

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD  
OCUPACIONAL (SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO) CON  
ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA TERMINAL DE  
TRANSPORTES DE BUGA**

**Presentado por:**

**DAVID MALDONADO 1.115.064.767**

**ERNEY ALEXANDER ROMO 87.063.115**

**AYDE ARIZALA 52.328.958**

**ELIANA PÉREZ 1.064.110.822**

**MARTHA CECILIA GALLO 19.115.912**

**Grupo: 71**

**Tutor**

**CLAUDIA ROCÍO HACHA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD**

## Contenido

Introducción.....	4
TERMINAL DE TRANSPORTES DE BUGA .....	5
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA .....	6
1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....	6
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.3. OBJETIVOS .....	11
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA .....	16
2.1 MARCO TEÓRICO .....	16
Sistema general de riesgos profesionales.....	24
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL.....	31
3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN .....	31
3.3 FUENTES DE INFORMACION .....	34
3.4 TECNICAS E INSTRUMENTACION DE DATOS .....	34
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	35
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	35
4.2. ANÁLISIS DE DATOS.....	36
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	37
5.1 RESUMEN DE HALLAZGOS .....	37
5.2 RECOMENDACIONES .....	38
INTRODUCCIÓN .....	40
COMPETENCIA LABORAL EN SST : INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO .....	51
PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS .....	54
SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS .....	55
INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO .....	55
.....	56

AUDITORIAS INTERNAS .....	56
REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN .....	56
.....	57
MEJORA CONTINUA .....	57
5.3.1 RECURSOS: HUMANOS, MATERIALES, FINANCIEROS.....	59
5.3.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES. DIAGRAMA DE GANTT .....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	72
<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS.....</b>	<b>86</b>



## Introducción

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite que los empleadores desarrollen un proceso lógico, basado en la mejora continua, con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y el bienestar de los colaboradores. Teniendo en cuenta la importancia de prevenir los accidentes y enfermedades causados en ambientes laborales en los cuales están expuestos los empleados, el SG-SST es una herramienta simple que permite desarrollar de manera organizada, las fases de proyectar, ejecutar, evaluar y actuar, de la seguridad y salud en el trabajo para toda empresa dentro del territorio colombiano.

Mediante el presente trabajo se da a conocer que el sector de seguridad de la Terminal de Transportes de Buga está implementando la profundización en la gestión del talento humano acorde con el proyecto de uso del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST con el cual lo que se quiere lograr es el desarrollo seguro y motivado de sus trabajadores en su lugar de labores diaria.

Este trabajo se realiza dado a que en la actualidad las empresas se sienten amenazadas debido a los cambios del entorno que se caracterizan por ser dinámicos y muy frecuentes, y aún más con la actual globalización, se deben buscar tácticas que conlleven a las organizaciones a tomar delantera y adaptarse a las grandes exigencias del medio.

## **Terminal De Transportes De Buga**

La terminal de transportes de Buga fue inaugurada el 23 de junio de 2007, fecha desde la cual está prestando servicio al público en general. La empresa ha evolucionado en la parte estructural se han acondicionado espacios donde funciona la Gerencia y el departamento administrativo compuesto por: dirección operativa, coordinación operativa, dirección administrativa, coordinación del sistema de gestión de la calidad, secretaria y concesión de tránsito municipal y sala para descanso de motoristas.

La Terminal de Transportes de Guadalajara de Buga S.A. a los 10 años de funcionamiento ha recibido la certificación del Icontec Norma ISO 9001 2015, en su sistema de gestión de calidad, como también ha sido calificada en cuarto lugar por la superintendencia de puertos y transporte como una de las mejores en la infraestructura, logros que han sido obtenidos gracias al eficiente equipo de trabajo, directivos y directrices de la junta directiva quienes entregan todo su talento y profesionalismo para dar lo mejor cada día y mejorar así la calidad del servicio y conservar y mejorar el reconocimiento que hoy tenemos.

La terminal Guadalajara de Buga S.A presta servicios conexos y complementarios al transporte terrestre de pasajeros por carretera, buscando satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas y el cumplimiento de sus requisitos a través de la innovación tecnológica y de servicio; para esto contamos con un capital humano competente.

## Capítulo 1: El Problema

Para el desarrollo de este Capítulo se abordará el Tema de Gestión del Conocimiento en la Gerencia de Talento Humano, en el área de capacitación y evaluación en las organizaciones. Para tal fin se presentarán los diferentes conceptos y teorías que se asocian con el estudio de esta investigación.

### 1.1. Antecedentes Del Problema

En Colombia el tema de la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales fue un concepto prácticamente desconocido hasta el inicio del siglo XX.

“En 1904, Rafael Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país. Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e

indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo. Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaron disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. Los años siguientes son de gran movimiento en el ámbito de salud ocupacional en Colombia, porque en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo. Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas, en donde no se daba pleno cumplimiento al pago de las llamadas prestaciones patronales”. (Ramirez, 2013)

La globalización de la economía ha obligado a las empresas a rediseñar estrategias con el objetivo de mejorar su productividad y competitividad en los mercados. En esa búsqueda de elementos diferenciadores valiosos se encuentran ofrecer servicios de calidad, mejorar los procesos administrativos y operativos, la calidad, y en una mínima aplicación está la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, esta última es una de las ventajas más competitivas en el mercado.

Esto ha hecho que las compañías estén en una búsqueda de diferentes opciones implementando sistemas de trabajo que logren dirigir su actuar y que los refleje en los mercados como empresas con calidad. Para la terminal de transportes de Buga, uno de sus grandes

propósitos es el bienestar de las personas, es por esto que con la implementación de un sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional le permite a la Terminal de Buga ejercer un control a los riesgos que existen de seguridad y salud ocupacional, así como optimizar continuamente el sistema actual, garantizar la protección de los trabajadores, obteniendo un crecimiento en la productividad, con crecientes modelos ergonómicos y de esta manera lograr un excelente clima organizacional.

“Los Programas de Salud Ocupacional que se venían implementando desde la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 consistía en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que debían ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria”. (Social, 1989)

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, genero la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (COPASST), liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (1072), se debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y

promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) (Trabajo). Esto significa que todas las empresas deben implementar el SG-SST y es el ministerio de trabajo quien debe auditar dicha implementación. La TERMINAL DE TRANSPORTE DE BUGA dentro de sus políticas y valores misionales están en la de garantizar, la seguridad de sus colaboradores o contratistas y en eliminar o mitigar los riesgos que en ella se presenten.

Considerando lo anterior, la terminal de transporte de Buga asume su responsabilidad como empleador de brindar las mejores condiciones laborales posibles para sus colaboradores, es decir plantear y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mejorar y mantener los niveles de eficiencia y productividad sin interferir en el bienestar de los colaboradores a través de la mejora continua.

Para ello de acuerdo a las leyes establecidas en el país conforme al Sistema General de Riesgos laborales se elabora un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo enfocado en preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los asociados en sus correspondientes ocupaciones.

## 1.2. Planteamiento Del Problema

*¿La terminal de transportes de Buga ha realizado la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo?*

La terminal de transporte tiene como política garantizar la seguridad y salud en el trabajo para contribuir con el desarrollo del personal en la empresa, para la cual fomentara una cultura de prevención en riesgos laborales y un sistema de gestión que permita la protección, seguridad y salud de todos los miembros de la empresa mediante la prevención de lesiones, dolencias, enfermedades, incidentes e accidentes relacionados con el trabajo; así como la prevención de los riesgos: físicos, químicos, Biológicos, mecánicos, biomecánicos, publico, psicosociales, locativos y eléctricos en concordancia con la normatividad pertinente (Trabajo O. I.).

La terminal de transporte de Buga está comprometida con el cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo vigentes del país. Considera que su capital más importante es su talento humano y es consciente de su responsabilidad social por lo que se compromete a brindar condiciones para laborar en un ambiente seguro y saludable, a impulsar la participación de los colaboradores en los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y a mejorar el desempeño del mismo.

Los sistemas de seguridad y salud en el trabajo tienen como objetivo velar por el bienestar, la salud y las condiciones favorables en el trabajo de cada individuo en una organización, procurando el más alto bienestar físico, mental y social de los empleados, éste también busca establecer y sostener un medio ambiente de trabajo seguro y sano. Con estos beneficios mencionados también se desatan otros más; el clima laboral de igual forma se ve

impactado positivamente al momento en el que los empleados ven que la organización se preocupa por su bienestar y salud física y mental.

### 1.3. Objetivos

#### Objetivo General.

Diseñar un modelo estratégico integral para el proceso de salud Ocupacional (sistema de gestión y seguridad en el trabajo) con énfasis en gestión del conocimiento de la empresa terminal de transportes de Buga.

#### Objetivos Específicos.

- Realizar actividades en forma de prevención de accidentes y enfermedades laborales para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los colaboradores de la terminal de transporte
- Evaluar las condiciones de trabajo y de salud de los colaboradores para identificar los diferentes riesgos que atentan contra la integridad física de los de los mismos.
- Ejecutar actividades de capacitación al personal de acuerdo a los peligros de la empresa, asegurando una cobertura de toda la población trabajadora especialmente la más vulnerable.
- Asignar responsabilidades a los diferentes niveles de la empresa para garantizar un proceso de mejoramiento en salud y seguridad en el trabajo.
- Auto evaluar aplicando indicadores de cumplimiento a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

#### **1.4. Justificación De La Investigación**

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la terminal de transporte de Buga promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en Seguridad y Salud en el trabajo que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales. (SURA)

Para dar cumplimiento a la normatividad vigente en especial 1072 del 2015 determina que el planear, organizar, ejecutar y evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST es de vital importancia ya que se basa en promover, mantener, mejorar y preservar la calidad de vida laboral, logrando una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener y mejorar el control permanente de los mismos en las diferentes labores y que contribuya al bienestar físico, mental y social del colaborador y al funcionamiento de los recursos, el incremento de la calidad, competitividad y productividad de la organización.

Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo labora (Trabajo O. I.)l. El coste de

esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año.

Con las estadísticas se puede concluir que las enfermedades, la accidentalidad, las enfermedades laborales, pensiones e indemnizaciones a raíz de los mismo han ido teniendo incremento en las organizaciones.

Por ello la importancia de la seguridad industrial en Colombia ha tomado gran auge en los últimos años, debido a que el índice de accidentalidad ha aumentado considerablemente en las empresas

“Según cifras de la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social el 2006 acumuló 295.052 accidentes, 11,9 por ciento más que en todo el 2005, mientras que entre un año y otro los afiliados a las ARP aumentaron 10,4 por ciento<sup>1</sup>. Estas cifras evidencian la falta de compromiso de las empresas, la falta de capacitación, reglamentación, políticas y seguimiento en el sector de riesgos profesionales. Además del alto índice de accidentes laborales en Colombia, las enfermedades profesionales también aumentaron en los últimos años, según una investigación del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, en el 2006 se presentó la cifra más alta registrada en la historia del país, de cada 100.000 trabajadores 55 fueron diagnosticados con enfermedades de riesgo profesional, las cinco enfermedades más comunes fueron” ([www.portafolio.com](http://www.portafolio.com)):

- Sobre uso de miembros superiores: son desórdenes musculoesqueléticos relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores; los más comunes son las estructuras blandas de los miembros superiores, como músculos y tendones, el síndrome del túnel del carpo(muñeca) es
-

el nervio que da la sensibilidad y el movimiento a las partes más funcionales de la mano, que incluyen los dedos pulgar, índice y medio, la epicondilitis y la enfermedad de Quervain las cuales se relacionan con sobrecarga en los sitios donde se insertan los músculos a nivel del codo y del dedo pulgar, respectivamente.

- Dolores lumbares: El mal manejo de cargas, la debilidad muscular, las posturas inadecuadas y el desgaste progresivo de los huesos de la columna producen cuadros de dolor que, de no manejarse tempranamente pueden cronificarse, hasta llegar a ser incapacitantes.
- Hombros dolorosos: Su mal uso en los espacios de trabajo, por manejo inadecuado de cargas, movimientos forzados y repetitivos, sumados a una inadecuada condición muscular, al desgaste óseo o a compromisos en ligamentos o cápsulas pueden incluso limitar el movimiento y causar incapacidad permanente.
- Riesgos respiratorios: Las personas que trabajan en la explotación o manipulación de partículas de origen mineral como el carbón, el silicio etc., tienen alto riesgo de presentar enfermedades que comprometen las vías respiratorias o los alvéolos, que progresivamente dificultan el intercambio gaseoso, con consecuencias respiratorias severas; esta condición favorece el desarrollo de complicaciones, como neumonías y, en casos extremos, cáncer.

Además de las consecuencias que traen los accidentes y las enfermedades profesionales para los trabajadores como las mencionadas anteriormente, se presentan otros problemas para las empresas en las que estos laboran como, por ejemplo ([www.javeriana.edu.co](http://www.javeriana.edu.co)):

- Disminución de la productividad por la ausencia de los trabajadores accidentados
- Daños en las máquinas ocasionados por esta misma causa
- Pérdidas económicas a causa de las incapacidades

En las actividades diarias de la Terminal de transportes de Buga, afortunadamente no se han presentado accidentes considerables, pero precisamente esto lo que se busca evitar con la implementación del sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional, el cual debe comprender los cinco objetivos básicos que son:

1. Evitar la lesión y muerte por accidente, cuando ocurren accidentes hay una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.
2. Reducción de costos operativos de producción
3. Mejorar la imagen de la empresa y, por ende, la seguridad del trabajador que así da un mayor rendimiento en el trabajo.
4. Contar con un indicador que permita detectar el avance o disminución de los accidentes, y la causa de los mismos.
5. Contar con los medios necesarios para montar un plan de seguridad que permita a la empresa desarrollar medidas básicas de seguridad e higiene.

Para la empresa es más rentable invertir en la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales que incurrir en los costos que tendría en casos de accidentes. Los costos médicos y sociales y las pérdidas en productividad de estas lesiones se estiman en más de 500.000 millones de dólares cada año ([www.javeriana.edu.co](http://www.javeriana.edu.co)).

Una de las principales debilidades que se encontraron en la Terminal de Transportes de Buga es la falta de motivación de los trabajadores, lo cual es muy grave puesto que el factor humano es el principal recurso de una empresa y es este mismo “el responsable del 100% de los accidentes, ya sea porque comete prácticas inseguras, o porque ocasiona condiciones inseguras. De ahí la necesidad de contar plenamente con el ser humano y conocer sus pautas de conducta de

para a plantear estrategias válidas y efectivas en la prevención de los accidentes (<https://books.google.com.co/books>). Las razones sociales por las cuales se implementará el sistema de seguridad y salud en el trabajo son las siguientes:

- Contribuir con la mejora continua de la terminal de Buga, específicamente con los trabajadores que la componen, propiciando un ambiente de trabajo seguro y velando por su integridad física.
- Prevenir y minimizar los riesgos laborales
- Evitar la disminución de la productividad en la Terminal de Buga que se presenta como consecuencia de los accidentes y las enfermedades laborales.

El recurso más importante en una organización es el talento humano, y precisamente la formación de profesionales integrales, que contribuyan positivamente al crecimiento y desarrollo social de su entorno lo más importante, por esto la implementación de este sistema de seguridad y salud en el trabajo es muy importante ya que no solamente se contribuye con el mejoramiento de la empresa, en cuanto a productividad, sino que también se contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

## **Capítulo 2: Revisión De Literatura**

### **2.1 Marco Teórico**

Si se retoma en la historia, se evidencia que la seguridad del hombre se fue adoptando a medida que este, en sus quehaceres afrontaba los peligros de una u otra forma, bien sea cuando labraba la tierra, cuando cazaba o cuando construía su vivienda para la protección del ambiente que lo rodeaba. Posteriormente la lucha de supervivencia no solo contra los factores ya

mencionados sino contra el mismo hombre hace que se tomen otra serie de medidas para brindar ya no solo la protección personal sino la protección colectiva en la que involucra a su familia o a la comunidad (<http://repositorio.ucm.edu.co>).

Cuando se comienza a trabajar en colectivo, ello hace que las incursiones sean mayores y por ende las medidas a adoptar en los diferentes escenarios fueron cambiando, tal es el caso de la pesca, no a las orillas de los ríos sino en mar abierto, y la caza, que ha jugado un papel importante en la enseñanza del hombre en cuanto a las medidas de seguridad y protección frente a los peligros asechados por los animales que por naturaleza han sido depredadores y rivales del hombre en campo abierto, se podría entonces afirmar que el individuo ha cuidado su seguridad de forma instintiva en ese tiempo, creando esquemas de seguridad que no afecten su salud física y mental (<http://repositorio.ucm.edu.co>).

Con la aparición de las máquinas, los campos laborales fueron creciendo hasta el punto tal de involucrar a muchas personas en un objetivo común, conllevando a replantear de manera significativa las medidas que hasta el momento se habían tenido como protección personal y de anticipación al riesgo en el campo laboral (<http://repositorio.ucm.edu.co>).

Esto ha generado una cultura de previsión desde las diferentes actividades laborales bien sea en el sector agrícola, industrial, transporte, minero, pesquero, militar entre otros, las cuales se han ido perfeccionando y adaptando según las necesidades en su actividad económica. Las normas de seguridad y salud en el trabajo se han implementado justamente para garantizar una mejor calidad de vida de los trabajadores, para que el ambiente laboral aporte las condiciones necesarias en la salud de todos y cada uno de los integrantes de la una empresa, llámense empleados o patronos. Hablar entonces de la normatividad que gira alrededor del tema de la seguridad y salud en el trabajo nos remite a una cantidad de normas, que con el tiempo y a

medida que se conoce más sobre la problemática existente en las empresas, grandes o pequeñas privadas o públicas, se han ido implementando en aras de buscar las mejores garantías en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo se refiere (<http://repositorio.ucm.edu.co>).

“ En la legislación colombiana, el marco jurídico que le da soporte al Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo, es la ley 9 de enero 24 de 1979 (Congreso de Colombia, 1979) expedida por el congreso de la República, donde se fijan unas normas que tienen como finalidad la preservación, la conservación y el mejoramiento de la salud de las personas digámoslo de una manera general en las áreas de trabajo y en cada uno de sus puestos donde realizan las actividades propias de su labor. La resolución 2400 de mayo 22 de 1979 (Ministerio del trabajo y seguridad social, 1979) expedida por el Ministerio de trabajo y Seguridad social, establece “disposiciones sobre la vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo” a este se le conoció como “Estatuto General de Seguridad””. ([copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979))

Luego aparecen los “Programas de Salud Ocupacional” con el decreto 614 del 14 de marzo de 1984 (Ministerio del trabajo y seguridad social, 1984) expedido por el ministerio de trabajo y seguridad social, donde se fijan las bases de para la Organización y Administración de la Salud Ocupacional en el país y se establece el riesgo psicosocial. Ya en los años posteriores, atendiendo a la necesidad de fijar políticas claras, en este sentido consecuentemente aparecen leyes, decretos, circulares y resoluciones, como la ley 100 del 23 de diciembre de 1993 (Congreso de la república, 1993) expedida por el congreso de la república en la que “Organiza el Sistema General de Riesgos Profesionales, a fin de fortalecer y promover las condiciones de

trabajo y salud de los trabajadores en los sitios donde trabajan”

([copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979)).

Ley que fue modificada con la 1562 del 11 de junio del 2012 (Congreso de la república, 2012) por el mismo Congreso y se dictaron otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Pero para darle forma al proceso de gestión en materia de salud y seguridad laboral el Ministerio de trabajo expidió el decreto 1443 del 31 de Julio del 2014 (Ministerio del trabajo, 2014) en el cual se fijan las “disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, que consiste básicamente en la “integración de entidades públicas y privadas con la aplicación de normas y procedimientos convergentes encaminados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”. Y para compilar y unificar gran cantidad de normas expedidas con relación a la salud y seguridad en el trabajo de carácter reglamentario, el Ministerio de trabajo expidió el decreto 1072 del 26 de mayo del 2015 (Ministerio de trabajo, 2015), que en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, se hace referencia especial al “Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo”, allí se dan los lineamientos para la implementación del sistema en mención, los cuales deben ser aplicados por todos los empleadores entendiéndose públicos o privados

([copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979](http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979)).

El SG-SST se realiza basándose en el ciclo Deming el ciclo PHVA, Planear, HACER, Verificar y Actuar.

En relación a los conceptos de salud y seguridad en el trabajo existe actualmente una gama de conceptos fundamentados por los Especialistas; en este contexto y para efectos del presente sistema, se tomó en consideración los conceptos contenidos por nuestra Legislación.

La indiferencia por la salud y seguridad de los trabajadores ha sido una característica de las sociedades antiguas y modernas hasta tiempos relativamente recientes. Fue solamente a comienzos de la década de los 40 de este siglo, con el comienzo de la segunda guerra mundial, cuando se comprendió la real importancia de la Salud Ocupacional. El conflicto bélico puso en evidencia la relevancia que adquiriría el estado de salud de la población laboral para poder cumplir adecuadamente con las importantes exigencias. Se inició entonces un período de rápido desarrollo en esta disciplina, con un acelerado progreso en sus respectivas áreas, proceso que continua sin interrupciones hasta nuestros días ([www.bvsde.paho.org](http://www.bvsde.paho.org)).

La salud ocupacional tiene sus antecedentes en el concepto general de salud, sobre todo asociada esta, a la salud pública. Pero desde que el hombre inició procesos transformadores, se asoció esa conducta a diferentes tipos de riesgos, basta pensar en los cazadores y recolectores ancestrales. La evolución del hombre, es la evolución de la transformación de los elementos, y por ende del trabajo y su influencia en las relaciones sociales. Las labores artesanales y posteriormente las minerías, comenzaron a utilizar elementos de protección personal. Luego durante el feudalismo, surgieron las primeras empresas a costa del trabajo individual e independiente del artesano y donde lo más importante, era la producción, por sobre toda otra consideración. Con la revolución industrial, llega la división del trabajo, la producción en serie y con ello, la exposición masiva del hombre, mujeres y niños a riesgos nuevos, que conllevaron a numerosos accidentes mortales o incapacitantes; de igual forma, hicieron su aparición enfermedades de origen laboral, casi todas consecuencias de agotadoras jornadas de trabajo, sin ninguna protección ([www.mincultura.gov.co](http://www.mincultura.gov.co)).

Para el estudio de la seguridad y salud en el trabajo (SST) existen varios autores que exponen los principios y las teorías acerca de esta disciplina. Dos de estos son los organismos

internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Organización Mundial de la Salud (OMS); organismos internacionales que han unido esfuerzos con el fin de establecer convenios para mejorar las condiciones de los trabajadores de todo el mundo. Estos organismos a través de sus informes, aportan herramientas que invitan a las naciones a tomar medidas que, en su ejercicio, pueden incrementar la productividad y el bienestar social del país.

El Sector de Protección Social de la OIT incluye amplios aspectos con fuertes interrelaciones: la seguridad de los ingresos, la seguridad y la salud en el trabajo y el ambiente, las condiciones de trabajo, las cuestiones de la familia, las pensiones y jubilaciones, las migraciones internacionales, y enfermedades como el VIH/Sida. Para cubrir estas interrelaciones, el Sector de Protección Social se encuentra organizado en dos áreas principales: (a) seguridad social y (b) protección social de los trabajadores. Esta última área comprende cuatro programas bien delimitados. El primero consiste en el programa de trabajo seguro abocado a los problemas de Seguridad y Salud en el Trabajo. El segundo abarca las condiciones de trabajo e incluye temas como la organización del tiempo de trabajo y la duración de las jornadas laborales, los salarios e ingresos, el trabajo y la familia, la violencia en el trabajo, entre otros. El tercero comprende las migraciones internacionales y, finalmente, el cuarto programa trata la problemática del VIH/Sida y el mundo del trabajo. Dentro de la OIT, la responsabilidad sobre el área de la Seguridad y la Salud en el Trabajo recae en el programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SafeWork). Desde este programa se realizan actividades relacionadas con la formulación de normas, la sensibilización y los proyectos de cooperación técnica (Trabajo O. I.).

Según estimaciones de la OIT, cada año mueren en el mundo más de dos millones de trabajadores a causa de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, y esa cifra va en

aumento, a pesar de los importantes esfuerzos realizados en el nivel nacional e internacional. La OIT nunca ha aceptado la creencia de que las lesiones y las enfermedades “van con el trabajo”. Durante el siglo pasado, los países industrializados asistieron a una dramática reducción de las lesiones graves, debido a las ventajas reales que representa hacer el trabajo más saludable y más seguro. El reto actual es extender los beneficios de esta experiencia a todo el mundo del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo está desarrollando una campaña mundial con el propósito de lograr, por un lado, que el trabajo sea más seguro, más salubre y más humano y, por otro lado, para crear un programa integrado de apoyo directo a los Estados miembros y a la industria. Este programa se basa en los ideales y principios universales emanados de las normas de la OIT, pero se regirá, en su ejecución, por las circunstancias propias de cada país y se amoldará a la situación nacional, pues deben considerarse las diferencias de naturaleza y los distintos tipos de peligro, inherentes al nivel de desarrollo y a la índole de cada economía. El programa de la OIT SafeWork (Trabajo Seguro) ha sido diseñado para responder a esta necesidad y sus objetivos fundamentales son: • crear, promover e intensificar la sensibilidad en todo el mundo en relación con las dimensiones y consecuencias de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; • promover la extensión de la protección social para todos los trabajadores en todos los sectores de conformidad con las normas internacionales del trabajo; y • mejorar la capacidad de los Estados miembros y las empresas para el diseño y la ejecución de políticas y programas eficaces de prevención y de protección. Tanto el costo humano como el económico de los accidentes y las enfermedades en el trabajo son enormes en todo el mundo. Se calcula, por ejemplo, que la pérdida en el Producto Interno Bruto en el mundo, derivada de las muertes, las lesiones y las enfermedades en el trabajo es unas 20 veces mayor que toda la ayuda

oficial destinada al desarrollo. Sin embargo, si bien el costo económico es inmenso, el costo humano de dicho sufrimiento es incalculable (Trabajo O. I.).

De acuerdo con la OMS, la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los/as trabajadores/as y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los/as trabajadores/as para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. El marco básico del Programa de Salud Ocupacional de la OMS (OCH) es La estrategia global de salud ocupacional para todos la cual fue aprobada por la Asamblea Mundial de Salud en 1996. Sus principales áreas prioritarias son: fortalecimiento de políticas nacionales e internacionales para la salud en el trabajo; la promoción de ambientes de trabajo saludables, prácticas de trabajo saludables y salud en el trabajo; fortalecimiento de los servicios de salud ocupacional; establecimiento de apropiados servicios de soporte para salud ocupacional; desarrollo de estándares de salud ocupacional basados en valoración científica de riesgos; desarrollo de recursos humanos; establecimiento de sistemas de registros de datos e información de soporte y fortalecimiento de la investigación ([healthandtech.iprofesional.com](http://healthandtech.iprofesional.com)).

## **Reglamentación en Colombia sobre seguridad social y salud ocupacional (1993)**

La Ley 100 de 1993 estableció la estructura de la Seguridad Social en el país, la cual consta de tres componentes como son:

- El Régimen de Pensiones
- La Atención en Salud
- El Sistema General de Riesgos Profesionales.

Cada uno de los anteriores componentes tiene su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

### **Sistema general de riesgos profesionales**

El Sistema de Riesgos Profesionales, existe como un conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades profesionales y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, además de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de la normatividad en Salud Ocupacional.

#### *1. Reglamentación*

El pilar de esta Legislación es Decreto Ley 1295 de 1994, cuyos objetivos buscan:

- Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores
- Fijar las prestaciones de atención en salud y las prestaciones económicas derivadas de las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional

- Vigilar el cumplimiento de cada una de las normas de la Legislación en Salud Ocupacional y el esquema de administración de Salud Ocupacional a través de las ARP.

Particularmente el Decreto 1295 en su Artículo 21 Literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa y su financiación. En el Artículo 22 Literal D, obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.

En la Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1, se obliga a los empleadores contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente, los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo.

Dada la complejidad y magnitud de esta tarea, se hace necesario que los programas de Salud Ocupacional sean entes autónomos, que dependan directamente de una unidad Staff de la empresa, para permitir una mejor vigilancia y supervisión en el cumplimiento de cada una de las normas emanadas de la Legislación de Salud Ocupacional.

## *2. Campo De Aplicación Del Sistema General De Riesgos Profesionales*

Con las excepciones previstas en el Artículo 279 de la Ley 100 de 1993, el Sistema General de Riesgos Profesionales se aplica a todas las empresas que funcione en el territorio

nacional y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas de los sectores públicos, oficial, semioficial en todos sus órdenes y en el sector privado en general.

### *3. Conformación Del Sistema General De Riesgos Profesionales*

El Gobierno Nacional determinó la organización y funcionamiento del Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual está integrado así:

#### **a) El Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social Y El Ministerio De Salud (Hoy Fusionados Como Ministerio De Protección Social)**

Es el organismo de dirección del Estado en materia de Riesgos Profesionales. Tiene como función la determinación de regímenes específicos de vigilancia epidemiológica, el desarrollo de actividades de prevención y controlar la prestación del servicio de Salud a los afiliados al Sistema en las condiciones de calidad determinada por la Ley.

Para poder implementar sus funciones se creó la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales. Esta dependencia tendrá la responsabilidad de promover la prevención de los Riesgos Profesionales, vigilar y controlar el funcionamiento del Sistema y aplicar las sanciones por violación a la norma

#### **b) El Consejo Nacional De Riesgos Profesionales**

Organismo de dirección del Sistema conformado por miembros del ministerio, Entidades ARP, Trabajadores, Empleadores y Asociaciones Científicas de Salud ocupacional.

#### **c) El Comité Nacional De Salud Ocupacional**

Órgano consultivo del Sistema conformado por miembros de Salud Ocupacional del Ministerio y las ARP

**d) El Fondo De Riesgos Profesionales**

Tiene por objeto desarrollar estudios, campañas y actividades de promoción y divulgación para la prevención de Riesgos Profesionales

**e) Las Juntas De Calificación De Invalidez**

Son organismos de carácter privado creados por la ley. Sus integrantes son designados por el Ministerio de Protección Social. A través del dictamen médico laboral, resuelven las controversias suscritas frente a la determinación del origen y/o grado de la invalidez, incapacidad permanente o parcial, enfermedad profesional, el accidente o muerte de los afiliados al Sistema.

**f) La Superintendencia Bancaria**

Controlan, autorizan, vigilan y garantizan el ejercicio de la libre competencia a las Entidades A.R.P

**g) Las Entidades Administradoras De Riesgos Profesionales A.R.P**

Compañías Aseguradoras de Vida a las cuales se les ha autorizado por parte de la Superintendencia Bancaria para la explotación del ramo de los seguros. Deben cumplir las siguientes funciones:

- Afiliar a los trabajadores
- Administrar las cotizaciones hechas al sistema
- Garantizar el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas por parte de accidentes de trabajo y enfermedad profesional
- Realizar actividades de prevención y promoción de los riesgos profesionales a las empresas afiliadas

#### 4. Clasificación

En el momento de la vinculación de una empresa a una ARP ésta asignará una tarifa de acuerdo con la actividad principal de la empresa y la exposición a los factores de riesgo.

Para ello se han determinado cinco clases de Riesgo que contemplan las diversas actividades económicas de las empresas. Si una empresa tiene más de un centro de trabajo podrá ser clasificada para diferentes clases de riesgo, siempre que las instalaciones locativas, las actividades y la exposición a factores de riesgo sean diferentes.

##### **Definición de riesgos y sus tipos**

Como ya se analizó previamente, la SO se encarga de prevenir enfermedades y accidentes, otorgándoles a los trabajadores un ambiente de trabajo sano y seguro; por lo que las investigaciones en este campo se han concentrado en la identificación de los factores de riesgo en el desarrollo de tareas dentro de las organizaciones.

Según la OIT, un riesgo es “la probabilidad de que una persona sufra daños o de que su salud se vea perjudicada si se expone a un peligro, o de que la propiedad se dañe o pierda. La relación entre el peligro y el riesgo es la exposición, ya sea inmediata o a largo plazo” (OIT, 2011, p.1). La exposición referida es a los denominados factores o agentes de riesgo, los cuales “son toda condición generada en la realización de una actividad que pueda afectar la salud de las personas” (OIT, 2011, p.1).

Definir los tipos de riesgos ha sido el objeto de estudio de diversos especialistas, pero no se trata de una tarea sencilla, pues la naturaleza de las profesiones es compleja y se requiere

esquematizar un gran número de agentes comunes, estableciendo categorías amplias y suficientes.

### **Clima organizacional**

Otro de los conceptos necesarios para comprender a profundidad el proceso de la SO se relaciona con el clima organizacional, ya que alcanzar las más óptimas condiciones para el entorno laboral viene siendo uno de los principales objetivos que persigue la SO. Según el estudio sobre “el clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral” del autor Salazar (2009) definir el concepto de clima organizacional es un trabajo complejo que requiere analizar el concepto a través de un grupo de componentes que, en su conjunto, ofrecen una visión global de la organización. Se consideran que con frecuencia son:

- “Ambiente físico: comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.
- Características estructurales: como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.
- Ambiente social: que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.
- Características personales: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera.
- Comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros” (Salazar, 2009, p.67).

El conjunto de estos componentes crea el clima de una organización, que es el producto de la percepción de estos por sus miembros. Según Salazar (2009): “el clima organizacional, por tanto, es el resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones.

Los factores y estructuras del sistema organizacional producen un clima determinado en dependencia de la percepción de estos por parte de sus miembros. El clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos. Estos inciden en la actividad de la organización y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización” (p.68).



## Capítulo 3: Metodología General

### 3.1. Método De La Investigación

La metodología establecida permite realizar un proceso sistemático de identificación de peligros, su estimación y valoración de los riesgos propios de la organización, además de proponer controles generales y específicos al riesgo, de acuerdo con su aceptabilidad. Los pasos básicos a seguir son:

Implica recolectar la información necesaria para poder adelantar una amplia y completa identificación de los peligros para la seguridad y salud en el trabajo (SST), entre ellas: actividad económica de la empresa, procesos y servicios con que cuenta, objetivos estratégicos, planeación estratégica, organigrama de la empresa, información sociodemográfica de la empresa, tipos de contratación de trabajadores, ubicación geográfica, definición de responsabilidades, políticas de gestión del riesgo.

**Cualitativo:** es el proceso en el que se regula la información se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto. El Enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación (<https://ramonchung.wordpress.com/2016>), este enfoque nos sirve para recolectar información principalmente verbal en lugar de mediciones numéricas, después la información que se obtenga va ser analizada de una manera interpretativa o incluso diagnóstica.

**Cuantitativo:** este enfoque reúne información que puede ser medida y se realiza con la finalidad de probar la teoría al describir variables, utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía el medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud los patrones objeto de estudio (<https://books.google.com.co/books>).

### 3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Para la recolección de datos estará direccionado al proceso de gestión del talento humano de la empresa y a todos los trabajadores internos de la misma.

#### **Población**

La población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado (metodologiaeninvestigacion.blogspot.com). Para el caso la población corresponde a 40 trabajadores que laboran de manera directa en la terminal de transportes de Buga.

Población =40

#### **Muestra**

La muestra es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación y es una parte representativa de la población. El cálculo del tamaño de la muestra es uno de los aspectos a concretar en las fases previas de la investigación comercial y determina el grado de credibilidad que concederemos a los resultados obtenidos. Una fórmula muy

extendida que orienta sobre el cálculo del tamaño de la muestra para datos globales es la siguiente (estadisticaestudio01.blogspot.com):

**N:** es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).

**k:** es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos

**e:** es el error muestral deseado. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

**p:** es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que  $p=q=0.5$  que es la opción más segura.

**q:** es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es  $1-p$ .

**n:** es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

$$n = \frac{k^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(e^2 \cdot (N-1)) + k^2 \cdot p \cdot q}$$

$N = 40$

$k = 1.15$

$e = 5\%$

$p = 0.3$

$q = 0.7$

**Muestra = n = 30**

### 3.3 Fuentes De Información

Para la presente investigación se utilizarán fuentes primarias que contienen información de origen, es decir en ellas se encuentran datos originales de la información y que no necesitan completarse con otra fuente. Como tesis, las monografías, las revistas, periódicos, documentos oficiales de instituciones públicas; y fuentes secundarias que no tienen como principal finalidad brindar información, sino señalar que documento o fuente la puede proporcionar haciendo referencia a documentos primarios originales. Las fuentes secundarias son textos basados en fuentes primarias, e implican síntesis, análisis, e interpretación como bibliografías.

-Fuentes primarias. Es aquella que el investigador recoge directamente a través de un contacto inmediato con su objeto de análisis. Las técnicas de investigación dirigidas a recoger información desde fuentes primarias son: la observación, la entrevista, la encuesta.

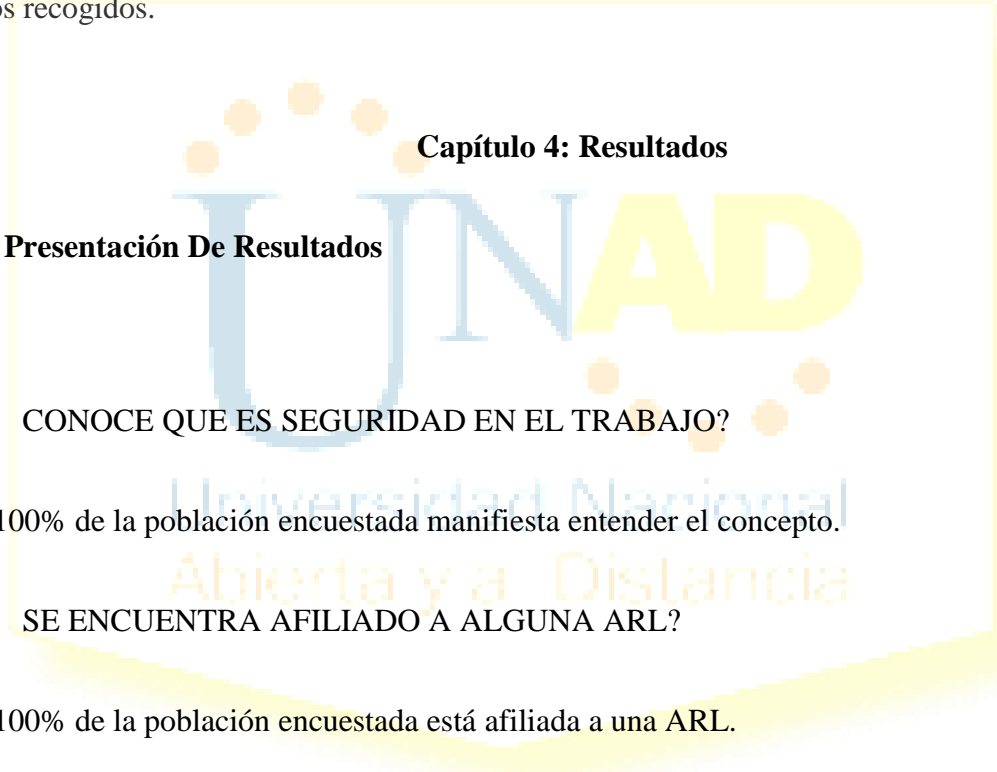
-Fuentes secundarias. Es aquella que el investigador recoge a partir de investigaciones ya hechas por otros investigadores con propósitos diferentes. La información secundaria existe antes de que el investigador plantee su hipótesis, y por lo general, nunca se entra en contacto directo con el objeto de estudio (<https://es.slideshare.net/.../fuentes-y-tecnicas-de-recoleccion-de-informacion>). Fuentes secundarias que constan en libros, revistas, periódicos y documentos en general. Entre estas técnicas, se destacan: la ficha y el análisis.

### 3.4 Técnicas E Instrumentación De Datos

La investigación es de tipo exploratoria ya que el objetivo es examinar un tema de investigación que no ha sido abordado en su totalidad en la ciudad de Buga; además es descriptiva ya que permite reunir los resultados de la observación en la TERMINAL DE

TRANSPORTES DE BUGA, con el fin de mostrar un recuento detallado de cada objetivo específico y las acciones de conocimiento a desarrollar en forma metodológica aplicable en las actividades.

La fuente a utilizar es la encuesta, esta permite obtener la información de un grupo socialmente significativo de personas relacionadas con el problema de estudio, para luego, por medio de un análisis cuantitativo o cualitativo, generar las conclusiones que correspondan a los datos recogidos.



**Capítulo 4: Resultados**

**4.1. Presentación De Resultados**

1- CONOCE QUE ES SEGURIDAD EN EL TRABAJO?

El 100% de la población encuestada manifiesta entender el concepto.

2- SE ENCUENTRA AFILIADO A ALGUNA ARL?

El 100% de la población encuestada está afiliada a una ARL.

3- CUAL ES SU ARL

Todos los trabajadores esta afiliados a SURA

4- LAS AREAS DE SU TRABAJO SE ENCUENTRAN CON BUENA ILUMINACIÓN?

El 83% de los encuestados expresa no tener buena iluminación en su lugar de trabajo.

5- SU LUGAR DE TRABAJO CUENTA CON UN KIT DE PRIMEROS AUXILIOS?

El 93% de la población tiene conocimiento de la ubicación del kit de primeros auxilios.

6- LAS SILLAS SON ADECUADAS PARA MANTENER UNA BUENA POSTURA?

El 100% de las personas consultadas están cómodas en su silla de trabajo.

7- UTILIZA ALGÚN ELEMENTO DE PROTECCIÓN EN SU JORNADA LABORAL?

El 100% de los encuestados no utiliza un elemento de protección.

8- REALIZA PAUSAS ACTIVAS EN SU JORNADA LABORAL?

El 83% de los consultados realizan pausas activas en su jornada laboral

9- SU EMPRESA CONSTANTEMENTE RECUERDA NORMAS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO?

Solo el 66% de los trabajadores encuestados recuerdan capacitaciones en normas de seguridad.

10- LA INFORMACIÓN QUE LE BRINDAN ES SUFICIENTE?

El 66% de los empleados consideran que la información es suficiente.

#### **4.2. Análisis De Datos**

Si bien el 100% de la población encuestada manifiesta entender el concepto seguridad en el trabajo entre el 83% y 93% expresa no tener condiciones totalmente seguras en su área de trabajo como buena iluminación por ejemplo.

De la misma manera es necesario que el 100% de los trabajadores conozcan la ubicación de los kits de primeros auxilios, puesto que solo el 93% tienen conocimiento al respecto.

Ningún trabajador utiliza elementos de protección en su labor diaria, sin embargo hay cargos que están expuestos a ruido constante, actividades que requieren una postura constante, etc.

Tan solo el 83% de los consultados realizan pausas activas en su jornada laboral, actividades que son muy importantes para mantenerse alerta, motivado y concentrado, aportando también a la salud del personal.

Solo el 66% de los trabajadores encuestados recuerdan capacitaciones en normas de seguridad, lo que se traduce en falta de información y actualización constante, la frecuencia de inducción en estos temas salud y seguridad en el trabajo no es la apropiada. Así mismo, la información que se transmite no está siendo suficiente ni eficiente.

## Capítulo 5: Conclusiones

### 5.1 Resumen De Hallazgos

De acuerdo a la información recogida la Terminal de Transporte pese a que tiene algunas normas y políticas de seguridad que rigen la labor diaria de sus empleados, éstas no están siendo efectivas en el talento humano en cuanto a información y aplicación, lo que se debe a que no cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo; situación que responde definitivamente a la pregunta formulada en el planteamiento del problema.

## 5.2 Recomendaciones

La recomendación más importante es la implementación un sistema de seguridad y salud en el trabajo que cuente con los estándares mínimos de calidad de acuerdo al número de trabajadores de la Terminal de Transportes de Buga. La cual implicara:

- Planear y definir acciones y recursos para una atención efectiva en caso de una emergencia.
- Conocer cómo funciona la terminal de transportes de Buga, sus instalaciones y posibles emergencias que se puedan presentar.
- Identificar las zonas más vulnerables de la empresa.
- Actualizar constantemente el inventario de recursos humanos, materiales y físicos de la empresa.
- Mantener control permanente sobre los diferentes riesgos de la empresa.
- Definir y comunicar programas de capacitación de cómo se enfrentan las emergencias para todo el personal.
- Realizar controles y reuniones periódicos para mantener actualizado el Plan de seguridad y salud laboral.
- Evaluar con frecuencia los procesos desarrollados

## 5.3 Propuesta

**MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

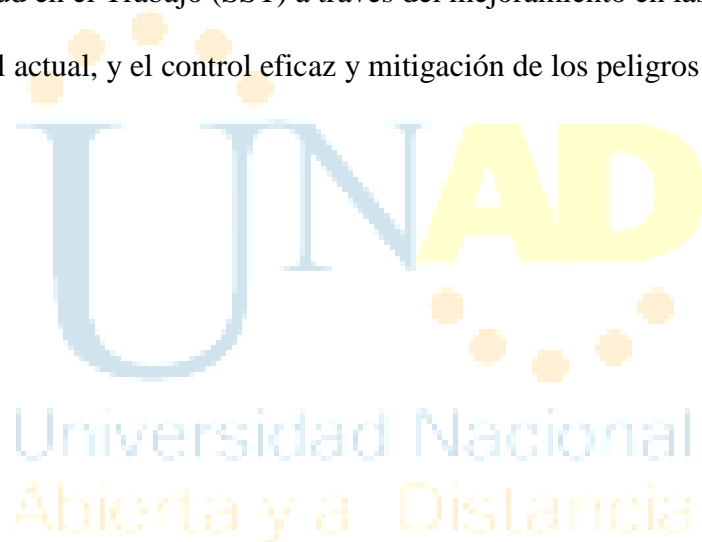


**TERMINAL DE TRANSPORTES DE BUGA**

**2018**

## Introducción

La terminal de Transportes de Buga, en cumplimiento a los establecido en la ley 1562 de 2012, el decreto 1443 de 2014 y en el Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo Decreto No 1072 de 2015 y la normatividad vigente, ha decidido estructurar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), que tiene como propósito el direccionamiento en la relación laboral entre la empresa y sus trabajadores, respecto a la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento en las condiciones y el medio ambiente laboral actual, y el control eficaz y mitigación de los peligros y riesgos en sus lugares de trabajo.



## DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Seguridad y salud en el trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Busca mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores. (Ley 1562/2012. Decreto No 1072 de 2015)

Accidente de trabajo: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. (Ley 1562/2012. Decreto No 1072 de 2015)

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1443/2014. Decreto No 1072 de 2015)

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en Seguridad y salud en el trabajo de forma coherente con la política. (Decreto 1443/2014. Decreto No 1072 de 2015)

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. (Decreto 1443/2014. Decreto No 1072 de 2015)

Enfermedad laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Ley 1562/2012. Decreto No 1072 de 2015)

Actividad rutinaria. Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Análisis del riesgo. Proceso para comprender la naturaleza del riesgo

Exposición. Situación en la cual las personas se exponen a los peligros.

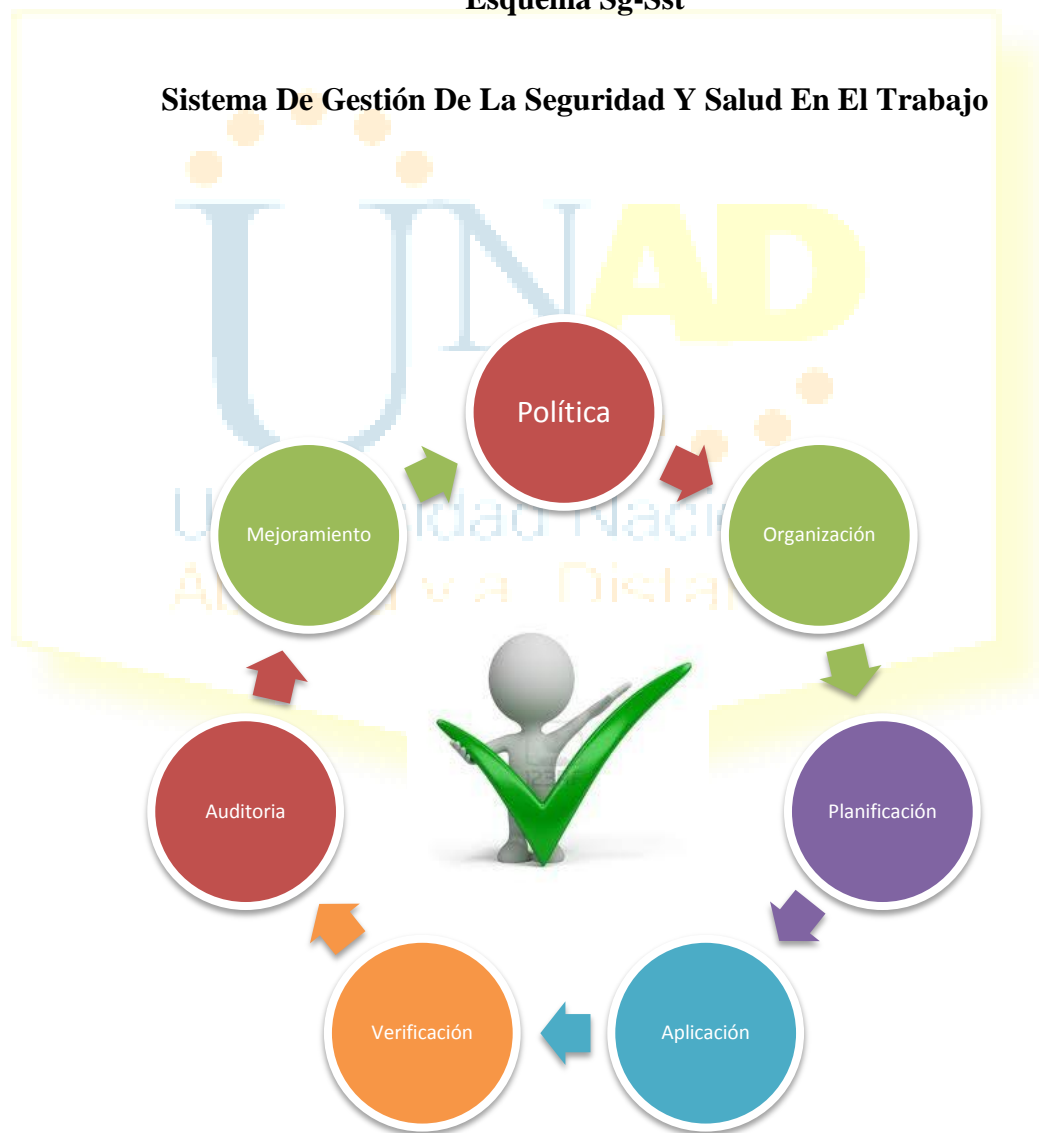
Identificación del peligro. Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

### Abreviaturas Y Guías

SG-SST: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

SST: Seguridad y salud en el trabajo

### Esquema Sg-Sst



# 1. POLÍTICA

La terminal de transportes de Buga ha definido la construcción de su política de SST la cual sera divulgada en los procesos de inducción, capacitación permanente, actividades y ciclos de formación, y adicionalmente se encontrara publicada en las instalaciones administrativas.

Esta política será revisada periódicamente en reuniones de revisión por la dirección y de ser necesario esta sujeta a determinada actualización de acuerdo con los cambios empresariales y en materia de SST.

## **Política De Seguridad Y Salud En El Trabajo**

la terminal de transportes de Buga es una empresa constituida por transportadores, prestadora de servicios de transporte con comodidad, seguridad, confort y tranquilidad para sus clientes, ofreciendo servicios complementarios para el bienestar de la comunidad. Enmarca su gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del principio de mejoramiento continuo; se encuentra comprometida en velar por la salud, seguridad y bienestar de sus trabajadores, contratistas y subcontratistas, mediante los siguientes objetivos:

### *Objetivos:*

- 1) Promover, prevenir y controlar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, mediante la identifican de los peligros, valoración de los riesgos e implementación de los controles, a trabajadores, contratistas y subcontratistas.

- 2) Establecer y mantener actividades de promoción y prevención para los riesgos.
- 3) Generar un ambiente laboral seguro, estableciendo medidas necesarias y efectivas para el correcto funcionamiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- 4) Asignar recursos humanos, financieros, tecnológicos y físicos que sean necesarios para el correcto funcionamiento del sistema de gestión en seguridad y salud en trabajo.
- 5) Brindar el tiempo necesario para que el personal que a la empresa, reciba la capacitación pertinente acerca de factores de riesgo y la norma que explica cuál será el oficio a desempeñar.
- 6) Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- 7) La empresa se compromete a cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

## 2. ORGANIZACIÓN

### **Mision:**

Somos una empresa constituida por transportadores, prestadora de servicios de infraestructura para la comodidad, seguridad, confort y tranquilidad de nuestros clientes, ofreciendo servicios complementarios para el bienestar de la comunidad.

### **Vision:**

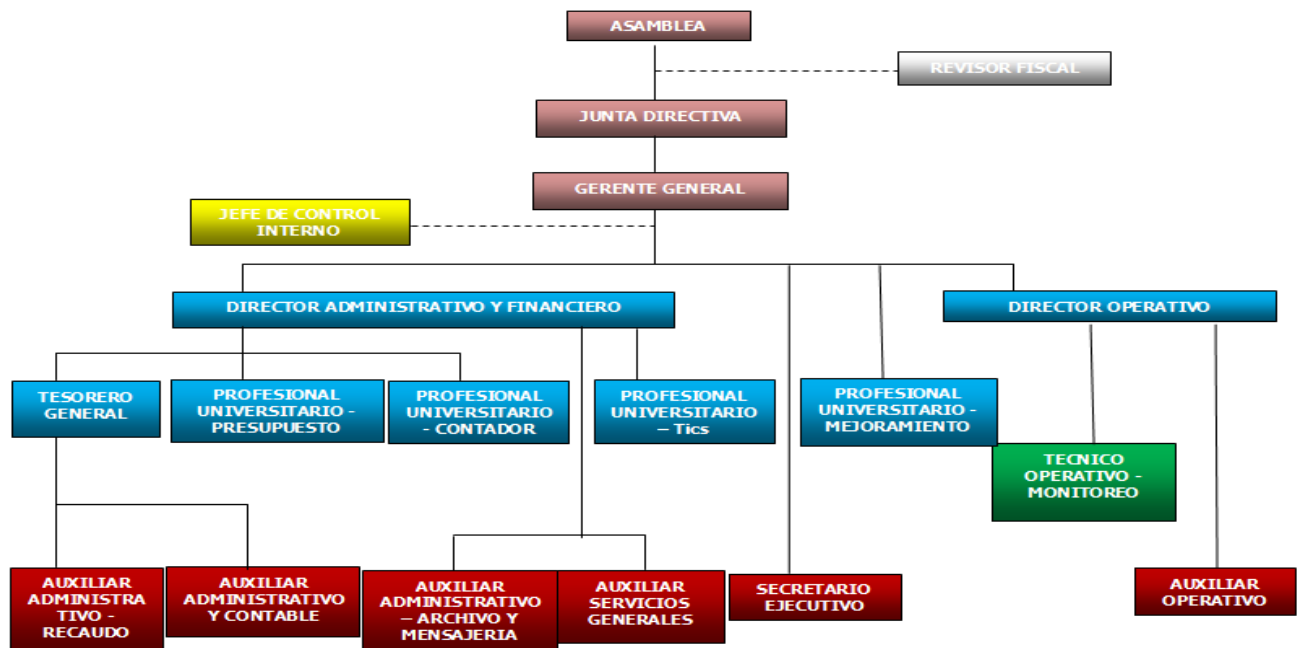
En el 2022 seremos reconocidos por aumentar constantemente el bienestar de nuestros clientes, a través de la innovación tecnológica y de servicio.

**Reseña Histórica:**

La ciudad de Guadalajara de Buga, tiene una ubicación geográfica privilegiada y estratégica, pues tiene un cruce de vías, en el lugar de convergencia de las principales vías terrestres que atraviesan el occidente del país. Las principales actividades económicas son: la ganadería, la agricultura, el comercio y la industria. La construcción de la Terminal obedeció a la necesidad de racionalizar, y optimizar la oferta y la demanda de transporte automotor de pasajeros municipal y departamental con origen y tránsito en la ciudad de Guadalajara de Buga integrando a su vez el transporte municipal de buses, busetas, taxis y transporte privado. La sociedad TERMINAL GUADALAJARA DE BUGA S.A. generó todas las acciones tendientes a la planeación, construcción, administración y operación en un lote previamente escogido, ofreciendo de esta manera unas instalaciones eficientes, seguras, higiénicas y funcionales tanto a los transportistas como a pasajeros y público en general, respondiendo a una necesidad de la comunidad.

El 01 de septiembre de 1999, se constituyó la sociedad Promotora de Transporte, liderada por un grupo de 15 empresas transportadoras, para contribuir a la organización de los diferentes destinos utilizados por los pasajeros de la ciudad y sus visitantes; fue liquidada en el año 2004, para así darle continuidad al proyecto y constituir una nueva sociedad el 24 de marzo de 2004, a la que hoy en día se llama Terminal de Transportes de Guadalajara de Buga, constituida bajo Escritura Publica No. 1875 de la Notaria Segunda de Guadalajara de Buga y con domicilio en la Calle 4 # 23-91 de la ciudad, con 13 socios de los que lideraron el proyecto inicialmente.

## Estructura Organizacional



## Turnos De Trabajo-Horarios

Turnos y horarios de los colaboradores de la terminal de transportes de Buga.

ÁREA	DÍAS	HORARIO	DESCANSO
ADMINISTRATIVA	Lunes a Viernes	08:00 am - 12:00 m 14:00 pm - 18:00 pm	10 Min. Refrigerio
	Sábados	8:00 am – 12:00 pm	

OPERATIVA	Lunes a Viernes	08:00 am - 12:00 m 14:00 pm - 18:00 pm	10 Min. Refrigerio
	Sábados	8:00 am – 12:00 pm 14:00 pm - 18:00 pm	

## Funciones Y Responsabilidades

### Gerencia General

- Formular y divulgar la política implícita en el SG-SST
- Implementar el SG-SST para la gestión de los riesgos laborales comprometiendo a toda la organización.
- Garantizar ambientes de trabajo seguros
- Velar por el bienestar integral de los trabajadores.
- ejecutar y verificar el cumplimiento del SG-SST
- Definir los recursos humanos, operativos y financieros para la ejecución del SG-SST.
- Realizar interventoría en Seguridad y salud en el trabajo
- Velar por el cumplimiento de la legislación vigente.

### Administradores

- Cumplir y hacer cumplir las políticas, objetivos y normas establecidas
- Motivar y promover la prácticas seguras de trabajo.

- Ser responsable de la seguridad integral del personal a su cargo.
- Participar de los procesos de inducción y capacitación a los empleados.
- Estimular la asistencia de los trabajadores a capacitaciones.
- Reportar todos los accidentes e incidentes de trabajo
- En caso de accidente de trabajo, asegurar la atención inmediata
- Dirigir el sistema formulando objetivos, metas y procedimientos
- Cumplir y hacer cumplir las políticas, objetivos y normas establecidas con relación al SG-SST.
- Realizar auditorías al SG-SST.

### **Responsabilidad De Los Trabajadores**

- Cuidar integralmente su salud
- Participar en las capacitaciones de prevención de riesgos laborales
- Informar a tiempos su estado de salud
- Informar de un eventual accidente o incidente laboral
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la Empresa.
- Informar condiciones de trabajo inseguras para su salud y bienestar
- Conservar el orden y aseo en la empresa
- Utilizar adecuadamente las instalaciones, elementos de trabajo y de protección personal
- No introducir bebidas o sustancias no autorizadas en lugares de trabajo
- Comportarse en forma responsable en la ejecución de sus labores
- Cumplir sus obligaciones contraídas

## Vigia Del Sg-Sst

- Garantizar el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Elaborar y actualizar el SG-SST y la matriz de peligros.
- Realizar visitas periódicas a las diferentes áreas de trabajo
- Hacer y actualizar las normas de trabajo seguro.
- Ser responsable de la seguridad integral del área.
- Validar que todos los empleados estén protegidos por una A.R.L y afiliados a una E.P.S.
- Adelantar estudios de control y valoración de riesgos
- Promover campañas de sanidad e higiene en trabajadores.
- Realizar actividades de capacitación y educación para empleados de todos los niveles de la organización.
- Divulgar las normas expedidas
- Mantener constante comunicación con entidades acomo ARL y EPS
- Promover el registro de accidentalidad, ausentismo, distribución de elementos de seguridad.
- Recopilar, analizar y difundir la información suministrada por los trabajadores respecto a las actividades adelantadas en el cumplimiento del Sistema.
- Realizar brigadas de emergencia.
- Analizar los exámenes de ingreso, egreso y periódicos
- Evaluar y ajustar en forma periódica la gestión del SG-SST.

### **Reglamento Interno De Trabajo**

La empresa contara con un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el Ministerio de Trabajo, el cual se publicara en lugares visibles en la Terminal.

### **Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo**

Elaborar el Reglamento de acuerdo con las normas emitidas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social y publicarlo.

### **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo COPASST**

Contar con un Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a la resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994. El comité paritario deberá reunirse frecuentemente y desarrollara actividades en seguridad y salud en el trabajo.

### **Comité De Convivencia Laboral**

La empresa contara con un comité de convivencia laboral dando cumplimiento a lo establecido en las resoluciones 652 y 1356 de 2012, será una medida preventiva para el acoso laboral. Sesionara trimestralmente. El comité de convivencia cuenta con un manual en donde se establecen las funciones y responsabilidades de los miembros y describe el funcionamiento del mismo.

## **Comunicación**

La terminal de transportes tendrá procesos de comunicación, participación y consulta

## **Competencia Laboral En Inducción, Capacitación Y Entrenamiento**

### **Inducción En Sst**

Cuando un trabajador ingrese a laborar en la empresa recibirá una inducción al cargo incluyendo los siguiente temas relacionados con la SST:

- Aspectos generales y legales en Seguridad y salud en el trabajo
- Política de SST
- Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo
- Reglamento de higiene y Seguridad en el trabajo
- Funcionamiento del comité de convivencia laboral
- Plan de emergencia
- Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles
- Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea
- Responsabilidades generales en SST
- Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales

## **Programa De Capacitación Y Entrenamiento**

La terminal de transportes de Buga tendrá un Programa de Capacitación y Entrenamiento con el propósito de brindar conocimiento en seguridad y Salud en el trabajo necesarios para desempeñar sus actividades en forma eficiente y segura, cumpliendo con estándares de seguridad.

### **3. PLANIFICACIÓN**

#### **OBJETIVOS Y METAS**

En coherencia con la política de seguridad y salud se planeara el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo la cual se divulgará a todo el personal y estará publicado de manera muy visible

#### **Identificación De Peligros, Evaluación Y Valoración De Riesgos**

La terminal de Transportes de Buga tendrá un procedimiento documentado para la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos para mitigarlos. La metodología de identificación de peligros y valoración de riesgos, generara una participación activa de todos los empleados:

- a) Eliminación del peligro/riesgo
- b) Controles Administrativos: Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad.

## **Programas De Gestión**

### **Gestión En Salud En El Trabajo**

Los procedimientos de salud en el trabajo promueve, previene y controla la salud del empleado, protegiéndolo de los factores de riesgo laborales y ubicándolo en un sitio de trabajo adecuado.

### **Gestión En El Ambiente De Trabajo Higiene Industrial**

La empresa terminal de transportes de Buga realizará acciones de Higiene Industrial para el reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que puedan afectar la salud.

### **Gestión De Seguridad En El Trabajo**

A través de los programas de gestión en Seguridad en el trabajo la terminal de transportes de

Buga implementará un conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación,

valoración y al control de causas de los incidentes y accidentes de trabajo y de las condiciones de trabajo que pueden afectar la seguridad de los trabajadores.

## 4. APLICACIÓN

### **Gestión Del Cambio**

La terminal de transportes de Buga evaluará el impacto sobre la seguridad y salud, que puedan generar los cambios internos como la introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros; o los cambios externos como cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, entre otros.

### **Prevención, Preparación Y Respuesta Ante Emergencias**

Implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando los siguientes aspectos:

- Análisis de amenazas y vulnerabilidad.
- Recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Programa de conformación, capacitación, entrenamiento y dotación para la prevención y atención de emergencias.
- Entrenamiento a todos los trabajadores en actuación antes, durante y después de las emergencias

- Programa de inspección periódica de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas de señalización y alarma.

## 5. VERIFICACIÓN

### **Supervisión Y Medición De Los Resultados**

La terminal de transportes de Buga supervisara, medirá y recopilara con regularidad, información relativa al desempeño de la seguridad y salud en la empresa. De acuerdo con la medición y registro de los indicadores definidos para el cumplimiento de los objetivos y metas , ese determinará en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST .

### **Investigación De Incidentes, Accidentes Y Enfermedades Relacionadas Con El Trabajo**

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, se realizarán de acuerdo con el Decreto 1530 de 1996 y la Resolución número 1401 de 2007. Con la investigación de los incidentes y accidentes se busca (Decreto 1530 de 1996 y la Resolución número 1401 de 2007):

- a) Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias;
- b) Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto;

- c) Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias; y,
- d) Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

## 6. AUDITORIA

### **Auditorías Internas**

La terminal de transportes de Buga ha establecido que para determinar la eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se efectúen auditorías, para llevar a cabo el control del sistema de manera anual. Al final de cada auditoría deberá dejarse registro de los resultados.

### **Revisión Por La Dirección**

La Alta dirección de la empresa evaluará el SG-SST cada tres meses de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

## 7. MEJORAMIENTO

### MEJORA CONTINUA

La terminal de transportes de Buga es consciente de la importancia y beneficios que trae el contar con un SG-SST, razón por la cual cada colaborador será empoderado de cómo mejorar cada una de sus actividades del día a día. El SG-SST, reflejara mejor permanente en los procesos.

Se considera las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- a) Los cambios en legislación que apliquen a la organización
- b) Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST;
- c) Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos;
- d) Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;
- e) Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST
- f) Los resultados de los programas de medicina preventiva, higiene y Seguridad en el trabajo
- g) El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección.

### **Acciones De Mejora, Correctivas Y Preventivas**

La organización cuenta con un procedimiento de acciones de mejora, correctivas y preventivas, el cual garantiza que se ejecuten acciones necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Las acciones están orientadas a:

- a) Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades
- b) La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medias preventivas y correctivas.

### **Autoevaluación Del Sg-Sst**

De manera anual la Terminal de transportes de Buga realizará una autoevaluación al SG-SST con el fin de encontrar prioridades en seguridad y salud en el trabajo para la actualización del plan de trabajo anual.

Esta autoevaluación incluye:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, incluidos los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros
3. La actualización de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa

4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas incluidos los reportes' de los trabajadores
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad

### **5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros**

La implementación de acciones de capacitación en SO y bienestar laboral y social, requieren ser planificadas en base a la realidad operativa y financiera de la empresa, pues deben asignarse los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para llevar a buen término las iniciativas y generar el impacto esperado en el nivel de satisfacción del talento humano de la organización. Pero, es muy importante aclarar que, debido al nivel de dependencia que el centro de acopio posee, muchas decisiones están supeditadas a los criterios de la gerencia de la empresa en su sede principal, por lo tanto, la aprobación de un sistema integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento, depende en gran medida del nivel de interés de la gerencia en el cumplimiento de los objetivos operativos y financieros del centro de acopio.

<b>RECURSOS</b>				
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PERIODICIDAD ANUAL</b>	<b>PRESUPUESTO UNITARIO</b>	<b>PRESUPUESTO TOTAL</b>
<b>ELEMENTOS BÁSICOS LEGALES</b>				
Publicación del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	Departamento de talento humano	1	\$ 50.000	\$ 50.000
Inducción al personal: en riesgos, en COPASST, que hacer en caso de AT, Sistema general de riesgos laborales)	Departamento de talento humano	6	\$ 20.000	\$ 120.000
Divulgación de la política de seguridad y salud en el trabajo	Departamento de talento humano	1	\$ 30.000	\$ 30.000
Conformación de la brigada de emergencias	Departamento de talento humano	1	\$ 30.000	\$ 30.000
Revisión de afiliaciones y pagos al	Personal de nómina	6	\$ 10.000	\$ 60.000

sistema general de seguridad social				
Subtotal cumplimiento				<b>\$ 290.000</b>
<b>SALUD EN EL RABAJO - SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA</b>				
Realización de exámenes de ingreso (cada vez que ingresa personal a la empresa)	Programación Departamento de talento humano	CONTRATO PERMANENTE	\$ 850.000	\$ 850.000
Capacitación sobre estilos de vida saludable	Departamento de talento humano	6	\$ 20.000	\$ 120.000
Capacitación sobre prevención alcoholismo, drogadicción y farmacodependencia	Departamento de talento humano	1	\$ 30.000	\$ 30.000
Actividades de Bienestar Social."actividades recreativas, integración laboral"	Departamento de talento humano	4	\$ 300.000	\$ 1.200.000
Capacitación en autocuidado	Departamento de talento humano	1	\$ 30.000	\$ 60.000
Realización de exámenes de egreso -	Programación Departamento de	CONTRATO	\$ 600.000	\$ 600.000

	talento humano	PERMANENTE		
Subtotal cumplimiento				<b>\$ 2.860.000</b>
<b>SALUD EN EL TRABAJO - SUBPROGRAMA DE MEDICINA DEL TRABAJO</b>				
Inspección de seguridad	Departamento de talento humano	2	\$ 180.000	\$ 180.000
Inspección a Botiquines	Departamento de talento humano	2	\$ 60.000	\$ 60.000
Elaboración de estadísticas de ausentismo	Departamento de talento humano	12	\$ 10.000	\$ 120.000
Subtotal cumplimiento				<b>\$ 360.000</b>
<b>SEGURIDAD EN EL TRABAJO - SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL</b>				
Capacitación sobre uso y cuidado de elementos de protección personal	Departamento de talento humano	2	\$ 30.000	\$ 60.000
Capacitación sobre riesgo auditivo	Departamento de talento humano	1	\$ 30.000	\$ 30.000
Capacitación sobre riesgo visual	Departamento de talento humano	1	\$ 30.000	\$ 30.000
Capacitación en higiene postural	Departamento de talento humano	2	\$ 30.000	\$ 60.000
Inspecciones de los sitios de trabajo	Departamento de talento humano	4	\$ 10.000	\$ 40.000
Subtotal cumplimiento				<b>\$ 220.000</b>

<b>SEGURIDAD EN EL TRABAJO - SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>				
Investigación incidentes /accidentes de trabajo	Departamento de talento humano	2	\$ 30.000	\$ 60.000
Estadísticas de accidentalidad	Departamento de talento humano	1	\$ 20.000	\$ 20.000
Subtotal cumplimiento			\$ <b>50.000</b>	\$ <b>80.000</b>
<b>PLAN DE EMERGENCIAS</b>				
Capacitación en identificación de situaciones de riesgo	Departamento de talento humano	1	\$ 30.000	\$ 30.000
Primeros auxilios: Quemaduras, Hemorragias, Fracturas, Choque eléctrico, Insolación y deshidratación por temperatura, Shock nervioso, paro cardio-respiratorio, Heridas, Intoxicación.	Departamento de talento humano	1	\$ 200.000	\$ 200.000
Evacuación	Departamento de talento humano	1	\$ 30.000	\$ 30.000
Subtotal cumplimiento			\$ <b>260.000</b>	\$ <b>260.000</b>

<b>COMITÉ PARITARIO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>				
Reunión COPASST o Vigia	persona designada	1	\$ -	\$ -
Capacitación a COPASST (como hacer una inspección, como investigo un AT, riesgos y peligros, sistema general de riesgos laborales)	persona de salud ocupacional	2	\$ 45.000	\$ 90.000
Subtotal cumplimiento				\$ 90.000
<b>TOTAL</b>				\$ 4.160.000



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez Heredia, F. (2012). *Salud ocupacional y prevención: guía práctica*. Ediciones de la U.

Página 13. Consultado el 06 de mayo de 2017. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?docID=3198909>

Constitución política de Colombia (1991). *Capítulo 1. De los derechos fundamentales*. Artículo

25. Consultado el 06 de mayo de 2017. Recuperado de:

<http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>

Haro-García, L., Aguilar-Madrid, G., Juárez-Pérez, C. A., Aguilar-Rodríguez, S. D., Flores-

Carbajal, G., Gea-Izquierdo, E., & Sánchez-Román, F. R. (2013). La equidad y la salud en el trabajo: explorando un área emergente. *Revista Peruana De Medicina Experimental Y Salud Pública*, páginas 671-675. Consultado el 06 de noviembre de 2017. Recuperado

de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2171/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=18&sid=736593ad-16d1-483e-b5e5-b41c066d2767%40sessionmgr4009>

Del Carmen Gastañaga, M. (2012). SALUD OCUPACIONAL: HISTORIA Y RETOS DEL

FUTURO. *Revista Peruana De Medicina Experimental Y Salud Pública*, 29(2), 177-178.

Consultado el 06 de noviembre de 2017. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2139/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=15&sid=64a3853e-a0ba-483b-b57a-627ad9c285db%40sessionmgr104>

Ramazzini, B. (1700). *De Morbis Artificum Diatriba (Las enfermedades de los trabajadores)*. Traducción Juan Manuel Araujo Álvarez. Primera edición. Consultado el 06 de noviembre de 2017.

Tanquerel Des Planches (1839). *Traité des maladies du plombou saturnisme (Tratado de las enfermedades del plomo o saturninas)*. Consultado el 06 de mayo de 2017

Ramos I (2015). *Historia De La Salud Ocupacional*. Available from: Repositorio Institucional UNAD, Ipswich, MA. Consultado el 06 de noviembre de 2017. Recuperado de:

[https://www.youtube.com/watch?v=\\_Q6hgr94cfs](https://www.youtube.com/watch?v=_Q6hgr94cfs)

Hena Robledo, F. (2010). *Salud ocupacional: conceptos básicos*. Bogotá: Ecoe ediciones. Página 11. Consultado el 06 de noviembre de 2017. Recuperado de:

[http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2139/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzQ4MzM1NV9fQU41?sid=64a3853ea0ba483bb57a627ad9c285db@sessionmgr104&vid=3&format=EB&pid=pp\\_V](http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2139/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzQ4MzM1NV9fQU41?sid=64a3853ea0ba483bb57a627ad9c285db@sessionmgr104&vid=3&format=EB&pid=pp_V)

Castro S., E., & Herreño T., E. (2011). Una alternativa pedagógica para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en pymes. *Revista Facultad Nacional De Salud Pública*, 29(4), 504-512. Consultado el 06 de mayo de 2017. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2171/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=20&sid=736593ad-16d1-483e-b5e5-b41c066d2767%40sessionmgr4009>

Arenas Massa, Á., & Riveros Ferrada, C. (2017). *Aspectos éticos y jurídicos de la salud ocupacional. Persona Y Bioética*, Pág. 65. Consultado el 06 de noviembre de 2017. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2139/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=20&sid=4c8e5fbd-44fb-43d6-8788-94950673527b%40sessionmgr102>

Hernández Palma, H. h., Monterrosa Assia, F. f., & Muñoz Rojas, D. d. (2017). *Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano*. Páginas 1-15. Consultado el 06 de mayo de 2017. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2139/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=64a3853e-a0ba-483b-b57a-627ad9c285db%40sessionmgr104>

Restrepo, J. (2013) Análisis de la Evolución Normativa y Jurisprudencial laboral por culpa del empleador en Colombia. *Revista Advocatus*. Vol. 21, Páginas 193-206. Consultado el 06 de noviembre. Recuperado de:

<http://www.unilibreaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/advocatus/article/view/256>

Ugaz, m., & Soltau, s. (2012). *El servicio de seguridad y salud en el trabajo*. Derecho PUCP, Páginas 571-584. Consultado el 06 de noviembre de 2017. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2171/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=736593ad-16d1-483e-b5e5-b41c066d2767%40sessionmgr4009>

Minguillón, R. F. (2009). *GOBERNANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL*. Temas De Management, Página 16. Consultado el 06 de noviembre de 2017. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2139/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=19&sid=64a3853e-a0ba-483b-b57a-627ad9c285db%40sessionmgr104>

OIT (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. Turín: OIT/ISSA.

Stellman, J. M. (2017). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Vol. 4. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460>

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Andalia, R. C. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Páginas 67-68. Consultado el 06 de noviembre de 2017. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2139/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=4c8e5fbd-44fb-43d6-8788-94950673527b%40sessionmgr102>

Marge, B. (2017). *Manual de seguridad en el trabajo*. American Psychological Assoc. Página 5. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2460/lib/unadsp/reader.action?docID=5045298>

D. Cooperrider (2009). *The discovery and design of positive institutions*. Ponencia presentada en el First Congress of Positive Psychology. Philadelphia, Estados Unidos de América.

Organización mundial de la salud (2013). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción*. Página 1. Autor OMS. Consultado el 06 de noviembre de 2017. Recuperado de:

[http://www.who.int/phe/publications/healthy\\_workplaces/es/](http://www.who.int/phe/publications/healthy_workplaces/es/)

Nader, M., Bernate, S. P., & Santa- Bárbara, E. S. (2014). Artículo: Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en *Colombia. Estudios Gerenciales*, pág. 39. Consultado el 06 de noviembre de 2017. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2069/science/article/pii/S0123592314000461>

Feedback Networks (2013). *Experiencia: Calcular la muestra correcta*. Portal empresarial..

Recuperado de:

<https://www.feedbacknetworks.com/cas/experiencia/sol-preguntar-calcular.html>

CIS (2016). *Centro de investigaciones sociológicas*. Ejercicio 2016. Cómo se hacen las encuestas. Consultado el 10 de noviembre de 2017. Recuperado de:

[http://www.cis.es/cis/opencms/ES/1\\_encuestas/ComoSeHacen/queesunaencuesta.html](http://www.cis.es/cis/opencms/ES/1_encuestas/ComoSeHacen/queesunaencuesta.html)

Anselm Strauss, Barney Glaser (1967). *The Discovery of Grounded Theory*. Reprinted 2006.

Aldine Transaction. Recuperado de: [http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Glaser\\_1967.pdf](http://www.sxf.uevora.pt/wp-content/uploads/2013/03/Glaser_1967.pdf)

Decreto 1443 DE 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). República de Colombia.

Artículo 25, ítems 10, recuperado de:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>

Sánchez Y. (2017). *Plan de emergencia en las empresas*. Portal Gerencia.com. Analizado el 12 de noviembre de 2017, recuperado de: <https://www.gerencie.com/plan-de-emergencia-en-las-empresas.html>

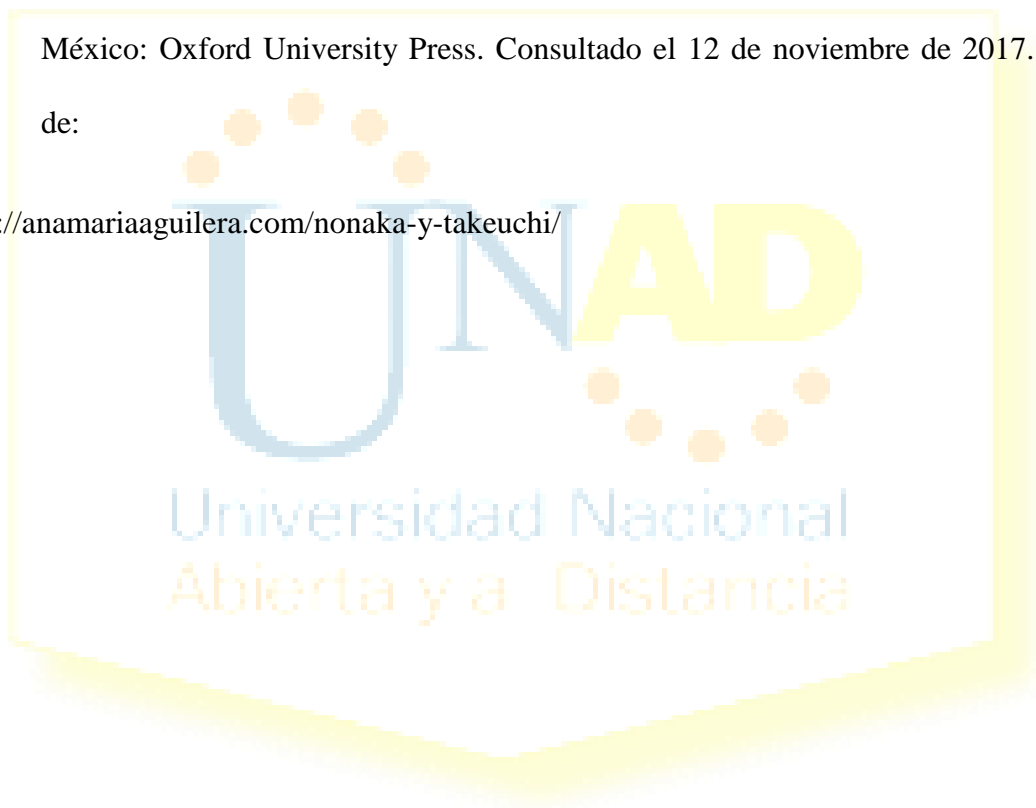
Rodríguez, J. (1999). *La gestión del conocimiento: una gran oportunidad. Portal el profesional de la información*. Recuperado de:

[http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/1999/marzo/la\\_gestion\\_del\\_conocimiento\\_una\\_gran\\_oportunidad.html](http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/1999/marzo/la_gestion_del_conocimiento_una_gran_oportunidad.html)

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación* (M. H. Kocka, Trans. 1 ed.).

México: Oxford University Press. Consultado el 12 de noviembre de 2017. Recuperado de:

<http://anamariaaguilera.com/nonaka-y-takeuchi/>



## ANEXOS

Encuesta Del Sistema De La Seguridad Y Salud En El Trabajo Para 40 Empleados Donde Se Le Realiza Una Encuesta Como Muestra A 30 Colaboradores

La Pregunta Numero 3 No Se Le Realiza Muestra O Grafica Ya Que La Empresa Tiene Afiliado A Todos Sus Colaboradores A La Empresa Sura

1- CONOCE QUE ES SEGURIDAD EN EL TRABAJO?

SI\_\_\_ NO\_\_\_

2- SE ENCUENTRA AFILIADO A ALGUNA ARL?

SI\_\_\_ NO\_\_\_

3- CUAL ES SU ARL

—

4- LAS AREAS DE SU TRABAJO SE ENCUENTRAN CON BUENA ILUMINACION?

SI\_\_\_ NO\_\_\_

5- SU LUGAR DE TRABAJO CUENTA CON UN KIT DE PRIMEROS AUXILIOS?

SI\_\_\_ NO\_\_\_

6- LAS SILLAS SON ADECUADAS PARA MANTENER UNA BUENA POSTURA?

SI\_\_ NO\_\_

7- UTILIZA ALGUN ELEMENTO DE PROTECCION EN SU JORNADA LABORAL?

SI\_\_ NO\_\_

8- REALIZA PAUSAS ACTIVAS EN SU JORNADA LABORAL?

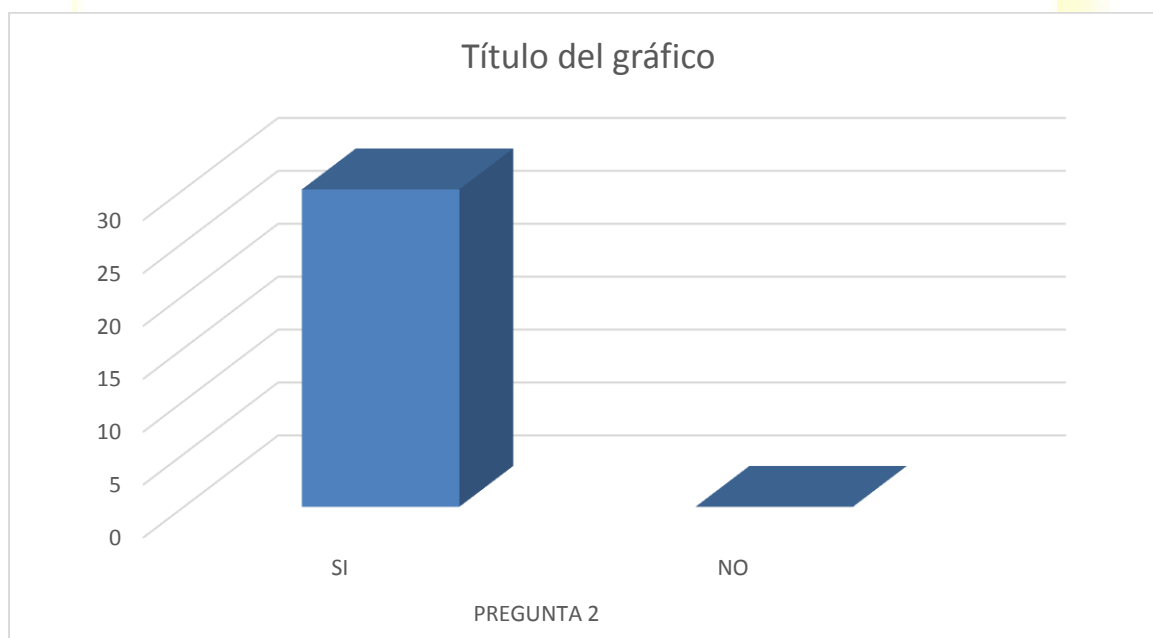
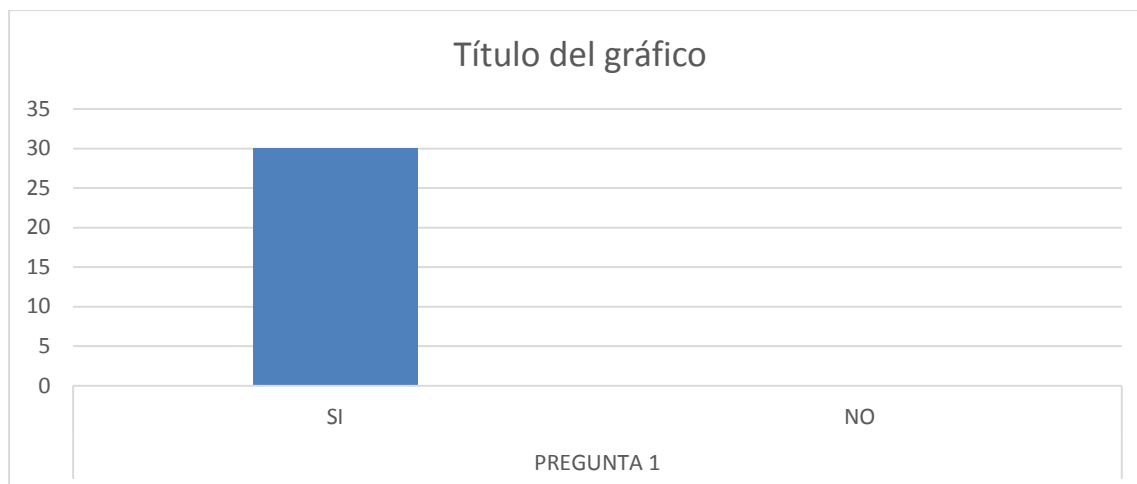
SI\_\_ NO\_\_

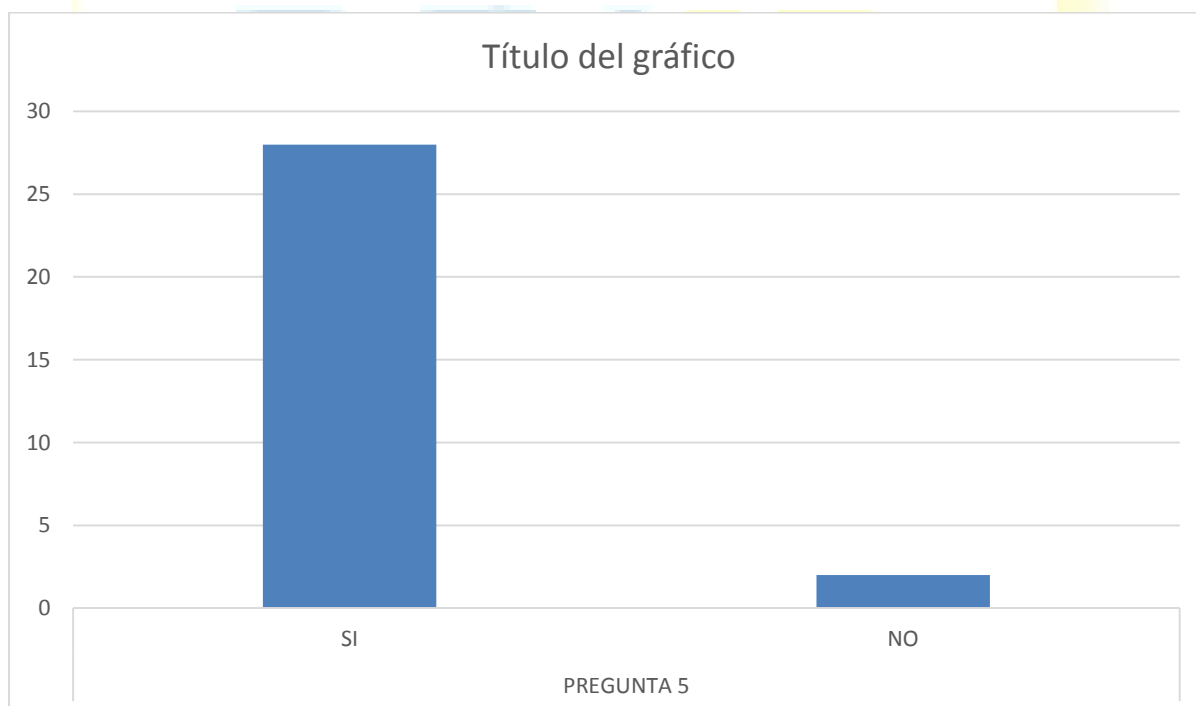
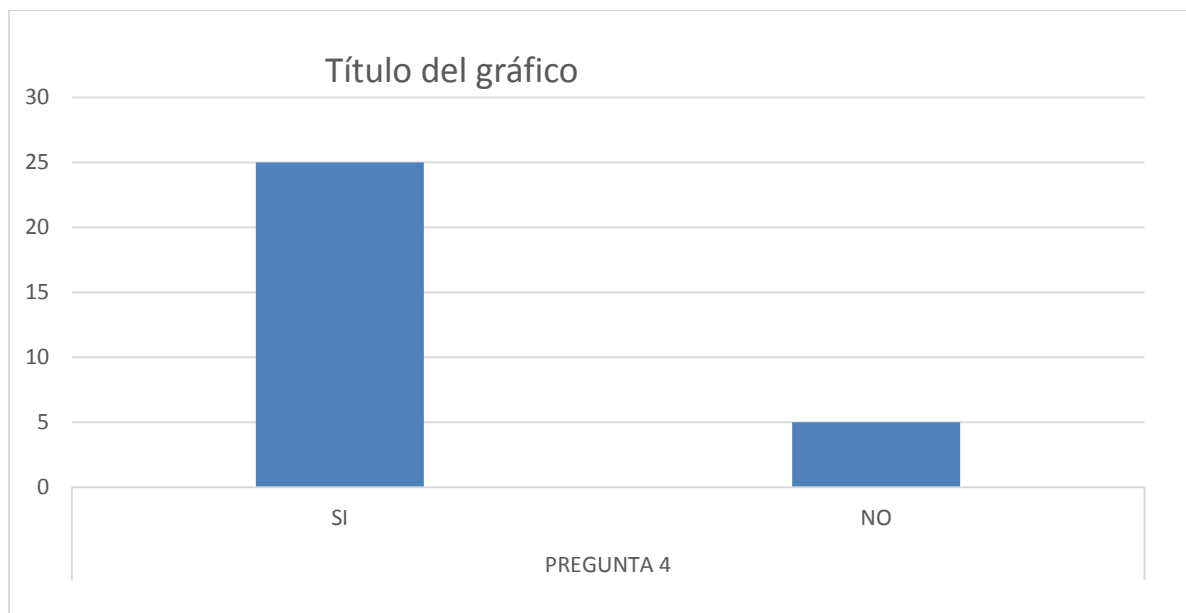
9- SU EMPRESA CONSTANTEMENTE RECUERDA NORMAS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO?

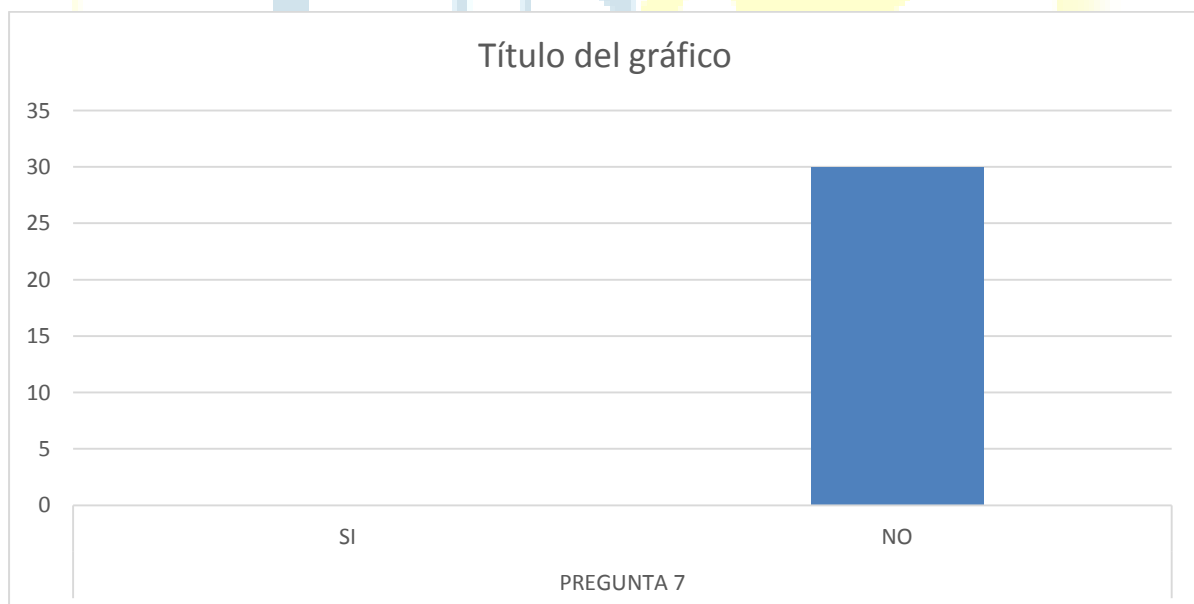
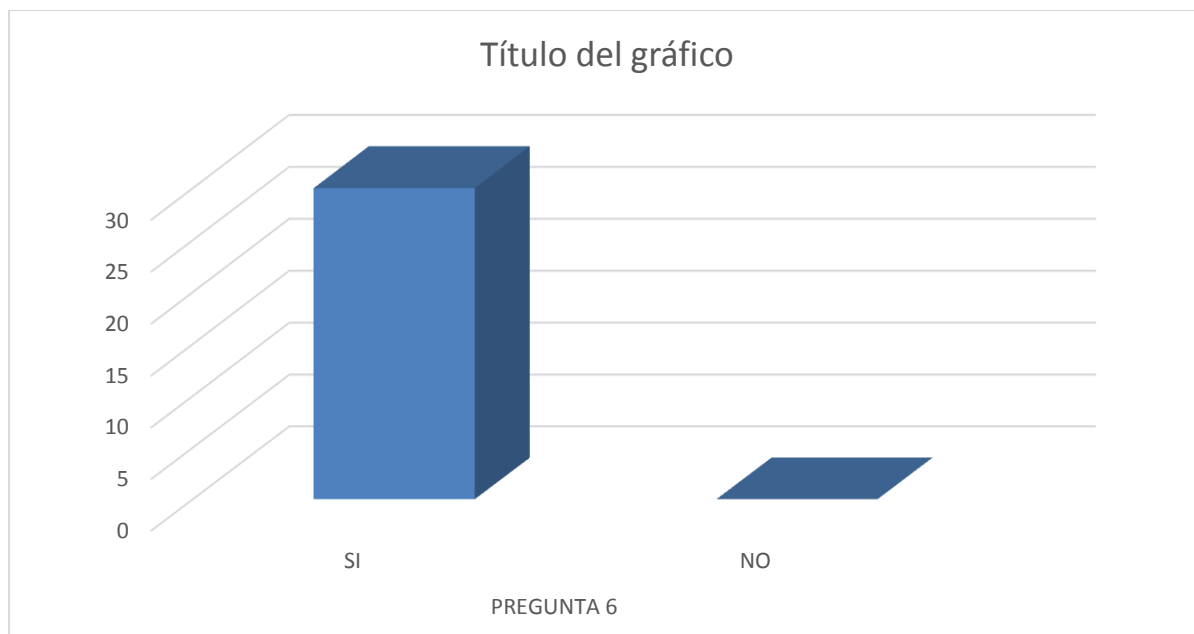
SI\_\_ NO\_\_

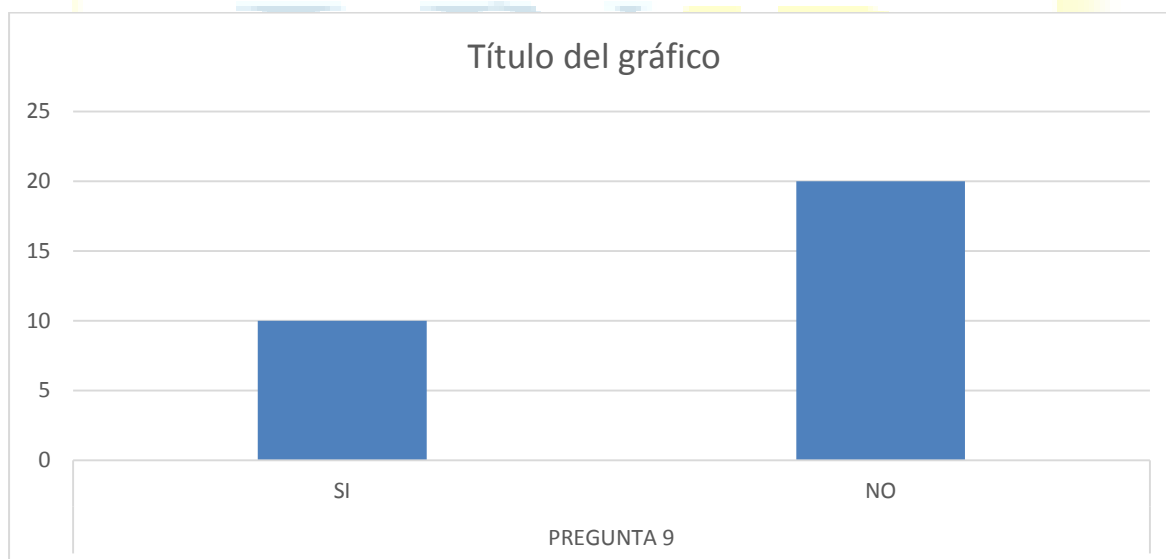
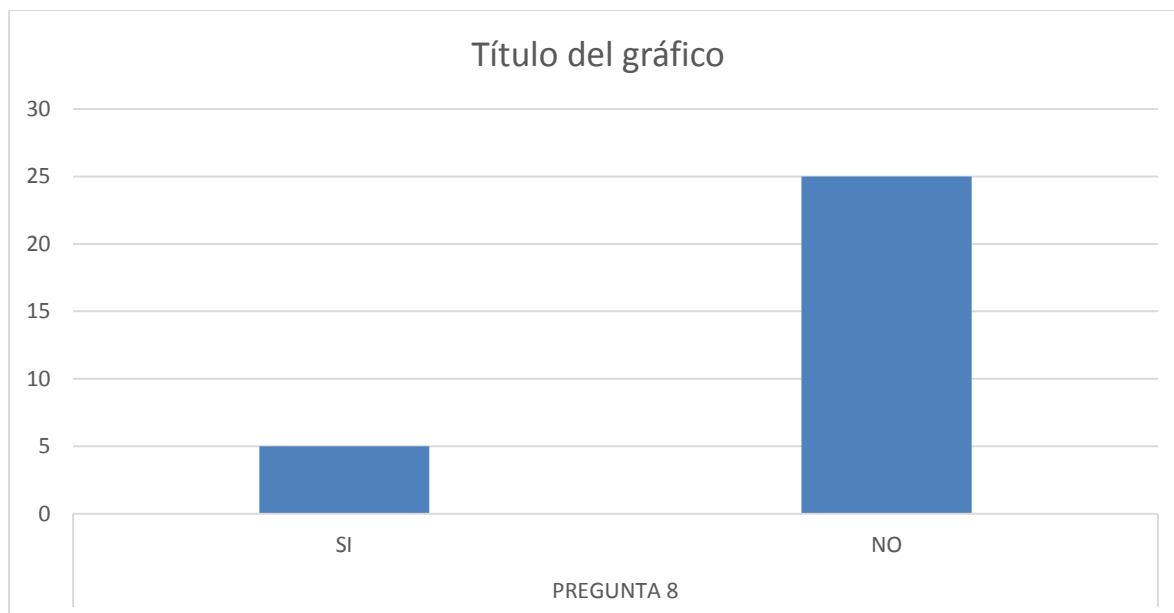
10- LA INFORMACION QUE LE BRINDAN ES SUFICIENTE?

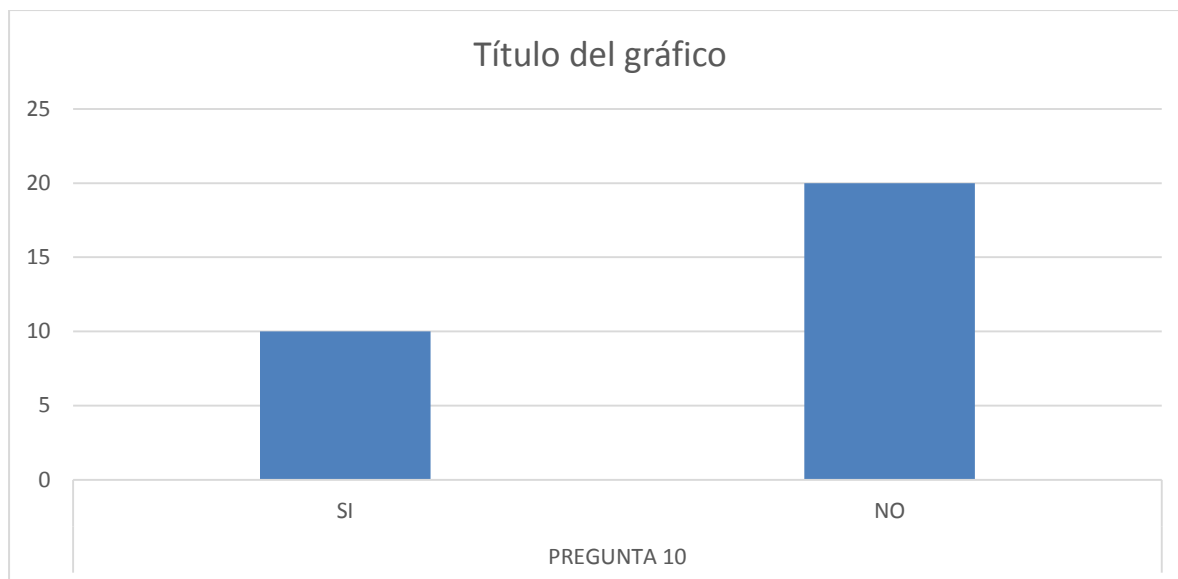
SI\_\_ NO\_\_











## **POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL**

***LA TERMINAL DE TRANSPORTES DE BUGA*** Empresa dedicada al transporte.

*La empresa en su compromiso de preservar la vida humana y la continuidad de las operaciones, ha establecido la siguiente política de seguridad vial; La cual es de obligatorio cumplimiento para conductores propios y terceros, quienes deben seguir los lineamientos relacionados a continuación:*

- *Se debe ser cortés y respetar a otros conductores y usuarios de la vía*
- *Se deben respetar los límites de velocidad establecidos por las autoridades. El límite máximo de velocidad para vehículos vacíos es de 73 Km/h y Cargados de 60 Km/h; para zonas rurales es de 30 Km/h, áreas de operación dentro de locaciones o bases de*

*nuestros clientes 10 Km/h a no ser que la señalización vertical establezca límites de velocidad inferiores.*

- *El conducir bajo influencia de sustancias alcohólicas o alucinógenas es una condición de riesgo máximo para el mismo operador, para las demás personas del entorno y para el medio ambiente, por lo tanto, es una situación NO permitida dentro de la compañía que amerita el sanción o despido justificado.*
- *El uso del cinturón de seguridad debe hacerse en todo momento.*
- *Todo conductor debe comportarse de forma que no obstaculice, perjudique o ponga en riesgo a los demás y debe conocer y cumplir con las regulaciones, normas de tránsito y transporte terrestre vigente, especificaciones técnicas y al Programa de Seguridad Vial de la compañía.*
- *Todo conductor debe portar con la documentación requerida por las autoridades de tránsito y la empresa.*
- *Está prohibido el ingreso de acompañantes de cabina a las locaciones del cliente*
- *Es responsabilidad del conductor hacer uso adecuado de la unidad de transporte y todos sus componentes, el equipo de carretera, los elementos de seguridad personal y demás elementos proporcionados por la empresa. Así como velar por las condiciones de conservación necesarias de los mismos.*
- *Previo al viaje el conductor debe realizar inspección pre-operacional al vehículo para garantizar la operatividad del mismo.*
- *Cuando se tenga conocimiento de situaciones de orden público que se puedan estar presentando se informará vía telefónica a Control Trafico y Jefe inmediato quienes darán la instrucción del caso.*

- *Todo conductor está obligado a conocer y aplicar las técnicas de manejo defensivo*
- *El uso de teléfonos celulares y el envío de mensajes se debe hacer únicamente cuando el vehículo se encuentre estacionado en un lugar seguro a un lado de la carretera, de modo que no represente una situación de riesgo que pueda causar un accidente.*
- *Todo conductor debe haber descansado y estar en condiciones físicas óptimas; antes de iniciar cualquier trayecto si siente fatiga durante la jornada de conducción debe detener la marcha en un sitio seguro y tomar un descanso de por lo menos 15 minutos cada cuatro horas.*
- *Los conductores deben asistir a las capacitaciones programadas por la empresa.*
- *Los conductores deben portar la dotación suministrada por la empresa.*

---

*Representante Legal*

2015



**LA TERMINAL DE TRANSPORTES DE BUGA** busca ser la más competitiva en el Sector Transporte por lo cual estamos comprometidos en propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de todos los niveles de nuestra organización; trabajadores, contratistas y partes interesadas. Mediante el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Este sistema, está orientado al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda nuestra cadena de valor.

**LA TERMINAL DE TRANSPORTES DE BUGA**, asume la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por tanto mantiene unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo.

El responsable asignado por la empresa para liderar el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, cuenta con el apoyo de la alta gerencia, el COPASST y trabajadores en general, mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Hay un firme Compromiso para cumplir con la Legislación Colombiana en seguridad y salud ocupacional establecidas por el Ministerio de la Protección Social (Actual Ministerio del Trabajo) y de otra índole que haya suscrito LA TERMINAL DE TRANSPORTES DE BUGA

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos propuestos de la alta dirección, permanentemente orientarán sus esfuerzos y destinarán los recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración e intervención de los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como los que

se requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional.

---

Firma representante legal

### **POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS**

LA TERMINAL DE TRANSPORTES DE BUGA consciente de la importancia de procurar un ambiente y estilo de vida saludable y teniendo presente que el hecho de consumo de alcohol, y otras sustancias psicoactivas, son un problema que afecta la sociedad, la familia y el entorno laboral, en este último caso afectando aspectos como la salud, seguridad, eficiencia y productividad de nuestro empleados, se compromete a desarrollar estrategias de prevención del consumo de alcohol, y otras sustancias psicoactivas, con la participación de los diferentes niveles de la organización fundamentados en principios de igualdad, confidencialidad y equidad.

El COPASST se encargará de fomentar y difundir los diferentes mecanismos de prevención y control que se establezcan.

Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política

---

Firma representante legal





## **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS.**

LA TERMINAL DE TRANSPORTES DE BUGA ha definido y establecido una política de no alcohol, tabaco y drogas, esto con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones físicas de la empresa, ya que esto genera impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo y en las personas en su seguridad y condiciones de trabajo, debido a sus factores de riesgo asociado.

Por lo tanto con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la resolución 4225 de mayo 29 de 1992, resolución 2646 de 2008 Se establece los siguientes parametros:

- Prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.
- Prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la empresa.
- Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores, contratistas y temporales que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables en relación al daño que causa el cigarrillo, bebidas alcohólicas y/o energizantes y sustancias psicoactivas que afectan la salud del individuo y su entorno.

Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política

El incumplimiento de esta política y de las reglas o normas que se deriven de ella, es condición de empleo y contratación de la empresa.

---

Firma representante legal

