
NUESTRO INFORME

RSE 2018



TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

ACERCA DE NUESTRO INFORME

Este informe presenta los aspectos más relevantes de la gestión de la Empresa y de los grupos de interés en materia de responsabilidad Social Empresarial.

La información presentada en el informe de gestión contempla el desempeño de la Organización en materia operativa administrativa y social, la evaluación de prácticas de gobierno corporativo y a grandes rasgos, los riesgos y oportunidades de sostenibilidad que se trabajaron a lo largo del año 2018.



PACTO GLOBAL



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

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

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

MENSAJE DE GERENCIA



Para TRANSPORTE BERMUDEZ S.A., resulta muy gratificante poder compartir nuestros avances en materia de responsabilidad Social Empresarial y así mismo dar cumplimiento a los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés.

La organización 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.

TRANSPORTES BERMUDEZ es una compañía con una cultura basada en el respeto, en la ética y en el fiel cumplimiento de los derechos humanos , actúa sobre principios de igualdad , dando cumplimiento a las normas laborales y ambientales vigentes, y a través de una actitud de dialogo actúa de manera proactiva hacia todos los grupos de interés. Transportes Bermúdez, se rige por una serie de valores que se desprenden de su misión y visión, y que deben orientar su comportamiento en el ejercicio de la actividad profesional. Bajo estos principios se encuentran recogidos el respeto a los derechos humanos y a las normas laborales y ambientales vigentes, la adopción de una actitud proactiva de diálogo y la transparencia hacia todos los grupos de interés. En cada ejercicio, desde el año 2008, reafirmamos nuestro compromiso con los 10 Principios universales del Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de derechos humanos y empresa, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Consciente que el eje central de la RSE es la sostenibilidad y del impacto que nuestro negocio tiene en la ciudad , del efecto de su desarrollo y en el bienestar de la sociedad, estamos comprometidos con una gestión empresarial basada fundamentalmente

en la ética, es decir, en hacer las cosas de manera correctamente, coherente y buscando el bien común sobre el bien individual, generando así ambientes de confianza y contribuyendo al desarrollo sostenible de las sociedades donde se tiene presencia.

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

Para facilitar el proceso de comunicación, y propiciar dinámicas de diálogo y aprendizaje, compartimos este informe de responsabilidad social empresarial que contiene las prácticas, acciones y dificultades de la Empresa durante 2018, así como los retos para 2019. 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 EL 2018, 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.

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. continuará promocionando las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial con nuestros diferentes grupos de interés. Si bien se trabajó con criterios socialmente responsables que aportaron a la solidez y al crecimiento de la empresa y contribuyeron a la preservación del medio ambiente y a la búsqueda del bienestar social, somos conscientes de falta un largo camino por recorrer.

Finalmente agradecemos a todos los que con su esfuerzo y compromiso diario hacen que esta empresa sea más sostenible y perdurable en el tiempo. Y los invitamos a seguir construyendo juntos un país más seguro y continuar haciendo de nuestra empresa el mejor lugar para trabajar.

PERFIL DE TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.



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

MISIÓN:

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. es una organización dedicada a la prestación del servicio de transporte terrestre de pasajeros a nivel urbano e intermunicipal, 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.

VISIÓN:

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 tecnología adecuada y talento humano competente, comprometido con la satisfacción del cliente.

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.

PRINCIPIOS RECTORES

- Socialmente responsables
- Ambientalmente responsables
- Calidad
- Transparencia
- Honestidad
- Respeto
- Excelencia en el trabajo
- Ética empresarial
- Compromiso

GOBIERNO CORPORATIVO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Convencidos de que la Responsabilidad Social Empresarial es el: “Hacer negocios basados en principios éticos y apegados a la ley, es hacer las cosas bien”. En congruencia con este precepto, TRANSPORTES BERMUDEZ continúa desarrollando un rol importante ante la sociedad y ante el entorno en el cual se desarrolla.

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

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

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

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

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

Reviste especial importancia el cumplimiento del código de buen gobierno corporativo y el desarrollo de las políticas de gestión social y de respeto al medio ambiente, a través de inversiones y trabajo productivo que genere empleos, progreso y bienestar para nuestros colaboradores y el país.

RESPONSABILIDAD CON LOS USUARIOS Y/O CLIENTES

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

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

Nuestro propósito además de ser prestadores de un servicio, somos asesores, lo que se reafirma con sugerencias concretas de procesos logísticos de transporte al cliente y usuario final. También realizamos una encuesta de satisfacción del cliente que nos

permite ver la percepción que se tiene de la Empresa y trabajar en los aspectos a mejorar.

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

PRINCIPIOS QUE ORIENTAN NUESTRA RESPONSABILIDAD SOCIAL

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

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

Competitividad

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.

POLITICA DE GESTION DE ETICA

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

NUESTRA GESTION



INFORME GENERAL

ENTORNO POLÍTICO Y ECONÓMICO DEL AÑO 2018.

La economía colombiana mostró signos de recuperación en 2018, a pesar de que en el primer semestre del año se presentó incertidumbre por el proceso electoral de las legislativas y las presidenciales, en el segundo semestre los indicadores mostraron una reactivación significativa y este crecimiento ha sido clave para aumentar la inversión concentrando la tarea en la Productividad.

Según la cifra dada a conocer por el DANE la inflación del año 2018 fue del 3.18 % inferior a la del 2017 que fue del 4.17 %, los servicios regulados que presentan más variaciones significativas en el 2018 son edu-

cación (6,38%), salud (4,33%), vivienda (4,13%) y transporte (3,73%).

La tasa de desempleo a nivel nacional reportada para noviembre de 2018, fué de 8,4%, las exportaciones aumentaron en un 14% entre enero y octubre 2018, el crecimiento de la producción de la industria en ventas reales fue del 3,5%, en el sector de la construcción las licencias de construcción cayeron un 3.7 %

Con un crecimiento económico del país de 2,5% para el primer semestre y un 2,8% para el segundo trimestre de este año, el país entra en la senda de la recuperación de la actividad productiva.

ENTORNO EN EL SECTOR TRANSPORTE

La Administración Distrital otorgó una nueva prórroga a la operación del Sistema Integrado de Transporte SITP PROVISIONAL, EL Sistema seguirá funcionando al menos hasta Septiembre de 2019, teniendo en cuenta que no se ha solucionado el déficit de flota del SITP que debería cubrir las rutas adjudicadas a las Operadoras COOBUS Y EGOBUS las cuales se encuentran actualmente en proceso de liquidación la decisión se establece teniendo en cuenta que "la prestación del servicio público terrestre urbano de pasajeros en el radio de acción distrital, deberá mantenerse a través del sistema colectivo y masivo actual, hasta que entre en operación gradualmente el SITP .

La Superintendencia de Sociedades ya ha ordenado el pago anticipado de más de \$21.000 millones en deudas atrasadas con trabajadores y proveedores de Tranzit y Masivo Capital, compañías que se encuentran en procesos de reorganización empresarial, con el fin de superar su crisis financiera

En relación con el análisis llevado a cabo por la Superintendencia de Sociedades se concluyó que los estados financieros de los nueve operadores del SITP han mostrado un deterioro progresivo entre 2014 y 2016 , acumulando pérdidas por las de 559 mil millones de pesos , al cierre del año los pasivos totales superaron los 3.9 billones

SITUACIÓN DE LA EMPRESA



La crisis financiera que vive Masivo Capital ha afectado a todas las empresas accionistas no solo con la pérdida de la inversión sino con las implicaciones que éstas han tenido por ser avalistas de esta Entidad, situación ésta que en el caso de Transportes Bermúdez S.A. ha sido crítica pues ha tenido que responder por sumas de dinero en algunos casos con pagos de acuerdo a Contratos y otros con préstamos a Masivo Capital para cubrir pagos y hasta el año 2035 nos devolvería el dinero dicha Empresa. Como se puede observar por lo expuesto, esta condición tiene a Transportes Bermúdez en una situación financiera muy complicada, con el atenuante que Davivienda tiene embargadas las Empresas por esta circunstancia.

En cuanto a Transmasivo durante el año 2018 su desarrollo fue normal pero debido a las licitaciones Fase I y Fase II su contrato termina el 30 de noviembre del año 2019. A estas licitaciones TMSA-LP-001-2018 y TMSA-LP-002-2018 de Fase I y Fase II de Transmilenio que se llevó a cabo en Noviembre de 2018 se presentaron siete proponentes PSF Masivo Bogotá, Estructura Plural conformada por 5 empresas, Estructura Plural Bogotá Móvil Provisión, Express del Futuro S.A., Fondo de Capital

Privado por Compartimientos, Green Bogotá, Sistema Integrado de Provisión y Si 2018 S.A.S.

En estas licitaciones fueron favorecidas las firmas SI 2018 con tres patios todos con GAS natural, Estructura Plural MC Masivo con el Patio de Usme y Bogotá Móvil con el Patio del Tunal, así las cosas llegarán 1383 buses nuevos de los cuales 458 (33%) serán articulados y 975 (67%) biarticulados y saldrán de operación 1.162 buses viejos.

Se declaró desierta la Licitación de Américas con 260 buses por no cumplir la oferta económica. De acuerdo a esto Transmilenio sacó la licitación abreviada de Américas en el mes de Diciembre de 2018, la cual fue adjudicada en operación a Capital Bus de la cual es socio único Transmasivo y como Proveedor de Flota a Masivo Bogotá cuyos socios son las Empresas Transmasivo e Inverblegs.

En cuanto a la Operadora Sopertrans la Junta Directiva determinó en el mes de diciembre una nueva capitalización con el fin de poder comprar el lote contiguo al actual predio en donde funcionan las instalaciones de la Operadora. Esto con el ánimo de seguir creciendo y estar fortalecidos para el momento que entre en operación REGIOTRANS que así como puede ser un enemigo si estamos bien organizados podemos tener opciones de trabajar con ellos.

Es importante informarles que a finales del año 2018 la Junta Directiva de Sopertrans tomó la decisión de implementar el recaudo único para todos los vehículos de las cinco empresas que conforman esta Operadora. A la fecha se están ajustando todas las variables para dar inicio pleno a esta operación.

Esta implementación se hará con la instalación de dispositivos que funcionan vía satélite para el control total de la operación de cada uno de los vehículos que hacen parte de las cinco empresas que conforman la Operadora Sopertrans.

Una vez más la Gerencia se permite hacer énfasis en que la sostenibilidad financiera de la Empresa es el resultado de las acertadas decisiones tomadas en el año 2002 en relación con la participación en proyectos de inversión en los sistemas de transporte masivo con la Empresa TRANSMASIVO S.A. esperando el mismo resultado en las inversiones en las empresas INVERBLEGS y CAPITAL BUS que seguramente marcaran el futuro financiero de la Empresa.

Es importante informar el hecho que con el fin de amparar las inversiones en la Compañía, las acciones de Transportes Bermúdez S.A. que poseía en Transmasivo S.A. fueron transferidas a terceros.

Así mismo se considera de mucha importancia el fortalecimiento de las inversiones en el transporte masivo y las reservas para futuras inversiones, las cuales ante la crisis económica que continúa afrontando Transportes Bermúdez le darán la oportunidad de afrontar los retos futuros para la sostenibilidad del negocio, por lo que la Gerencia solicita no se haga distribución de utilidades.

OPERACIÓN DEL SERVICIO DE TRANSPORTE EN EL RADIO DE ACCIÓN

URBANO SITP PROVISIONAL



En el año 2018 se continuo prestando servicio de transporte urbano en convenio con la empresa METROPOLITANA DE TRANSPORTES S.A, en la ruta 502 con una flota aportada por nuestra empresa de 15 vehículos bajo los parámetros de planeación y control de TRANSMILENIO S.A. contemplados en el Reglamento Operativo.

IMAGEN INSTITUCIONAL.

Nuestro recurso humano manejó buenas prácticas de comunicación y mejoramiento del clima laboral, manteniendo en todo momento buenas relaciones de mutuo beneficio con las partes interesadas, enmarcadas en los principios participación, equidad, inclusión social y responsabilidad ambiental.

SOSTENIBILIDAD FINANCIERA:

Para lograr la sostenibilidad de la empresa durante el año 2018 fue necesario seguir acudiendo a préstamos bancarios para lograr cumplir con todas las obligaciones propias de la empresa y que en algún momento los flujos propios no fueron suficientes.

GESTION FINANCIERA

La empresa Transportes Bermúdez S.A., de acuerdo al análisis de las cifras de los Estados Financieros comparativos para los años 2018-2017 refleja en el Estado de Situación Financiera para el año 2018 la siguiente estructura: Un total de los Activos por \$4.011.083.266, Un total de Pasivos por valor de \$3.247.285.874 y un Patrimonio por valor de \$763.797.391, en el Estado de Resultados refleja unos Ingresos por valor de \$1.979.626.369, Costos Operacionales \$241.512.438 y Gastos de Administración por valor de \$1.264.006.362, Gastos no Operacionales por valor de \$ 123.194.788 y para un total de costos y gastos de \$1.628.713.588, deterioro de inversión por un valor de \$178.720.874, provisión Impuesto de Renta de \$32.382.000; obteniendo así una utilidad neta del ejercicio de \$139.809.907 para el año 2018.

En cuanto al análisis comparativo entre los años 2018 y 2017 se evidencia que el total de los activos presentaron una disminución del 4% pasando de \$4.172.000.869 en el año 2017 a \$4.011.083.266 en el año 2018, los rubros de mayor relevancia dentro de la composición del Activo son las inversiones que tuvieron una disminución de \$1.870.211.261

que equivale al 72%, esta disminución se presenta por la venta de las acciones en la sociedad Transmasivo S.A. y por el deterioro en el valor intrínseco de las acciones de la empresa Masivo Capital S.A.S, en la cual la compañía es inversionista. Las cuentas por cobrar a corto plazo presentaron un aumento de \$831.981.223, las cuentas por cobrar a largo plazo presentaron un aumento de \$831.981.223 debido a la venta de las acciones de Transmasivo S.A. El Disponible aumentó un 4% de \$217.234.125 en el año 2017 a \$226.711.083 en el año 2018.

El total de pasivos presenta un aumento del 22% pasando de \$2.671.402.720 en el año 2017 a \$3.247.285.874 para el año 2018, dado por el aumento del endeudamiento con Particulares y acreedores varios, Las obligaciones con particulares a largo plazo aumentaron en 173% equivalente a \$397.289.651, pasando de \$272.712.552 en el año 2017 a \$670.002.203 en el año 2018, los otros pasivos presentaron un aumento del 28% equivalentes a \$ 324.368.379 presentado por las obligaciones laborales con los conductores las cuales ascienden a \$122.898.364 y por el valor de las cuentas en participación con la sociedad de Cootrasnbosa por valor de \$138.841.770 y los ingresos recibidos para terceros los cuales ascienden a \$183.086.936.

El patrimonio presentó una disminución del 49% equivalente a \$736.800.757 pasando de \$1.500.598.148 en el año 2017 a \$763.797.391 para el año 2018, disminución presentada por la venta de las acciones de Transmasivo S.A.

GESTION DE FONDOS DE REPOSICION Y DE AUXILIO MUTUO GESTIÓN DE FONDOS
DE REPOSICION Y DE AUXILIO MUTUO.

Durante el año 2018 el Fondo de Auxilio Mutuo presentó un aumento en su composición patrimonial en un 9% pasando de \$ 318.505.633 en el año 2017 a \$ 346.479.093 en el año 2018 este aumento se presentó debido a la disminución en el valor de los auxilios entregados durante el año 2018.

A lo largo del año 2018 el fondo otorgó 7 Auxilios por valor total de \$11.890.000 y se aprobaron 5 préstamos por valor total de \$10.000.000.

El Fondo de Reposición arrojó para el año 2018 un aumento de composición patrimonial de un 3% pasando de \$ 620.703.528 en el año 2016 a \$ 639.720.645 en el año 2018, el aumento está representado por 6 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 \$23.229.376.

Durante el año 2018 el Fondo de Reposición recibió por concepto de aportes al fondo del radio de acción Urbano el Valor de \$843.000 a razón de \$1.000 por cada afiliado, al fondo de Intermunicipal ingreso el valor de \$ 28.050.000 a razón de \$ 75.000 por afiliado.

ESTRATEGIA PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE



Durante el año 2018 se cumplieron los objetivos de sostenibilidad del negocio continuando con la aplicación de estrategias de alianzas estratégicas con la empresa COOTRANSBOSA LTDA. en el negocio de transporte de carga y con la Metropolitana de Transportes S.A: en el SITP PROVISIONAL, además, se continua haciendo parte en la Operadora del Servicio Intermunicipal SOPERTRANS S.A .S constituida en el año 2012 para fortalecer las alianzas empresariales con las empresas del sector de transporte a nivel intermunicipal.

GESTION OPERATIVA URBANO

CAPACIDAD TRANSPORTADORA

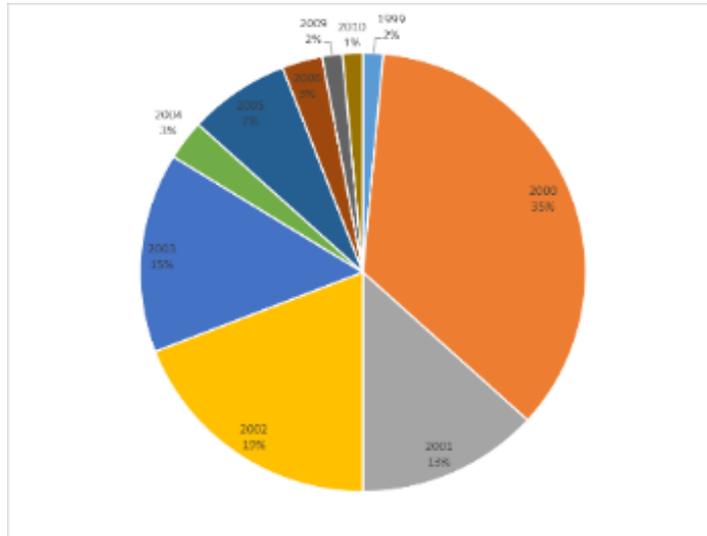
- Vehículos activos: 68 vehículos discriminados así:

CLASE	CANTIDAD
BUS	52

BUSETA	15
MICROBUS	1

- Antigüedad de la flota

MODELO	CANTIDAD
1999	1
2000	24
2001	9
2002	13
2003	10
2004	2
2005	5
2006	2
2009	1
2010	1



GESTIÓN DE RUTAS

RUTA 500: Esta ruta tiene su origen en Nuevo Chile y su destino en Laches. Durante el año se presentó una problemática con la ruta ZP 686 perteneciente a la empresa Expreso Sur Oriente quienes modificaron ilegalmente el trazado de la ruta y realizando paralelo con nuestra ruta especialmente durante las horas pico, tratando de solucionar esta problemática, Transportes Bermúdez 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 por completo esta problemática.

Cada semana se realizan controles en vía por parte de personal externo, evidenciando normalidad en la prestación del servicio.

RUTA C108A: Esta ruta es circular parte del Ramajal y llega al sector del 7 de agosto. Esta ruta presenta una problemática de lunes a viernes luego de las 5 pm y los sábados y domingos todo el día, debido a que vehículos piratas realizan gran parte del recorrido de nuestra ruta y se dirigen hacia el sector de Libertadores, razón por la cual la productividad de la ruta se ha visto afectada, en aras de solucionar este problema, el día 6 de Diciembre de 2018 se solicitó a la Dirección Técnica de Buses de Transmilenio S.A. en la reunión de seguimiento de Rutas de Transportes Bermúdez la extensión de la ruta hacia Libertadores, con el fin de dar el debido cubrimiento a la alta demanda de pasajeros que hay en la actualidad para este servicio, Transmilenio S.A. argumenta que el sector donde se solicitaba el alargue tiene rutas zonales lo cual es un poco inviable la posibilidad de la extensión.

RUTA 502: La ruta es circular tiene como origen el Uval y llega hasta Laches. Actualmente tenemos un convenio de prestación de servicio con la Compañía Metropolitana de Transporte, lo cual nos ha permitido prestar un mejor servicio debido a la disponibilidad de más vehículos logrando acreditar la ruta con la comunidad. Durante el año se presentaron varios atracos a nuestros conductores en la vía y al personal del terminal, en el mes de diciembre la empresa Nacional de Transportes realizó un paro de conductores, en donde fue necesaria la presencia de la policía Nacional y los representantes de cada compañía para así dar solución inmediata a la problemática presentada.

DESPACHOS

Finalizamos el año 2018 con diez (10) despachadores, en el mes de noviembre, por reubicación temporal ordenada por la ARL BOLIVAR ingresa el Señor Luis Rodríguez como Controlador Auxiliar en el despacho del 7 de agosto laborando de lunes a sábado de 11:00 am a 7:00pm garantizando que los operadores realicen la ruta completa.

GESTIÓN DE TERMINALES DE DESPACHO

Actualmente contamos con tres paraderos: Nuevo Chile, Uval y Ramajal y dos puntos de control, uno en Laches y otro en el Siete de Agosto. Como ya se dijo contamos con 10 despachadores que manejan turnos rotativos por cada uno de los despachos y en los horarios de mañana y tarde. En Nuevo Chile se tiene en arriendo un Terminal con una caseta donde se ubica el despacho. El terminal el Uval también se tiene en arriendo, allí se cuenta con una oficina donde se encuentra el despacho de nuestra Empresa. En el Ramajal también se tiene en arriendo un parqueadero.

PROGRAMA DE MANTENIMIENTO REVISIONES E INSPECCIONES

En el año 2018 se continuó dando cumplimiento a las determinaciones de la Resolución 315 de 2013 respecto de los alistamientos diarios, revisiones preventivas bimensuales y revisiones técnico mecánicas anuales, llevando a cabo control de seguimiento de los requisitos que deben cumplir los vehículos para su adecuada operación. Se evidencia una reducción importante de los índices de accidentalidad, además del mejoramiento de las condiciones de carrocerías externa e interna de los vehículos.

ALIANZA ESTRATÉGICA COMPAÑÍA METROPOLITANA

Se continuó con la alianza con la Empresa Compañía Metropolitana de Transportes, surtiendo algunas dificultades relacionadas con infracciones de tránsito y faltas a las normas internas de la Empresa relacionadas con llevar acompañante.

GESTIÓN OPERATIVA INTERMUNICIPAL



CAPACIDAD TRANSPORTADORA

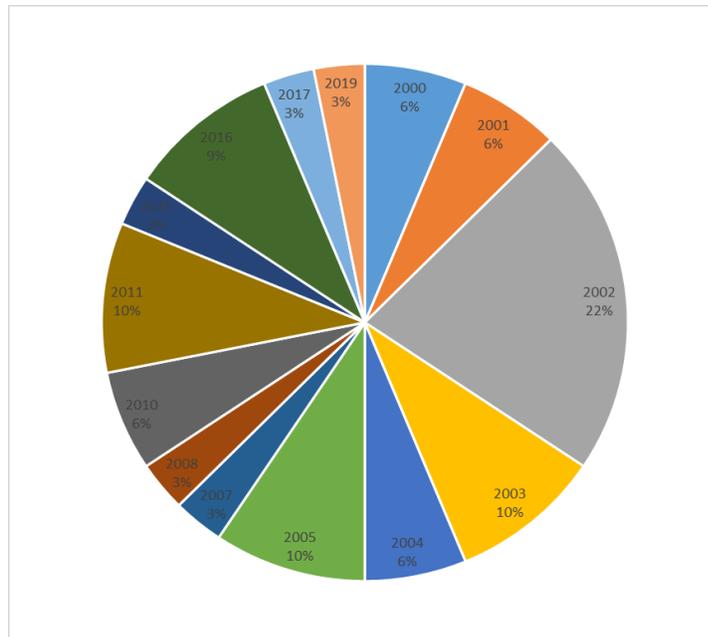
- Vehículos activos: 32 vehículos discriminados así:

CLASE	CANTIDAD
BUS	2
BUSETA	8
MICROBUS	22

- Antigüedad de la flota

MODELO	CANTIDAD
2000	2
2001	2

2002	7
2003	3
2004	2
2005	3
2007	1
2008	1
2010	2
2011	3
2015	1
2016	3
2017	1
2019	1



De esta información es importante destacar que el 66% del parque automotor de Transportes Bermúdez S.A. tiene una edad superior a 10 años de vida útil.

GESTIÓN DE RUTAS

RUTA BOJACA: Esta ruta tiene su origen en Bogotá-Bojacá y viceversa, durante el año 2018 se presentaron algunas dificultades con la ruta por el cumplimiento de las líneas, en busca del mejoramiento de la operación se lograron acuerdos con empresas aliadas a la operadora SOPERTRANS para llegar a un mutuo acuerdo respecto al manejo y priorización de los turnos de salida.

RUTA TRES ESQUINAS: Esta ruta tiene su origen en Funza con destino Bogotá y viceversa, hasta El Coclí terminal de Sopertrans, en el año se evidencia una excelente circulación de la ruta, sin embargo, es importante resaltar que en algunas ocasiones hay conflictos entre vehículos inter empresas, por temas de tránsito.

RUTA PURINA: Esta ruta tiene su origen en El Coclı, pasando por Mosquera con destino Bogotá y viceversa a Purina, así mismo llegando hasta el paradero de Sopertrans, en el año 2018 esta ruta presenta un bajo rendimiento por parte del personal operativo ya que se evidencia que debido a los trancones por la calle 13, al igual que la salida de los vehículos que vienen de la población de Mosquera afectan la operación de esta ruta, los vehículos están realizando 2 recorridos al día y solo en las horas pico u horas de carga.

RUTA COTA: Esta ruta tiene su origen Bogotá Cota y viceversa, se ha venido realizando los horarios autorizados por el Ministerio de Transporte.

RUTA FACA: Esta ruta tiene su origen Bojacá Faca y viceversa, se presta el servicio los días martes en los recorridos y tiempos establecidos.

PROGRAMA DE MANTENIMIENTO, REVISIONES E INSPECCIONES

En el año 2018 se continuó dando cumplimiento a las determinaciones de la Resolución 315 de 2013 respecto de los alistamientos diarios, revisiones preventivas bimensuales y revisiones técnico mecánicas anuales, llevando a cabo control de seguimiento de los requisitos que deben cumplir los vehículos para su adecuada operación. Se evidencia una reducción importante de los índices de accidentalidad, además del mejoramiento de las condiciones generales de los vehículos.

ALIANZA ESTRATEGICA : OPERADORA SOPERTRANS

Con el fin de mejorar el control total de la operación de los vehículos afiliados a las Empresas de la Operadora Sopertrans en el mes de octubre se dio inicio a la prueba de implementación del sistema BEA consistente en la instalación de los equipos que controlan vía satélite la operación del ingreso de pasajeros en los diferentes puntos de la ruta y que permite la localización de los vehículos al instante y en general el control de

la operación de prestación del servicio por parte de los vehículos intermunicipales. Se espera que luego del ajuste de todas las variables que afectan este programa se pueda dar inicio definitivo a la utilización de esta herramienta tecnológica.

Reposición de Vehículos

A finales del año 2018 se realizó la reposición de los vehículos 082 modelo 2005 y 024 modelo 2003, cambiando así al móvil 038 y 036, de propiedad del Sr Luis Vergara, evidenciándose una mejora en la flota de la compañía.

GESTION UNIDAD DE NEGOCIO DE CARGA



En aras de mejorar los ingresos de la unidad de negocio de carga, se continuó desarrollando la operación en alianza con la empresa COOTRANSBOSA LTDA, en el mes de Abril se contrató un Comercial competente con conocimiento del mercado, logrando incrementar la cobertura del mercado y aumento significativo en las ventas, logramos aumentar la cantidad de clientes a 25, se hicieron inversiones en software y avances tecnológicos, actualizando plataformas del software pasando de un SAT básico a un AVANZAT EMPRESARIAL, que significa un plataforma más robusta para el manejo total de la operación integrando el proceso logístico y el financiero cuyos resultados permiten mejorar la calidad del servicio y el proceso de gestión de la calidad.

Queremos de manera muy especial resaltar los excelentes resultados obtenidos desde la unidad de negocio de CARGA, teniendo en cuenta que desde el mes abril al cierre del periodo 2018 a través de nuestro Comercial hemos podido incrementar las ventas con un promedio mensual de 40 despachos y un promedio de crecimiento en número de clientes de tres mensuales dentro de los cuales en su mayoría son AGENTES DE CARGA INTERNACIONAL que son factor multiplicador ya que cada uno de ellos a su vez cuenta con un mínimo de tres clientes,

esto nos obliga a tener personal de logística en los puertos de Cartagena, Barranquilla y Buenaventura, los cuales fueron contratados de manera externa idóneos y con la suficiente experiencia que garantizan la seguridad en los despachos y minimizar los costos operativos y administrativos ya que ellos operan de manera independiente.

Así mismo se ha podido contratar con personal independiente el mejoramiento de la Gestión Comercial a nivel nacional que permite el continuo crecimiento en la consecución de negocios.

Es importante informar que la inversión que la Empresa ha tenido que hacer para el desarrollo de la gestión de Carga, no es capital de trabajo propio y por ende por falta de liquidez hemos recurrido a hacer una alianza estratégica con la Empresa COTRANSBOSA LTDA., pero aclarando que en su gran mayoría los recursos financieros han sido aportados por TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. a través de créditos financieros y préstamos de terceros.

Vale la pena insistir que se requiere aumento de capital trabajo por cuanto las metas para el 2019 son altas y no podemos dejar pasar esta oportunidad que en el inmediato futuro permite la sostenibilidad del negocio.

GESTIÓN Y ANALISIS DE RIESGOS.

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A., como empresa de transporte de pasajeros urbano e intermunicipal y de Carga dando relevancia a la gestión del riesgo que le corresponde, ha realizado el análisis del entorno interno y externo que pueda impactar la sostenibilidad del negocio para adelantar de manera oportuna acciones que garanticen el manejo de esos riesgos y aprovechar las oportunidades de sostenibilidad y crecimiento del negocio.

Durante el periodo 2018 se identificaron y analizaron los siguientes riesgos:

- a. Desde ésta perspectiva la empresa continuó realizando una gestión de riesgo en inversiones en la conformación de nuevas Empresas Operadoras para el sistema de transporte masivo a nombre de terceros en este caso a través de INVERSIONES BASER S.A.S., aclarando que
 - b. estas inversiones se hicieron en INVERBLEGS S.A.S la cual hizo parte de la propuesta de Proveedor que ganó la licitación abreviada para la operación de la Troncal Américas.
 - c. Como estrategia para mejorar las inversiones de la compañía y a efectos de gestionar recursos, se llevó a cabo la venta de las acciones que poseía la Empresa TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. en TRANSMASIVO S.A. a terceros.
2. En cuanto a las inversiones en la Empresa MASIVO CAPITAL S.A.S , la cual se encuentra en proceso de reestructuración administrativa (ley 1116) el valor intrínseco de las acciones fue desvalorizado y en consecuencia la Empresa se vió obligada a deteriorar el valor de la inversión en valor de \$ 2.434.315 .760 millones debido a la perdidas de la operación de MASIVO CAPITAL S.A.S se espera que en el año 2035 se pueda lograr la recuperación de la inversión.
3. Impacta en el corto plazo los ingresos de la Empresa, la incertidumbre de la terminación definitiva del servicio de transporte Urbano, toda vez que al parecer en el año 2019, se hará la total implementación del SITP lo cual conllevará a la terminación de los contratos de vinculación con los vehículos, que son los que proveen los ingresos a la Empresa, por concepto de rodamiento y que a su vez permiten actualmente la sostenibilidad del negocio.
4. Es importante anotar que debido al incremento en las ventas generadas por la Unidad de Negocio de Carga así también se incrementa el riesgo por siniestros y cobro de cartera, se mueven diferentes tipos de mercancías que pueden oscilar entre 100 y 600 millones, para lo cual la empresa cuenta con una Póliza de Amparo de mercancías que cubre hasta \$700 millones de pesos por cada despacho , minimizando así el riesgo de pérdida y además la participación de personal competente y de confianza y de la gestión administrativa de estudios de seguridad de los clientes y proveedores que permiten una efectividad del 90% de éxito.
5. Uno de los objetivos fijados para el año 2018 fue la ampliación de cobertura en el mercado de la unidad de negocio de carga y la estrategia inicialmente fue montar la logística de puertos y nacional para ofrecer a los clientes un servicio con valores agregados, lo mismo aumentando la fuerza de ventas externas se logró

un incremento de 0 a 100% en diez meses, con un riesgo de incremento en la cartera lo que impacta la inversión por cuanto este es un tipo de negocio de flujo de caja. Es recomendable revisar acciones tendientes al control efectivo de la cartera, que si bien es cierto los clientes son confiables, se requiere de recurso humano para control efectivo del cobro para mejorar la rotación de cartera y el flujo de efectivo, en la medida que aumenten las ventas en el futuro inmediato.

En torno a la gestión de la continuidad del negocio, la Empresa continúa preparándose para afrontar de la mejor manera los eventos adversos y poco probables que puedan ocurrir, a través de visualizar las oportunidades buscando otras opciones de negocio, aumentar las alianzas estratégicas, participar en licitaciones en el radio de acción nacional, innovar en la reposición de los equipos del servicio intermunicipal y evolucionar en la gestión del talento humano e innovación en tecnologías acordes a las necesidades del entorno.

GESTION DE LA CALIDAD

Con el fin aumentar la competitividad de la empresa durante el año 2018, se inició el proceso de implementación del SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD bajo parámetros establecidos en la norma ISO 90011-2015 con la asistencia de la CAMARA DE COMERCIO se elaboró la planeación estratégica de la Empresa y la documentación de procesos quedando pendiente aplicar la auditoría interna y de tercera parte.

NUESTRO COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DEL PACTO



TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. se acoge a la Resolución adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas del 10 de Diciembre de 1948 y cumple la Constitución Política Colombiana y demás normas, fomentando el respeto y la protección de los Derechos Humanos fundamentales por todos nuestros grupos de interés.

Desarrollo del Talento Humano:

Durante todo el año se continúa con un ambiente empresarial amable y productivo, basado en procesos de selección hasta el retiro del personal, el desarrollo de las competencias claves y programas de bienestar que incluyeron al trabajador y sus familias.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NÓMINA DEL PERSONAL

Según los resultados de los análisis de personal activo de la Empresa durante el año 2018 se observó una disminución del personal operativo de conductores debido a la desvinculación de vehículos que cumplieron su vida útil, en cuanto al personal de controladores y administrativos se conservó el mismo número de personas, al cierre del 2018 la nómina de

personal contratado directamente es de 85 conductores contratados, 10 controladores y 16 administrativos

Al cierre del año 2018, se presentó la siguiente situación de personal:

Ingresos	71
Retiros	131

VACACIONES

Durante el año 2018 la Empresa cumplió con el respectivo programa de vacaciones.

Personal Administrativo	16
Personal Operativo	81
TOTAL	97

ROTACION

La rotación del personal se ha mantenido en un intervalo del 3.25% al 7.41% y un valor promedio de 4.53%.

GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PROGRAMA DE BIENESTAR

Dentro de las actividades de bienestar que se realizaron durante el año 2018 se destacan las siguientes:

- En el mes de marzo se le entregó al personal un folleto con información importante respecto a los estilos de vida saludable y acciones para reducir el impacto de los vehículos en el medio ambiente.

- En el mes de Abril se realizaron las elecciones de los participantes a los comités de Convivencia y Copasst.
- En el mes de junio de 2018 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.
- En el mes de Junio se realizó una jornada y en cumplimiento a la normatividad vigente de imposición de señalética e identificación de empresas para toda la flota.
- En el mes de julio de 2018 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.
- Se realizó una semana de capacitación para todo el personal de transportes Bermúdez de hábitos de vida saludable.
- Se realizó capacitación a los despachadores para coordinar y realizar las pausas activas a los conductores en los paraderos, con el fin de evitar enfermedades laborales.
- La empresa Transportes Bermúdez participo en el simulacro nacional de evacuación preparándonos así para evitar incidentes en el momento de un sismo.
- 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.
- En el mes de octubre se les envió un detalle a los hijos de nuestro personal operativo, incentivando el mes de los niños.
- El día 21 de diciembre de 2018 se realizó la entrega de Pasadías ofrecidos por Compensar a 5 empleados con su respectivo grupo familiar para un total de 10 personas, el pasadía se hacía efectivo en piscina, bolos, gimnasio o muro de escalar.
- La despedida de fin de año de la Empresa se realizó en El Parque Jericó ubicado en La Vega Cundinamarca, allí el personal administrativo disfrutó de una caminata ecológica, refrigerios, almuerzo, práctica de pesca deportiva y cabalgata.
- En el mes de diciembre se le dio un detalle al personal operativo en pro del agradecimiento por la labor cumplida durante el año.

- 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.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES EN S.S.T.

Para el año 2018 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, aplicación evaluaciones de desempeño, entre otras.

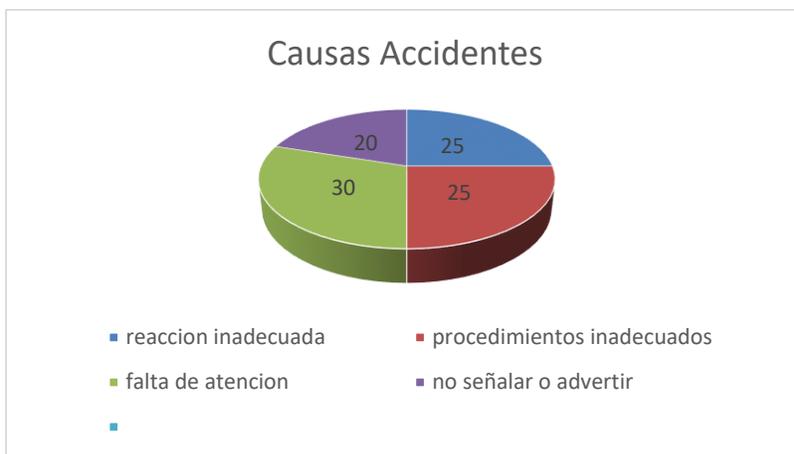
INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.

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.

COMPORTAMIENTO ACCIDENTALIDAD AÑO 2018

Para el año 2018 fueron reportados 4 accidentes laborales, los cuatro calificados como leves, bajando así el indicador de severidad.

GRAFICAS DE CAUSALIDAD DE LA ACCIDENTALIDAD



Los accidentes laborales constituyen el 3.3% de la población, generados por: El 50 % de los accidentes se presentaron por reacción inadecuada y procedimientos inadecuados, el

20% restante por no señalar o advertir. Como medidas de control se establecen dentro del plan de capacitación para el año 2019 temas en 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.

De los accidentes laborales reportados en la vigencia del año 2018: 4 generaron ausentismo laboral general de 22 días, cuyo mecanismo de lesión fue:

- pisadas, choques o golpes.
- pisadas, choques o golpes. (FUNZA)
- caída de personas.
- caída de personas (FUNZA)

COMPORTAMIENTO DEL AUSENTISMO LABORAL DESDE EL ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

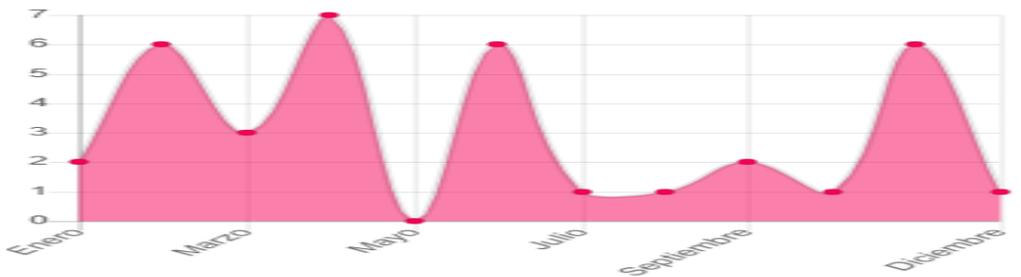
El ausentismo laboral está representado por la ausencia del trabajador a causa de incapacidades generadas por Enfermedad General, Accidentes laborales y/o Enfermedades laborales.

Para el año 2018 el comportamiento del ausentismo laboral estuvo representado en:

- **PATOLOGIAS MAS REPRESENTATIVAS CN SUS PORCENTAJES**

INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL	%
Amigdalitis aguda no especificada	3,70
Tumor benigno lipomatoso de piel	3,70
Celulitis	14,81
Trastorno de disco lumbar	14,81
Hiperglicemia no especificada	3,70
Enfermedad de vias biliares	3,70
Esterilización	3,70
Calculo del riñon	6,50
Infección de vias urinarias	18,5
Cervicalgia	3,70
Lumbago con ciática	3,70
Diarrea y gastroenteritis infecciosa	3,70
Síndrome de colon irritable	3,70
Dientes incluidos	3,70
Lumbago no especificado	3,70
Dispepsia	3,70

NÚMERO DE EVENTOS



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

Para el año 2019 se estima incluir dentro del plan de capacitación sensibilización en prevención de enfermedades como cefalea, gastroenteritis, colon irritable, infección de vías urinarias, lumbagos.

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 2018: - 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.

DESARROLLO DE PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN SST

Para la vigencia del año 2018 se desarrolló en un 100% el plan anual de capacitación de la siguiente manera:

TEMA CAPACITACIÓN

- Hábitos de vida Saludable
- Entornos laborales saludables
- Divulgación plan de emergencias
- inducción funciones y responsabilidades de los brigadistas
- Inducción en seguridad y salud en el trabajo
- Pausas activas con el área Administrativa
- Seguridad Vial

- 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 2018, 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.

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.

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, PVE psicosocial y de ergonomía dentro del cronograma de actividades para la vigencia del año 2019.

IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE EMERGENCIAS EMPRESARIALES PARA EL AÑO 2018



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

Se plantea realizar para el 2020:

- 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.

¡La media hora más importante del año!
Simulacro Distrital de Evacuación

El Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER
Otorga el presente Reconocimiento a:

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A

Por su Participación en el Simulacro Distrital de Evacuación 2019.

RUTA DE EVACUACIÓN
PUNTO DE ENCUENTRO
Miércoles 2 Octubre 9:00 a.m.

¡Infórmate, prepárate y participa!

www.idiger.gov.co @IDIGER EXOSIS-igota idigerigota #SimulacroNacional

UNGRD IDIGER SIMULACRO Alcaldía de Bogotá

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.

ACTIVIDADES.

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

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

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

Se volvió a implementar la campaña de **PREVENCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS A NIVEL LABORAL**

TRABAJO CON PASION SIN ADICCCION.



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: 38

- 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:

Total de Respuestas intersago: 1

Total de respuestas operaduanas: 4

- 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
--	-------------------------------------	------------------------

	nicipales	
Al primero en la mañana	3	2
A cualquier otro	5	0

- A la pregunta Cuantos cigarrillos fuma al día:

	Conductores intermunicipales	Administrativos
10 0 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%

muestra enviada		
-----------------	--	--

- 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.

TABAQUISMO

¿Alguna duda de los efectos nocivos del cigarrillo?

- Los tóxicos del humo del tabaco pueden permanecer hasta 14 días en el lugar donde se fuma.
- Quienes trabajan con fumadores aumentan entre un 20 y un 30 % el riesgo de desarrollar cáncer de pulmón y males cardiovasculares, aunque jamás fumen.
- La esposa de un fumador tiene un 25% más de riesgo de desarrollar cáncer de pulmón.

¿COMO SUPERAR UNA ADICCION?

- Admitir el problema y decidir hacer un cambio.
- Entender que es una enfermedad y requiere tratamiento.
- Buscar ayuda profesional e iniciar tratamiento.
- Seguir las indicaciones del profesional.
- Pedir apoyo y colaboración a la familia y amigos cercanos.
- Evitar los contextos, situaciones y personas que pueden llevar a recaer en la adicción (no alzarlos).
- Se pueden presentar recaídas durante el proceso, no hay que desmotivarse.
- Recordar que si es posible superar cualquier adicción.

Asesoría: DIANA MELINA ALDA A
Profesional Exp. S y S T

ALCOHOL, DROGAS, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y OTRAS ADICCIONES

¿QUÉ ES UNA ADICCION?

La palabra adicto significa algo entregado o devoto a algo (sustancia, persona o cosa). Cualquier sustancia o conducta normal placentera sería susceptible de convertirse en un comportamiento o sustancia adictiva. Es decir, se podrían convertir en sustancia o comportamiento adictivo en función de la intensidad, la frecuencia, la cantidad de dinero y tiempo invertidos para conseguirla y del grado de interferencia en las relaciones familiares, sociales y laborales que la sustancia, persona o cosa provoca en el individuo.

Algunos ejemplos de adicciones relacionadas con el comportamiento son: los juegos de azar, internet, el teléfono, el sexo, el trabajo o las compras.

CAMBIOS EN EL COMPORTAMIENTO LABORAL QUE PUEDEN INDICAR UNA ADICCION:

- El deterioro y bajo rendimiento laboral.
- El deterioro en las relaciones en el trabajo con sus compañeros.
- Reiterados accidentes o errores.
- El aumento del ausentismo por diferentes motivos.
- Deterioro de la apariencia personal.
- Alterio alcohólico.

¿QUÉ SON LAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS?

Sustancia natural o sintética que al ser ingerida afecta funciones biológicas o físicas, los procesos mentales como la cognición, la percepción, el comportamiento o las emociones y puede producir dependencia. Denominada también psicotrópica o psicoactivante. Incluye los estupefacientes, tabaco y alcohol.

Sustancias Psicoactivas más comunes:

LEGALES: Tabaco, alcohol, medicinas utilizadas para fines médicos, sedantes.

ILEGALES: Los opiáceos (morfina, heroína), cannabinoides (marihuana), cocaína, hipnóticos, alucinógenos, solventes volátiles, otros estimulantes (cafeína, anfetamina). También se encuentran las drogas sintéticas o químicas como el éxtasi, inhalantes y metanfetaminas.

Efectos de las Sustancias Psicoactivas en el Organismo:

Depresoras: Destruye drásticamente la Coordinación en general y afecta la percepción, afecta el juicio y razonamiento, trastorna el Sistema nervioso central.

Estimulantes: Altera, produce conductas violentas y angustia, genera pánico, fatiga e insomnio.

Trastornantes: Distorsiona totalmente la flexibilidad tanto perceptual (en lo que tú ves y oyes) como sensorial (en lo que sientes y crees sentir). Provoca delirios y alucinaciones.

Otros Efectos o Daños: Problemas reproductivos, enfermedades respiratorias, deterioro bucal, problemas graves en órganos principales.

RIESGOS DEL CONSUMO DE ALCOHOL

El alcohol y el tabaco son socialmente aceptables, por lo tanto, en ocasiones es difícil que la persona reconozca y acepte su adicción, sin embargo, jamás debes consumir alcohol cuando:

- Conduces
- Estas en embarazo o lactancia
- Estas consumiendo medicamentos
- En tu trabajo, especialmente cuando se realizan trabajos que requieren de precisión y concentración.

Cuando una adicción te está generando inconvenientes a nivel laboral, personal, familiar, económico y de salud, debes solicitar ayuda.

¿PORQUÉ BEBEN LAS PERSONAS?

- Por la incapacidad para enfrentar las dificultades de la vida diaria
- Por elevado nivel de estrés
- Por problemas económicos, sociales, familiares y laborales.
- Por la presión social generada en compromisos (fiestas, matrimonios, reuniones, velorios, deportes, etc.)

Algunos trucos para reducir el consumo de alcohol:

- Practica hábitos saludables como el deporte.
- Fijar un límite razonable de consumo y llevar la cuenta de lo que se bebe.
- Elige bebidas alternativas a las alcohólicas.
- No beber por beber, sáltate alguna ronda.
- Bebe con calma: procura disfrutar del sabor y no de los efectos del alcohol.
- No bebas alcohol para calmar la sed ni mientras practicas deporte.

**PROTOCOLO PARA EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

TRANSPORTES BERMÚDEZ



INTRODUCCIÓN

La importancia de los factores psicosociales en los lugares de trabajo está aumentando considerablemente. El desarrollo económico, el progreso técnico, el incremento de la productividad y la estabilidad social no solo dependen de los diferentes medios de producción de que se dispone, sino también de las condiciones de trabajo y de vida, así como del nivel de salud y de bienestar de los trabajadores y sus familias. Todos estos factores influyen para desarrollar estrategias de prevención y control que apunten a dimensionar al individuo como ser humano influenciado por diversas fuentes que repercuten en el bienestar físico y mental de los trabajadores en una empresa.

Los factores psicosociales están vinculados no solamente a la estructura y las condiciones de la vida de la colectividad del trabajo, sino también a todo un conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Desde el ámbito laboral, los empleadores buscan herramientas para mitigar este tipo de problemáticas que cada vez se hacen mayores, debido a las exigencias del trabajo y altas demandas del medio, como lo son los usuarios, clientes o beneficiarios del servicio que presta la compañía.

El éxito y permanencia de una empresa se basa en la satisfacción del cliente y para ellos no solo el servicio o el producto deben ser de la mejor calidad, sino también, la calidad del factor humano en cuanto al nivel técnico - profesional, como también a nivel personal, ya que su estabilidad y equilibrio dependen de un conjunto de factores que permiten el bienestar del individuo en la empresa.

El enfoque que se plantea para este programa pretende visualizar al individuo/trabajador como un ser humano holístico, que interacciona entre los individuos y su medio ambiente de trabajo, interacción determinada por sus capacidades y sus necesidades humanas. Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud.

Este programa implica una serie de etapas de sensibilización, con la que se pretende llegar a todos los niveles de la organización; diagnóstico, que busca recolectar la información necesaria que permita la identificación de la problemática a abordar; intervención, en donde se desarrollan todas temáticas de formación; y por último una etapa de seguimiento y control para evaluar la efectividad de la intervención del programa.

1. OBJETIVOS

1.1. GENERAL

- Identificar, evaluar y prevenir la exposición a factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral.

1.2. ESPECIFICOS

- Fortalecer en la empresa el nivel de cumplimiento de los parámetros de la Resolución 2646 de 2008, para la prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial.
- Identificar los niveles de Riesgo Psicosocial presentes en la población trabajadora de la empresa con el fin de determinar parámetros de intervención.
- Implementar acciones estratégicas con base en los resultados obtenidos, que direccionen la disminución de los niveles de riesgo identificado.
- Identificar y hacer seguimiento al personal que se identifique con niveles de riesgo psicosocial que pueden llegar a afectar su salud.
- Sensibilizar a todos los colaboradores de la organización sobre la importancia del adecuado manejo de los factores psicosociales y sus efectos negativos en la salud cuando no se realizan actividades de prevención y control.

2. MARCO NORMATIVO

LEGISLACIÓN	CONCEPTO GENERAL
LEY 9 DE 1979 ART. 80.	Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo
LEY 9 DE 1979. artículos 80, 125	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.
DECRETO 614 DE 1984. art 2, art 9, art 24, art 30	Mediante el cual se reglamenta la organización y administración de la Salud Ocupacional.
RESOLUCIÓN 2013 DE 1986 de trabajo.	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.
RESOLUCIÓN 1016 DE 1989. art 2, art 5 numeral b, c, d, art 10	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
ACUERDO 496 DE 1990. art 8	Mediante el cual se identifican los Factores de Riesgo Psicosocial en el Programa de Salud Ocupacional y en el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa. Artículo 8: ... las empresas deberán incluir dentro de sus programas, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud física, mental y social del trabajador.
LEY 100 DE 1993. art 161	Se garantiza un ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.
DECRETO 1295 DE 1994. art 21, art 56	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

LEY 1010 DE 2006.	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
RESOLUCIÓN 2646 DE 2008.	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
DECRETO 2566 DE 2009.	Se reconoce legalmente que las condiciones de trabajo estresantes en la empresa son determinantes en la morbilidad de los trabajadores y por lo tanto es importante realizar las medidas preventivas en este campo.
RESOLUCIÓN 652 de 2012.	Estableció la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral en entidades
RESOLUCIÓN 1356 de 2012.	Modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. Ampliación de los plazos de conformación.
LEY 1562 DE 2012	Por el cual se modifica el sistema general de riesgos laborales.
LEY 1566 de 2012.	Se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas
DECRETO 1507 DE 2014	Por el cual se expide el Manual Único de Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional
DECRETO 14777 DE 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales
DECRETO 1072 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 Factores Psicosociales.

Comprenden los *aspectos intralaborales*, es decir los propios de la organización del trabajo, los *extralaborales* o externos a la organización y las condiciones *individuales* o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

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

La OIT (Informe del Comité Mixto OIT – OMS sobre Medicina del Trabajo, 1984) lo definió de la siguiente manera:

“Las Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

Por lo tanto, cuando hablamos de estrés ocupacional es importante identificar los estados afectivos negativos, resultados de la percepción de amenaza ante ciertos estímulos, que se reflejan mediante la activación de procesos biológicos, hormonales y conductuales como respuestas de afrontamiento.

Siendo así, el estrés hace parte de los factores individuales, el cual se medirá como una respuesta de adaptación presente o ausente en el individuo, resultado de la percepción de amenaza, ante factores intralaborales, extralaborales o por vulnerabilidad individual para presentar dicho efecto, resultado de sus características de personalidad, estilos de afrontamiento, características socio demográficas, estados de salud-enfermedad y/o interacción de todas las anteriores.

Referente a los factores intralaborales se tomarán en consideración cuatro grandes dominios:

DOMINIOS	DIMENSIONES
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	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
LIDERAZGO Y 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

Respecto a los factores Extralaborales:

Estos se pueden catalogar en dos niveles de análisis (Villalobos 2007):

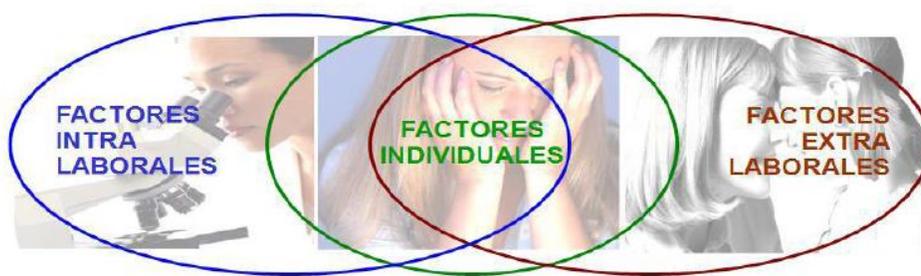
- **Microsocial:** compuesto por la situación económica y educativa y las relaciones con el grupo familiar del trabajador y redes sociales más cercanas, incluyendo uso del tiempo libre, así como:
 - Pobreza.
 - Alto endeudamiento.
 - Ubicación de la vivienda del trabajador en áreas vulnerables.
 - Limitaciones para el acceso a servicios de salud.
 - Carencia de sistemas seguros de transporte público.
 - Desempleo de miembros de la familia

- **Social:** compuesto por las condiciones económicas, sociales, de seguridad y salud de la localidad en la que se desenvuelve el trabajador. En este mismo sentido, es indispensable tener claridad que existen unas variables asociadas o moderadoras, que como su nombre lo indica califican o determinan la relación entre las variables a medir, sin ser en sí misma factores de riesgo o protectores, Según Villalobos (

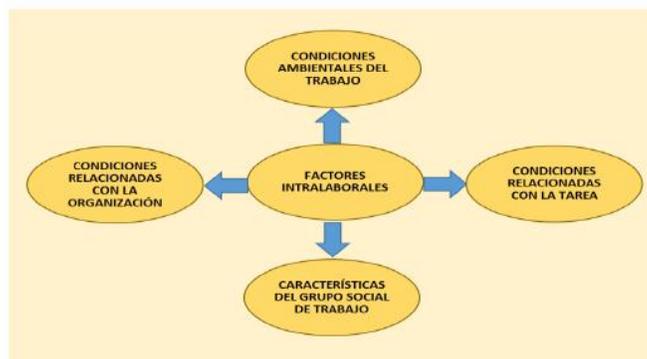
2007): Los más significativos están dados en dos grupos: los de orden cognoscitivo/afectivo: (nivel de motivación y satisfacción, habilidades y aptitudes, nivel de formación, tolerancia a la ambigüedad, autoestima y resistencia al estrés) y los demográficos: (edad, genero, estado de salud, la ocupación y el ajuste a la misma y agrego estado civil)

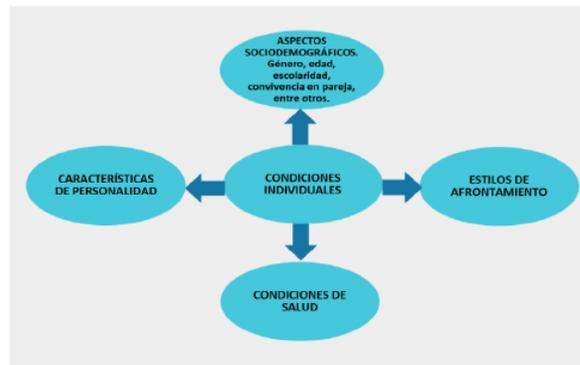
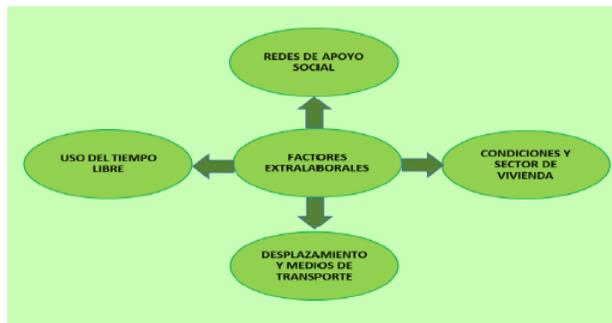
CONSTRUCTO	DIMENSIONES
EXTRALABORAL	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

Las Tres Esferas de los Factores Psicosociales:



Resolución 2646, 2008





3.2 Estrés Ocupacional.

“Patrón de reacción emocional, cognitiva, comportamental y fisiológica, frente a aspectos adversos y nocivos del contenido, la organización, y el ambiente de trabajo. Este estado está caracterizado por un alto nivel de activación, distres y generalmente acompañado de sentimientos de no lograr afrontarlo”.

Comisión Europea para el estudio de las condiciones de trabajo.

La aproximación psicológica entiende el estrés como la interacción problemática entre la persona y el ambiente de trabajo. El estrés se mide en términos de los procesos cognitivos y las reacciones emocionales que subyacen a las interacciones.

“European Agency for Safety and Health at Work” (2000)

“Respuesta adaptativa a un estímulo externo e interno que se percibe amenazante (estresor) y que en consecuencia demanda la activación de mecanismos psicobiológicos suplementarios en el individuo para hacerle frente”

(Ministerio de Trabajo – Pontificia Universidad Javeriana, 1996).

3.3 Tipos de estrés.

Eustrés:

La respuesta de estrés hace que el individuo se adapte a la situación estresante y la supere exitosamente, a través del óptimo desempeño que ha alcanzado.

Diestrés

La respuesta de estrés es tan fuerte que hace que el individuo se incapacita para actuar, se desempeña es pobre y se da como resultado sufrimiento y desgaste.

3.4 Fases del estrés.

➤ **Estado de Alarma:**

Ante la percepción de un estresor se da una activación del sistema nervioso que a su vez activa glándulas, órganos y músculos, preparando al cuerpo para luchar o huir movilizándolo todas sus reservas de energía.

➤ **Estado de resistencia.**

El estresor se sigue presentando por un lapso de tiempo más amplio y el cuerpo trata de adaptarse manteniendo su activación fisiológica en un grado más moderado con el fin de responder en cualquier momento.

➤ **Estado de agotamiento.**

La exposición prolongada y continua a un estresor hace que la energía del cuerpo se vaya agotando y debilita el sistema inmunológico lo que hace que las defensas del cuerpo disminuyan propiciando colapsos de salud.

3.5 Enfermedades causadas por Estrés en el Trabajo.

- Depresión Mayor Episodio Único
- Trastorno de Ansiedad Generalizada
- Trastorno de Estrés Post-Traumático
- Trastornos de Adaptación
- Infarto del miocardio y otras cardiopatías isquémicas del corazón
- Accidente Cerebro - Vascular
- Hipertensión Arterial Esencial o Primaria
- Úlcera Péptica

- Síndrome del Intestino Irritable

3.6 Efectos de los Factores de Riesgo Psicosocial en la Organización.

- Aumento en los índices de ausentismo asociado a enfermedades o síntomas relacionados con el estrés.
- Relaciones laborales insatisfactorias.
- Aumento en los índices de rotación de personal.
- Aumento de los accidentes de trabajo.
- Disminución en los niveles de responsabilidad y de autonomía demostrados por los trabajadores.
- Disminución de los niveles de satisfacción laboral.
- Disminución de la productividad.
- Aumento de los conflictos interpersonales en los grupos de trabajo y con los jefes.
- Deterioro en la comunicación organizacional.
- Aumento de horas extras innecesarias.
- Problemas Organizativos, demora en toma de decisiones, saboteos.
- Afectación en el individuo de creencias y valores.

En uno de los estudios efectuados por El Ministerio de Protección Social en el año de 2007, “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales”, la cual se realizó entre julio y septiembre de ese año, permitió identificar la prevalencia de exposición a agentes de riesgo psicosocial según la percepción de los trabajadores encuestados encontrando que:

- Estos agentes se constituirían en los más frecuentemente percibidos por los trabajadores, superando incluso a los ergonómicos.
- La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en o por encima del 50% de los encuestados.
- El acoso laboral lo percibieron, según la dirección del mismo, entre un 3% y un 6%, siendo mayor de superiores a subalternos.

El estudio de Condiciones de salud, también evaluó el nivel de estrés experimentado por los trabajadores encuestados en los últimos 30 días, arrojando:

- Los niveles altos de estrés son mayores en las mujeres que las de los hombres en los diferentes rangos de antigüedad.

En general la encuesta arrojó los siguientes datos:

- Los factores de riesgo relacionados con las condiciones ergonómicas fueron los más frecuentemente identificados por los responsables de los centros de trabajo, seguidos por los factores de riesgo psicosocial. Estos dos grupos de factores de riesgo predominaron en centros de trabajo de las actividades

económicas comercio, actividades inmobiliarias, industria manufacturera y transporte.

- En cuanto a la exposición a agentes de riesgo en el puesto de trabajo, la mayoría de los trabajadores identificaron los factores relacionados con las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo como los principales agentes a los que están expuestos durante más de la mitad de la jornada laboral. Dos de cada tres trabajadores dijeron estar expuestos a factores psicosociales durante la última jornada laboral completa, a los que se suman los factores de este tipo externos al lugar de trabajo (tiempo de conmutación, lugar de trabajo situado en zona violenta). Entre un 20% y un 33% manifestaron sentir altos niveles de estrés. Tanto los agentes ergonómicos como los psicosociales fueron también los más frecuentemente relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo.

4. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

4.1 Etapa Diagnóstica.

Teniendo como insumo la matriz de peligros se verifica si está contemplado la identificación de factores de riesgo psicosocial en la empresa y su valoración.

4.1.1 Compromiso Gerencial.

La alta dirección debe ser actor participe de cambio para así llevarlo a todos los niveles de la organización. El compromiso gerencial es la base para el cumplimiento y éxito del programa. Para ello es de vital importancia el **conocimiento legal**, para tal fin se enmarcará el programa con los lineamientos de la Resolución 2646 de 2008, donde se definen las disposiciones y responsabilidades en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Para el desarrollo del programa es necesario que la alta gerencia se comprometa con la implementación del mismo, mediante un registro físico que soporte su decisión.

4.1. 2 Sensibilización a los trabajadores.

Esto implica que además de generar el espacio y el desarrollo de temas, sea una invitación a todos los niveles de la organización a comprometerse con la necesidad de identificar los riesgos psicosociales relacionados con la organización y las condiciones de trabajo, a involucrarse con la importancia que tienen los participantes, a través de actividades y reflexiones.

4.1.3 Diagnóstico de los factores psicosociales.

- **Revisión Documental:** Revisión y análisis de documentos de la organización que permiten la evaluación de factores psicosociales intralaboral y extralaborales de manera cuantitativa (intensidad y frecuencia) y cualitativos (descripción de los factores psicosociales o sus efectos).

Consulta de información periódica y actualizada de los siguientes aspectos:

- Diagnóstico de Condiciones de Salud
- Diagnóstico de Condiciones de Trabajo (Matriz de Peligros)
- Comité de Convivencia Laboral
- Estudios de Clima Laboral
- Procedimiento para Selección de Personal
- Procedimiento para Inducción, Reinducción
- Manual de Funciones
- Perfiles de Cargo
- Programa de Salud Ocupacional
- Cronograma de Actividades
- P.V.E. implementados
- Estadísticas de Accidentalidad Laboral
- Estadísticas de Ausentismo Laboral
- Evaluación del Desempeño

La información base se tomará con la aplicación de instrumentos guías que permitan la evaluación de las condiciones de trabajo actuales de la empresa. La recolección de información se realizará por medio de:

- **Aplicación Cuestionarios – Encuestas (Instrumentos):** La encuesta utiliza un formulario preparado y estrictamente normalizado. En ella, se encuentran preguntas que permiten evaluar aspectos individuales, intralaborales y extralaborales y de efectos en el trabajador y la organización importantes para la identificación de los riesgos psicosociales. Presenta resultados descriptivos dados por la percepción del trabajador que permiten llegar a una conclusión inicial del nivel de riesgo.
- Batería de instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial
 - Intralaboral
 - Extralaboral
 - Individual:
 - Ficha de datos información sociodemográfica,
 - Cuestionario para la evaluación del estrés

El análisis de datos recolectados en la fase de diagnóstico, indicará las debilidades y fortalezas de la organización y que población o nivel (corporativo, individual o extralaboral) será intervenido según su necesidad y que estrategias se deben implementar.

Los grupos catalogados en riesgo BAJO y MEDIO tendrán un plan de intervención, que busque minimizar la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Los grupos en riesgo ALTO Y MUY ALTO, deben iniciar una intervención desde el punto de vista de un programa de vigilancia epidemiológica, teniendo presente los componentes mínimos contemplados en el artículo 17 de la Resolución 2646 de 2008.

Para dar cumplimiento al artículo 16 de la resolución 2646/08, es importante aclarar que el abordaje que se le dará será desde la epidemiología psicosocial (Cita Villalobos: 2007 a Betancur (1995) y Krieger (2001). Epidemiología psicosocial, implica la consideración de los factores humanos y organizacionales en la transformación de las condiciones de enfermedad de una población, accionar que debe enfocarse en la promoción de la salud, y protección de los trabajadores como elementos esenciales para el desarrollo económico.

La vigilancia desde este enfoque se encaminará básicamente a prevenir la ocurrencia de efectos indeseados para la salud del trabajador derivada de la interrelación de los factores intralabores, extralabores e individuales, más que a hacer la intervención cuando ya se han presentado los casos. Esto implica no solo dirigirse a hacer intervención en el individuo sino en la fuente, medio y método.

4.2 Intervención.

Se plantean actividades de intervención que permitan abordar y disminuir la exposición al riesgo y mitigar el impacto que este causa en los trabajadores y la organización. (Tal como lo dicta la resolución 2646/08 artículo. 17 Numeral 6).

4.2.1 Indicadores.

Para el monitoreo del programa de vigilancia epidemiológica se utilizan los siguientes indicadores:

PARAMETRO A MEDIR	META	INDICADOR
Cobertura Fase Diagnóstica: Proporción de trabajadores encuestados	Realizar la aplicación de cuestionarios psicosociales al 100% de la población objetivo	$(\text{No. Trabajadores encuestados} / \text{No. Total de trabajadores}) \times 100$
Cumplimiento: Cumplimiento actividades programadas	Cubrimiento $\geq 80\%$ en la ejecución de actividades programadas del Programa de Riesgo Psicosociales	$\text{Total de actividades realizadas} / \text{total de actividades programadas} \times 100$
Prevalencia: Proporción de casos nuevos y antiguos con sintomatología	Menor 5% en casos nuevos y existentes. <i>Para medir este indicador se necesita contar con mínimo dos mediciones.</i>	$(\text{No. casos nuevos y antiguos con sospecha de alteraciones psicosociales} / \text{No. trabajadores expuestos a condiciones de riesgo}) \times 100$
Incidencia: Condiciones entorno Laboral	Menor 5% en casos nuevos y existentes. <i>Para medir este indicador se necesita contar con mínimo dos mediciones.</i>	$(\text{No. casos calificados EL} / \text{No. casos sospechosos}) \times 100$

GLOSARIO

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

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

Factores psicosociales: Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

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

Factores intralaborales: Hace referencia a aspectos directos de la organización, tanto a nivel protector como de riesgo, como son: Gestión organizacional, Características de la organización el trabajo, del grupo social de trabajo, de las condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente, interface persona-tarea, jornada de trabajo, tipo de contrato, y programas de bienestar, formación y capacitación.

Factores extralaborales: Hace referencia a los moderadores socio demográficos, como lo son: utilización del tiempo libre, tiempo de desplazamiento y tipo de transporte utilizado, pertenencia a redes de apoyo social, características de la vivienda, acceso a servicios de salud.

Factores individuales: Hace referencia a las características de personalidad y de afrontamiento.

Factores protectores: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

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

Experto: Psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

PREVENCIÓN DEL TRASTORNO MENTAL EN EL TRABAJO



DIANA MILENA ALBA A.
Psicóloga Esp. SyST



SALUD MENTAL



“La OMS define la **SALUD MENTAL** como “un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”

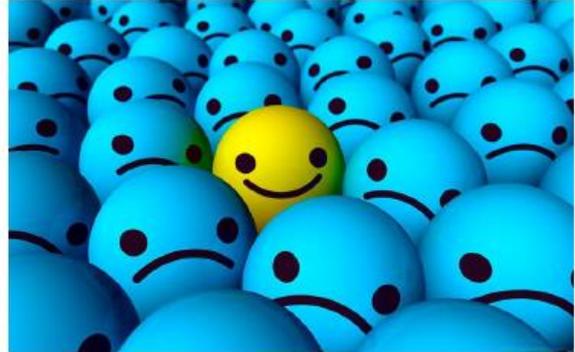
(World Health Organization 2007).



TRASTORNO MENTAL

“El trastorno mental es una alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desenvolvimiento considerado como normal con respecto al grupo social de referencia del cual proviene el individuo.

Esta alteración se manifiesta en trastornos del razonamiento, del comportamiento, de la facultad de reconocer la realidad y de adaptarse a las condiciones de la vida”. (Ley 1616 de 2013)



ACTIVIDADES QUE PROMUEVEN LA SALUD MENTAL



CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

1. Agrado de nuestro trabajo.
2. Trabajo como realización personal
3. Cuidar nuestra integridad en el trabajo
4. Balance en la vida laboral y personal

BIENESTAR PSICOLÓGICO

Está relacionado con *cómo la gente lucha en su día a día afrontando los retos que se van encontrando en sus vidas.*

- Autoaceptación
- Relaciones Positivas
- Propósito en la Vida
- Crecimiento Personal
- Autonomía
- Dominio del Entorno



CAPACIDAD Y FORTALEZA EMOCIONAL

Capacidad de las personas para conocer y gestionar sus emociones.
Para lograr Fortaleza Emocional se requiere:

1. **CONCIENCIA EMOCIONAL:** Se trata de identificar nuestros sentimientos o emociones e identificar si estos son funcionales o no.
2. **AUTODOMINIO EMOCIONAL:** Tranquilizarnos y distanciarnos emocionalmente para intentar ser más objetivos.
3. **LIDERAZGO EMOCIONAL:** Capacidad de establecer estados emocionales acordes con el entorno laboral.



HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE

- ❖ Aliméntese saludablemente
- ❖ Manténgase hidratado
- ❖ Destine tiempo para su descanso
- ❖ Pensamiento positivo
- ❖ Fortalezca su autoestima
- ❖ Maneje el estrés
- ❖ Evite el consumo de alcohol, drogas, sustancias psicoactivas
- ❖ Realice actividad física
- ❖ Recuerde la importancia de los cuidados médicos
- ❖ Equilibre su vida laboral con la personal



SIGNOS Y SEÑALES DE ALARMA DE LOS TRASTORNOS MENTALES



DEPRESIÓN



El sentimiento de tristeza es más intenso, prolongado y desagradable que los cortos episodios de tristeza que todo el mundo experimenta ocasionalmente.

Los síntomas incluyen:

- ✓ Poca energía, fatiga, problemas de sueño o apetito.
- ✓ Estado de ánimo triste o ansioso en forma persistente.
- ✓ Irritabilidad.
- ✓ Falta de interés o de placer en actividades que solían ser interesantes o placenteras.
- ✓ Múltiples síntomas sin causa física definida (por ejemplo, dolores y malestares, palpitaciones, aletargamiento).
- ✓ Dificultades para llevar a cabo actividades sociales y laborales.
- ✓ Dificultad para tomar decisiones.



PSICOSIS

- ✓ Conducta anormal o desorganizada (por ejemplo, lenguaje incoherente o sin sentido, apariencia inusual o descuidada, abandono de sí mismo).
- ✓ Ideas delirantes (una creencia falsa sostenida con firmeza o sospechas injustificadas).
- ✓ Alucinaciones (escuchar voces o ver cosas que no existen).
- ✓ Descuido de las responsabilidades habituales relacionadas con el trabajo.
- ✓ Síntomas maníacos (varios días de estar anormalmente contento, con demasiada energía, hablando en exceso, muy irritable, con falta de sueño, con comportamiento temerario).



TRASTORNOS DEL ABUSO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

- ✓ Parece estar bajo la influencia del alcohol (por ejemplo, olor a alcohol, parece estar ebrio, con resaca).
- ✓ Se presenta con una lesión física.
- ✓ Síntomas asociados con el consumo de alcohol (por Ejemplo: insomnio, fatiga, anorexia, náuseas, vómito, indigestión, diarrea, dolores de cabeza).
- ✓ Dificultades para llevar a cabo actividades sociales y laborales.
- ✓ Parece estar afectado por las drogas (por ejemplo: falta de energía, agitación, inquietud, lenguaje mal articulado).
- ✓ Señales de consumo de drogas (marcas de inyección, infecciones en la piel, apariencia descuidada).
- ✓ Solicitud de prescripciones para medicamentos sedantes (pastillas para dormir, opioides).
- ✓ Dificultades financieras o problemas legales relacionados con delitos.



SUICIDIO

- ✓ Pensamientos, planes o actos de autolesión o suicidio.
- ✓ Historia de pensamientos, planes o actos de autolesión o suicidio.
- ✓ Aislamiento social.
- ✓ Sentimiento de fracaso, tristeza, aburrimiento.



¿Cómo identificar si padezco una enfermedad mental?

- Tenga en cuenta los signos anteriores
- Signos físicos como agotamiento, cansancio, dolor de cabeza, insomnio, son signos que nos indican que algo no anda bien y necesitamos ayuda.
- Cuando nos enfrentamos a situaciones difíciles como duelos, separaciones, cambios significativos en la vida, entre otros.



¿Qué Tipo de Ayuda Existe?



- Inicialmente se busca el apoyo de personas cercanas
- Medicina general, se determina el tratamiento dependiendo del diagnóstico y gravedad de los síntomas.
- Generalmente en las enfermedades mentales existen dos tipos de tratamiento: Psicoterapia y Medicación.
- Es muy importante realizar y continuar el tratamiento como lo indique el médico tratante.



¿Qué pasará si padezco una enfermedad mental y no hago tratamiento?



COMO AYUDAR A QUIEN PADECE UNA ENFERMEDAD MENTAL

SEGUROS BOLÍVAR





- Escucharlo sin juzgarlo y animarlo a continuar con sus actividades diarias y solucionar los inconvenientes que llegue a tener.
- No mejora: animarlo a pedir ayuda profesional e iniciar el tratamiento
- Informar a jefes o personal de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando observemos signos o señales de alerta en algún compañero.
- Debe ser remitido por Seguridad y Salud en el Trabajo para atención médica general y especializada por parte de su EPS.

Colombia es el cuarto país en el mundo con mayor presencia de Trastornos Mentales (Información basada en un estudio realizado en el año 2014 por la Universidad de la Sabana).

De acuerdo con el Ministerio de salud, cuatro de cada diez personas sufren un trastorno mental.

SEGUROS
BOLÍVAR

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





PROGRAMA PARA LA PREVENCIÓN DE DESÓRDENES MÚSCULO ESQUELÉTICOS EN
EL PUESTO DE TRABAJO

ERGONOMÍA Y VIDA COTIDIANA

FASE DIAGNÓSTICA

TRANSPORTES BERMUDEZ S.A

BOGOTÁ, MARZO DE 2018

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVOS	4
1.1 Objetivo General.....	4
1.2 Objetivos Específicos	4
1. METODOLOGÍA.....	5
2.1 Definición De Variables A Evaluar.....	5
2. HALLAZGOS.....	6
3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.....	6
4. ENCUESTA SINTOMATOLOGIA.....	6
4.1 EDAD Y GÉNERO.....	6
4.2 LATERALIDAD.....	7
4.3 ANTIGÜEDAD EN EL CARGO.....	8
4.4 ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA.....	9
4.4 IMC.....	9
5. SINTOMATOLOGIA.....	10
5.1 MIEMBRO SUPERIOR:.....	10
5.2 COLUMNA VERTEBRAL:.....	11
5.3 MIEMBRO INFERIOR.....	12
6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	13

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

La aplicación de encuestas de sintomatología osteomuscular se realizó en el mes de ENERO y FEBRERO de 2018.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Identificar por medio de la aplicación de las encuestas de sintomatología osteomuscular las posibles alteraciones musculoesqueléticas presentes en los trabajadores.

1.2 Objetivos Específicos

- Realizar evaluación fisioterapéutica a todos aquellos trabajadores calificados como en riesgo medio y alto.
- Definir que trabajadores requieren un acompañamiento diagnóstico específico y posibles conductas de tratamiento a seguir.
- Determinar pautas de intervención dentro del programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos; como es el caso de jornadas de capacitación, formación de líderes de gimnasia laboral, escuelas de prevención según zona corporal específica entre otras.

1. METODOLOGÍA

La población objeto está conformada por el total de trabajadores en la sede administrativa de la empresa SEGURIDAD PENTA LTDA.

Cada trabajador diligencia el formato denominado INFORMACION DE SINTOMATOLOGIA DE LOS TRABAJADORES incluido dentro del documento programa PARA LA PREVENCIÓN DE DESORDENES MÚSCULO ESQUELÉTICOS EN EL PUESTO DE TRABAJO - ERGONOMÍA Y VIDA COTIDIANA, con exposición a condiciones no ergonómicas (posturas inadecuadas y/o manipulación de cargas), y a los que se encuentren laborando en un puesto de trabajo cuyas características permitan identificar dichas condiciones ergonómicas.

Dichas encuestas se ingresan en la plantilla ergonómica diseñada por la ARL de SEGUROS BOLIVAR para posteriormente generar el informe y continuar con las conductas de intervención.

2.1 Definición De Variables A Evaluar:

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

Tabla 2. Escala de Puntuación de la encuesta

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

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

2. HALLAZGOS

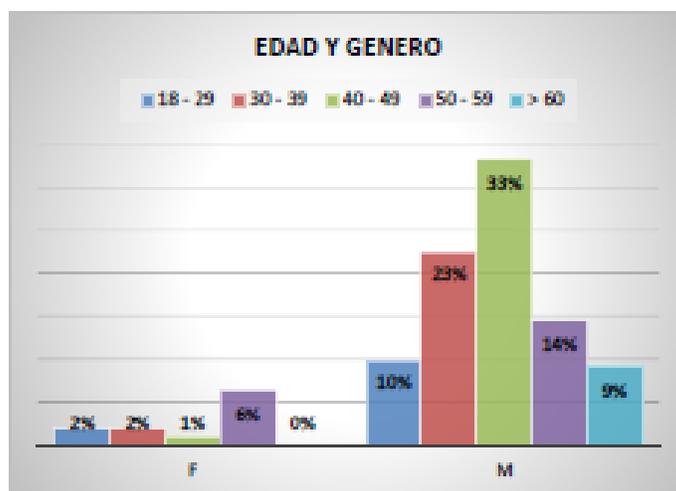
3.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

RAZÓN SOCIAL: TRANSPORTES BERMUDEZ	
NIT: 860009056	DIR: AV CARRERA 40 A - 71
CIUDAD: BOGOTÁ	TELÉFONO:
ENCARGADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: DOC DEL PILAR BERMUDEZ	
CARGO: SUBGERENTE	

4. ENCUESTA SINTOMATOLOGÍA

4.1 EDAD Y GÉNERO

GÉNERO	18 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	> 60	FRECUENCIA
F	2	2	1	7		12
M	11	25	37	16	10	99
FRECUENCIA	13	27	38	23	10	111



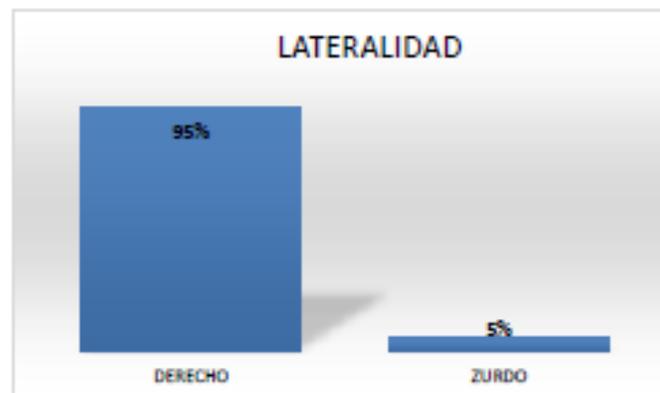
En relación a la gráfica anterior se determina que del total de trabajadores encuestados el 89% son de género masculino que corresponde a 99 trabajadores y el 11% restante equivalente a 12 trabajadores son de género femenino.

Para el género masculino se identifica que 23% de los trabajadores se encuentra ubicado en el rango de los 30 a 39 años lo cual equivale a 25 personas, 11 trabajadores corresponden al 10% en el rango de los 18 a 29 años, 37 trabajadores representados con un 33% están dentro del rango de los 40 a 49 años, 16 trabajadores se encuentran dentro del rango de los 50 a 59 años y es equivalente a un 14%, para finalizar el 9% fue otorgado al rango de los mayores a 60 años, en este rango se encuentran 10 trabajadores.

Para el género femenino se concluye que el 2% lo cual equivale a 2 trabajadores se encuentra ubicado en el rango de los 30 a 39 años, en el rango de los 18 a 29 años se ubican 2 trabajadores que corresponden a un 2%, 1 trabajadores se encuentran en el rango 40 a 49 años lo cual es equivalente al 1%, Para el rango de los 50 a 59 años equivale a 6% se ubican 7 trabajadores.

4.2 LATERALIDAD

PREDOMINANCIA	TOTAL
DERECHO	105
ZURDO	6
TOTAL GENERAL	111



De la gráfica anterior podemos concluir que el 95% de los trabajadores es decir 105 son diestros, el 5% restante representado en 6 trabajadores es zurdo.

4.3 ANTIGÜEDAD EN EL CARGO

AG CARGO AGRUPADA	F	M	FRECUENCIA
1 - 5 años	2	8	10
5 - 10 años	4	13	17
10 - 20 años	2	37	39
< 1 año	2		2
> 20 años	2	41	43
FRECUENCIA	12	99	111



Del Parámetro antigüedad en el cargo se concluye que del total de población encuestada el 9% que corresponde a 10 trabajadores tiene una antigüedad en el cargo de 1 a 5 años (7% hombres, 2% mujeres), el 16% equivalente a 17 personas refiere una antigüedad en el cargo de 5 a 10 años (12% hombres, 4% mujeres), para el rango de los 10 a 20 años de antigüedad se incluyen 39 trabajadores equivalente al 35% (33% hombres, 2% mujeres), el 2% de la población encuestada tiene una antigüedad en el cargo de menos de 1 año, Para el rango de mayor de 20 años cuenta con 43 trabajadores equivalente a 39%.

4.4 ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

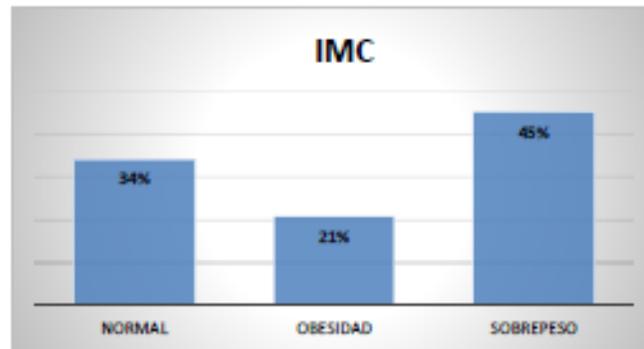
AG EMPRESA AGRUPADA	F	M	FRECUENCIA
1 - 5 años	5	31	36
5 - 10 años	2	21	23
10 - 20 años	2	32	34
< 1 año	2	10	12
> 20 años	1	5	6
FRECUENCIA	12	99	111



En relación a la antigüedad en la empresa se determina que el 11% equivalente a 12 trabajadores se encuentra en el rango de menos de 1 año (9% hombres, 2% mujeres), para el rango de 1 a 5 años se identifican 36 trabajadores equivalente a 33%, El 21% que corresponde a 5 a 10 años y es equivalente a 23 trabajadores, Para el rango de 10 a 20 años de antigüedad en la empresa se ubican 34 trabajadores lo cual equivale a 31% (hombres 29%, mujeres 2%), Del rango de mayor a 20 años de antigüedad se concluye que el 6% de los trabajadores lo cual corresponde equivalente a 6 trabajadores.

4.4 IMC

INDICE MASA CORPORAL	INDICE MASA CORPORAL
Normal	38
Obesidad	23
Sobrepeso	50
Total general	111



De la gráfica anterior se concluye que el 45% de la población total encuestada equivalente a 50 trabajadores presenta sobrepeso, 34% equivalente a 38 trabajadores tiene peso normal, El 21% presentado en 23 trabajadores tiene obesidad.

5. SINTOMATOLOGIA

5.1 MIEMBRO SUPERIOR:

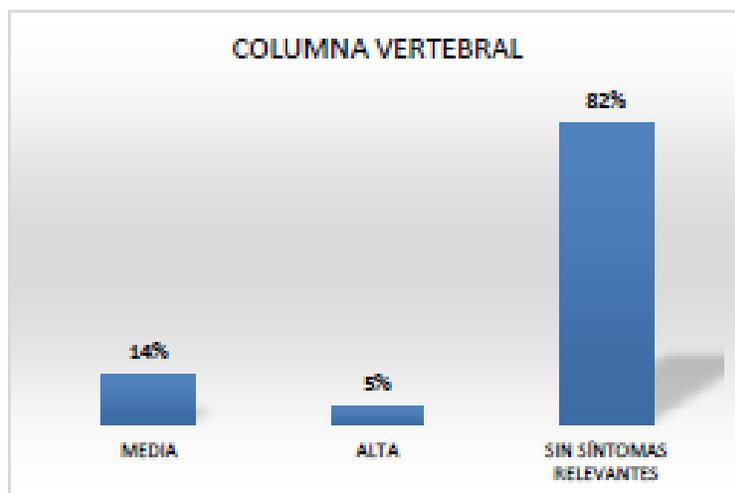
VALORACIÓN	FRECUENCIA
BAJA	16
SIN SÍNTOMAS RELEVANTES	92
MEDIA	2
ALTA	1
Total general	111



Para la zona de miembros superiores se concluye que el 83% es decir 92 trabajadores se ubicó en la categoría SIN SÍNTOMAS RELEVANTES, el 14% representado en 16 trabajadores se ubicó en categoría baja, tan solo 2 trabajadores representado en el 2%, se ubicó en categoría MEDIA, 1 trabajadores se encuentra en categoría ALTA con un 1% lo cual indica que requieren evaluación osteomuscular.

5.2 COLUMNA VERTEBRAL:

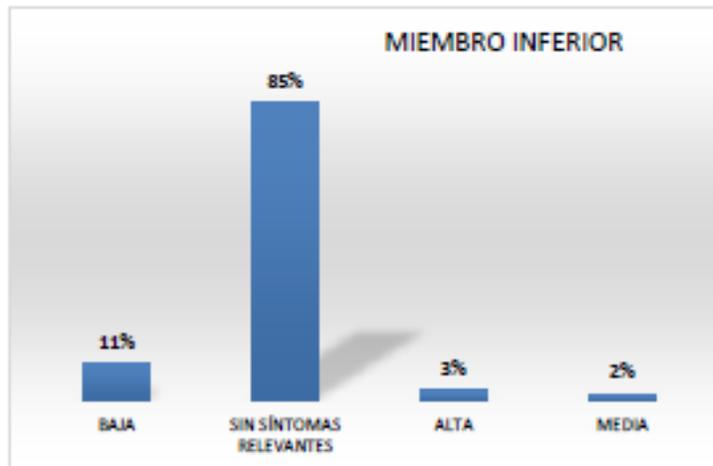
VALORACIÓN	FRECUENCIA
MEDIA	15
ALTA	5
SIN SÍNTOMAS RELEVANTES	94
Total general	111



El 82% es decir 94 de los trabajadores no presenta síntomas relevantes en esta zona, el 14% representado en 15 trabajadores se ubicó en la categoría MEDIA lo cual indica que requiere evaluación osteomuscular al igual que la categoría ALTA que cuenta con un 5% es decir 5 trabajador.

5.3 MIEMBRO INEFERIOR

VALORACIÓN MI	FRECUENCIA
BAJA	12
SIN SÍNTOMAS RELEVANTES	94
ALTA	3
MEDIA	2
Total general	111



Para la zona de miembro inferior podemos decir que, el 85% equivalente a 94 trabajadores se encuentra ubicado en la categoría sin síntomas relevantes, 12 trabajadores representados con el 11% está ubicado en categoría bajo; los anteriores no requieren evaluación osteomuscular, las categorías que requieren evaluación osteomuscular son ALTA (3%) Y MEDIA (2%) es decir que 5 trabajadores requieren este proceso.

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Del proceso de aplicación de encuestas de sintomatología Osteomuscular Podemos concluir que:

- EL Total de la población encuestada es 111 trabajadores, de un total de 111 para un 100% en cobertura.
- En relación al parámetro edad y género se determina que predomina el género masculino con un 89% frente al 11 % del género femenino.
- El 95% de los trabajadores encuestados es decir 105 son diestros, el 5% restante representado en 6 trabajadores es zurdo.
- Del Parámetro antigüedad en el cargo se concluye que el parámetro más relevante es de mayor a 20 años de antigüedad equivalente al 39% y representado con 43 trabajadores.
- En relación a la antigüedad en la empresa se determina que el rango de mayor relevancia es menos de 1 a 5 años de antigüedad con un 33% equivalente a 36 trabajadores.
- En relación al parámetro IMC concluye que el 45% de la población total encuestada equivalente a 50 trabajadores presenta sobrepeso, 34% equivalente a 38 trabajadores tiene peso normal, El 21% presentado en 23 trabajadores tiene obesidad.
- Para la zona de miembros superiores se concluye que 2 trabajadores reportan sintomatología MEDIA, 1 trabajador se encuentra en categoría ALTA con un 1% lo cual indica que requieren evaluación osteomuscular.
- Para la zona de columna vertebral el 14% representado en 15 trabajadores se ubicó en la categoría MEDIA lo cual indica que requiere evaluación osteomuscular al igual que la categoría ALTA que cuenta con un 5% es decir 3 trabajador.
- Para la zona de miembro Inferior las categorías que requieren evaluación osteomuscular son ALTA (3%) Y MEDIA (2%) es decir que 5 trabajadores requieren este proceso.
- Como parte del proceso del PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS DESORDENES MUSCULO ESQUELETICO ERGONOMIA Y VIDA COTIDIANA, posterior a la aplicación de la encuesta de sintomatología Osteomuscular, los trabajadores que resulten en categoría MEDIO Y ALTO en las zonas miembro superior, miembro Inferior y columna; se les deben realizar

evaluaciones Osteomusculares al personal encontrado en dicha categoría. Se anexa listado

- Es importante iniciar con la verificación en el cumplimiento a las recomendaciones emitidas de las Inspecciones de puestos de trabajo (Operativo- Vdt)
- Diseñar programa de estilos de vida y trabajo saludable con el objetivo de promover en los trabajadores hábitos sanos y beneficios de su salud.
- Se recomienda implementar continuar con procesos de formación y capacitación en temas como: Higiene postural, estilos de vida saludable, gimnasia laboral, beneficios de la actividad física entre otros.

ESTÁNDARES LABORALES:



Estándares laborales

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.

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

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.

MANUAL DE CONVIVENCIA

Éste manual de convivencia fue concebido como una invitación a promover y cumplir con nuestras obligaciones, responsabilidades y deberes en nuestro lugar de trabajo, para mantener una buena conducta, actitud positiva, realizar nuestras actividades correctamente y con responsabilidad, para lograr un ambiente laboral armónico que contribuya a nuestro desarrollo personal y profesional.



MANUAL DE CONVIVENCIA

ASPECTOS RELEVANTES

EN LOS PUESTOS DE TRABAJO:

Contaminación Visual:

- Limitar en la medida de lo posible los objetos personales como portarretratos, almanagues, afiches, esquelas, mensajes, etc. Si se colocan deben ser de un tamaño que no reduzcan el área de trabajo.
- Llevar lo indispensable para realizar el trabajo diario, debido a que los espacios para almacenar, son reducidos.
- Mantener la uniformidad del diseño del puesto de trabajo, ya que optimizando su uso se mantendrán limpios y en perfecto estado.
- Adquirir un hábito de archivar permanentemente e imprimir únicamente lo necesario para optimizar el espacio y ahorro de papel



CONSUMO DE ALIMENTOS:

- Consumir los alimentos en el sitio designado para tal fin.
- Utilizar los horarios establecidos.
- Ser moderado con los tiempos de uso del microondas y dejar el horno limpio luego de su uso.



- Depositar los residuos en los sitios establecidos
- Dejar el lugar donde se consumen alimentos limpio y ordenado.
- Se debe recoger y lavar los utensilios y la loza que cada uno utilice y mantener las zonas comunes en perfecto orden y aseo.
- No deje en el lugar sus implementos o utensilios, guárdelos con sus objetos personales.

MANEJO DE RESIDUOS:

- Deposite los residuos en los lugares apropiados, no deje residuos fuera de los depósitos de basuras y sea cuidadoso con los desechos en todas las áreas de la empresa: puesto de trabajo, cocina y baños.
- Transportes Bermúdez está comprometido con el medio ambiente por lo cual recicle el papel y sepárelo de los demás residuos de la Empresa.

NORMAS USO DE LOS BAÑOS:



- No desperdicie agua, toallas o papel.
- Deje el lavamanos sin residuos de crema dental o pelos.
- Deje la superficie de lavamanos seca y limpia.
- Deposite el papel en la caneca, no deje nada en el piso.
- No deposite papel, goma de mascar o basura en los sanitarios.
- No ensucie ni salpique la taza del baño
- Cuide las puertas y paredes.
- No ensucie el espejo cuando se cepille los dientes.
- Si observo el baño en al estado, informar a Gestión Humana.



COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

A partir del año 2007, se conformó el comité de convivencia laboral el cual está compuesto por cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes de los colaboradores, liderado por la Gerencia de seguridad y salud en el trabajo y la Dirección de Bienestar Laboral. Nace como una respuesta a las diferentes situaciones que se presentan en las oficinas entre los colaboradores, buscando alternativas para mantener los ambientes de trabajo en armonía y con una sana relación entre las personas generando una conciencia colectiva de solidaridad y de convivencia.

El objetivo del comité y de aplicación de esta ley es definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana. TRANSPORTES BERMUDEZ S.A. respeta cada individuo y promueve un intercambio abierto de opiniones, críticas e

ideas. Ofrece igualdad de oportunidades a todas las personas y no promueve formas ilegales de discriminación ni el acoso de ningún

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).

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 y Salud en el Trabajo

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.

- Capacitación en PESV

Se realizaron capacitaciones del Plan estratégico de Seguridad Vial a todo el personal de la Empresa como actores de la vía.

- Liderazgo basado en el servicio

El directivo en nuestra Compañía tiene como propósito no sólo gerenciar el trabajo para el cumplimiento de los objetivos de negocio, sino también liderar, inspirar, acompañar y servir a las personas que están a su cargo. En este sentido, contamos con capacitaciones orientadas al desarrollo de habilidades gerenciales, humanas y prácticas empresariales. En 2015 dictamos 8 sesiones para un total de 24 horas de capacitación grupal en donde se trataron temas relevantes para fortalecer el liderazgo en todas sus dimensiones.

- Clima organizacional

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

2.8. Programa social

Gestión del Recurso Humano

Se realizaron actividades durante todo el año en:

- Modelo de Gestión Humana basado en el desarrollo de competencias Laborales y personales
- Sistema de seguridad de la información, que incluye la protección de la Información privada de los trabajadores
- Adecuadas condiciones de salud ocupacional y cumplimiento de la Normativa de seguridad social
- Equilibrio entre trabajo y vida personal
- * Madurez Vital
- * Derecho a la felicidad
- * Conciencia ambiental
- * Construcción de futuro

Se realizaron actividades tendientes a la preparación para el retiro con nuestros trabajadores en edad de pensión:

Consistentes con la política del programa de bienestar, a lo largo del año adelantamos actividades que facilitaran el desarrollo personal (individual y colectivo) de nuestros funcionarios a partir del inicio del programa de Retiro Vital cuyo propósito fue el de aportar al grupo de 5 funcionarios en este proceso, los elementos teóricos sobre la jubilación desde un enfoque positivo, ofreciendo información útil en los aspectos psicológicos, involucrados en esta etapa vital de las personas. Así como el de proponer la reflexión grupal e individual sobre la situación previa a la jubilación y la preparación de un plan integral de vida en la nueva etapa.

Igualmente se realizaron 26 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.

PROCESOS LABORALES VIGENTES

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

MEDIO AMBIENTE



TRANSPORTES BERMUDEZ S.A., se acoge el “compromiso El Ministerio de Economía y Competitividad con la protección del medioambiente aplicando los principios de:

Promover la contribución de su personal a la consecución de un entorno medioambiental sostenible impartiendo cursos de formación en esta materia e implantando grupos de trabajo.

Reducir el consumo de energía invirtiendo en proyectos que consigan mejorar la eficiencia energética de nuestros edificios e instalaciones.

Prestar especial atención a los criterios ambientales en la contratación pública dentro del Plan de Contratación Pública Verde.

Implantar la recogida y reciclaje selectivos de residuos y, en particular, de papel.

Minimizar el consumo de papel sustituyéndolo siempre que sea posible por sistemas digitales.

Fomentar el uso de transporte colectivo para los desplazamientos de los empleados públicos desde su domicilio a su puesto de trabajo.”

PROGRAMA INTEGRAL DE MANTENIMIENTO

Para la implementación del programa de autorregulación se tendrán en cuenta la aplicación al Reglamento interno de Trabajo autorizado por el Ministerio de Protección

Social, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y adicionalmente será incluido en el Programa de Salud Ocupacional de la empresa, en el subprograma de higiene y seguridad industrial la implementación de las siguientes normas, las cuales serán de obligatorio cumplimiento formalizado mediante la firma de una acta de compromiso suscrita por el conductor con la empresa:

1. Comportamientos en las rutas.

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

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

2. Mejoramiento en las prácticas de conducción.

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

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

Programa de Mantenimiento Preventivo:

1. Inspecciones diarias del vehículo

1.1. Objetivo:

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

1.2. Alcance

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

1.3. Cargos y Dependencias

- Conductor vehículo
- Despachador
- Inspector
- Jefe de operaciones

1.4. Actividades

1.4.1. De inspección diaria por parte del conductor

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

➤ Inspección del motor

Levantar tapa

Retirar tapa y verificar el nivel de agua en el radiador

Agregar agua y colocar la tapa

Verificar el estado y las posibles fugas del radiador

➤ Verificación del nivel de aceite

Ubicar el vehículo en superficie plana

Retirar la varilla medidora, limpiarla, introducirla nuevamente

Determinar la cantidad requerida de aceite y agregarle si está bajo.

- Verificar nuevamente el nivel y ajustar varilla indicadora
- Verificación estado de la batería
- Verificar las celdas de la batería y observar el nivel de electrolito
- Verificar el ajuste y limpieza de los bornes
- Revisar el estado y el ajuste de los cables de la batería al motor de arranque
- Verificar el estado de los cables del sistema eléctrico
- Verificación del estado y tensión de las correas
- Verificar que no existan cortaduras
- Verificar el desgaste excesivo
- Verificar que las correas no posean “hilachas”
- Verificar la tensión de las correas:

Verificación del estado y posibles fugas de las mangueras

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

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

Puesta en marcha del motor

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

Operación inicial del vehículo

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

- Accionar el interruptor de encendido y soltarlo cuando haya funcionado el motor.
- Verificación del motor en marcha
- Después de que el motor este funcionando, se debe
- inspeccionar el tablero de instrumentos

a) Verificar la presión de aceite

b) Verificar la presión de aire

c) Verificar el amperímetro

d) Verificar el indicador de temperatura

- Verificar temperatura y tacómetro, éste último indica las R. P. M. del motor.
- Presión del aire de llantas, limpieza y aseo de carrocería interior y exterior, silletería, pisos, vidrios, y espejos.
- Purga del tanque de aire, graduación de espejos, limpiabrisas..
- Inspeccionar juego de dirección
- Verificar funcionamiento del pito.

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

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

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

- Medición de emisión de gases contaminantes con la tarjeta ringleman de acuerdo con las instrucciones dadas por la empresa (Instructivo Medición Tarjeta Ringelmann). -
- Documentación del vehículo y del conductor
- Estados de la carrocería exterior
- Latas
- Bomper
- Guardabarro
- Distintivos calcomanías

- Luces externas, freno, reverso estacionarias, placa, laterales
- Estado de llantas (labrado mínimo de 2mm con el profundímetro)
- Equipo de carretera
- Botiquín extintor.
- Aseo exterior

Estado de la carrocería interior

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

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

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

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

☐ El jefe de Tráfico diseñará la programación de los vehículos para que de acuerdo con los parámetros fijados por la Gerencia de la empresa, se lleve a cabo la revisión tecnicomecanica interna con una frecuencia de dos meses las cuales se efectuarán en las instalaciones del DIAGNOSTICENTRO, haciendo énfasis en los sistemas de frenos , suspensión, eléctrico, dirección, motor , caja de velocidades , transmisión y de carrocería. Adicionalmente deberá llevar y mantener en los archivos del vehículo una hoja de vida con su respectiva ficha técnica que contenga entre otros, su

identificación, fecha de revisión, diagnosticentro y taller responsable, reparaciones efectuadas, valores invertidos, reportes control y seguimiento.

- Las revisiones técnico mecánicas se llevaran a cabo en el diagnosticentro, o en el sitio previamente determinado por la empresa, siempre y cuando cumpla con los estándares de calidad que garanticen la seguridad y comodidad de los vehículos, y una cuarta obligatoria en los sitios autorizados por las autoridades de tránsito que le permitan al vehículo obtener el certificado de movilización.
- Se deberá verificar la vigencia de los documentos que acreditan la operación del vehículo y actualizar la hoja de vida, para lo cual el conductor presentará en el momento de la revisión la siguiente documentación:
 - Licencia de tránsito
 - Licencia de conducción vigente
 - Seguro obligatorio de accidentes de tránsito
 - Seguros de responsabilidad civil contractual y extracontractual.
 - Tarjeta de operación vigente
 - Certificado de movilización y gases vigente.
 - La revisión técnico mecánica deberá contener la verificación del estado de los siguientes sistemas y subsistemas:
 - Equipo de prevención y seguridad
 - Llanta de Repuesto
 - Gato con capacidad para elevar el vehículo
 - Cruceta
 - Extintor con carga vigente.
 - Dos (2) Triángulos de señalización de carretera de material reflectivo provista de soporte para ser colocadas en forma vertical ó lámparas de señal de luz amarilla intermitentes o de destello.
 - Dos (2) Tacos ó cuñas de Bloqueo
 - Botiquín de primeros auxilios debidamente equipado
 - Caja de herramientas básica que como mínimo , deberá contener alicate , destornilladores , llave de expansión y llaves fijas.
 - Linterna

- Estado general de la carrocería

- Comprobación del estado interno y externo del vehículo:

Verificar que no existan latas flojas o sueltas, aristas que puedan ocasionar daños a los pasajeros.

- Verificar guardapolvos.
- Verificar bomperes delantero y trasero
- Comprobar el buen funcionamiento de las puertas
- Todas las ventanas deben abrir y cerrar con facilidad

- Verificación de las salidas de emergencia de acuerdo con la normatividad legal vigente “ Además de las diferentes puertas, deberán estar dotados de un mínimo de dos (2) salidas de emergencia, debidamente señalizadas, con mecanismo de expulsión del vidrio o la ventana fácilmente accionable desde su interior estarán ubicadas en cada uno de los costados laterales”
- Comprobación de estado y fijación de sillas: el número de sillas no debe exceder el establecido en la tarjeta de operación, deben estar en buen estado y debidamente fijadas al piso
- Comprobación de la existencia de espejos retrovisores : exterior izquierdo e interior
- Comprobación del estado de los pisos: estos deberán estar en buen estado y no presentar riesgos potenciales al conductor y usuarios .
- Comprobación de la existencia de los cinturones de seguridad en las sillas delanteras. Y en las sillas preferenciales adaptadas para los discapacitados de acuerdo con la normatividad vigente
- Comprobación del labrado de las llantas: el labrado no podrá ser inferior a dos (2) milímetros, una sola llanta con labrado inferior, dará calificación peligrosa y deberá ser rechazado.
- Comprobación del sistema y del depósito de combustible: verificar que la tubería y conexiones no presentan fugas o goteos de combustible. El tanque no debe estar suelto o, ni debe presentar porosidad y estar tapado correctamente para evitar fugas, de lo contrario será rechazado.
- Dirección y suspensión
- Verificación de desajustes o juego en las barras y brazos de dirección, columna de dirección, terminales, rotulas y bujes, estado de la cremallera o caja de dirección, estado de fuelles y guardapolvos.
- Comprobación del sistema de alineación de ruedas: Camber, caster, convergencia y divergencia
- Comprobación del balanceo de las llantas
- Comprobación del paralelismo del chasis: sin roturas ni oxido excesivo
- Verificación de desajustes o juegos de los elementos componentes de la suspensión: muelles, soportes, topes y amortiguadores; la falta o daño alguno de estos elementos ocasiona motivo de rechazo.
- Frenos de servicio
- Comprobación de la eficiencia del freno:
- Relación entre fuerzas de frenado con respecto al peso del vehículo; la eficiencia debe ser mayor del 50%
- Comprobación del estado de balance del freno: diferencia de fuerza de frenado entre llanta derecha e izquierda en porcentaje; el balance debe ser menor del 20%
- Verificación de los tubos y mangueras del circuito del freno: no debe tener perdida del liquido.
- Freno de mano o de parqueo: la eficiencia debe ser mayor del 17%

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

Luces principales- alta y baja

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

Luces auxiliares

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

Distintivos

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

2. PROGRAMACION DE LOS EQUIPOS

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

3. CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE MANTENIMIENTO

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

5.1 Registros

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

5.2 Indicadores de gestión de mantenimiento y gestión ambiental

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

A) INDICADOR DE COBERTURA EN INSPECCIONES DIARIAS

Cálculo: para cada día

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

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

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

B) NOMBRE: INDICADOR DE CONFORMIDAD DE INSPECCION EN TERMINALES

Cálculo: para cada día

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

Número total de vehículos afiliados y administrados

Glosario:

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

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

c) INDICADOR DE GESTION AMBIENTAL, MEDICION OPACIDAD EN TERMINALES

Cálculo: para cada día

$$I = \frac{\text{Número de vehículos medidos aprobados tarjeta ringelman}}{\text{Número total de vehículos afiliados}}$$

Glosario:

Vehículos revisados y aprobados Tarjeta ringelman: Se define como la variable aplicable a los vehículos a los que les hace la medición de opacidad con la TARJETA RINGELMANN a diario en terminales y se encuentran dentro de los límites permisibles por la autoridad ambiental.

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

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

D) INDICADOR DE COBERTURA EN REVISIONES INTERNAS PERIÓDICAS

Cálculo: CADA CUATRO MESES

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

Glosario:

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

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

D) INDICADOR DE GESTION AMBIENTAL COBERTURA MEDICION CON OPACIMETRO

Cálculo: para cada tres meses.

$$I = \frac{\text{Número de vehículos medidos con opacómetro}}{\text{Número total de vehículos afiliados}}$$

Glosario:

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

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

D) INDICADOR DE GESTION AMBIENTAL CONFORMIDAD MEDICION CON OPACIMETRO

Cálculo: para cada tres meses.

$$I = \frac{\text{Número de vehículos medidos y aprobados con opacómetro}}{\text{Número total de vehículos afiliados}}$$

Glosario:

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

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

E) INDICADOR DE SERVICIO SEGURO

Cálculo: para cada cuatro meses

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

Glosario

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

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

F) INDICADOR DE EFICIENCIA GESTION MANTENIMIENTO PREVENTIVO

Cálculo para cada mes

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

Glosario:

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

Número total actividades planeadas para mantenimiento preventivo en cronograma:

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

h) INDICADOR DE EFICIENCIA DE MANTENIMIENTO CORRECTIVO

Cálculo para cada dos meses.

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

PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

INTRODUCCION

seguridad, la calidad, la productividad, la protección al medio ambiente y la competitividad de la empresa. Como tal son esenciales para la eficiencia personal y organizacional porque nos ayudan a optimizar el tiempo y a reducir los costos de operación.

El orden y el aseo para que permanezca en el tiempo debe ser un proceso de mejora continua, que parta de una política y acción gerencial clara con la cual se logre mantener en los puestos de trabajo solo lo que sea útil para la operación y en las cantidades necesarias, se acondicionen los medios para guardar y localizar el material fácil-

mente, se fomenten hábitos de trabajo que favorezcan el orden y la limpieza y se promueva la solución de los problemas por las personas de las áreas de trabajo.

“El desorden de las empresas refleja el estado mental de las organizaciones y personas que en ellas trabajan.”

JUSTIFICACION

Cuando un ambiente de trabajo esta desordenado, sucio, con suelos resbaladizos, materiales colocados fuera de su lugar y acumulación de material sobrante o de desperdicio, ocurren muchos accidentes, los trabajadores no se motivan a realizar un buen trabajo y cuando se almacenan productos combustibles o inflamables, se presentan factores de riesgo de incendio que pueden poner en peligro los bienes patrimoniales de la empresa y la vida de los ocupantes.

El estatuto de seguridad industrial (resolución 2400 de 1979), establece en el titulo 2, capitulo 4, artículos 29-45, las disposiciones de higiene (orden y limpieza), en los lugares de trabajo. En este capítulo se reglamenta, entre otros, sobre los siguientes tópicos:

- Condiciones de higiene de los sitios de trabajo, pasadizos, bodegas y servicios sanitarios.
- Casos en que se debe practicar el barrido o la limpieza húmeda.
- Condiciones para mantener el piso limpio, seco y libre de desperdicios.
- Control de insectos, roedores y otras plagas.
- Recolección y evacuación de desperdicios y basuras.
- Manipulación de materiales orgánicos.
- Disposición de drenajes

El orden y la limpieza son labores de todo el personal de la empresa y no únicamente del personal de aseo. Ello quiere decir que existe una responsabilidad administrativa para que estos procesos formen parte de la mejora continua día a día.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Promocionar y desarrollar actividades de mejoramiento continuo en los puestos de trabajo, mediante una evaluación sistemática del orden y la limpieza de la organización, favoreciendo los índices de competitividad y productividad y disminuyendo la accidentalidad por causas asociadas a las condiciones inherentes al orden y el aseo.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar, evaluar y corregir condiciones que no cumplan apropiadamente con las normas sobre seguridad, orden y limpieza establecidas y que puedan alterar el sistema normal de trabajo, y/o acarrear lesiones a los empleados o pérdidas materiales en la empresa.
- Reducir los índices de accidentalidad y morbilidad.
- Permanecer en una cultura de orden y aseo y consumo adecuado de recursos.
- Crear ambientes de trabajo sano y seguro.

El Programa de Orden y Limpieza pretende reducir la accidentalidad mediante el direccionamiento de estas actividades que muchas veces no son consideradas prioritarias, pero para ello se requiere de la colaboración de todas y cada una de las personas que laboran en la empresa mediante el trabajo coordinado de los trabajadores, los Líderes Tácticos en Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité Paritario, la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar Social y el apoyo de la Gerencia.

2. ALCANCE

Este programa aplica para todas las áreas de la sede principal y despachos de las rutas que utilicen papel, residuos orgánicos e inorgánicos y desechables.

3. DEFINICIÓN DEL PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO

Un programa de orden y aseo es un plan que contiene un conjunto de actividades tendientes a mejorar en forma continua las condiciones de trabajo, elevando la calidad, la productividad, la salud y la satisfacción en el trabajo. Estos programas se realizan con el fin crear y desarrollar hábitos y rutinas en este tema.

A su vez contribuye a disminuir la presencia de accidentes e incidentes de trabajo, facilita la detección de irregularidades en el mantenimiento de equipos y espacios locativos, favorece la agilidad de los procedimientos y genera ambientes laborales confortables.

El programa es elaborado para mejorar los ambientes de trabajo mediante la inspección directa y la calificación de las distintas áreas de la empresa, teniendo en cuenta las condiciones de almacenamiento, aseo, seguridad y orden que se detecten en la empresa

PAUTAS GENERALES PARA EL ORDEN Y EL ASEO

Un lugar está en orden cuando:

- No hay cosas innecesarias y las necesarias están en su lugar.
- Se han eliminado los pasos innecesarios y reducido las distancias para transporte y suministro de recursos.

¿COMO COMENZAR EL ORDEN Y EL ASEO?

- Elimine primero lo innecesario
- Clasifique lo útil
- Acondicione los medios para almacenar y localizar fácilmente los objetos
- Defina estándares para mantener las mejoras y hágale seguimiento.

CUATRO PREGUNTAS CLAVES PARA EL ORDEN Y EL ASEO

- ¿Es esto necesario?
- ¿Es un residuo?
- ¿Tiene algún valor?
- ¿Debe estar en algún otro lugar?

BENEFICIOS DEL ORDEN Y EL ASEO

BAJA ACCIDENTALIDAD: Son muchos los eventos e incidentes que se pueden evitar aplicando el orden y aseo al puesto de trabajo.

OPTIMIZA EL TIEMPO: Trabajar en un puesto de trabajo desordenado disminuye la productividad y aumenta el tiempo de consecución de las tareas.

BUEN MANEJO DE INVENTARIOS: La organización de la información es vital en las empresas y se puede lograr con el programa del orden y aseo.

PROVECHO DEL ESPACIO: Un lugar ordenado ofrece menos peligro de atrapamiento en caso de una emergencia, y permite realizar las actividades a gusto de la persona.

BUEN USO DE RECURSOS: Se optimiza el uso de los recursos naturales, tecnológicos y económicos por el aumento de la productividad en la empresa.

Para empezar un programa de mejora continua, la forma ideal es, mejorar las condiciones de trabajo de las personas en su ambiente cotidiano y fomentar hábitos y procedimientos que permitan su mejoramiento integral en la organización. Sobre estas premisas las *cinco eses*¹ son la condición y base para iniciar la implementación de programas de aseguramiento de calidad y de mejora de la productividad en cualquier tipo de Empresa. Su alcance bien visto es importante y ante todo demanda cambios de

¹

Como denominan el programa de aseo los orientales - Japoneses .

actitud drásticos que con el devenir del tiempo se esperan convertir en costumbre, llevar al inconsciente del individuo que en forma autónoma haga su aplicación.

4. LAS 5 “S”

La metodología de las “5 s” propuesta por los japoneses y cuyo nombre obedece a que los principios se orientan el método se resume en cinco palabras que en el idioma japonés empiezan por esta letra. Este método se estructura en distintas etapas: eliminar lo innecesario y clasificar lo útil; acondicionar los medios para guardar y localizar el material fácilmente; evitar ensuciar y limpiar enseguida; estandarizar las mejoras para no regresar a las condiciones de partida y crear y consolidar hábitos de trabajo encaminados a favorecer el orden y la limpieza. Cada uno de estos aspectos se explica a continuación.

4.1 ELIMINAR LO INNECESARIO Y CLASIFICAR LO ÚTIL (SEIRI)

El mantenimiento del orden y la limpieza de los espacios de trabajo parte de una clasificación entre los elementos que son necesarios para las operaciones de producción y los que no lo son. Los primeros se deben mantener cerca de los puntos de acción y los segundos, es decir los innecesarios, se deben retirar del sitio o eliminar.

Al principio, puede ser difícil distinguir entre lo que es necesario y lo que no lo es, así como eliminar aquellos elementos que tradicionalmente han formado parte del “paisaje” del puesto o entorno de trabajo. Por lo tanto debe establecerse una campaña inicial de selección y discriminación de los elementos en función de su utilidad para realizar el trabajo previsto, disponiendo de contenedores o espacios especiales para la recogida de lo innecesario.

4.2 ACONDICIONAR LOS MEDIOS PARA GUARDAR Y LOCALIZAR EL MATERIAL FACILMENTE (SEITON)

Una vez se ha conseguido eliminar lo innecesario, el paso siguiente es “ordenar lo útil” de manera que se pueda cumplir con el aforismo: “un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar”. Debe establecerse claramente donde tiene que estar cada cosa de modo que todo trabajador que vaya a necesitarla sepa con certeza donde va a encontrarla y a donde debe devolverla.

Los principales criterios que le ayudaran a encontrar los mejores medios para guardar, localizar materiales, herramientas, útiles, accesorios de las maquinas, entre otros elementos son:

- ✓ Ubicar los elementos en el sitio de trabajo de acuerdo con su frecuencia de uso, colocando cerca del lugar de trabajo los elementos que son más necesarios. Aquellos elementos de uso ocasional pueden ubicarse más alejados del lugar de trabajo.

- ✓ Almacenar juntos los elementos que se utilizan en la misma tarea y, si es del caso, depositados en la secuencia con la que se usan.

4.3 EVITAR ENSUCIAR Y LIMPIAR ENSEGUIDA (SEISO)

La limpieza tiene como propósito eliminar el polvo, los aceites, la suciedad del piso, paredes, cajones, maquinaria, ventanas, tragaluces y todos los demás elementos de una empresa. También persigue que cuando alguien necesite utilizar algo lo encuentre listo para su uso.

La limpieza no es una tarea ocasional que se ejecuta cada seis meses o final de año. La limpieza debe estar profundamente enraizada en los hábitos diarios de trabajo e integrarse en las tareas diarias de mantenimiento, combinando los puntos de chequeo de limpieza y mantenimiento.

La planificación de la limpieza diaria debe formar parte de un procedimiento de actuación que los empleados deben conocer y aplicar. Esta debe contener:

- ✓ Un objetivo claro: el de mantener los lugares de trabajo limpios y ordenados con el fin de conseguir un mejor aprovechamiento del espacio, una mejora en la eficacia y seguridad del trabajo y en general un entorno más cómodo y agradable.
- ✓ Un alcance definido, que compromete a todas las áreas de la empresa

4.4 DEFINIR LOS ESTANDARES DE ORDEN Y LIMPIEZA (SEIKETSU)

Una manera de mantener los logros alcanzados con las tres primeras “S” es a través de la elaboración de estándares. Estos ayudan a conservar los logros y a evitar que se regrese a los niveles iniciales de desorden y suciedad. Pero los estándares hay que definirlos con las personas para que puedan ser cumplidos más fácilmente. Cuando ellos son impuestos, con mayor frecuencia las personas lo pasan por alto.

Es importante anotar que antes de elaborar los estándares y hacerles seguimiento, primero hay que hacer las mejoras que requieren los ambientes de trabajo (delimitación de áreas, ubicación de recipientes, consecución de estantes, etc.).

Las listas de chequeo se definen en términos de estándares para ayudar a identificar los puntos que aún están por fuera de ellos y evaluar el progreso en cada uno de los 5 pasos.

4.5 DISCIPLINA PARA CREAR HABITOS DE TRABAJO ENCAMINADOS A MANTENER EL ORDEN Y LA LIMPIEZA (SHITSUKE)

La disciplina significa respetar, utilizar y mejorar de manera continua los estándares desarrollados para mantener el orden y la limpieza en el lugar de trabajo. Las cuatro

etapas hasta ahora descritas pueden considerarse como actividades que necesitan consolidarse en hábitos de trabajo para garantizar su permanencia en el tiempo.

La disciplina ayuda a que las condiciones de orden y aseo no vuelvan a los viejos e indeseables puntos de partida. Por lo tanto es necesario:

- ✓ El apoyo de una firme dirección involucrada y comprometida en la consecución de tales objetivos.
- ✓ La asignación clara de tareas a realizar y de los involucrados en la ejecución de las mismas
- ✓ Integrar en el flujo regular de trabajo de las tareas de la organización, orden y limpieza, para que estas formen parte de la rutina diaria.
- ✓ Realizar unas tareas de verificación y control con una periodicidad establecida (mínimo semanalmente) y hacer uso de las listas de chequeo elaboradas para tal efectos

¿Cómo se realiza la clasificación de residuos?

Utilizando recipientes, con capacidad suficiente, de fácil manejo y limpieza y que tengan las siguientes características:

- ⇒ Ser de color diferente de acuerdo con el tipo de residuos a depositar.
- ⇒ Llevar en letras visibles y con símbolos, indicaciones sobre su contenido.
- ⇒ Resistir la manipulación y las tensiones.
- ⇒ Permanecer tapados.

Los residuos se clasifican en reciclables y no reciclables. A continuación se relacionan según el color del recipiente a utilizar:

Reciclables	<ul style="list-style-type: none"> • Recipientes de color gris: cartón, papel (incluyendo periódico) • Recipientes de color blanco: Toda clase de vidrio limpio • Recipientes de color azul: Plásticos (vasos, garrafas, jeringas limpias y sin aguja) y polietileno.
No reciclables	<ul style="list-style-type: none"> • Recipientes de color negro: anatomopatológicos (amputaciones, residuos anatomopatológicos) • Recipientes de color verde: Ordinarios e inertes: (papel higiénico, toallas higiénicas, servilletas, empaques de papel plastificado, icopor, plástico no reciclable y papel carbón. • Recipientes de color rojo: infectados (materiales de curación gasas, algodones, elementos infectados y bolsas con sangre) • Recipientes debidamente tapados para material cortopunzante: agujas y otros elementos cortantes o punzantes, en solución de hipoclorito de sodio.

Notas:

- ⇒ Los residuos infectocontagiosos o peligrosos se deben incinerar o desnaturalizar en el establecimiento donde se originan.
- ⇒ Para poner en práctica estas normas de reciclaje en su casa, mantenga un recipiente para la basura en general, otro para el vidrio y otro para el papel

PROGRAMA DE ECOEFICIENCIA

En el área administrativa se continua con el Programa de Ecoeficiencia a , con el objetivo de seguir desarrollando acciones internas orientadas a la creación de programas para la optimización de uso de energía eléctrica y agua, manejo y disposición de basuras, control de manejo de papel, desestimulo al uso del automóvil, entre otras actividades, las cuales se detallan a continuación:

Manejo y disposición de basuras

La generación de desechos sólidos es parte indisoluble de las actividades que realiza una organización dentro de las etapas del ciclo de vida de los desechos sólidos (generación, transporte, almacenamiento, recolección, tratamiento y disposición final), resulta esencial el tratamiento acertado de cada etapa y el manejo priorizado dentro del contexto de las actividades de Gestión Ambiental, para lo cual la Empresa ha venido implementando acciones que fortalecen el manejo seguro de las mismas y que garantizan un mayor nivel de protección ambiental. En algunas áreas existen recipientes adecuados y del conocimiento de todos para la separación de residuos, así como la acción disciplinada de reutilizar (papel blanco usado por ambas caras), reclasificar y donar el material reciclable para la generación de nuevos productos (papel archivo, cartón, plásticos, papel periódico y revistas), para lograr la disminución del impacto ambiental. En igual sentido, durante el año se comenzó una campaña, “Yo me comprometo”, para reeducar las pautas sanitarias de convivencia en áreas comunes como baños y cafeterías

ANTICORRUPCIÓN:



INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS

Se informa que al cierre del periodo 2018 no se presentaron apertura de investigaciones administrativas en contra de la Empresa Transportes Bermúdez ni por parte de la Secretaría de Movilidad ni de la Superintendencia de Puertos y Transporte.

GESTIÓN ÁREA DE SISTEMAS

Durante el año 2018 se realiza la actualización del software en todos los equipos de cómputo y se continúa realizando el mantenimiento del hardware de los mismos.

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA.

Durante el año 2018 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 sus 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.

EVOLUCIÓN PREVISIBLE DE LA EMPRESA

En el actual contexto de grave crisis del sector la empresa deberá continuar enfrentando situaciones muy difíciles en el año 2019, pero aun así seguiremos en la búsqueda de estrategias que permitan la sostenibilidad del negocio, contando siempre con el apoyo y colaboración de todas las partes interesadas que hagan viable financieramente la empresa.

Quedamos a la espera de sus ideas y sugerencias que nos permitan la permanencia de la empresa en beneficio para todos.

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.

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.

PREVENCION Y CONTROL DEL RIESGO DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION 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.



TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

NIT: 860.009.056-3



EXTRACTO ACTA No. 001 - 2012 JUNTA DIRECTIVA ORDINARIA TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

En las instalaciones de LA EMPRESA TRANSPORTES BERMUDEZ S.A., ubicadas en la Avenida Carrera 40 B No. 24A-71, siendo las 9:00 A.M. del día 18 de enero de 2012, se reunieron los miembros de la Junta Directiva, con el siguiente:

ORDEN DEL DIA

1. **LLAMADO A LISTA Y VERIFICACION DEL QUORUM**
2. **LECTURA Y APROBACION DEL ACTA ANTERIOR**
3. **INFORME DE GERENCIA**
4. **CUMPLIMIENTO CIRCULAR 011 DE 2011 SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE**
 - DISEÑO, APROBACION E IMPLEMENTACION DE POLITICAS PARA LA PREVENCION Y CONTROL DEL RIESGO LA/FT
 - APROBACION DE LA POLITICA DEL SIPLAFT.
 - NOMBRAMIENTO DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO
5. **PROPOSICIONES Y VARIOS**

El señor Presidente somete a consideración del ORDEN DEL DIA, siendo aprobado por unanimidad.

1. **LLAMADO A LISTA Y VERIFICACION DEL QUORUM**

Se hicieron presentes los siguientes miembros de la Junta Directiva:

PRINCIPALES

SUPLENTES

GLORIA DEL PILAR BERMUDEZ S.
FLAMINIO AURELIANO MONROY

GLADYS A. BERMUDEZ S.
JOSE DEL CARMEN BUSTOS G.

Con esta asistencia hay quórum suficiente para deliberar y decidir.

2. **LECTURA Y APROBACION DEL ACTA ANTERIOR**



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

(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



TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

NIT: 860.009.056-3

3. INFORME DE GERENCIA

.....

4. CUMPLIMIENTO CIRCULAR 0011 DE 2011 SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE.

La Gerencia de la Empresa informa a los miembros de la Junta Directiva que en cumplimiento de la Circular 011 de 2011 expedida por la SUPERINTENDENCIA DE PUERTOS Y TRANSPORTE, La empresa TRANSPORTES BERMUDEZ S.A , "TRANSBECARGA" debe diseñar, aprobar e implementar políticas y procedimientos y herramientas que contemplen todas las actividades de operación de carga realizadas por la Empresa para la implementación del SIPLAFT , las cuales garanticen una efectiva gestión para el desarrollo de la prevención y control del riesgo del lavado de activos y financiación del Terrorismo LA/FT

La Presidente de la Junta Directiva somete a consideración la proposición de llevar a cabo el diseño de la política de seguridad la cual se menciona a continuación.

I. POLÍTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL DEL RIESGO DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION DEL TERRORISMO LA/FT. :

"La Gerencia de la empresa TRANSPORTES BERMUDEZ S.A "TRANSBECARGA S.A" hace explícito el compromiso de liderar e implementar un SISTEMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN Y CONTROL DEL RIESGO DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION DEL TERRORISMO- SIPLAFT, con el fin de permitir el eficiente , efectivo y oportuno funcionamiento del SIPLAFT y traducirse en reglas de conducta y procedimientos que orienten la actuación de la Empresa, sus Empleados o colaboradores , proveedores y socios.

La implementación del SIPALFT incluirá la aplicación de acciones coordinadas de prevención y control y deberá desarrollarse bajo cumplimiento de las siguientes condiciones:



(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



TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

NTT: 860.009.056-3

1. La Dirección de la Empresa se compromete brindar los recursos materiales en especial los de formalización y sistematización de la información y procesos del SIPLAFT.
2. La política y el plan de ejecución del SIPLAFT deberá ser publicada, socializada y de conocimiento de todos los colaboradores responsables del manejo de la Gestión del Transporte de carga, brindando capacitación periódica por lo menos una vez al año sobre las políticas, procedimientos, herramientas y controles adoptados para dar cumplimiento al SIPLAFT., la cual será implementada como parte de la cultura Organizacional y será considerada dentro del proceso de inducción de los empleados nuevos.
3. El alcance del cumplimiento de las normas establecidas para la implementación del SIPLAFT aplica a todas las operaciones de la Empresa en la Gestión de transporte de Carga tanto para los procesos gerenciales como en los de apoyo y del control y seguimiento del desarrollo de toda la actividad transportadora de carga.
4. Todos los colaboradores de la empresa responsables del proceso de carga sin excepción deben asegurar el conocimiento respecto de la implementación del SIPLAFT, de igual manera deben asegurar el cumplimiento obligatorio de todos y cada uno de los procedimientos contemplados en la circular 011 de 2011 o la que haga sus veces y normas aplicables para la prevención y el control del lavado de activos y financiación del terrorismo según parámetros legales establecidos por la Autoridad Competente.
5. Los colaboradores de la empresa deben dar estricto cumplimiento a las normas establecidas en la circular 011 de 2011, o las normas que la replacen o sustituyan.
6. La Junta Directiva nombrará un empleado de alto rango con poder decisorio, el cual será responsable de la implementación del SIPLAFT y deberá velar por su adecuado y oportuno cumplimiento., el cual recibirá el nombre de OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.
7. La empresa se compromete a apoyar desde la gerencia las tareas que se proponga ejecutar para la implementación del SIPLAFT.
8. El OFICIAL DE CUMPLIMIENTO deberá coordinar las actividades relacionadas con el manejo de la información que permita mantener la Disposición de la Superintendencia de Puertos y Transporte. Los siguientes documentos: Actas de Junta Directiva en donde conste la aprobación de las políticas del SIPLAFT, documentar el plan estratégico donde se describen estas políticas aprobadas y de los



(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



TRANSPORTES BERMUDEZ S.A.

NIT: 860.009.056-3

instructivos o manuales que contengan los procesos a través de los cuales se llevan a la práctica y los informes presentados por el Revisor Fiscal sobre el funcionamiento del SIPLAFT, de las constancias de envío de los reportes ROS y SIREL y constancias de la capacitación dada a todo el personal de la empresa.

9. Todos los colaboradores responsables del Proceso de carga están obligados a reportar de manera inmediata al oficial de cumplimiento, cualquier hecho u operación que resulte sospechosa, asegurándose de que a su vez se adopten las medidas correctivas que corresponden.
10. Todos los colaboradores responsables del proceso deben entregar la información veraz y oportuna con carácter prioritario que se requiera para la presentación de los informes y reportes periódicos requeridos por las autoridades competentes para la implementación del SIPLAFT. (SIREL Y ROS)
11. El no acatamiento de las normas y procedimientos relacionados con la implementación del SIPLAFT dará lugar a la apertura de procesos disciplinarios y del ámbito legal que corresponda.
12. La Empresa diseñará e implementará un plan de contingencia para la generación de los procesos del SIPLAFT.
13. La Gerencia llevará a cabo un plan de control y seguimiento o monitoreo al SIPLAFT a través de indicadores de gestión.

II. APROBACION DE LA POLITICA DEL SIPLAFT.

La Presidente de la Junta Directiva de la Empresa somete a consideración la **APROBACION DE LA POLÍTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION DEL TERRORISMO LA/FT**, siendo aprobada por unanimidad.

Dando cumplimiento a lo establecido en la circular 011 de 2011, se deja expresa constancia en la presente acta de la **APROBACION DE LA POLITICA PARA LA IMPLEMENTACION DEL CONTROL DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION DEL TERRORISMO LA/FT**.

III. NOMBRAMIENTO DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO.

Dando alcance al cumplimiento de lo establecido en la política aprobada en el punto anterior se procede por parte de la Gerencia a postular al Ingeniero **JORGE ELIECER SALGADO ROJAS** identificado con la cédula de ciudadanía No 19.053.480 para que sea nombrado como **OFICIAL DE**



(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

MOMENTOS INOLVIDABLES CON NUESTRA GENTE

