SIB-777	LABOR	VELANDIA JORGE GABRIEL	79 744 142	19-feb-15	28-ago-18	79 744 142	C2	SECUNDARIA	UNION LIBRE	7-feb-94	CUNDINAMARCA	BOGC
31	13259	SHH-204	LABOR	MUNOZ DURAN LUIS FARD	79 750 440	3-may-16	22-jul-20	79750440	C2	SECUNDARIA	UNION LIBRE	20-mar-97	CUNDINAMARCA	BOGC
32	13262	SID-271	LABOR	DIAZ SAMUEL	80 263 373	4-nov-15	4-feb-20	80 263 373	C2	PRIMARIA	UNION LIBRE	18-jul-80	CUNDINARCA	BOGC
33	13263	SIO-875	IND	CARDENAS PEÑA JAVIER ORLANDO	8 775 225	17-oct-03	13-dic-20	8 775 225	C2	SECUNDARIA	CASADO	8-ago-85	BOYACA	VILLA DE
34	13263	SIO-875	LABOR	DUCUARA APOITE OSCAR JULIO	79 458 263	24-feb-16	4-jul-20	79 458 263	C3	TECNOLOGO	UNION LIBRE	16-oct-88	CUNDINAMARCA	BOGC
35	13264	SIC-800	LABOR	BARBOSA MILLAN LUIS ALFREDO	80 403 214	2-ago-16	24-feb-20	80 403 214	C2	SECUNDARIA	SOLTERO	30-jun-84	CUNDINAMARCA	AN JUAN DE
36	13265	VDO-794	MT	PEREZ SANCHEZ CRISTIAN CAMLO	1 013 616 475	5-nov-16	30-jun-19	1 013 616 475	C2	SECUNDARIA	SOLTERO	6-nov-08	CUNDINAMARCA	BOGC
37	13267	SIB-240	LABOR	RODRIGUEZ RINCON LUIS ALBERTO	2 993 267	6-ago-11	9-feb-19	2993267	C2	SECUNDARIA	UNION LIBRE	16-jul-76	BOYACA	TUNL
38	13268	SIC-392	IND	ARIAS RIOS JOSE ANGEL	19 075 804	10-may-03	29-nov-18	19 075 804	C2	TECNICO	UNION LIBRE	7-sep-70	BOYACA	MONI
39	13277	SE-325	LABOR	AREVALO MENDOZA FERNANDO	11 431 924	1-jul-16	16-may-20	11 431 924	C2	SECUNDARIA	UNION LIBRE	15-jul-82	CUNDINAMARCA	FACATZ
40	13277	SE-325	MT	SUAREZ TORRES JOHN ALEXANDER	79 804 869	1-ene-17	18-ago-20	79804869	C2	BACHILLER	UNION LIBRE	31-oct-94	CUNDINAMARCA	BOGC
41	13283	SIP-008	LABOR	CALDERON OSCAR EDUARDO	80 058 828	1-oct-15	19-oct-20	80 058 828	C2	SECUNDARIA	SOLTERO	14-abr-98	CUNDINAMARCA	VILLE
42	13284	SIK-143	LABOR	PRETO ROMERO FRANKLIN	1 072 493 133	1-ago-16	28-nov-19	1 072 493 133	C2	SECUNDARIA	SOLTERO	11-abr-06	CUNDINAMARCA	SILVA
43	13296	SE-885	LABOR	MOLINA MORENO LUIS ALFONSO	79 753 356	1-oct-17	30-nov-19	79 753 356	C3	PRIMARIA	UNION LIBRE	10-nov-92	CUNDINAMARCA	BOGC
44	13299	SKK-883	LABOR	MATEUS ORDUNA FELIX ANTONIO	79 853 703	1-may-15	9-dic-19	79853703	C2	SECUNDARIA	SOLTERO	14-feb-96	SANTAFER	LA PI
45	13300	SHK651	LABOR	REAL ZAPATA JAIME YENICY	79 619 386	3-feb-16	13-jul-19	79619386	C2	SECUNDARIA	UNION LIBRE	7-oct-91	CUNDINAMARCA	EL PER
46	13304	SKK-336	LABOR	LAVADO HERNANDEZ LUIS ARTURO	79 517 334	1-mar-17	15-jul-20	79517334	C2	SECUNDARIA	CASADO	30-nov-87	CUNDINAMARCA	BOGC
47	13315	SHK273	LABOR	TORRES PADILLA LUIS EMIRO	7308755	01-jul-17	2-nov-20	7 308 755	C2	SECUNDARIA	SOLTERO	24/03/1987	BOYACA	CHQUINI
48	13324	SIG-875	LABOR	RIVERO SILVA CARLOS	19 280 852	3-mar-16	26-dic-18	19 280 852	C3	SECUNDARIA	UNION LIBRE	30-sep-76	BOYACA	GUACAM
49	13335	SHB-854	LABOR	SANCHEZ RAFAEL ANTONIO	19243665	1-jul-17	29-ene-19	19243665	C3	PRIMARIA	UNION LIBRE	14-oct-75	CUNDINAMARCA	BOGC
50	13338	VDO-794	LABOR	CRUZ JOYA LUIS GERMAN	79 697 715	1-nov-16	25-jul-19	79 697 715	C2	PRIMARIA	CASADO	3-abr-92	CUNDINAMARCA	BOGC
FLOTA URBANOS FLOTA INTERMUNICIPAL CONDUCTORES														

Imagen 15. Base de datos información conductores y vehículos vinculados a Transportes Bermúdez S.A.

5.5.1 INFORMACIÓN DE LOS CONDUCTORES

En la Dirección de Gestión Humana reposa toda la documentación correspondiente a la hoja de vida del conductor, la información sobre las acciones aplicadas, etc, la cual puede ser consultada en la carpeta individual de cada conductor en las oficinas de la Dirección de Gestión Humana.

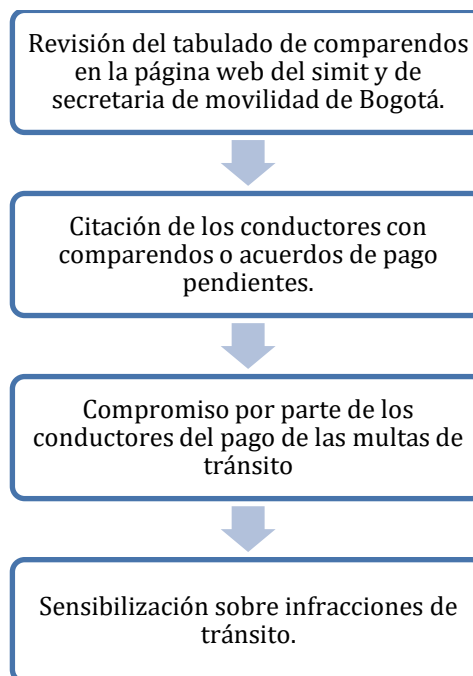
5.5.2 PROTOCOLO DE CONTROL

El protocolo, trazabilidad y manipulación de esta documentación esta únicamente a cargo de Dirección de gestión humana y basada en las directrices institucionales de gestión de datos.

REPORTES DE COMPARENDOS

De acuerdo a la base de datos activos se realiza la consulta en las bases de datos en la Secretaria de Movilidad y el SIMIT reportando el listado de conductores infractores a la Superintendencia de puertos y transporte mensualmente cargando la información a la plataforma VIGIA.

La empresa Transportes Bermúdez realiza el seguimiento y control de comparendos a toda la base de conductores infractores, realizando un llamado de atención y solicitando el respectivo pago y subsanación de la falta, esta información en el caso de transporte urbano por ser provisional es reportada a –Transmilenio S.A.



Evidencia: Procedimiento o mecanismo de control

3.17 POLÍTICAS DE REGULACIÓN DE LA EMPRESA

Dando cumplimiento a los objetivos del plan estratégico de seguridad vial la organización cuenta con las políticas de regulación actualizadas y aprobadas por la Gerencia. Promoviendo la cultura.

✓ **Política de Control de Alcohol y Drogas**



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 procurará 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

Imagen 16. Política de prevención de Consumo de Alcohol y sustancias Psicoactivas



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. BERMÚDEZ S.
Gerente

Imagen 17. Política de Uso del Cinturón de Seguridad

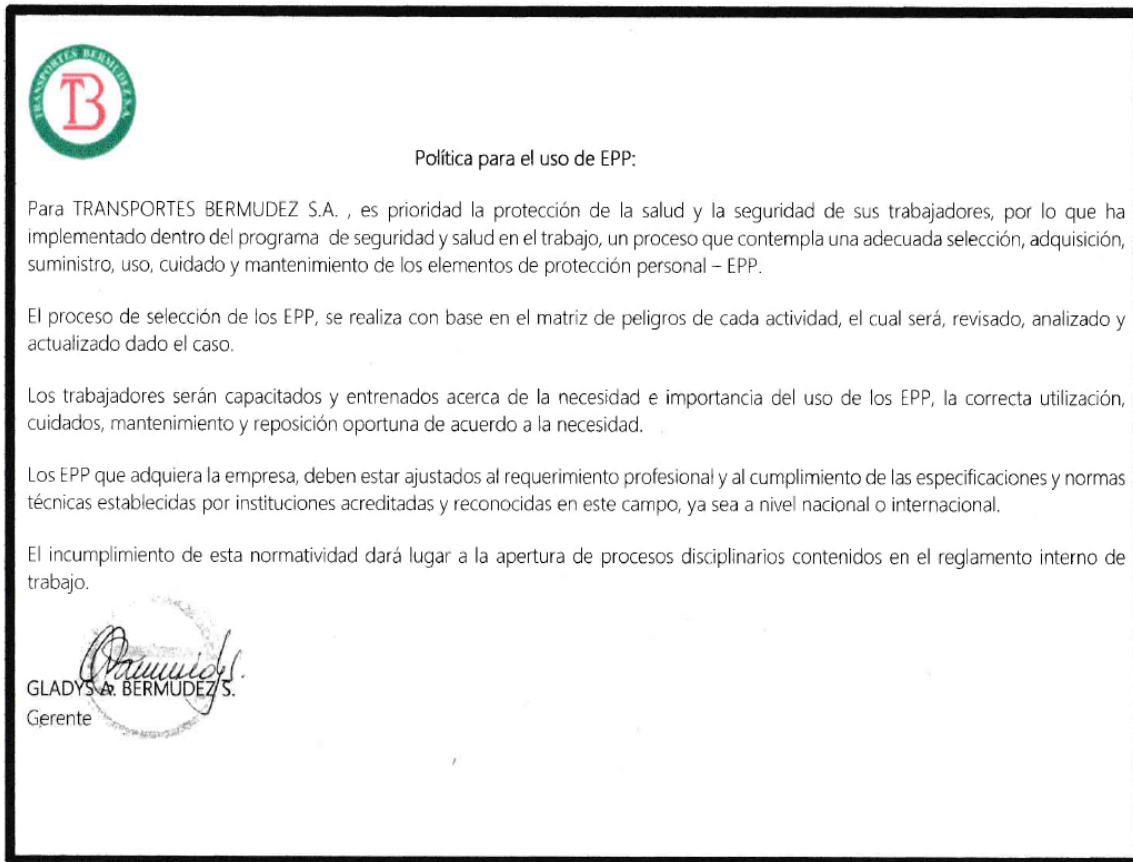


Imagen 18. Política de Uso de Elementos de Protección Personal

ANEXAR LAS DE USO DE EQUIPOS BIDIRECCIONALES, REGULACION DE VELOCIDAD

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.

PILAR 3

VEHÍCULOS SEGUROS



3.18 PLAN DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO

✓ Hojas de Vida de los Vehículos

Base de datos la cual contará como mínimo con la siguiente información:

- ✓ Placas del vehículo
- ✓ Numero VIN
- ✓ Numero de motor
- ✓ Kilometraje – Fecha
- ✓ Especificaciones técnicas del vehículo
- ✓ Datos del propietario
- ✓ Datos de la empresa afiliada
- ✓ SOAT- Fecha de vigencia
- ✓ Seguros - Fechas de vigencia
- ✓ Revisión Técnico Mecánica
- ✓ Reporte de comparendos
- ✓ Reporte de incidentes - fecha, lugar, área rural/urbana
- ✓ Reporte de accidentes - fecha, lugar, área rural/urbana
- ✓ Plan de mantenimiento preventivo – fechas

Las carpetas de cada vehículo reposan en el archivo de operaciones; un profesional titulado en Ingeniería a tiene a su cargo el control y verificación de las condiciones mecánicas de los vehículos, así como el registro histórico de las actividades de mantenimiento realizadas.

✓ Vehículos Propios

Actualmente la empresa es propietaria de cuatro (4) vehículos, tres de ellos prestan el servicio intermunicipal y uno de ellos en servicio urbano.

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

LISTADO GENERAL DE PROPIETARIOS CON VEHICULOS AFILIADOS									
DIRECCION	TELEFONO	MOTOR	MOTOR	REF.	CAPACIDAD	LINEA	LICENCIA DE TRANSIT	SOAT	
AV CR 40 N. 24 A 71	2696812	642274	CHEVROLET	CERRADA	29	NPR	0000877043	4-abr.-2011	16-sep.-18
AV CR 40 N. 24 A 71	2696812	857355	CHEVROLET	CERRADA	29	NPR	10011706050	27-abr.-2013	23-abr.-19
AV CR 40 N. 24 A 71	2696812	857377	CHEVROLET	CERRADA	29	NPR	10001682014	4-abr.-2011	28-mar.-19

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.									
LISTADO GENERAL DE PROPIETARIOS CON VEHICULOS AFILIADOS									
No.	No.	ZIP	NOMBRE			INSITO	SOAT	GASET	Placi
12296	91E-995	4718-12296	TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.	860.003.056		22-nov-2000	12-jun.-18	20-may.-18	91E-995
									Clase
									Mode
									Marca Vehicul

Ilustración: Evidencia base de datos Vehículos seguros

✓ Vehículos No Propios

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

LISTADO GENERAL DE PROPIETARIOS CON VEHICULOS AFILIADOS

No. ORDEN	No. PLACA	NOMBRE PROPIETARIO	DIRECCION	TELEFONO	MOTOR	MOTOR MARCA	REF. CARROCERIA
4	SYT-160	MUÑOZ FUGE LUIS ALFONSO	CR 69 A N 55 A 51 VILLA DE L RIO	3213090887 -	BD30058251Y	NISSAN	CERRADA
6	WNZ-149	GARZÓN NEMEGUEN JAQUELIN	CRA 3 # 9 40	3105617601	1Y4456	CHEVROLET	CERRADA
8	SOC-863	ARITUR LIMITADA	CRA 45 B BIS #68F 26 SUR	3105617601	795642	CHEVROLET	CERRADA
10	SOC-769	BETANCOURT DE URREGO JUANITA	CR 78 C N 41 A 05 SUR INT 10 APT 402 TIMIZA	4513769 - 3167963547	725794	CHEVROLET	CERRADA
12	SOD-000	RAMOS PIÑERO NOE RODRIGO	CLL 29B 40A 16	3163257838	799513	CHEVROLET	CERRADA
14	SYT-563	RAMOS LEON FABIO	CLL 6 C 82A 78	3115401245	BD30080336Y	NISSAN	CERRADA
16	SYQ-676	ECHEVERRY NAVARRETE LUIS HELBER	CALLE 15 N° 24 - 87	3208335547	800583	HYUNDAI	CERRADA
20	SPT-777	ALBA PULIDO WILFREN	CLL 62B 86B 40	7848920	ZD30021399W	NON PLUS ULTRA	CERRADA
24	UFS-908	RODRIGUEZ VILLAMIL SAUL	CLL 69A BIS N. 95-19	4344095	BD30047403Y	NON PLUS ULTRA	CERRADA
26	SYQ-889	CHAPARRO GONZALEZ ROCIO	CARRERA 17 A # 12 - 42	320 310 86 46	BD30036695Y	NISSAN	CERRADA
28	SYM-544	BERMUDEZ SALGADO GLORIA DEL PILAR	AV CR 40 N. 24 A 71	2696812	642274	CHEVROLET	CERRADA
30	SZN-881	EASING POPULAR - BERMUDEZ GLADYS/BERMUDEZ GLORIA	AV CR 40 N. 24 A 71	2696812	857355	CHEVROLET	CERRADA
32	SZN-882	LEASING POPULAR -	AV CR 40 N. 24 A 71	2696812	857377	CHEVROLET	CERRADA
44	SY5-983	AREVALO MENJURA LUIS ARMANDO	CR 81A N. 74-20	4304065	BD30069643Y	NON PLUS ULTRA	CERRADA
48	WFT-786	GARZÓN NEMEGUEN JAQUELIN			1E4012	CHEVROLET	CERRADA
50	SQK-781	AREVALO CASALLAS DIEGO ARMANDO	CRA 16 # 24 - 09 APT 502		1577863	DAIHATSU	CERRADA
54	WOY-522	PEÑUELA BELTRAN RAFAEL ALBERTO	CRA 5 A# 9A - 20 SUR	3114963547	1Y8176	CHEVROLET	CERRADA

Ilustración: Evidencia base de datos Vehículos No propios

✓ Recomendaciones Técnicas de Operaciones de Mantenimiento

En la misma se presenta el resumen de los datos de los vehículos donde se relaciona la información general, las fechas y kilometrajes del último cambio de aceite y el equipo de prevención y seguridad (con el control de las fechas de expiración) de cada uno, así como daños y prioridades de cada uno.

✓ Cronograma de Intervenciones de Vehículos Propios

Las intervenciones de los vehículos propios se describen en el plan de mantenimiento preventivo que se encuentra en el **Anexo 20**, en el cual se presentan las rutinas que conforman el mantenimiento preventivo de los 5.000 km, 10.000 km, 20.000 km, 40.000 km, 50.000 y 70.000 km conforme a la recomendación de los fabricantes.

Programación para las intervenciones de mantenimiento preventivo a los vehículos propios y a verificar que los vehículos tercerizados, cumplan de igual forma con lo dispuesto en la normativa legal vigente aplicable a este criterio.

✓ Verificación de Mantenimiento para vehículos Tercerizados

Evidencia: Mecanismo de verificación para la empresa contratista
ANEXO 21,

3.19 MANTENIMIENTO CORRECTIVO

El proceso de Gestión humana cuenta con un archivo digital, en el cual se registran tanto las intervenciones preventivas como correctivas de cada vehículo, puede ser consultado en los archivos de la oficina de la sede

administrativa. El mantenimiento correctivo se realiza en los talleres autorizados descritos en el numeral 3.1.3, las citas son programadas previamente de acuerdo al procedimiento.

✓ **Registro**

Ilustración: Evidencia de los registros de los mantenimientos correctivos realizados a los vehículos. Los mantenimientos correctivos se evidencian mediante ORDEN DE SERVICIO, con frecuencia trimestral.,

✓ **Protocolo**

Ilustración: Evidencia del Protocolo de Atención a los vehículos de la empresa en caso de presentarse fallas mecánicas

✓ **Idoneidad**

Ilustración: Evidencia Idoneidad de quien realiza el Mantenimiento Correctivo de los Vehículos

3.20 CHEQUEO PREOPERACIONAL

Para facilitar las tareas de inspección se ha establecido un formato de seguimiento diario que permite realizar la verificación y confirmación de los testigos y sensores de operación, al momento de encender el vehículo, que debe ser diligenciado por el conductor diariamente antes de la puesta en marcha del vehículo, y un formato de seguimiento mensual donde se registra el estado general y datos del vehículo, así como también los hallazgos que requieran atención inmediata, este formato debe ser entregado a el inspector de ruta todos los meses.

En el **Anexo 22** se adjunta un formato de chequeo diario y uno de inspección mensual de vehículos diligenciado, los demás formatos reposan en el archivo de operaciones, cuyo responsable es el inspector de operaciones. El inspector realiza la revisión de los formatos recibidos indicando mediante firma la recepción a conformidad del documento.

La directora de gestión humana, realiza la inspección mensual de los formatos, indicando mediante firma la recepción a conformidad de los mismos, y dando visto bueno de la información relacionada con el fin de proceder con las acciones correspondientes en caso de requerir algún tipo de intervención o mantenimiento, mediante firma de verificación.

Ilustración: Evidencia del Protocolo y Formato de Inspección Diaria a los vehículos.

Ilustración: Evidencia de auditorías para verificar el correcto diligenciamiento de dicho formato diario de inspección vehicular

PILAR 4

INFRAESTRUCTURA SEGURA



3.21 RUTAS INTERNAS

- ✓ **Revisión del entorno físico donde se opera**

Las rutas internas comprenden las zonas para circulación de peatones, parqueaderos internos.

Ilustración: Evidencia Plano de Vías Internas

Ilustración: Evidencia Revisión del entorno físico

- ✓ **Desplazamiento en las Zonas Peatonales**

Ilustración: Evidencia Desplazamiento en las zonas peatonales

- ✓ **Vías Internas de Circulación de Vehículos**

- ✓ **Parqueaderos Internos y Mantenimiento de Señales**

3.22 RUTAS EXTERNAS

Los desplazamientos fuera del entorno físico de la empresa comprenden los desplazamientos regulares al interior del perímetro urbano de Bogotá y fuera de la ciudad a nivel intermunicipal.

Al interior de la ciudad, los conductores tienen establecidas rutas habituales, la mayoría de los desplazamientos tienen como origen y destino puntos específicos que corresponden a paraderos y puntos de control. Los itinerarios se establecen de acuerdo con las actividades y necesidades de desplazamientos durante el horario de trabajo de cada conductor y vehículo. Los documentos elaborados para la caracterización de las rutas reposan en los archivos de La empresa, la metodología implementada para esta actividad se encuentra en el **Anexo 23**.

- **Rutas de servicio Urbano**



Bogotá D.C.,

TRANSMILENIO S.A. 05-10-2015 11:30:16
 RECIBIMOS: Oficio No. 201501150005 O 1 Folio Anex 1
 ORIGEN: GERENCIA GENERAL PARRIS MENDOZA SERGIO
 DESTINO: TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. GLADYS BERMUDEZ
 ASUNTO: INICIO OPERACION DE RUTAS PROVISIONALES PARA OCT
 DES:

Señora
GLADYS AURORA BERMUDEZ SALGADO
 Gerente
TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.
 Avda. Cra. 40 No. 24A 71
 Teléfono: 2696812
 Código Postal: 111321
 transbermudez@supercabletv.net.co

05/10/2015 9:12
 2

Referencia: Inicio de operación de las Rutas Provisionales para el 10 de Octubre de 2015.

Respetado Doctora:

En el marco del Decreto 190 de 2015 "Por el cual se definen los lineamientos para la finalización de la etapa de transición del transporte público colectivo al SITP", conforme a la resolución 347 del 16 de junio de 2015, en la que se adopta el reglamento de operación de las rutas del transporte público provisional y teniendo en cuenta que TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. manifestaron su interés y suscribió el convenio el cual fue adoptado mediante resolución 518 de 18 de julio de 2015 expedida por la Secretaría Distrital de Movilidad, para participar en el esquema provisional de rutas de transporte público de la ciudad.

Por otra parte considerando que TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. adoptó el Reglamento de Operación, TRANSMILENIO S.A. autoriza a dicha empresa para la prestación de los servicios de las rutas Provisionales ZP-500, ZP-502 y ZP-C108A, a partir del 10 de Octubre de 2015 y hasta que TRANSMILENIO S.A. notifique la finalización de esta.

Por lo anterior, a continuación se presenta el esquema operacional de las rutas ZP-500, ZP-502 y ZP-C108A, que deberá prestar TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

Código Provisional SITP	ZP-500
Denominación	NUEVO CHILE - PUENTE ABANDIA
Zona Origen	BOSA
Zona Destino	PONTIBON
Empresa Asignada	TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.
Tipología Vehicular	20 X

© DA-083 Modulo de 2015

- Rutas de servicio Intermunicipal

REPUBLICA DE COLOMBIA



**MINISTERIO DE TRANSPORTE
DIRECCION TERRITORIAL CUNDINAMARCA**

RESOLUCION No. **00563** DE 2004
(**05 MAR. 2004**)

*Por la cual se autoriza la racionalización del parque automotor solicitado por la empresa Transportes Bermúdez S. A en la ruta Bogotá – Cota (Vía Funza) y VICEVERSA

EL DIRECTOR TERRITORIAL CUNDINAMARCA

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por los Decretos 171 de 2001 Y 2053 de 2003

CONSIDERANDO

Que la Representante Legal Suplente de la empresa TRANSPORTES BERMUDEZ S. A mediante radicado 005336 del 2 de marzo del 2004, solicito a la Dirección Territorial Cundinamarca Racionalización de los equipos, acogiéndose a lo estipulado en el artículo 50 del Decreto 171 de 2001 la racionalización de cinco (5) vehículo del grupo C por cinco (5) vehículo del grupo B en la siguiente ruta:

Ruta : BOGOTA – COTA (Vía Funza) y VICEVERSA

REVISIÓN DEL ENTORNO FÍSICO DONDE SE OPERA

Ilustración: Evidencia Revisión del entorno físico donde se opera
RUTAGRAMAS

✓ **Política de administración de rutas**

Desde la sede administrativa y en cabeza del proceso de operaciones, se procede a realizar tanto la programación de las rutas a recorrer por fechas, así como la información de cierres viales y desviación de rutas por lugares autorizados, se cuenta con planilla de despacho para saber tiempos de desplazamiento entre paraderos, y cuantos viajes diarios se realizan por conductor.

INFORMACION PARA NO DESVIARSE DE LAS RUTAS

Tabla: Política de administración de rutas

✓ Apoyo tecnológico

Se cuenta con dispositivos de seguimiento satelital GPS el cual proporcionado por Blutek.

No aplica monitoreo a través de medios electrónicos dado que TRANSPORTES BERMUDEZ S.A no cuenta con dispositivos GPS instalados, el seguimiento y control de los vehículos se realiza mediante comunicación con los conductores y cualquier percance que se presente es comunicado directamente a la aseguradora.

No.	FH Server	FH Evento	Cliente	Placa	No. Interno	Evento	Ubicacion	Odomt	Kmh	Zona	Latitud	Longitud
1	23/05/2018 2:52:36 p. m.	23/05/2018 2:52:28 p. m.	Transportes Bermudez	SZN881	Movil 30	Vehiculo En Movimiento	Bogotá, D.C., SAN PABLO JERICO. Carrera 128 con Diagonal 16 IN1:1 IN2:0 IN3:0 EstRep:1Mov CSQ:3 DSleep:0 HDOP:5 BatExt:13,808V BatInt:7,911V Odom:1014 CodOperador:732101	260770	12		4,6863905	-74,1588426
2	23/05/2018 2:56:06 p. m.	23/05/2018 2:55:58 p. m.	Transportes Bermudez	SZN882	Movil 32	Entrada Control Rcn	Bogotá, D.C., SALAZAR GOMEZ. Carrera 65 IN1:1 IN2:0 IN3:0 EstRep:1Mov CSQ:5 DSleep:0 BatExt:13,243V BatInt:7,671V Odom:989 CodOperador:732101	526398	6	Control Rcn	4,629104	-74,1192075
3	23/05/2018 2:33:40 p. m.	23/05/2018 2:33:31 p. m.	Transportes Bermudez	WEU796	Soprov - Chevrolet Nqr	Vehiculo Apagado	Copacabana, ANTIOQUIA, COPACABANA. IN1:0 IN2:0 IN3:0 EstRep:1Mov CSQ:3 DSleep:0 BatExt:27,013V BatInt:4,008V Odom:4 CodOperador:732101	157316	0		6,3526395	-75,5112783

BLUTEK - LOGRO F | Dirección IP:186.29.249.215
Hora Consulta: 23/05/2018 2:56:19 p. m.

✓ Políticas de socialización y actualización de información

PILAR 5

ATENCIÓN A VÍCTIMAS



✓ **Protocolos**

Este protocolo para la atención de accidentes de tránsito, fue socializado en la capacitación brindada por la aseguradora FIC, cuyos certificados de asistencia se encuentran relacionados en el **Anexo 24**.

Ilustración: Evidencia del Protocolo de Atención de Accidentes de tránsito

✓ **Divulgación de Protocolos**

La divulgación de los protocolos de atención se realiza mediante trípticos o folletos.

Ilustración: Evidencia Divulgación de protocolos

✓ **Investigación de Accidentes de Tránsito**

El comité de seguridad vial es pieza clave para la investigación de accidentes de tránsito, a través de su programa de capacitación con INVERTEJ S.A, se encuentra el módulo de investigación, donde los miembros tendrán la competencia de investigar este tipo de eventos.

Ilustración: Evidencia Investigación de Accidentes de Tránsito

✓ **Análisis de Accidentes de Tránsito**

Ilustración: Evidencia Análisis de accidentes de tránsito

✓ **Lecciones Aprendidas**

La información sobre el histórico de accidentes y/o incidentes presentados se socializará con los conductores vía circular en cartelera en cada despacho al finalizar cada año, con el fin de revisar lecciones aprendidas y construirlas conjuntamente. Adema se envía una lección aprendida después de cada accidente presentado, o cuando se han presentado varios incidentes.

Es importante mencionar que estos resultados al no tener accidentes graves ni lesiones a personas reflejan los resultados de la capacitación y cuidado en la conducción de los conductores de la empresa, capacitación que será reforzada y evaluada dentro del programa de capacitación.



CONSTANCIA DE REPORTE N° 97528

COMPANIA	COMPANIA MUNDIAL DE SEGUROS S.A.	CLIENTE	TRANSPORTES BERMUDEZ
TIPO DE ACCIDENTE	CHOQUE SIMPLE Y LESIONES	EVENTO	CHOQUE
POLIZA EXTRACONTRACTUAL	2000000296	VIGENCIA DESDE	18/02/2016
DEDUCIBLE	10.00	COBERTURA	HASTA 18/02/2017
			MINIMO

VEHICULO N° 2 (AMPARADO)

ORDEN	FECHA Y HORA DE RECIBIDO INFORME	INFORME DE ACCIDENTE N°	
20	12/09/2016 12:14:17 PM	04701909	
PLACA	FECHA DE ACCIDENTE	NOMBRE DEL CONDUCTOR	
SP1777	10/09/2016	GERMAN ENRIQUE ACOSTA HERRERA	
ID. CONDUCTOR	DIRECCION CONDUCTOR	FC. NACIMIENTO	EDAD
1.053.604.310	CRA 22 NO 13-61 PRADOS DE SAN ANDRES	18/05/1986	30
TEL. CONDUCTOR	LUGAR DEL ACCIDENTE	HORA	
	AV CLL 13 CRA 94	20:20:00	
CUIDAD	N° DE LICENCIA DE CONDUCCION	VIGENCIA	
FONTEBON	1.053.604.310	16/06/2019	

DESCRIPCION DETALLADA DE LOS HECHOS

DETALLE DEL ACCIDENTE
ACCIDENTE DE TRANSITO OCURRIDO EL DIA 10 DE SEPTIEMBRE DIRECCION ORIENTE OCCIDENTE CON EL VEHICULO DE NUMERO INTERNO 020 DE PLACAS SP1777 SIENDO APROXIMADAMENTE LAS 7:15 PM EN EL TRANSURSO DE MI RECORRIDO UN VEHICULO DE LA EMPRESA TRANSPORTES BERMUDEZ PROCEDE A DEJAR UN PASAJERO DESPUES DE LA DETENCIÓN Y EN EL MOMENTO DE DEJAR EL VEHICULO SE DESLIZA DUELO

Reporte ante la aseguradora

SEGUROS BOLIVAR No. 452660

EPS a la que está afiliado: CAPESALUD E.P.S. Código EPS: 3 ARL a la que está afiliado: SEGUROS BOLIVAR S.A. Código ARL: 7

AFP a la que está afiliado en Seguro Social: ☒ Si ☐ No Cuiat: COLPENSIONES Código AFP: 25

I. IDENTIFICACION GENERAL DEL EMPLEADOR, CONTRATANTE O COOPERATIVA

Tipo de vinculación laboral: ☒ Empleador ☐ Contratante ☐ Cooperativa de Trabajo

Nombre de la actividad económica: EMPRESAS DEDICADAS AL TRANSPORTE URBANO COLECTIVO REGULAR D Código: 4602101

Nombre o razón social: TRANSPORTES BERMUDEZ Tipo de identificación: ☒ NT ☐ CC ☐ CE ☐ NU ☐ PA ☐ TI No. 860006056

Dirección: AV. CR 40 # 24 A 71 Teléfono: 2696612 Fax: Correo Electrónico (E-mail): gbermudez367@gmail.com

Departamento: DIST. CAPITAL Código: 11 Municipio: BOGOTA D.C. Código: 001 Zona: ☒ U ☐ R

Centro de Trabajo Donde Labora el Trabajador

¿Son los datos del centro de trabajo los mismos de la sede principal? ☐ Si ☒ No

Nombre actividad económica: EMPRESAS DEDICADAS AL TRANSPORTE URBANO COLECTIVO REGULAR D Código: 4602101

Solo en caso negativo, diligenciar las siguientes casillas sobre centro de trabajo

Dirección: CRA 42 # 24 A 71 Teléfono: 2696612 Fax: Departamento: DIST. CAPITAL Código: 11 Municipio: BOGOTA D.C. Código: 001 Zona: ☒ U ☐ R

II. INFORMACION DE LA PERSONA QUE SE ACCIDENTO

Tipo de Vinculación: ☒ Plante ☐ Mision ☐ Cooperado ☐ Estudiante o aprendiz ☐ Independiente Código: 1 Primer y segundo apellido: GONZALEZ PAMPLONA

Primer y segundo nombre: HECTOR JULIO Tipo de identificación: ☒ NT ☐ CC ☐ CE ☐ NU ☐ PA ☐ TI No: 7227978

Fecha de Nacimiento: / / Dirección: CRA 17A # 17 - 47 Teléfono: / / Fax: / / Documento: CUBITUBIMARIN/A Código: 96

Reporte ante la ARL

Ilustración: Evidencia de las fuentes y registro de la información.

✓ Procedimiento para la Investigación del Accidente de Tránsito

El procedimiento para el reporte e investigación de accidentes y/o incidentes se adjunta en el **Anexo 25**, en el CD de información de la firma aseguradora FIC.

Ilustración: Evidencia Procedimiento investigación de Accidentes de Tránsito

✓ Indicadores

EMPRESA:		TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.				Fecha Inicio (dd/mm/aaaa):		1/02/2018											
RUTA:		2F-108, 2F-500, 2F-502				Fecha Fin (dd/mm/aaaa):		31/02/2018											
1/02/2018	10:20	CAIDA DE OCUPANTE	EUGENIO ALFONSO	TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.	500	4694	SHL-718	AV AMERICAS CON CRA 42	ORIENTE A OCC	EL MOVIL ESTA DETENIDO, LA SEÑORITA AL ABAJAR ES INTIMIDADA POR LOS COSQUILLEROS QUE LE IMPIDEN LA SALIDA Y ELLA SE LANZA DEL VEHICULO.	1	1	1	0	0	0	0	0	CONSILIACION
*****	15:45	CAIDA DE OCUPANTE	EUGENIO ALFONSO	TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.	500	4731	SIL-905	CALLE 40 SUR CON AV 1° DE MAYO	NORTE A SUR	PARA A RECOGER DOS SEÑORAS, DE 55 Y 75 AÑOS MAS O MENOS LA SEÑORA MAS JOVEN SE SUBE Y MARCA LA REGISTRADORA Y LA MAS ADULTA SE TOMA DE LA MANUA Y CUANDO COLOCA EL PIE EN EL ESTRIBO PIERDE EL EQUILIBRIO Y CAE SENTADA DICE QUE SE PEGO EN LA CABEZA, LA ASISTEN Y SE LA LLEVAN AL HOSPITAL DE KENNEDY, LA SEÑORA QUE ESTA EN LA BUSETA SE DESMAYA PERO SIN MAS NOVEDAD.	1	1	1	0	0	0	0	0	INMOVILIZACION
*****	17:00	CHOQUE SIMPLE	EUGENIO ALFONSO	TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.	C108	4714	SID-168	CALLE 68 CARRERA 23	ORIENTE A OCC	PARA EL GIRO HACIA EL SUR SE TOMA EL CARRIL IZQUIERDO, PERO FRENTE AL SIM HAY CARROS PARQUEADOS ME SALGO AL CARRIL DERECHO Y LA SEÑORA COLISIONA CON LA BUSETA, HACE CASO OMISO A LA DIRECCIONAL	0	0	0	0	0	0	0	0	CROQUIS
*****	17:19	CHOQUE SIMPLE	EUGENIO ALFONSO	TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.	C108	4710	SIC-392	CRA 24 CON CLL 45	NORTE A SUR	PASO LA CALLE 45 Y EN LA ESQUINA HAY UN CARRO PARQUEADO, COLOCO LA DIRECCIONAL Y VOY SACANDO LA BUSETA, VEO EL TALLI Y PARO PERO EL SEÑOR SE MANDA Y NO CABE, DAÑA EL ESPEJO Y PARA CONSILIAR PIDE *\$400,000 LE OFRECI HASTA \$150,000 NO ACEPTO SE HIZO CROQUIS,	0	0	0	0	0	0	0	0	CROQUIS
*****	7:00	CHOQUE SIMPLE	EUGENIO ALFONSO	TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.	502	4749	VEY-640	CRA 10° CLL 8° SUR	SUR A NORTE	TRATO DE SALIR DEL CARRIL DERECHO PERO VE UNA MOTO TRATA DE RETOMAR EL CARRIL Y LA CAMIONETA ESTA EN FRETE AL FRENA LA LLANTA DELANTERA QUEDA SOBRE LA LINEA BLANCA Y EL CARRO SE RESVALA TOCANDO LA CAMIONETA.	0	0	0	0	0	0	0	0	CROQUIS

Tabla. Indicadores de Accidentes de Tránsito

4 VALORES AGREGADOS

Trimestralmente TRANSPORTES BERMUDEZ S.A realiza actividades de estilo de vida saludable y prevención en seguridad vial a sus conductores intermunicipales, en una fecha programada llamada UN DIA POR TU VIDA, contando con una activa participación de los conductores de vehículos intermunicipales, para mantener y mejorar las condiciones de salud.

ANEXO 2

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA – MUSCULOESQUELETICO

PROCEDIMIENTO PARA LA EJECUCION DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A



VERSIÓN No.: 01 FECHA: JUNIO 13 DE 2017

RESTRICCIONES DE USO: El presente documento es propiedad de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. La copia total o parcial será autorizada, su consulta por personas o instituciones ajenas, será autorizada por el Gerente.

Revisado por:

Aprobado por:

GLORIA BERMUDEZ- Directora de SST

GLADYS BERMUDEZ- Gerente General

OBJETIVO

Definir las actividades que se deben adelantar en Medicina Preventiva y del Trabajo, para la realización de exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos, por cambios de ocupación, por incapacidad, y de retiro, con el fin de preservar y mantener la salud de los trabajadores,

ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a los trabajadores de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A

REFERENCIAS

- ⊕ OHSAS 18001: 2007 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional (S& SO)
- ⊕ Profesiograma
- ⊕ Res 2346 de 2007

DEFINICIONES Y ABREVIACIONES

Aplican las definiciones contenidas en las normas citadas en el numeral 4 del presente procedimiento, y se aclaran:

Nombre	Descripción
Historia Clínica (HC):	Documento privado, obligatorio y sometido a reserva, en el cual se registran cronológicamente las condiciones de salud del paciente, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Dicho documento únicamente puede ser conocido por terceros, previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley.
Nombre	Descripción
Equipo de Salud:	Son los profesionales, técnicos, auxiliares del área de la salud que realizan la atención clínico asistencial directa del usuario y prestadores responsables de la evaluación de la calidad del servicio brindado.

Base de datos:	Sistema de registro y manejo de información médica y de SST.
Médico Asesor:	Médico especialista en Salud Ocupacional con licencia vigente, asesores externos dependientes de Recursos Humanos.
Profesiograma:	Método de estudio para determinar las exigencias del trabajo y las aptitudes mínimas para su desempeño. Se trata de un modelo de adaptación del hombre al trabajo, que forma parte del proceso de selección de personal y tiene por objeto elegir a la persona mas adecuada para un cargo, analizando para ello tanto los requisitos del puesto como las características psicofísica y biológica del trabajador
Evaluación médica pre-ocupacional	Son aquellas realizadas para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su ingreso, en función de los factores de riesgo a los que va a estar expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y el perfil del cargo.
Evaluaciones médicas periódicas	Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo
Evaluaciones médicas por cambios de ocupación:	Son las evaluaciones médicas que se realizan al trabajador cada vez que éste cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que la nuevas condiciones de exposición afecten su salud.
Evaluaciones médicas post-incapacidad	Es la evaluación médica ocupacional realizada para evaluar si las condiciones de salud al reintegrarse el trabajo luego de una ausencia por causas médicas, son acordes con los requerimientos de la tarea o funciones que va desempeñar
Evaluaciones médicas de egreso:	Son las evaluaciones médicas ocupacionales realizadas al trabajador cuando se termina la relación laboral o contrato, con el fin de determinar sus condiciones de salud.

DESARROLLO DE LA EVALUACION MÉDICA PREOCUPACIONAL

EXÁMENES DE INGRESO

OBJETIVOS:

- ◆ Seleccionar al personal más apto para el oficio a desempeñar con base en las demandas de la ocupación y las características morfo-fisiológicas del candidato
- ◆ Establecer la capacidad del candidato para desempeñar en forma eficiente su oficio, sin perjuicio para su salud o la de terceros.
- ◆ Establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación e identificar condiciones de salud que puedan ser agravadas en el desarrollo del trabajo.
- ◆ Determinar y registrar las condiciones de salud al ingreso.
- ◆ Controlar o evitar el ingreso de personas con alteraciones previas que puedan ser agravadas por la ocupación.

METODOLOGÍA

El examen médico se practicará a todo candidato como parte del proceso de selección, La evaluación clínica junto con las pruebas paraclínicas han sido seleccionadas considerando los factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo.

Para su ejecución **TRANSPORTES BERMUDEZ S.A**, suministrará al proveedor de servicios la matriz de factores de peligros, evaluación y control de riesgo, y los profesiogramas de manera que al confrontarlas con los resultados de la evaluación médica, le permitirá calificar la aptitud y /o restricciones para el oficio solicitado

La evaluación médica de pre- ingreso debe considerar la exposición del candidato a los agentes de riesgo a los que haya estado expuesto en anteriores ocupaciones, haciendo énfasis en aquellos que tengan relación con las tareas o medio ambiente laboral del cargo al cual aspira

Toda evaluación médica ocupacional debe ser firmada por el trabajador y por el médico evaluador, con indicación de los números de registro médico y de la licencia en salud ocupacional. Se deben anexar los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes.

PROCEDIMIENTO EXAMEN DE INGRESO

No.	Responsable	Actividad
1	Responsable de Recursos Humanos	1. Inicia el proceso de selección según el perfil del cargo
2	Responsable de Recursos Humanos	2. Inicia procedimiento de selección de conformidad a los procedimientos de selección
3	Responsable de Recursos Humanos	3. Solicita la ejecución del examen médico de ingreso
4	Responsable de Recursos Humanos	<p>4.1. Elabora la autorización para la ejecución del examen médico de ingreso teniendo en cuenta el cargo y los profesiogramas.</p> <p>4.2 Entrega de una copia de la autorización al candidato y envía comunicado electrónico al proveedor, para programar la ejecución del examen físico y paraclínicos.</p> <p>4.3 Se realiza el respectivo archivo del comunicado con recibido por parte del candidato.</p>
5	Candidato	Una vez asignada la cita y teniendo en cuenta las recomendaciones para la toma de exámenes de laboratorio que requieran preparación, el Candidato se debe dirigir al Proveedor de servicios para su evaluación médica preocupacional
6	Proveedor de servicios	Una vez finalizado el proceso, el Médico del proveedor de servicios debe informar al Candidato sobre los resultados del examen.

7	Proveedor de servicios	El Médico del proveedor de servicios debe diligenciar el formato de aptitud para el cargo. En éste, solo debe registrar los apartados de evaluación preempleo, resultado y concepto, sin transcribir los diagnósticos de salud. Este documento se entrega al Candidato quien debe hacerlos llegar a TRANSPORTES BERMUDEZ S.A al responsable de recursos humanos. Nota: Para el caso de cargos que realizan actividades calificadas como críticas (trabajo en alturas, soldadura, trabajos en espacios confinados y manejo de sustancias químicas entre otros), deberá emitirse un concepto de aptitud en términos: “Apto para el desarrollo de trabajo en”
8	Responsable de Recursos Humanos	Después de recibir e interpretar el concepto anexará este documento a la carpeta de documentación de la hoja de vida..
10	Proveedor de Servicios	Archivará la historia, cumpliendo todas las normas de confidencialidad que estos documentos ameritan

EXÁMENES MÉDICOS PERIÓDICOS

OBJETIVOS

- ◆ Diagnosticar precozmente en los trabajadores variaciones del estado de salud, especialmente las relacionadas con los factores de riesgo propios de su ocupación o las que puedan afectar su eficiencia y bienestar.
- ◆ Dar a conocer al trabajador los resultados de su condición de salud con el fin de lograr su participación activa y consiente en los planes de promoción y prevención.

METODOLOGÍA

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo

Se realizan de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, están previamente definidos en los profesiograma.

Se califica nuevamente la aptitud para el oficio desempeñado y se deben incluir si los hubiera, los conceptos sobre restricciones existentes, describiendo cuáles son, ante que condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes.

PROCEDIMIENTO

No.	Responsable	Actividad
1	Responsable Recursos Humanos	Programa la realización de los exámenes clínicos y paraclínicos de conformidad a lo establecido en los profesiogramas y envía solicitud al responsable de Recursos Humanos para la aprobación e inicio de las actividades
2	Responsable de Recursos Humanos	Aprueba la ejecución de los exámenes.

No.	Responsable	Actividad
3	Responsable Recursos Humanos	Programa la ejecución del examen médico informando por escrito al trabajador y deja copia de la misma de la notificación informado en archivo físico.
4	Proveedor de servicios	<p>Realiza los exámenes según lo documentado en los profesiogramas y envía los conceptos de aptitud al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>La historia clínica se archiva cumpliendo todas las normas de confidencialidad que estos documentos ameritan</p>
5	Proveedor de servicios	<p>Finalizado el proceso de ejecución de los exámenes periódicos entregará informe respectivo con base en lo definido en el art18 de la Resolución 2346 de 2007, el cual debe comprender lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Información socio demográfica de la población trabajadora (genero, edades, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico, nivel de escolaridad). ◆ Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales ◆ Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios ◆ Sintomatología reportada por los trabajadores. ◆ Resultados generales de las pruebas clínicas o para clínicas complementarias a los exámenes físicos realizados. ◆ Diagnósticos encontrados en la población trabajadora. ◆ Análisis y conclusiones de la evaluación. ◆ Recomendaciones.
6	Responsable de Recursos Humanos	Revisa y registra el resultado en la programación de exámenes periódicos. Asegura el cumplimiento de las recomendaciones emanadas por el proveedor del servicio

EVALUACIONES MÉDICAS POR CAMBIOS DE OCUPACIÓN.

7.3.1 OBJETIVOS:

- ◆ Garantizar que el trabajador tiene las condiciones de salud física, mental y social acordes a los requerimientos del nuevo cargo, sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su integridad o la de terceros.

METODOLOGÍA:

Debe seguirse los pasos descritos para la ejecución de un examen periódico asegurando se realicen las pruebas paraclínicas correspondientes al nuevo cargo u oficio a desempeñar de conformidad en lo establecido en el profesigramas

PROCEDIMIENTO

Los motivos de realizar esta evaluación tienen como fuente:

- ◆ Cambio de puesto de trabajo actual por ascenso, cambio permanente de la actividad
- ◆ Variación del estado la condición de salud puede determinar si es necesario cambiarlo de ocupación expedidas por el médico ocupacional o concepto medico por EPS
- ◆ Restricción medica

Para cualquiera de estos casos se procederá a:

No.	Responsable	Actividad
1	Responsable de Recursos Humanos	Informará por escrito al Gerente si un trabajador será cambiado de su ocupación actual
1.1	Responsable de Recursos Humanos	Informará por escrito al jefe inmediato y Responsable de Recursos humanos novedades restrictivas o conceptos médicos para proceder a la reubicación o cambio de puesto
2	Responsable de Recursos Humanos	Expide una carta al proveedor de servicios solicitando los exámenes requeridos para el nuevo cargo según el profesigramas y según criterio médico
3	Trabajador	Una vez expedida la carta, el trabajador debe acercarse al proveedor de servicios y cumplir con todos los trámites descritos en el procedimiento de evaluaciones médicas preocupacional.

4	Responsable de Recursos Humanos	Dando cumplimiento a la ley 776 de 2202, se procede a reubicar temporalmente al trabajador teniendo en cuenta los tiempos y las actividades definidas.
5	Responsable de Recursos Humanos	Cumplido este tiempo se solicitara al trabajador programación de cita para revisión y valoración medica, con el objeto de evaluar el mejoramiento y la decisión de volver a su cargo actual.
6	Trabajador	Notificar a Seguridad y Salud en el Trabajo la decisión tomada por el médico acerca de la evolución y la mejoría.

EVALUACIONES MÉDICAS POST – INCAPACIDAD

OBJETIVO

- ◆ Identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares
- ◆ Garantizar que el trabajador pueda realizar sus tareas o pueda exponerse al medio ambiente laboral en las condiciones de salud física, mental y social que presente posterior al tratamiento y rehabilitación por un determinado evento de salud o ante las secuelas que queden como resultado del mismo-

METODOLOGÍA

- ◆ Se realizará a todo trabajador que por cualquier razón haya tenido una incapacidad médica, mayor de 45 días por enfermedad común, se deberán registrar en forma clara cuáles son las nuevas condiciones de salud y si existe, la o no aptitud al cargo ante el reintegro, así como registrar las restricciones correspondientes, ya sean temporales o permanentes, según informe expedido por la entidad que haya atendido el evento.

PROCEDIMIENTO:

No.	Responsable	Actividad
1	Responsable de recursos humanos.	Obtendrá la información de incapacidades mayores a 45 días

2.	Responsable de recursos humanos.	Programa la ejecución del examen médico informando por escrito al trabajador y deja copia de la misma de la notificación en archivo físico.
3.	Proveedor de servicios	Realizará la historia clínica la cual se archiva en la historia médica del trabajador donde se debe incluir el concepto de aptitud y enviar a seguridad y salud en el Trabajo de TRANSPORTES BERMUDEZ S.A, especificando si se requiere un seguimiento por ARL o EPS.

EVALUACIONES MÉDICAS DE EGRESO

OBJETIVO

- ◆ Valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de sus tareas o funciones asignadas.

METODOLOGÍA

- ◆ Se debe realizar el examen médico de retiro y las pruebas paraclínicas orientadas a los riesgos a los cuales estuvo expuesto en los cargos que desempeñó, y que se encuentran definidas en el profesigramas
- ◆ La historia clínica y los resultados de exámenes médicos deben permanecer en archivo médico en disponibilidad para los casos en los cuales las EPS o ARL, lo requieran.

7.5.3. PROCEDIMIENTO

No.	Responsable	Actividad
1	Responsable de Recursos Humanos	Inicia el proceso de retiro del trabajador e informa a SST por escrito para generar la autorización
2	Responsable de Recursos Humanos	Generará el comunicado autorizando la ejecución de examen de egreso para el cargo según el profesiograma y entregará una copia al trabajador, el cual dejará evidencia de recibido y enterado del procedimiento a seguir
3	Trabajador	El trabajador contará con 5 cinco días hábiles para solicitar la cita médica y una vez asignada esta cita, y teniendo en cuenta las recomendaciones para la toma de exámenes de laboratorio que requieran preparación, el trabajador retirado se debe dirigir a la empresa proveedora de servicios para su evaluación médica de retiro.
4	Proveedor de servicios	<p>4.1 Realiza pruebas paraclínicas y el examen médico de retiro. informa al trabajador sobre los resultados del examen.</p> <p>4.2 Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se identifica una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales -no diagnosticados -, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el médico notifica a la empresa quien debe elaborar y presentar el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación de origen</p>
5	Responsable de Recursos Humanos	Recibido el concepto de aptitud de egreso archivara junto a la hoja de vida, si este reporta novedades informara a Recursos humanos para evaluar situación y recibir apoyo de la ARL

REGISTROS

Codigo	Registro	Archivo	Ubicación	Medio	Acceso	Tiempo	Disposición	Estado
Doc externo	Historia clínica ocupacional	Prestador del servicio	Prestador del servicio	magnetico	Restringido	10años		activo
Doc externo	Carta de solicitud de examen médico ingreso, retiro, reintegro o reubicación	Magnetico	Salud Ocupacional- medicina laboral	Magnético y físico	Publico	vitalicio		activo
Doc externo	Concepto de aptitud	Prestador de servicio	RRHH	Físico	Restringido	vitalicio		activo

Archivo: Alfabetico, Consecutivo, Cronológico, Proveedor, Cliente, Empleado, País.

Medio: Impreso, Electrónico.

Acceso: Público, Restringido.

Tiempo: 3, 6 o 9 meses; 1-5,10 años; Vitalicio.

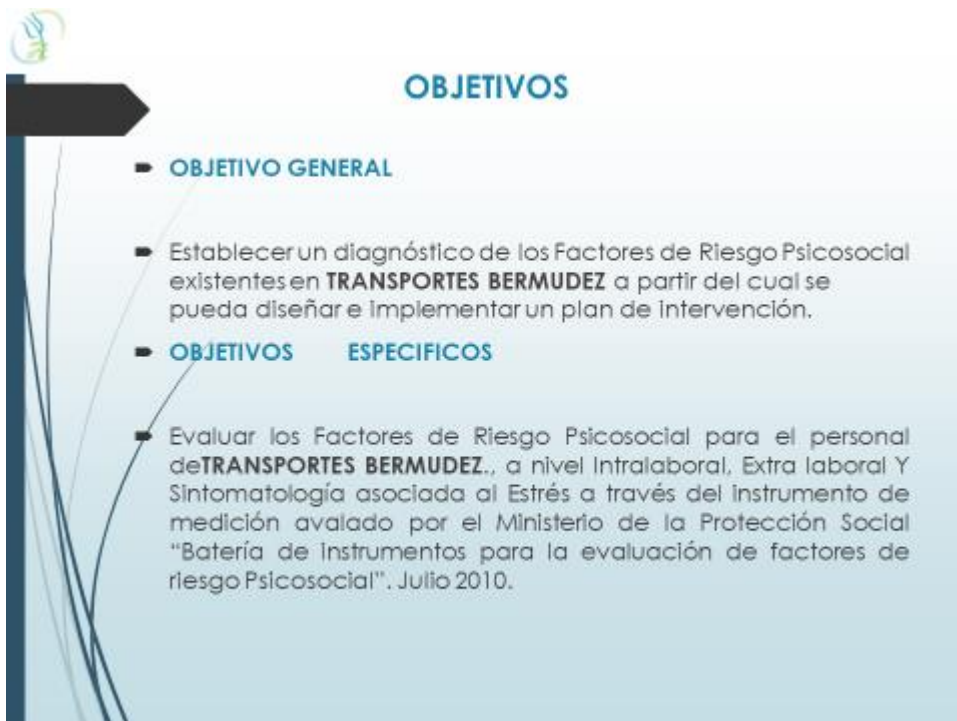
Disposición: Destrucción, Microfilmación, Digitalización, Inactivo, Electrónica.

Estado: Activo, Inactivo

TRANSPORTES BERMUDEZ			FICHA PROGRAMA DE GESTION: PREVENCION DE DESORDENES MUSCULOESQUELETICOS EN EL PUESTO DE TRABAJO ERGONOMIA Y VIDA COTIDIANA 2017				
OBJETIVO							
Establecer, prevenir y realizar seguimiento de los factores de riesgo ergonomico a que está expuesto el trabajador por posturas, movimientos, desacomodamiento físico que conllevan a que se produzcan múltiples patologías a nivel osteomuscular a través de actividades programadas para mitigar los factores de riesgo y mejorar su calidad de salud y vida.							
PARAMETRO A MEDIR			META		FORMULA INDICADOR		
INDICADORES GESTION	COBERTURA		Realizar el 90% de cobertura en inspecciones de puestos de trabajo.		(No. Inspecciones realizadas / No. Inspecciones planeadas) *100		
	EFICACIA		CUMPLIMIENTO: Cumplir con el 80% de las actividades programadas para el año 2017. PRIORIDAD: MEDIAL		(No. Total de actividades realizadas / total de actividades programadas) *100		
	INCIDENCIA		Menor o igual al 20% de casos nuevos con enfermedad laboral de tipo osteomuscular en el año 2017. PRIORIDAD: ALTA		(No. Casos nuevos con enfermedad laboral de tipo osteomuscular para el año 2017/ No. Trabajadores expuestos a condiciones de riesgo) *100		
	PREVALENCIA		Menor o igual al 10% de casos calificados con enfermedad laboral de tipo osteomuscular en el año 2017. PRIORIDAD: MEDIAL		(No. Casos con enfermedad laboral de tipo osteomuscular/ No. Trabajadores expuestos a condiciones de riesgo *100		
% AVANCE			META	RIESGO/IMPACTO CONTROLADO		JUSTIFICACION	
99%			90%	Ergonomia		Requerimiento legal, cliente y Sistema Integrado de Gestión	
No.	ACTIVIDAD			RECURSOS			
1	Definir temas de programas			Planear			
2	Definir fechas probables de ejecución			HSE			
3	Definir periodos de evaluación del programa			HSE			
4	Diseño del documento del programa PVE para la prevención de desordenes musculoesqueléticos			HSE/ARL			
5	Revisión de matriz de identificación de peligros, ausentismo, y accidentalidad			ADMINISTRADORES DE CONTRATO			
6	Seguimiento de casos médicos/ PVE CON SEGUIMIENTO POR EPS, ACCIDENTALIDAD, AUSENTISMO ENF GENERAL/ Revisión de exámenes de ingreso, periodicos, post incapacidad, informe de condones de salud, asistencia tecnica en cierre de recomendaciones.			HSE/ARL			
7	Verificación de Cumplimiento en el cierre de las Recomendaciones inspecciones de puestos de trabajo (Videocontrol-cales-operativo vehículos)			HSE/ARL			
8	Socialización de guía de ascenso y descenso seguro segun del vehículo.			HSE/ARL			
9	Intervención grupal - capacitaciones segun necesidad y/o entrega material apoyo (ESCUELAS- FORMACION DE LIDERES DE GIMNASIA LABORAL)			HSE/ARL			
10	Reunión seguimiento con el equipo SG-SST			ADMINISTRADORES DE CONTRATO			
11	Evaluar el porcentaje de cumplimiento del programa (seguimiento a indicadores)			HSE			
12	Revisar que las acciones establecidas en los planes de acción se hallan ejecutado			HSE			
13	Establecer plan de acción resultante de la verificación			HSE/ARL			
14	Realizar informe para la Gerencia para informar sobre los resultados			HSE/ARL			
15	Ejecutar plan de acción resultante de la verificación			HSE/ARL			
MONITOREO PROGRAMA DE GESTION							
ANALISIS COBERTURA ABRIL							
RESULTADO INDICADOR	ANALISIS INDICADOR		META	REPLANTEAMIENTO DE ACTIVIDADES		SEGUIMIENTO	ANALISIS DE TENDENCIA
100%	Se realizó 9 inspecciones de puesto de trabajo administrativo, para la verificación del cumplimiento de cierre de recomendaciones logrando un 70%.		100%	No		N/A	
RESULTADO INDICADOR	ANALISIS INDICADOR		META	REPLANTEAMIENTO DE ACTIVIDADES		SEGUIMIENTO	TENDENCIA
100%	Se logra cumplir con el 100% de actividades planeadas para el primer cuatrimestre del año.		80%	No		N/A	POSITIVA
RESULTADO INDICADOR	ANALISIS INDICADOR		META	REPLANTEAMIENTO DE ACTIVIDAD		SEGUIMIENTO	ANALISIS DE TENDENCIA
1%	Se registra enfermedad de tipo laboral calificada. Adicionalmente existe a la fecha un caso especial el cual esta pendiente por re calificación, el caso es asesorado por los abogados de la empresa.		10%	No		N/A	NEUTRAL
RESULTADO INDICADOR	ANALISIS INDICADOR		META	REPLANTEAMIENTO DE ACTIVIDAD		SEGUIMIENTO	ANALISIS DE TENDENCIA
1%	Se registra enfermedad de tipo laboral calificada.		10%	No		N/A	NEUTRAL
MONITOREO PROGRAMA DE GESTION							
ANALISIS COBERTURA AGOSTO							
RESULTADO INDICADOR	ANALISIS INDICADOR		META	REPLANTEAMIENTO DE ACTIVIDADES		SEGUIMIENTO	ANALISIS DE TENDENCIA
100%	Se realizó visita y capacitación a inemunicipales Funza a 25 trabajadores de 25 cronogramados.		10%	No		N/A	POSITIVA
RESULTADO INDICADOR	ANALISIS INDICADOR		META	REPLANTEAMIENTO DE ACTIVIDADES		SEGUIMIENTO	ANALISIS DE TENDENCIA
93%	Se logra cumplir con el 93% de las actividades propuestas para el segundo cuatrimestre del año.		80%	No		N/A	NEUTRAL
RESULTADO INDICADOR	ANALISIS INDICADOR		META	REPLANTEAMIENTO DE ACTIVIDAD		SEGUIMIENTO	ANALISIS DE TENDENCIA
1%	Se registra enfermedad de tipo laboral calificada. Adicionalmente existe a la fecha un caso especial el cual esta pendiente por re calificación, el caso es asesorado por los abogados de la empresa.		Menor o igual a 20%	Se inicia proceso de revisión de todas las carpetas de los trabajadores de la empresa, ya que se evidencia que algunos documentos de referencia de calificación de origen de años anteriores fue archivada sin notificación al área de SST.		Septiembre de 2017	NEUTRAL
RESULTADO INDICADOR	ANALISIS INDICADOR		META	REPLANTEAMIENTO DE ACTIVIDAD		SEGUIMIENTO	ANALISIS DE TENDENCIA
1%	Se registra enfermedad de tipo laboral calificada.		10%	Se inicia proceso de revisión de todas las carpetas de los trabajadores de la empresa, ya que se evidencia que algunos documentos de referencia de calificación de origen de años anteriores fue archivada sin notificación al área de SST.			NEUTRAL
MONITOREO PROGRAMA DE GESTION							
ANALISIS EFICACIA DICIEMBRE							
RESULTADO INDICADOR	ANALISIS INDICADOR		META	REPLANTEAMIENTO DE ACTIVIDADES		SEGUIMIENTO	ANALISIS DE TENDENCIA
99%	A la fecha se logra cumplir con el total de las actividades propuestas para el año 2017.		80%	No		N/A	NEUTRAL
RESULTADO INDICADOR	ANALISIS INDICADOR		META	REPLANTEAMIENTO DE ACTIVIDAD		SEGUIMIENTO	ANALISIS DE TENDENCIA
1%	Se registra enfermedad de tipo laboral calificada. Adicionalmente existe a la fecha un caso especial el cual esta pendiente por re calificación, el caso es asesorado por los abogados de la empresa. Continúa en estudio la enfermedad aun sigue sin resolución final.		Menor o igual a 20%	No		N/A	NEUTRAL
RESULTADO INDICADOR	ANALISIS INDICADOR		META	REPLANTEAMIENTO DE ACTIVIDAD		SEGUIMIENTO	ANALISIS DE TENDENCIA
1%	Se registra enfermedad de tipo laboral calificada.		10%	Ya se inicio proceso de revisión del caso por parte de ARL Bolívar. Queda pendiente habilitación del caso.		N/A	NEUTRAL

ANEXO 3

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA . PSICOSOCIAL





FACTORES PSICOSOCIALES RESOLUCIÓN 2646



	DOMINIO	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL Y LIDERAZGO	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	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



NIVELES DE RIESGO



COBERTURA ALCANZADA





INSTRUMENTOS APLICADOS

NUM	DESCRIPCIÓN
1	Ficha de datos generales (136 Trabajadores)
2	Cuestionario de factores de riesgo Intralaboral forma A (20 Trabajadores) *1 Invalido
3	Cuestionario de factores de riesgo Intralaboral forma B (116 Trabajadores)
4	Cuestionario de factores de riesgo Extra laboral (136 Trabajadores)
5	Cuestionario de estrés (136 Trabajadores)



RESULTADOS SOCIODEMOGRAFICOS



INFORMACION GLOBAL SOCIODEMOGRAFICA

VARIABLE SOCIODEMOGRAFICA	DISTRIBUCION	FR.	%
Genero	Masculino	120	88%
	Femenino	16	12%
Edad	18 - 25 Años	6	4%
	26 - 35 Años	27	20%
	36 - 45 Años	46	34%
	Mayor de 45	57	42%
Estado Civil	Soltero	18	13%
	Casado	39	29%
	Unión Libre	70	51%
	Divorciado	9	7%
	Viudo	0	0%
Tipo de Vivienda	Propia	51	38%
	Arriendo	54	40%
	Familiar	31	23%



INFORMACION GLOBAL SOCIODEMOGRAFICA

VARIABLE SOCIODEMOGRAFICA	DISTRIBUCION	FR.	%
Estrato social	Estrato 1	11	8%
	Estrato 2	62	46%
	Estrato 3	50	37%
	Estrato 4	4	3%
	Estrato 5	0	0
	Estrato 6	1	1%
	No se	8	6%
No. Personas que dependen del trabajador	Ninguna	8	6%
	1 Persona	18	13%
	2 Personas	32	24%
	3 Personas	29	21%
	4 Personas	24	18%
	5 Personas	20	15%
	6 Personas	4	3%
	Más de 6 Personas	1	1%
Escolaridad	Primaria Incompleta	2	1%
	Primaria Completa	5	4%
	Bachillerato Incompleto	24	18%
	Bachillerato completo	76	56%
	Técnico Incompleto	9	7%
	Técnico Completo	5	4%
	Profesional Incompleto	9	7%
	Profesional completo	1	1%
	Carrera Militar	3	2%
	Post grado Incompleto	1	1%
	Post grado Completo	1	1%



INFORMACION GLOBAL OCUPACIONAL

VARIABLE OCUPACIONAL	DISTRIBUCION	FR.	%
Tipo de cargo	Jefaturas	21	15%
	Profesional, Analista	1	1%
	Auxiliar, Asistente	8	6%
	Operarios	106	78%
Antigüedad en la empresa	Menos de 1 año	34	25%
	De 1 a 5 años	30	22%
	De 5 a 10 Años	35	26%
	De 10 a 15 Años	25	18%
	Más de 15 años	12	9%
Tipo de contrato	Menos de un año	3	2%
	Más de un año	10	7%
	Término Indefinido	86	63%
	Cooperado	1	1%
	Prestación servicios	8	6%
	No se	28	21%
Horas diarias de trabajo	Menos de 8 horas	0	0%
	8 horas	33	24%
	Más 8 horas	103	76%
Tipo salario	Fijo (diario), semanal, quincenal)	57	42%
	Una parte fija otra variable	16	12%
	Todo Variable	63	46%



RESULTADOS INTRALABORALES



COMPARATIVO DOMINIO LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES

Dimensión analizada	Bajo-Sin Riesgo	Medio	Alto-Muy alto	Bajo-Sin Riesgo	Medio	Alto-Muy alto
	%	%	%	%	%	%
	Tipo A			Tipo B		
Características del liderazgo	58%	21%	21%	46%	17%	37%
Relaciones sociales en el trabajo	11%	21%	68%	28%	42%	29%
Retroalimentación del desempeño	58%	0%	42%	51%	15%	34%
Relaciones con los Colaboradores	47%	0%	53%	N/A	N/A	N/A



COMPARATIVO DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Dimensión analizada	Bajo-Sin Riesgo	Medio	Alto-Muy alto	Bajo-Sin Riesgo	Medio	Alto-Muy alto
	%	%	%	%	%	%
Dimensión	Tipo A			Tipo B		
Capacitación	53%	21%	26%	81%	9%	10%
Participación y manejo del cambio	32%	21%	47%	34%	28%	39%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	74%	11%	16%	38%	14%	48%
Control y autonomía sobre el trabajo	26%	37%	37%	66%	22%	12%
Claridad del Rol	89%	0%	11%	47%	11%	42%



COMPARATIVO DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO

Dimensión analizada	Bajo-Sin Riesgo	Medio	Alto-Muy alto	Bajo-Sin Riesgo	Medio	Alto-Muy alto
	%	%	%	%	%	%
Dimensión	Tipo A			Tipo B		
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	47%	11%	42%	49%	25%	26%
Demandas emocionales	58%	11%	32%	17%	27%	56%
Demandas cuantitativas	47%	32%	21%	22%	19%	59%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	47%	26%	26%	24%	16%	59%
Demandas de carga mental	47%	11%	42%	25%	17%	58%
Demandas de la jornada de trabajo	16%	0%	84%	23%	11%	66%
Exigencias de Responsabilidad del Cargo	37%	26%	37%	N/A	N/A	N/A
Consistencia de Rol	68%	26%	5%	N/A	N/A	N/A



COMPARATIVO DOMINIO RECOMPENSAS

Dimensión analizada	Bajo-Sin Riesgo	Medio	Alto-Muy alto	Bajo-Sin Riesgo	Medio	Alto-Muy alto
	%	%	%	%	%	%
Dimensión	Tipo A			Tipo B		
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	79%	11%	11%	74%	3%	22%
Reconocimiento y compensación	53%	21%	26%	56%	17%	27%



RESULTADOS EXTRALABORALES



COMPARATIVO FACTORES RIESGO EXTRALABORALES

Dimensión analizada	Tipo A			Tipo B		
	Bajo-Sin Riesgo	Medio	Alto-Muy Alto	Bajo-Sin Riesgo	Medio	Alto-Muy Alto
	%	%	%	%	%	%
Tiempo fuera del trabajo	65%	15%	20%	30%	26%	44%
Relaciones familiares	60%	20%	20%	51%	35%	14%
Comunicación y relaciones interpersonales	55%	20%	25%	42%	24%	34%
Situación económica del grupo familiar	60%	0%	40%	43%	38%	19%
Características de la vivienda y de su entorno	25%	30%	45%	28%	35%	37%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	60%	10%	30%	35%	19%	46%
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	15%	5%	80%	43%	22%	34%



SINTOMATOLOGIA ESTRÉS



SINTOMATOLOGÍA ASOCIADA AL ESTRÉS GENERAL

Forma A			Forma B		
Bajo -Sin Riesgo	Medio	Alto-Muy Alto	Bajo -Sin Riesgo	Medio	Alto-Muy Alto
%	%	%	%	%	%
80%	15%	5%	81%	11%	8%



RECOMENDACIONES



DIRIGIDAS A LOS FACTORES EVALUADOS:





RECOMENDACIONES



FACTORES INTRALABORALES

La prevención del estrés laboral ha de pasar fundamentalmente por la intervención en aspectos organizacionales, ya que la intervención individual en la reducción del estrés o de sus consecuencias, puede ser útil, pero no siempre es la solución más eficaz y adecuada para prevenirlo (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, 2003)



ACCIONES ADMINISTRATIVAS

- Dado el resultado en los factores psicosociales los cuales mostraron niveles de riesgo alto-muy alto; se debe implementar un programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.
- Se recomienda realizar recopilación de casos de ausentismo con el fin de identificar alteraciones en la salud que se detectan a través de las incapacidades relacionadas con enfermedades posiblemente asociadas a situaciones estresantes (Decreto 1477 de 2014, Tabla de Enfermedades Laborales).
- Una vez realizado el cruce de datos de ausentismo, correlacionar con los casos sospechosos y determinar casos confirmatorios.
- Se recomienda la aplicación a los casos de riesgo confirmatorio prueba psicotécnica que proporcione información específica sobre estilos de vida, afrontamiento y conductas relacionadas con la salud que pueden estar contribuyendo a la presencia de enfermedades y trastornos físicos o psicológicos vinculados con el estrés.
- Con base en los resultados obtenidos, se recomienda crear grupos de exposición similar –GES- entre los conjuntos de trabajadores que obtuvieron puntuaciones de riesgo alto para llevar a cabo la identificación objetiva de los trabajadores. Como herramienta se propone el manejo de grupos focales para evaluar las dificultades de las dimensiones con porcentaje de riesgo más alto y en éste mismo contexto revisar posibles soluciones.



ACCIONES ADMINISTRATIVAS

DOMINIO	DIMENSION	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A TIEMPO EJECUCION
CONFIABILIDAD	Exigencias de la responsabilidad	Revisar los procesos gerenciales en donde el líder pueda designar o delegar ciertas responsabilidades al grupo de trabajo, para que no se sienta recargado en la responsabilidad del equipo. Capacitar a los subalternos para que puedan asumir responsabilidades, empoderamiento y proponer soluciones ante las situaciones laborales.	Líderes, Coordinadores, Jefes de Área A corto plazo
	Demandas Ambientales y Esfuerzo Físico	Adelantar un programa Biomecánico para el manejo de higiene postural y manejo de cargas. Implementar pausas dentro de la jornada de trabajo. Realizar seguimiento a las matrices de peligro y valoración del riesgo para identificar y realizar seguimiento a los controles propuestos	Jefes- Profesionales A corto Plazo
	Jornadas de Trabajo	Implementar descansos dentro de la jornada laboral Revisar procedimientos para identificar mejoramiento de los mismos y minimizar tiempos de ejecución (análisis de tiempos y movimientos).	General A corto Plazo
	Demandas Cuantitativas	Revisar procedimientos para identificar mejoramiento de los mismos y minimizar tiempos de ejecución (análisis de tiempos y movimientos).	Operarios- auxiliares A corto Plazo
	Demandas Emocionales	Identificar estilos de afrontamiento del personal, con el fin de fortalecer las habilidades en los trabajadores que lo requieran.	Operarios- auxiliares A corto Plazo



ACCIONES ADMINISTRATIVAS

DOMINIO	DIMENSION	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A/ TIEMPO EJECUCION
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES	Relaciones sociales en el trabajo	<p>Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.</p> <p>Implementar un programa de buen trato.</p> <p>Con el apoyo del comité de convivencia implementar manuales de convivencia, Fomentar las relaciones positivas y de apoyo en los grupos.</p> <p>Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.</p>	<p>General</p> <p>A corto Plazo</p>
	Retroalimentación del desempeño	<p>Se recomienda la estructuración o desarrollo formal del proceso de seguimiento y supervisión de la tarea (evaluación de desempeño) con los colaboradores con personal a cargo, frente a responsables, tiempos de respuesta, formatos de planificación y asignación de las tareas, seguimiento a las mismas y formas de retroalimentación al trabajador, con el propósito de mejorar la gestión en solución de problemas y planificación dentro de las áreas de trabajo.</p> <p>Fomentar dentro de la organización mecanismos formales de comunicación.</p>	<p>Jefes-Profesionales</p> <p>A corto Plazo</p>
	Características de Liderazgo	<p>Identificar el nivel de competencias que poseen los jefes de procesos y subprocesos, frente a la gestión o manejo del recurso humano, para establecer las necesidades de entrenamiento u oportunidades de mejora que sean requeridas.</p>	<p>Lideres, Coordinadores, Jefes de Área</p> <p>A corto plazo</p>



ACCIONES ADMINISTRATIVAS

DOMINIO	DIMENSION	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO	Claridad del Rol	Desarrollo de manuales de funciones, perfiles ocupacionales, socializar a los trabajadores.	<p>Operarios-auxiliares</p> <p>A corto Plazo</p>
	Participación y Manejo del Cambio	<p>Ante cambios de procesos o cambios de nuevas herramientas administrativas u operacionales, participar y preparar a los grupos de trabajo, para estos cambios.</p> <p>Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores.</p> <p>Fomentar dentro de la organización mecanismos formales de comunicación.</p>	<p>General</p> <p>A corto Plazo</p>
	Uso y Desarrollo de Habilidades	<p>Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales.</p> <p>Construcción del ajuste persona - trabajo.</p> <p>Rotación de puestos de trabajo.</p>	<p>Operarios-auxiliares</p> <p>A corto Plazo</p>
	Autonomía en el Trabajo	Realizar revisión de cargas de trabajo.	<p>Jefes-Profesionales</p> <p>A corto Plazo</p>



ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, EDUCACIÓN Y ENTRENAMIENTO

DOMINIO/DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A
Liderazgo	Talleres en Liderazgo transaccional y transformacional	Líderes de área
Relaciones sociales	Taller Comunicación asertiva Taller Gestión de las emociones Taller vivencial resolución de conflictos	General
Demandas Emocionales	Taller en desarrollo de habilidades emocionales Taller en desarrollo de habilidades para el manejo del cliente difícil.	Operarios-auxiliares
Demandas carga mental	Implementar pausas cognitivas y activas	General
Demandas cuantitativas	Taller en manejo efectivo del tiempo	Jefes-profesionales
Características de la vivienda y el entorno	Talleres para disminuir los riesgos en la vivienda y el entorno inmediato Capacitación en higiene y hábitos de vida saludable Capacitación en Riesgo público.	General



ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, EDUCACIÓN Y ENTRENAMIENTO

TEMA	ACTIVIDAD	AREA
Prevención del estrés	-Taller en hábitos de vida saludable	General
	-Taller técnicas para el manejo del estrés	
	-Taller gestión de las emociones.	
Prevención consumo de sustancias psicoactivas	-Taller en prevención consumo alcohol, tabaquismo y sustancias psicoactivas.	General

ANEXO 4

PROGRAMA DE ADUCCIONES

**INFORME AUTODIAGNOSTICO DE LA CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO
DE ALCOHOL Y DROGAS A NIVEL LABORAL.**

TRABAJO CON PASIÓN SIN ADICCIÓN.



EMPRESA:

TRANSPORTE BERMUDEZ

INTRODUCCION

Para la campaña Trabajo con Pasión sin Adicción, es gratificante contar con el diligenciamiento de los test de auto diagnóstico por parte de la empresa, lo que muestra el compromiso que existe por parte de la misma para el cuidado de la salud de sus trabajadores.

Los test auto diagnóstico empleados en esta campaña fueron:

- Test fargestrom
- Test de Cage para Alcohol
- Test de Cage para drogas.
-

Estos son herramientas de screening utilizadas para la detección temprana de la presencia de problemas con el consumo de sustancias psicoactivas tanto legales (alcohol, cigarrillo) como ilegales; favoreciendo así la temprana remisión para el manejo de la situación.

Los test de autodiagnóstico en la campaña Trabajo con pasión sin adicción; permitían a la persona que se encontraba diligenciando el formato tener la oportunidad de calificar y analizar el resultado del mismo, generando en ella o él, cuestionamiento frente a si está presentando o no problemas con las sustancias.

A continuación se describirá el resultado enviado por la empresa de los test diligenciados y posterior algunas recomendaciones.

Los resultados se muestran en dos grupos con la población dividida por cargos en:

- Conductores intermunicipales
- Administrativos

1. Test de Cage para Alcohol

Número total de Respuestas: 40

- A la pregunta: ¿Has tenido la impresión alguna vez que deberías beber menos?

	Conductores intermunicipales	Administrativos
Respuestas sin riesgo:	20	6
Respuestas con riesgo	12	2
% de riesgo sobre la muestra enviada	37.5%	25%

- A la pregunta: ¿Te ha molestado alguna vez que la gente critique tu forma de beber?

	Conductores intermunicipales	Administrativos
Respuestas sin riesgo:	26	8
Respuestas con riesgo	6	0
% de riesgo sobre la muestra enviada	18.7%	0

- A la pregunta: ¿Te has sentido alguna vez mal o culpable por tu costumbre de beber?

	Conductores intermunicipales	Administrativos
--	---	------------------------

Respuestas sin riesgo:	26	7
Respuestas con riesgo	6	1
% de riesgo sobre la muestra enviada	18.7%	12%

- A la pregunta: ¿Alguna vez lo primero que has hecho por la mañana ha sido beber para cambiar los nervios o liberarte de la resaca o “guayabo”?

	Conductores intermunicipales	Administrativos
Respuestas sin riesgo:	31	8
Respuestas con riesgo	1	0
% de riesgo sobre la muestra enviada	3.1%	0

Análisis de la información:

- A las preguntas de auto percepción de riesgo del consumo de alcohol en la población de conductores intermunicipales es del 37.5% y 25% en la parte administrativa.
- En cuanto a la percepción de riesgos por parte de terceros se obtiene el 18.7% en trabajadores conductores intermunicipales.
- En las preguntas que podrían indicar dependencia al alcohol se obtiene el 3.1% de los conductores intermunicipales.

2. Test de Fargestrom:

- A la pregunta: Después de despertarse ¿Cuánto tarda en fumarse el primer cigarrillo?

	Conductores intermunicipales	Administrativos
Menos de 5 minutos	2	0
Entre 6 y 30 minutos	1	0
Entre 31 y 60 minutos	0	0
Más de 60 minutos	5	2

- A la pregunta: Encuentra difícil abstenerse de fumar en lugares donde está prohibido?

	Conductores intermunicipales	Administrativos
Si	1	0
No	7	2

- ¿A qué cigarrillo odiaría más renunciar?

	Conductores intermunicipales	Administrativos
Al primero en la mañana	3	2
A cualquier otro	5	0

- A la pregunta Cuantos cigarrillos fuma al día:

	Conductores intermunicipales	Administrativos
--	---	------------------------

10 o menos	8	2
11 a 20	0	0
21 a 30	0	0
31 o más	0	0

- Fuma más a menudo durante las primeras horas después de levantarse, que en el resto del día

	Conductores intermunicipales	Administrativos
Si	4	0
No	4	2

- Fuma cuando está enfermo que pasa la mayor parte del tiempo en la cama

	Conductores intermunicipales	Administrativos
Si	0	0
No	8	2

Análisis de la información:

Se obtiene que 8 trabajadores conductores intermunicipales fuman y 2 trabajadores del área administrativa.

10 trabajadores consumen cigarrillo como hábito diario.

2 de los trabajadores del área de conductores intermunicipales presentan síntomas de dependencia a la nicotina.

3. Test de Cage para drogas.

Total de respuestas 40

- A la pregunta: ¿Alguna vez ha sentido que debe disminuir el consumo de drogas?

	Conductores intermunicipales	Administrativos
Respuestas sin riesgo:	23	6
Respuestas con riesgo	9	2
% de riesgo sobre la muestra enviada	28%	25%

- A la pregunta: ¿Alguna vez las personas que te rodean se han molestado o criticado tu forma de consumir drogas y / o alcohol?

	Conductores intermunicipales	Administrativos
Respuestas sin riesgo:	27	8
Respuestas con riesgo	5	0
% de riesgo sobre la muestra enviada	15.6%	0

- A la pregunta: ¿Alguna vez has sentido culpa por consumir drogas?

	Conductores intermunicipales	Administrativos
Respuestas sin riesgo:	26	7
Respuestas con riesgo	6	1
% de riesgo sobre la muestra enviada	18.7%	12.5%

- A la pregunta: ¿alguna vez has tenido que utilizar drogas y/ o alcohol en las mañanas para calmar sus nervios o para librarse de una resaca?

	Conductores intermunicipales	Administrativos
Respuestas sin riesgo:	31	0
Respuestas con riesgo	1	0
% de riesgo sobre la muestra enviada	3%	0

Análisis de la Información:

- A las preguntas de auto percepción se obtiene un 28% para los conductores intermunicipales y un 25% para administrativos.
- La percepción de terceros frente al uso problemático de consumo disminuye frente a la auto percepción en el cargo de conductores intermunicipales con un 15.6%
- En el cargo de conductores intermunicipales se presenta un 3% de alerta por posible dependencia a drogas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Se evidencia un aumento en el consumo de sustancias psicoactivas y posible dependencia en el cargo de conductores municipales frente a los administrativos.
- En el test de drogas no se encuentra una diferencia significativa con respecto a conductores intermunicipales y administrativos.
- El 31% de la población responde al test de fargestrom lo que puede indicar un hábito de cigarrillo importante en la población trabajadora.
- Sería importante conocer con cuántos trabajadores cuenta la empresa y así conocer si la muestra enviada es significativa para el total de la población.
- Se recomienda el desarrollo del programa de prevención de alcohol y drogas implementando actividades de prevención universal e indicada para la prevención del consumo de alcohol y drogas, haciendo diferenciación en las actividades por cargos.
- Se recomienda la realización de un diagnóstico empresarial para evaluar el riesgo de consumo de alcohol y drogas en el cual se incluya un análisis de percepción de riesgo del consumo de las sustancias, análisis del clima laboral, factores de riesgo psicosocial, ausentismo, accidentalidad laboral, etc.
- Se requiere la intervención temprana en el cargo de conductores intermunicipales.

ANEXO 5

<p>INSTRUCTIVO PARA EL ASCENSO Y DESCENSO DEL VEHICULO</p> <p>TRANSPORTES BERMÚDEZ 2017</p> 	<p>ASCENSO</p> <p>(1) Ubíquese de frente a los soportes derecho e izquierdo y sujétese de los mismos. Mano derecha en el soporte derecho, mano izquierda en el soporte izquierdo.</p> <p>(2) Identifique la posición del estribo y apoye su pie.</p> <p>(3) Impúlsese y ascienda cuidadosamente.</p> <p>(4) Ingrese el pie que no está soportando en el estribo a la cabina, haciendo apoyo completo del pie dentro del vehículo, sujétese fuerte de las manijas soportando su peso corporal y finalice el ascenso ubicando los dos pies dentro de la cabina, proceda a sentarse.</p>   <p>PRECACIÓN AL APOYARSE EN EL ESTRIBO, PUEDE RESVALAR.</p>  <p>PRECACIÓN AL INCORPORARSE EN CONTACTO CON EL MARCO DE LA PUERTA</p>	<p>DESCENSO</p> <p>(1) Abra totalmente la puerta, asuma la posición de pie dentro del vehículo y visualice el piso para identificar posibles riesgos y la ubicación del estribo para proceder al descenso.</p> <p>(2) Ubíquese para realizar el descenso de espalda; sujétese de las manijas derecha e izquierda ubicadas dentro de la cabina del vehículo y apoye su pie completamente en el estribo según la ubicación del mismo, descienda despacio y cuidadosamente hasta lograr el apoyo completo de los 2 pies sobre el suelo.</p>  <p>PRECACIÓN AL APOYARSE EN EL ESTRIBO, PUEDE RESVALAR.</p> 
<p>USO DEL CINTURÓN DE SEGURIDAD</p>  <p>INCORRECTO CORRECTO</p> <p>El adecuado uso del cinturón de seguridad previene lesiones y consecuencias fatales para el conductor. Además es una causa frecuente de llamados de atención y multas de tránsito a conductores de servicio público.</p>	<p>RECUERDE: Reportar a su despachador por medio de la Tarjeta PARE, Cualquier acto inseguro o condición insegura.</p>  <p>Pare - sus actividades y mire alrededor. Analice - los peligros presentes. Reporte - las condiciones inseguras Establezca - las acciones inmediatas a tomar</p>	<p>RECUERDE SIEMPRE</p> <ul style="list-style-type: none"> Llegue con el tiempo justo a su lugar de trabajo. Verifique condiciones del piso: agua, aceite. Evite correr y saltar en diferentes momentos de su actividad. <p>PRECAUCIÓN: Antes de ascender al vehículo retire la humedad y el fango que tenga en sus zapatos.</p>  <p>2017</p>