

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

INVESTIGACION

ADAPTACIÓN DE LOS OPERARIOS LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE
MEDELLIN AL MODELO DE SALUD LABORAL. 2014

YENNY ANDREA PEREZ HERNANDEZ

ARLEX MAURICIO MONTOYA CASTAÑEDA

YONATHAN MONTOYA BECERRA

JUAN CARLOS SOTO CASTRILLON

FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGO

ESPECIALIZACION GERENCIA EN SEVICIOS DE SALUD

MEDELLIN

2014

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Tabla de Contenido

	pág.
Lista de Tablas	5
Lista de Gráficos	5
Resumen.....	7
Summary	8
Introducción	9
1. El Problema	12
1.1. Antecedentes del Problema	12
1.1.1. En el mundo.	12
1.1.2. En Colombia.	14
1.1.3. En Antioquia.	15
1.1.4. Antecedentes investigativos.....	15
1.2. El Problema Como Tal	21
2. Justificación	23
3. Objetivo	24
3.1. Objetivo General	25
3.2. Objetivos Específicos	25
4. Marco Teórico	25
4.1. Marco Conceptual	26
4.1.1. Salud y Entorno Laboral Saludable	26
4.1.2. Contrataciones laborales	27
4.1.2.3. Contrato de Obra o labor (<i>Art. 45 del Código Sustantivo de Trabajo</i>).	30

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

4.1.3.	Adaptación a modelos laborales	33
4.1.4.	Modelo laboral de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín.	33
4.2.	Marco Contextual	39
4.2.1.	La historia de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín.	39
4.2.2.	Plataforma estratégica y filosofía empresarial	42
4.3.	Marco Legal	48
4.3.1.	Ley 105 de 1993.....	48
4.3.2.	Documento CONPES 3307 del 6 septiembre de 2004	50
4.3.3.	Resolución 2346 de 2007	50
4.3.4.	Resolución 1918 de 2009.....	533
4.3.5.	Resolución 000217 de 2014.....	566
4.3.6.	Ley 100 DE 1993	59
4.3.7.	Resolución 3397 del 30 de octubre de 1993	61
4.3.8.	Acuerdo 117 del 29 de diciembre de 1998	61
4.3.9.	Resolución 412 de 25 de febrero de 2000.....	62
4.3.10.	Resolución 4505 de 28 de diciembre de 2012.....	622
4.4	Marco Ético	644
5.	Metodología.....	66
5.1.	Tipo de investigación	66
5.2.	Población.....	66
5.3.	La unidad de análisis	67
5.4.	Fuentes de recolección de información:.....	67
5.5.	Criterios de Inclusión y Exclusión en la Investigación.	67

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

5.5.1. Inclusión.....	67
5.5.2. Exclusión.....	68
5.6. Variables.....	69
5.7. Instrumentos para la recolección de datos.....	76
6. Plan de Análisis	77
7. Resultados.....	77
8. Discusión	83
9. Conclusiones.....	87
10. Recomendaciones	90
Referencias.....	93
Scurfield, R., Peden, M., Sleet, D., Mohan, D., Hyder, A. A., Jarawan, E., & Mathers, C. (2009). <i>Informe mundial sobre prevención de los traumatismos causados por el tránsito OMS. De: ...</i>	<u>977</u>
http://www.who.int/violence_injury_prevention/publications/road_traffic/world_report/es/	<u>977</u>
Anexo I - GRAFICOS	<u>988</u>
Anexo II – Instrumento de Recolección de Datos – ENTREVISTA.....	<u>1077</u>
Anexo III – Consentimiento informado para la aplicación del Instrumento de Recolección de Datos – ENTREVISTA.....	<u>10909</u>
Anexo IV – Instructivo de Diligenciamiento del Instrumento de Recolección de Datos – ENTREVISTA.....	<u>1100</u>

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Lista de Tablas

Tabla 1. – Variables Plan de Análisis

Tabla 2. - Medellín: Percepción frente al modelo de salud laboral. Conductores Líneas 1 y 2
Metro.2014

Lista de Gráficos

*Gráfico 1. - Medellín: Porcentaje distribución por rango de edad, Conductores Líneas 1 y 2 de
buses Metro. 2014*

Gráfico 2. - Medellín: Características educativas de los operarios Líneas 1 y 2 Metro.2014

*Gráfico 3. - Medellín: Percepción del salario anterior frente al actual. Conductores Líneas 1 y 2
Metro.2014*

*Gráfico 4. - Medellín: Distribución Porcentual de la Población según estado civil, Conductores
Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014*

*Gráfico 5. - Medellín: Perfil del estrato socioeconómico. Conductores Líneas 1 y 2 de buses
Metro. 2014*

*Gráfico 6. - Medellín: Número de personas a cargo. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro.
2014*

*Gráfico 7. - Medellín: Porcentaje distribución por tipo de contratación. Conductores Líneas 1 y
2 de buses Metro. 2014*

*Gráfico 8. Medellín: Tiempo de contratación a la empresa. Conductores Líneas 1 y 2 de buses
Metro. 2014*

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Gráfico . 9 - Medellín: Experiencia en Transporte de Pasajeros. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

Gráfico10. - Medellín: Distribución Porcentual por rango salarial actual. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

Gráfico 11. - Medellín: Percepción comodidad al conducir articulados. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

Gráfico 12. - Medellín: Estructura porcentual relación con los compañeros., Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

Gráfico 13. - Medellín: Adaptación a valores empresariales. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

Gráfico 14. - Medellín: Valoración Porcentual reconocimiento a la labor. Operarios Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

Gráfico 15. - Medellín: Porcentaje satisfacción frente a jefe inmediato. Operarios Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

Gráfico 16. - Medellín: Porcentaje adaptación al rol. Operarios Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

Gráfico 17. - Medellín: Porcentaje distribución por rango de edad, Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

Gráfico 18. - Medellín: Valoración porcentual satisfacción oportunidades empleo conocimientos. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

Gráfico 19. - Medellín: Adaptación al rol. Operarios Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

Gráfico 20. - Medellín: Percepción calidad vida laboral actual, Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo “Describir el proceso de adaptación de los operarios de bus urbano al modelo de salud laboral adoptada por el sistema de transporte masivo Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín” para el año 2014, identificando algunas variables socio demográficas importantes, utilizando una metodología cuantitativa, descriptiva transversal, la recolección de la información se realizó con encuestas, pudimos determinar que aunque el promedio de los evaluados no muestran mayor seguridad frente a temas como reconocimiento a su excelente desempeño, salario actual y atención a sugerencias, que los operarios de las líneas del metro se han adaptado satisfactoriamente al modelo y se sienten cómodos en sus labores, con un alto grado de adaptación al rol; además, la mayoría de los encuestados asimilaron su actividad de una forma positiva, en un ambiente que les permite estar a gusto en la organización y con una serie de compensaciones psico-socio-económicas acorde con sus expectativas.

La discusión permitió contextualizar la situación actual de los operarios del metro plus, además pudimos establecer criterios claros y concisos sobre la percepción laboral de los en toda su dimensión.

Se concluye, que los operarios de las líneas de metro plus, sienten que sus vidas han mejorado notoriamente, están más estables y su cultura en cuanto al tiempo de trabajo gracias al actual modelo mejora considerablemente, sienten que pueden compartir más tiempo con sus familias y actividades socioculturales; todo esto consolida un proceso de adaptación de laboral y generador de un gran crecimiento personal y profesional.

Palabras claves: operario, adaptación, salud, laboral.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Summary

The objective of our investigation was to describe the adaptation process of urban bus operators to the labor health model adopted by the mass transport system for the line 1 and 2 of Medellin metro busses, identifying some important socio demographic variables, using a quantitative methodology, descriptive and transversal, which was going to be sustained through data collection such as surveys, which were studied in the Microsoft Office Excel program, in order to analyze data that determined the investigation results.

After of performing all surveys with people that fulfilled with the inclusion criteria for the research, we could determine that the corresponding variables to the promotional opportunities within the company and rest times to share with family were the most common punctuation with a higher mark. while the average of those tested do not show more security against topics such as recognition of their excellent performance, current salary and emergency attention, however, operators of metro line have been successfully adapted to model and they are comfortable in their work, this because the operators have a high degree of adaptation to the role. Besides, most respondents assimilated their operation in the new company in a positive manner, since they are in an environment that allows them to be comfortable within the scope of the organization and so a series of compensation is perceived psycho-social -economic, line with their expectations.

We conclude that the operators of metro line. Feel that their lives have greatly improved, they are more stable occupationally and their culture in terms of working time due to the current working mechanism considerably improved, as they feel they can share more time with their families and other cultural and social activities presented to them.

Keywords: operator, adaptation, health, labor

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Introducción

La promoción de la salud y la prevención de la enfermedad son todas aquellas acciones, procedimientos e intervenciones integrales, orientadas a que la población, como individuos y como familias, mejore sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable para mantenerse sanos. El propósito de los programas de Promoción y Prevención es ofrecer servicios integrales que potencialicen la salud de los individuos, sus familias y la sociedad en general, y promuevan en ellos una vida feliz, placentera y productiva, libre de enfermedades físicas y mentales, o por lo menos controladas y mitigadas a través de estrategias de prevención primaria, secundaria y/o terciaria. Por su naturaleza, estos programas son una responsabilidad compartida entre las personas, las familias, el gobierno, las organizaciones, las empresas, las IPS, las ARL, las AFP y la EPS.

Con el propósito de mejorar y mantener la salud y la calidad de vida de los empleados, el Metro de Medellín a través de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín S.A., ha desarrollado programas de Salud Ocupacional enfocados en Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad, de acuerdo con sus requerimientos, teniendo en cuenta los riesgos a los que se está expuesto en cada uno de los cargos y lugares de trabajo, diseñando políticas para mitigar al máximo el impacto de estos sobre el individuo y su salud/bienestar, su familia, la sociedad y la empresa.

Esta investigación se desarrolla como parte de los requisitos para obtener el título de Especialistas en Gerencia de Servicios de Salud, y busca generar unas conclusiones tendientes a

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

describir el proceso de adaptación de los operarios de transporte urbano tradicional al modelo de contratación y desempeño exigido por la empresa de transporte masivo Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín en el tema de medicina laboral y salud ocupacional; siendo la pregunta que motivó la misma investigación ¿Cómo ha sido el proceso de adaptación de los operarios al modelo de salud laboral adoptados por sistema de transporte Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín?

La metodología que se empleó en el presente estudio se enmarca dentro del tipo de investigación cuantitativa, descriptiva trasversal, pues se enfocó en el análisis de los datos obtenidos a través de la administración de un instrumento propio (encuesta estructurada). Se concluye, que los operarios de las líneas de metro plus, sienten que sus vidas han mejorado notoriamente, están más estables y su cultura en cuanto al tiempo de trabajo gracias al actual modelo mejora considerablemente, sienten que pueden compartir más tiempo con sus familias y actividades socioculturales; todo esto consolida un proceso de adaptación de laboral y generador de un gran crecimiento personal y profesional.

Esta investigación comprende siete (7) capítulos; en el primero se aborda el problema a investigar con los antecedentes del mismo en el mundo, en Colombia y en Antioquia, al igual que los antecedentes investigativos sobre el mismo; en el capítulo dos se hizo referencia a la justificación de nuestra investigación, su importancia para la empresa Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín, para nosotros como investigadores y para la universidad. En el capítulo tres se expusieron los objetivos generales y específicos de la investigación, y en el capítulo cuatro se

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

presentó el Marco Teórico compuesto por los marcos conceptual, contextual, legal, y ético; en el Marco Conceptual del estudio se realizó un análisis detallado de temas relevantes como: Salud y Entorno Laboral Saludable, Modelos Laborales en Colombia, Adaptación a los Modelos

laborales y el Modelo Laboral de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín, para el Marco Contextual se abordó la historia de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín y la Plataforma Estratégica de la empresa así como su filosofía; con el Marco Legal se hizo énfasis en la principal normatividad que aplica a la empresa, los temas de contratación y de salud ocupacional, para finalizar, en el Marco Ético se presentó la responsabilidad ética y profesional que nuestra investigación tuvo con la recolección, procesamiento de datos y exposición de conclusiones y recomendaciones.

En el capítulo cinco de esta investigación se presentó la metodología de investigación, el plan de análisis y los factores de inclusión y exclusión para la muestra. En los capítulos seis y siete, se expuso el cronograma de actividades y el presupuesto del proyecto respectivamente.

Con los resultados obtenidos en la investigación se identificó que los operarios de las líneas de 1 y 2 de buses del Metro, sienten que sus vidas han mejorado notoriamente tanto en el ámbito personal como familiar y social, igualmente se observó que laboralmente son más estables y que su cultura en cuanto al tiempo de trabajo gracias al modelo actual, mejora considerablemente su percepción del entorno laboral, lo que ha sido un factor contributivo de éxito para su adaptación. El nuevo modelo de contratación de líneas de 1 y 2 de buses del Metro, siendo novedoso para el sector transportador urbano, permite maximizar la productividad de los operarios y minimizar los

problemas de movilidad en nuestra ciudad, garantizando así el empleo formal de muchos individuos y mejorando la calidad de vida de todas las personas que habitamos en el Valle del Aburra.

Como resultado de esta, se obtuvo una percepción favorable de la mayor parte de los operarios del cambio, visto desde varias ópticas, entregando al grupo y en general a la comunidad, un parte de tranquilidad en función del mejoramiento de la calidad de vida de la población de conductores vinculada al modelo; se concluye con base a los resultados obtenidos, que la mayor parte de la población de conductores objeto de estudio, consideran el modelo actual, como un modelo favorable.

1. El Problema

1.1. Antecedentes del Problema

1.1.1. En el mundo.

La Organización Mundial de la Salud-OMS ha liderado por décadas acciones para una movilidad segura; pero la masificación de vehículos, la pobre adopción de políticas, el incumplimiento de normas, la baja planificación y gestión del ambiente, la infraestructura para autos/motos y el comportamiento humano como peatón y/o conductor, entre otras razones, agudizan la pandemia de accidentes y eventos de tránsito. Por esto, Naciones Unidas declaró el periodo 2011-2020 como la Década de Acción en Seguridad Vial.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Según el Informe Mundial sobre Prevención de Traumatismos Causados por el Tránsito, de la Organización Mundial de la Salud del año 2004 (Scurfield, y otros, 2004), las lesiones derivadas de estos siniestros son un problema creciente de salud pública mundial, por lo que las estadísticas indican que hacia el año 2020, este tipo de accidentes será la tercera causa de morbilidad en el mundo. Cada año más de 1,2 millones de personas en el mundo mueren en accidentes de tránsito, 50 millones de personas aproximadamente sufren traumatismos, que a veces los afectan por el resto de sus vidas. Además, las muertes diarias en todo el globo por concepto de accidentes de tránsito alcanzan aproximadamente los 3.000 fallecidos.

En relación con la seguridad vial, más del 90% de las defunciones se producen en los países de ingresos bajos y medianos; esto según el *Informe sobre la situación mundial de la seguridad vial 2009* (OMS, 2009) que se realizó a través de una encuesta hecha en 178 países.

Los resultados muestran que cerca de la mitad de las personas que fallecen cada año por accidentes de tránsito en el mundo son peatones, motoristas, ciclistas y pasajeros del transporte público, y esta cifra es aún mayor en los países y comunidades más pobres del mundo.

El informe sugiere que dentro de cada país debe existir una colaboración entre los actores y organismos cuyas políticas repercuten sobre la seguridad de los usuarios de las vías de tránsito; así mismo demuestra que es urgente un mayor trabajo para hacer las vías de tránsito más seguras en el mundo, para lo cual se debe articular entre actores políticas que concluyan en programas de

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

capacitación y sensibilización sobre temas de educación y seguridad vial, con el fin de impactar desde su origen los problemas de enfermedad y de promoción e la salud en temas de tránsito.

1.1.2. En Colombia.

En este contexto, solo a modo preliminar, diremos que según la OMS (OMS, 2009) los grupos vulnerables en Colombia, entendiéndose por tales, fundamentalmente peatones y motociclistas, aportan el 70% de las muertes en siniestros de tránsito. Además, entre los años 2005 y 2010, se registró un incremento de fallecidos en accidentes de tránsito, el cual pasó de

5.418 a 5.502 y en el año 2010 se registraron más de 39.275 lesionados de gravedad según Medicina Legal. Con el fin de atacar esta problemática se crean políticas gubernamentales que pretenden mitigar y evitar la ocurrencia de los mismos, para esto el Plan Nacional de Seguridad Vial 2011 – 2016, (Ministerio de Transporte República de Colombia, 2011-2016) además de articular y coordinar los diferentes actores que intervienen directa e indirectamente en el tema, estableció los lineamientos estratégicos de funcionamiento de la seguridad vial, en el cual se presentan los tres factores básicos del tránsito: el ser humano, el vehículo y el entorno.

El factor humano y su entorno como elemento para mitigar los problemas en seguridad vial se ven abordados también en el Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021, (Ministerio de salud República de Colombia, 2012-2021) en el apartado de Salud y Ambiente Laboral, donde se establecen el “Conjunto de políticas e intervenciones sectoriales y transectoriales que buscan el bienestar, protección de la salud y el fomento de las intervenciones que modifican positivamente

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

las situaciones y condiciones para la salud de los trabajadores del sector formal e informal de la economía, a través de estrategias enmarcadas en los siguientes componentes:

- La seguridad y salud en el trabajo.
- La atención de situaciones prevalentes de origen laboral.

Ambos planes identifican unos elementos en común como lo son el conductor del vehículo, su adaptación laboral y su salud y seguridad en el trabajo como factor claves de éxito en la implementación e interiorización de las políticas gubernamentales de seguridad vial.

1.1.3. En Antioquia.

A través de la modificación de los modelos de transporte urbano, y su paso a una estructura de sistemas integrados de transporte masivo, se tiende a desmontar el modelo tradicional de transporte marcado por la falencia en la aplicación de los procesos, la competencia desleal y la guerra del centavo, las inadecuadas condiciones laborales y el servicio deficiente, que afectaba la seguridad vial y la prestación del servicio en sí, esto con miras a implementar un proceso con estándares mejorados en eficiencia, eficacia y seguridad para el servicio, los pasajero, el peatón, el conductor, la empresa y la sociedad en general.

1.1.4. Antecedentes investigativos.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

En el mundo y en el país se han realizado diversas investigaciones sobre temas médico laborales y de salud ocupacional en operarios, así como investigaciones en otros grupos poblacionales orientadas a temas de percepción de esos grupos sobre uno o varios temas determinados, y en específico a lo que atañe a adaptación laboral.

Se realizó un barrido bibliográfico a través de Internet para identificar los antecedentes investigativos referentes al presente trabajo de grado y se encontraron diferentes tipos de estudios en operarios, pero ninguno enfocado a identificar o exponer las percepciones en las dificultades de adaptación laboral. No se hallaron estudios que establezcan en nuestro medio las investigaciones orientadas a identificar cuáles son las dificultades de adaptación que este grupo

poblacional presenta al momento de iniciar un cambio de empresa bajo un nuevo modelo de contratación laboral para desarrollar su actividad de conductor.

A través de la investigación realizada en la web y en el portal Scielo, y centrándonos en el grupo poblacional objeto de estudio (operarios de vehículos públicos), se hallaron muchas investigaciones y artículos, para lo cual se exponen a modo de ilustración los siguientes trabajos que anteceden de alguna manera la nuestra, resaltando:

Los operarios re-examinados: El transcurso del tiempo deteriora significativamente los conocimientos de los operarios, (Martos, Roa, Montoro, & Tortosa, 2012) la cual se enfocó en un estudio a “Dos mil cinco operarios, 1204 hombres y 801 mujeres, una muestra representativa de la población española de operarios, fueron nuevamente examinados utilizando un cuestionario

que reproducía fielmente un examen de conducir realizado por la Dirección General de Tráfico (DGT). Las preguntas fueron clasificadas en "muy importantes", "importantes" y "poco importantes". El 96.5 % de los operarios, suspendió el examen. Los resultados eran tanto peores cuanto más tiempo había transcurrido desde la obtención del permiso de conducir. Esto era independiente de la importancia de las preguntas, de la mayor o menor frecuencia de conducción y afectaba por igual a hombres y mujeres. Las mujeres obtienen mejores puntuaciones en señalización mientras que los hombres son mejores en las preguntas de seguridad vial.

Los resultados también demostraban que los operarios profesionales y los de mayor nivel educativo sufren un menor deterioro. Tales resultados llevan a considerar la relación que estos datos puedan tener en los niveles de accidentalidad y la conveniencia de establecer pautas para la actualización del conocimiento de los operarios. Finalmente, se discute la relevancia que el examen que se utiliza para obtener el permiso de conducir tiene como indicador o predictor de una futura conducción segura Sistema nuevo, operarios nuevos (se presume). (Elijaiek, 2005)

Este estudio se propuso como objetivo ubicar los discursos que utilizan los usuarios de Transmilenio para contribuir a la construcción de la identidad del conductor del mismo, partiendo de la consideración de que tales discursos dan cuenta de las identidades laborales construidas a partir de la práctica del conductor. Se trabajó a partir de textos escritos y relatos orales (entrevistas telefónicas) de usuarios del sistema Transmilenio, que utilizaron el Call

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Center de la organización en el lapso de una semana, para informar sobre el desempeño de los operarios. Se utilizó la técnica de análisis de discurso para identificar los discursos de los usuarios, y a partir de esta identificación se procedió a analizar las implicaciones políticas que tienen en la construcción de una parte de la identidad de los operarios.

Estresores laborales en operarios de autobuses (ELBus-21): estructura factorial, fiabilidad y validez. (Boada Graw, Prizmic Kuzmica, Gonzalez, & Vigil Colet, 2013)

En este artículo se estudian las propiedades psicométricas de la escala ELBus-21 que permite evaluar los estresores laborales que son propios de los operarios de autobuses españoles.

Los participantes de la investigación fueron 287 operarios de autobuses (80.1% hombres y 19.9% mujeres) de tres radios de acción: urbano, interurbano y discrecional. Los resultados obtenidos constatan, después de realizar un análisis factorial exploratorio de la escala, una estructura constituida por tres factores que hacen referencia a las condiciones del tráfico, a la sobrecarga y la fatiga, y a la falta de confort personal. Además, los tres factores obtenidos tienen una fiabilidad adecuada. Igualmente, se constatan indicios de validez de los tres factores si se toman como referencia el estrés, los trastornos psicofisiológicos, las conductas de seguridad en el vehículo, la autonomía en el puesto de trabajo y algunos correlatos empíricos. En suma, la escala puede resultar idónea para identificar de manera apropiada los estresores laborales en los operarios de autobuses españoles. La escala ELBus-21 puede ser utilizada como un inventario de screening en combinación con otros instrumentos.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Condiciones de Trabajo y Salud en Operarios de una Empresa de Transporte Público Urbano. (Chaparro, P; Guerrero, J 1999) Con el objetivo de identificar las condiciones de trabajo y salud de los operarios de una empresa de transporte público urbano, en 1999 se realizó en Bogotá un estudio descriptivo transversal. Se efectuó una inspección técnica en algunas rutas cubiertas por la empresa y se realizaron entrevistas, exámenes médico y fisioterapéutico, audiometrías, visimetrías, espirometrías, y pruebas biológicas (glicemia, perfil lipídico, hemoglobina glicosilada y niveles sanguíneos de carboxihemoglobina pre y post-exposición laboral) a 194 operarios. Los resultados mostraron que estos trabajadores están expuestos principalmente al mal estado de las vías, contaminantes químicos, deslumbramientos, ambiente ruidoso, competencia con otros vehículos ("guerra del centavo"), deficiente iluminación de las vías y cambios bruscos de temperatura. Frecuentemente reportaron síntomas: digestivos, de ansiedad, oculares, depresivos, otorrinolaringológicos, osteomusculares, respiratorios y neurológicos. Las mayores alteraciones de salud se relacionaron con sistema osteomuscular (retracciones musculares de miembros inferiores y paravertebrales, alteraciones de columna vertebral lumbar y dorsal), cavidad bucal, ojos y anexos, nariz, sobrepeso y obesidad; presbicia y astigmatismo, lipemias y niveles anormales de carboxihemoglobina postexposición laboral. Una tercera parte de los operarios manifestaron niveles altos de estrés. Los hallazgos sugieren que las condiciones de trabajo pueden contribuir con efectos adversos sobre la salud. Se recomienda que futuros estudios (analíticos) investiguen las probables asociaciones entre factores de riesgo laboral y efectos adversos en la salud, aquí encontrados.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Estudios sobre Burnout y Carga Mental en Operarios del Transporte Público de Chile (Transantiago): (Olivares V, Jélvez C; Mena L, Lavarello J 2013): en este artículo investigativo del segundo semestre de 2013, el objetivo fue conocer los niveles de Burnout y Carga mental en una muestra de operarios del transporte público de Chile (Transantiago), y la posible relación entre estas variables. La muestra del estudio la componen 112 operarios de transporte público de la ciudad de Santiago de Chile. Los instrumentos utilizados fueron el CESQT y el NASA-TLX (Task Load Index). Los análisis descriptivos y correlacionales se realizaron mediante el programa SPSS 22. Confirmada la hipótesis, Burnout se correlaciona con Carga mental, pues los niveles del síndrome se asociaron positiva y significativamente. Todas las subescalas presentaron valores de consistencia interna superiores a 0,70. La prevalencia del Burnout fue del 23,22% para el Perfil 1 y un 6,25% para el nivel clínico.

Se concluyó que los niveles de Burnout en la muestra recabada, de acuerdo a la literatura internacional, es alto, y se confirma la importancia de estos fenómenos en la salud mental de los operarios del transporte público de Santiago de Chile.

Dentro del análisis bibliográfico se encontró un unico estudio enfocado a temas de percepción en operarios, el cual analizó la *“Escala de dificultades percibidas para la conducción, hostilidad y extraversión: un análisis correlacional en operarios de Bogotá”*, (Ruiz, J, López, L. 2010). cuyo objetivo principal fue estudiar las características psicométricas de una escala para medir la dificultad en conducir (EDC) en Bogotá respetando diversas normas de tránsito, y la relación entre esta escala y medidas de hostilidad, ira, extraversión e indicadores de malas prácticas de conducción (accidentes y multas). Un cuestionario que cubría estas variables

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

fue aplicado a una muestra no aleatoria de operarios de bus, carros particulares y taxis de Bogotá (n=293). Los resultados arrojaron una alta fiabilidad interna de la EDC, una estructura factorial esencialmente mono-dimensional y relaciones entre un mayor puntaje en la EDC y más hostilidad, ira, accidentes y multas. La extraversión tuvo una influencia indirecta sobre el puntaje en la EDC.

Una vez realizado el analisis de los antecedentes investigativos y de todos aquellos trabajos de investigación que preceden al que se está realizando, y que están relacionados directa e indirectamente con el objeto de estudio presente en la investigación, se concluye que hay un amplio interés por la población de operarios pero que es poco el análisis que de ellos se ha hecho en temas de percepción, más aún cuando se trata de dificultades de adaptación laboral.

1.2. El Problema Como Tal

En el caso de Medellín, de acuerdo a cifras de la Secretaría de Transporte y Tránsito, en 2011 (Alcaldia de Medellin, 2011) hubo 307 muertes por accidentes de tránsito, de las cuales el 89% cobijaron a los peatones (45,7%) y motociclistas (43,5%). En cuanto a la percepción ciudadana sobre el comportamiento en las vías, la Encuesta de Percepción Ciudadana del programa Medellín Cómo Vamos revela que el comportamiento de los peatones y de los operarios en las vías y, en general, el respeto por las normas de tránsito es de los aspectos peor evaluados por la ciudadanía, poniendo en evidencia la necesidad creciente de inversiones en cultura ciudadana que prioricen el autocuidado y el respeto de las normas de tránsito para preservar la propia vida y la de los otros usuarios de las vías, tanto por parte del peatón como del conductor.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

De la mano de estos planteamientos, se inicia el proceso de regulación, educación y formalización de los operarios de la ciudad, que la empresa Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín S.A ha venido realizando; (Proantioquia, Universidad Eafit; Comfama; Comfenalco, Fundación Corona, Cámara de Comercio de Medellín, El Tiempo, El Colombiano, 2013). Uno de los hitos más importantes en el tema de movilidad para 2012 fue la operación continua del Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín, sistema de buses que complementa al Sistema Integrado de Transporte del Valle de Aburrá -SITVA-. La línea 1 de buses vio la luz en diciembre de 2011, bajo la operación del Metro de Medellín, empresa que continuó con esta labor durante todo el 2012.

Esta operación no ha estado libre de problemas; todo lo contrario, una de las principales dificultades está relacionada con la sostenibilidad financiera del sistema de buses, situación que no es exclusiva de los articulados de Medellín y que se constituye en un rasgo característico de estos sistemas de transporte en todo el país, siendo éste un sistema en nacimiento; que busca la formalización de sus operarios y la inducción en un sistema de conducción segura y conducción a la defensiva, así como prácticas en salud ocupacional catalogadas como seguras que buscan generar un ambiente laboral sano, marcado por políticas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, calidad de vida para sus empleados y de beneficios laborales en aras de un adecuado proceso de adaptación laboral.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín institucionalizó entre sus políticas el Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, donde se realizan actividades de promoción, prevención y control de la salud del trabajador, entendiéndose como reorientación en hábitos de vida saludables que van en pro de la seguridad vial, protegiéndolo de factores de riesgo ocupacionales, para lo cual estableció un profesigramas que tiene unas exigencias físicas, mentales y de coordinación motriz para sus empleados operarios.

Esta compañía a partir de las conclusiones y recomendaciones de esta investigación tendrá un insumo de referencia para gestionar adecuadamente el proceso de adaptación laboral de sus operarios, así mismo los operarios podrán generar procesos de cambio en sus estilos de vida y de prácticas laborales que redundarán en mejoras en su bienestar físico, mental y emocional.

Esta investigación describe el proceso de adaptación de los operarios de transporte urbano tradicional al modelo de contratación y desempeño exigido por la empresa de transporte masivo Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín en el tema de medicina laboral y salud ocupacional; siendo la pregunta que motivó la misma investigación ¿Cómo ha sido el proceso de adaptación de los operarios al modelo de salud laboral adoptados por sistema de transporte Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín?.

2. Justificación

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

La movilidad vial es un aspecto de gran relevancia dentro del análisis de la calidad de vida de la ciudad. El aumento sostenido en el porcentaje de la población que vive en centros urbanos y el crecimiento de los procesos de conurbación que vienen aparejados, producen mayores tiempos y distancias en los desplazamientos. Idealmente, estos desplazamientos deben ser eficientes, lo que implica que deben ser rápidos, seguros y con calidad y que, además, deben minimizar los efectos sobre la contaminación ambiental, las pérdidas de productividad y los costos de oportunidad de la realización de otras actividades. En todas las organizaciones es muy importante conservar niveles óptimos de productividad y eficiencia ligados a un ambiente laboral adecuado; midiendo su clima laboral y evaluando rendimiento y satisfacción de los empleados capitalizando su mayor patrimonio, que son ellos mismos.

En relación a Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín esta investigación permitió determinar falencias y/o fortalezas en el manejo de los parámetros de salud ocupacional de sus operarios, más tratándose de una de las empresas de transporte masivo integrado referente nacional. Para la universidad y el equipo de investigación esto significa consolidarse como parte activa en el reconocimiento de potencialidades y dificultades en la adaptación de un modelo diferente al ofrecido por las empresas de transporte urbano tradicional de la ciudad y adquirir habilidades en el análisis de programas de salud ocupacional en empresas de transporte. Así mismo nos permitió desarrollar destrezas gerenciales enfocadas en el ser, en lo administrativo, en lo humano y en lo conceptual.

3. Objetivo

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

3.1. Objetivo General

Describir el proceso de adaptación de los operarios de bus urbano al modelo de salud laboral adoptada por el sistema de transporte masivo Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín, Medellín, segundo semestre del 2014.

3.2. Objetivos Específicos

3.2.1 Identificar las variables sociodemográficas de la población base del estudio, operarios de la empresa Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín.

3.2.2 Identificar las ventajas y dificultades de adaptaciones físicas y mentales de esta población al modelo de salud laboral.

3.2.3 Analizar las debilidades y fortalezas de adaptación en las esferas personales, familiares y sociales.

3.2.4 Entregar recomendaciones sobre las conclusiones de la investigación al área de gestión humana de la empresa Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín.

4. Marco Teórico

4.1. Marco Conceptual

Al plantear una investigación en el área de las dificultades y habilidades de adaptación a las actuales condiciones laborales propuestas por Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín en la población de operarios de esta empresa de transporte masivo de Medellín y su área metropolitana es importante acudir inicialmente a la clarificación de conceptos como:

4.1.1. Salud y Entorno Laboral Saludable

Según (OMS, 2014) la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Sin embargo, esta investigación se concentró en evaluar la afectación de la salud de aquellos operarios que transitaban de un modelo a otro. En ese orden es necesario reconocer la incidencia de un entorno laboral saludable el cual es definido desde la perspectiva de la oficina regional del Pacífico Oeste de la OMS (OMS, 2010, pág. 14) como un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad.

Esto permite a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Es muy importante para esta investigación, tener en cuenta que la percepción laboral está enmarcada en la percepción del clima y satisfacción laboral de los empleados en sus respectivas empresas; entendiendo el clima como la apreciación de los trabajadores frente al ambiente físico, relaciones interpersonales, regulaciones y el trabajo como tal; y la satisfacción como el sentimiento de agrado de realizar un trabajo que produce interés, dentro de un ambiente y compensación acordes a las expectativas del empleado. (Ruiz, Reboredo Santes, & Jimenez Garcia, 2013).

4.1.2. Contrataciones laborales

En vista de que la bibliografía encontrada con relación a esta temática fue escasa, para la investigación en curso se propone como modelo laboral al conjunto de variables estructurales por ejemplo: tipo de contratación, jerarquías, entre otros; y de procesos o procedimientos: conductos regulares, solicitudes de permiso, procesos de selección ,etc. que generan un entorno laboral determinado en la empresa. Dentro del análisis realizado se pudo identificar los diferentes tipos de contratación laboral existentes en el país y que están reglamentados principalmente en el Código Sustantivo del Trabajo; estos son:

4.1.2.1. Contrato a término fijo (Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002).

Es un contrato laboral que tiene un límite temporal especificado de manera clara en el contrato. Puede ser prorrogado indefinidamente, salvo en los casos en los cuáles el plazo pactado sea inferior a un año.

Los contratos a término fijo se pueden clasificar en dos modalidades de contratación: contratos con un vencimiento igual o superior a un año y los contratos con un vencimiento menor a un año.

Modalidad 1: Igual o superior a un (1) año

- Debe constar siempre por escrito.
- El término de su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero puede ser prorrogable de forma indefinida.
- Si hay periodo de prueba debe constar por escrito al inicio del contrato.
- Para su terminación no se requiere aviso previo.
- En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Modalidad 2: Inferior a un (1) año

- Este tipo de contratos únicamente pueden prorrogarse hasta por tres (3) veces, por periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año.

Para su terminación no se requiere aviso previo.

En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

4.1.2.2. Contrato a Término Indefinido (Art. 47 del Código Sustantivo de Trabajo)

El contrato a término indefinido es aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación de la obligación entre el empleado y el empleador, cuya duración no está determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera de manera explícita a un trabajo ocasional o transitorio. Puede hacerse por escrito o de forma verbal.

Características

- Si se quieren establecer cláusulas específicas para el contrato es necesario formalizar el contrato a través de un contrato escrito.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

- El empleador se compromete a pagar prestaciones sociales, prima de servicios, descansos remunerados y aportes parafiscales.
- En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

4.1.2.3. Contrato de Obra o labor (*Art. 45 del Código Sustantivo de Trabajo*).

El contrato es por una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción y de universidades y colegios con profesores de cátedra, que cumplen su labor una vez haya terminado el periodo académico. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral.

4.1.2.4. Contrato de aprendizaje (*Art. 30 de la Ley 789 de 2002*)

Este tipo de contrato es una forma especial de vinculación a una empresa y está enfocada a la formación de practicantes, donde este recibe herramientas académicas y teóricas en una entidad autorizada por una universidad o instituto, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que el practicante adquiera formación profesional metódica en el oficio.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

La idea de este tipo de contrato es el aprendizaje y que el practicante se incluya al mundo laboral, la remuneración es llamada auxilio de sostenimiento y depende completamente de un convenio entre ambas partes, donde el estudiante no tiene prestaciones sociales. El valor de la remuneración depende de si el practicante es universitario o no, de ser universitario tiene derecho a un salario que debe ser superior o igual al mínimo y si el practicante no es universitario tendrá como base de pago un salario por debajo del mínimo.

4.1.2.5. Contrato temporal, ocasional o accidental (Art. 6 del Código Sustantivo de Trabajo)

Según el Código Sustantivo del Trabajo, se define el trabajo ocasional, accidental o transitorio, como aquel trabajo de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador. Es decir, que no tiene que ver con las labores propias que desarrolla el contratante. Por ejemplo, en una oficina de una agencia de viajes aparece una humedad y se hace necesario contratar a un técnico para arreglar el problema. La agencia de viajes necesita un técnico que arregle la pared. El técnico estaría por contrato ocasional porque no va dentro de las tareas rutinarias de la empresa.

Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente; pero es recomendable hacerlo por escrito, especificando la tarea específica del trabajador para evitar conflictos durante y después de la realización de la labor.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Características

- Puede ser verbal o escrito.
- Debe relacionarse con actividades ajenas al objeto social del contratante.
- Su duración nunca podrá ser mayor a treinta (30) días.

4.1.2.6. *Contrato civil por prestación de servicios*

Este tipo de contrato se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica. La remuneración se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es igualmente en común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar. El empleado recibe un sueldo al cual se le descuenta únicamente por concepto de retención en la fuente. En los contratos de prestación de servicios, la parte contratante deberá verificar la afiliación y pago de aportes al sistema general de seguridad social en salud del contratista, quien estará afiliado de manera independiente. Los contratos de prestación de servicios se encuentran regulados en las normas del Código Civil y del Código de Comercio; su sustento normativo esta en:

- Artículo 23 Código Sustantivo del Trabajo
- Artículo 23 Decreto 1703 de 2002
- Artículo 3 Decreto 510 de 2003
- Corte Suprema de Justicia. Sala laboral. Sentencia de mayo 4 de 2001
- Corte Suprema de Justicia. Sala laboral. Sentencia de septiembre 06 de 2001

4.1.3. Adaptación a modelos laborales

Podríamos definirla como la capacidad del personal para asimilar la variedad de situaciones que se enmarcan en el entorno empresarial y así satisfacer sus necesidades manteniendo su equilibrio emocional (Vallejo Calle, 2011)

No obstante, en los procesos de adaptación a nuevos modelos laborales se presentan dificultades que podrían entenderse como las dificultades de un individuo o grupo para acomodarse a un proceso de cambios y ajustes continuos en los que se pueden establecer diferencias entre individuos, incluso en diversos momentos, otro inconveniente a sortear en este aspecto es la resistencia al cambio, cuyas causas pueden enmarcarse en tres categorías: la ligada a la personalidad, la referente al sistema social y la relacionada con la implementación del cambio (Cortese, 2010), (Vallejo, 2010)

4.1.4. Modelo laboral de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín.

Metro de Medellín, a través de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín S.A. es el ente gestor que ha tenido la responsabilidad de transformar la ciudad para hacer posible el nuevo Sistema de Transporte Masivo de Buses Rápidos de Mediana Capacidad (BRT), un modelo operativo e institucional del transporte público, mejorando la calidad de vida, incrementando la competitividad mediante un servicio moderno, seguro, confiable, ambientalmente amigable y

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

sostenible, y permitiendo la integración física y tarifaria con el Metro, Metrocables y las rutas de buses alimentadoras del Sistema

El modelo de contratación busca que los operarios de este sistema cumplan con una serie de requisitos que garanticen su adecuada adaptación laboral así como la minimización de riesgos en salud ocupacional y el cumplimiento de la normatividad vigente y de las exigencias de sus requisitos internos. Los requisitos para la vinculación laboral en calidad de aprendices para el manejo de buses sistema BRT son:

- Escolaridad: Acreditar con documento oficial el nivel académico de bachiller.
- Edad: Preferiblemente edad mínima 23 años, máxima 45 años.
- Licencia de Conducción: Pase vigente mínimo C2 (5ª) categoría o C3 (6ª) categoría.
- Libreta Militar
- Experiencia: Dos años mínimo de experiencia certificada en conducción de vehículos de pasajeros o tracto camiones.
- Multas: No estar reportado por multas y contravenciones en el SIMIT.
- Inhabilidades: No presentar inhabilidades ni sanciones disciplinarias en procuraduría ni juicios fiscales en Contraloría.
- Estatura: Preferiblemente no medir más de 1.80 mts.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

El contrato para este personal es a término indefinido, con todas las prestaciones sociales legalmente establecidas, así como preventas extralegales incluidas por la empresa Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín y Metro de Medellín a través de la Fundación Pascual Bravo.

Uno de los mayores logros que ha conseguido Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín en relación con el tema de contratación laboral es la firma del acuerdo por parte de los representantes de las Instituciones Fundación Pascual Bravo y la Fundación Universidad de Antioquia, de dos acuerdos de formalización de empleo con el Metro de Medellín, que beneficia a los operarios de buses y trenes que trabajan con la empresa y que son formados en la Institución Universitaria Pascual Bravo a través de un convenio operado por la Dirección Operativa de Extensión. Con esta firma se reconoce la forma de contratación tanto de los operarios de buses como de los operarios de tren a través de la Fundación Universidad Antioquia y la Fundación Pascual Bravo, las cuales realizan su labor bajo los parámetros que determina la ley, reconociendo al trabajador todas sus condiciones salariales, condiciones coherentes con la política del gobierno nacional de promover el trabajo decente.

El proceso educativo lo desarrollan en la Institución Universitaria Pascual Bravo, los operarios son personas entre 25 y 45 años, con una experiencia mínima de dos años en conducción de carro. Los operarios además de tener la posibilidad de trabajar dignamente, tienen la oportunidad y las garantías necesarias para continuar estudiando, la idea es que los operarios universitarios finalicen sus carreras y los de buses inicien estudios de educación

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

superior. De esta manera, se tienen las herramientas para continuar fortaleciendo el entrenamiento y la contratación del personal que opera estos buses”.

Para conducir uno de los buses articulados o padrones de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín, no basta con saber manejar carro, a los operarios el Metro les exige ser bachilleres, formación técnica y en normatividad y hasta la presentación de un proyecto de vida. La mayoría proviene de empresas de transporte público de las cuencas tres (Belén) y seis (Manrique), zonas de influencia de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín. Los operarios que ingresan a laborar a la empresa son capacitados integralmente de forma gratuita y con pago de salario durante dos meses para manejar articulados y padrones, tanto en la línea uno, como en la pretronal de la avenida Oriental lo que aumenta el compromiso de estas personas que, cuando sean operarios, trabajarán seis horas diarias y devengarán un salario de 928.000 pesos, con todas las prestaciones sociales.

Con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y salud de sus empleados y partes interesadas, Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín S.A. asume el compromiso de implementar las actividades en el ambiente o las personas, en las áreas críticas, a través de su programa de salud ocupacional. Todo dentro del esquema de perfeccionamiento integral.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Dentro del marco de la Plataforma Estratégica y de la Filosofía Empresarial, resalta con suma importancia la Perspectiva del Recursos Humano que orienta al afianzamiento de las competencias (conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores) en los funcionarios de la entidad. Así mismo, a la permanente apropiación tecnológica que permita a la entidad una labor acorde a las exigencias del medio, así como su Política de Salud Ocupacional que se consolida con el Anexo No. 9, Exigencias Socioambientales, la cual incluye todas las vigencias que la misma empresa y sus empresas contratistas deberán cumplir en su totalidad como parte de sus compromisos socio ambientales.

Para esto se contempla el Programa de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, en el cual se compromete a la creación de una Política de Salud Ocupacional que deberá reflejar el compromiso directivo para el cumplimiento de las actividades del Programa de Salud Ocupacional; dicha política considera entre otros los siguientes aspectos:

- Ser apropiada a la naturaleza y escala de los riesgos de seguridad y salud ocupacional.
- El compromiso de mejoramiento continuo y de cumplimiento de la legislación vigente aplicable.
- Deberá estar implementada, documentada, mantenida y ser revisada periódicamente, para que siga siendo pertinente y apropiada para el lugar y las diferentes actividades.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Adicional a esto se tiene un Subprograma de Medicina preventiva y del Trabajo, en el cual se deben realizar actividades de promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas. Este subprograma exige el cumplimiento entre otros, de los siguientes requisitos:

- Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para la admisión de todo el personal, y ubicar a los trabajadores en sus puestos de trabajo según sus aptitudes; dichos exámenes deben ser realizados por un médico, y los gastos a que conlleve dichos exámenes estarán a cargo del empleador.
- Garantizar la confidencialidad de la historia clínica ocupacional de los trabajadores.
- Citar a examen médico de retiro a todo trabajador que termine su contrato de trabajo, este debe incluir valoraciones clínicas y paraclínicas según el factor de riesgo al que estuvo expuesto.

Para entender la magnitud de responsabilidad a la que se ven enfrentados estos operarios, es pertinente definir el sector en el que se desempeñan, que corresponde al Sistema de transporte masivo del valle de Aburrá que incluye de acuerdo con el Consejo nacional de política económica y social, servicios de rutas troncales, pre troncales y alimentadoras, un sistema de recaudo y control centralizado, y ha sido diseñado previendo integración operacional, física, institucional, virtual y tarifaria con el Metro de Medellín, siendo de esta manera parte de una solución coherente de movilidad para el Valle de Aburrá.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Bajo esta política es que se establece el profesiograma de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín para sus operarios que busca garantizar el cuidado de la salud de sus operarios, y evitar mitigar la exposición y el impacto de los riesgos asociados a su labor, lo cual hace parte de nuestro objeto de estudio, pues son estas exigencias las que nos abren la puerta a nuestra investigación que pretende “Describir el proceso de adaptación de los operarios de bus urbano al modelo de salud laboral adoptada por el sistema de transporte masivo Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín, Medellín, segundo semestre del 2014”.

4.2. Marco Contextual

4.2.1. La historia de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín.

Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín S. A es un sistema de transporte masivo que tiene su origen en la ley 105 de 1993, por la cual el Gobierno Nacional creó la Política Nacional de Transporte Urbano PNTU, que definía unas condiciones básicas para desarrollar los sistemas de transporte masivo.

En 2002, la Empresa de Desarrollo Urbano –EDU- y la Dirección de Planeación Municipal de Medellín suscribieron el convenio 266, que determinaba la administración de recursos asignados para la elaboración de los estudios y diseños técnicos, económicos, urbanísticos y arquitectónicos de los corredores viales y estudios de demanda para el nuevo Sistema Integrado de Transporte. Estuvieron acompañados por Transmilenio, empresa que asesoró la viabilidad técnica del proyecto en Medellín y el Área Metropolitana.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

La historia de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín, como ente jurídico, comenzó a escribirse, el 21 de febrero de 2005. Para su constitución, la empresa recibió aportes de la Alcaldía de Medellín (55% de participación), la Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Ltda., Metro (25% de participación), el Municipio de Envigado (10% de participación), el Municipio de Itagüí (5% de participación), Terminales de Transporte (4% de participación) y el Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA- (con 1% de participación).

El 28 de noviembre de 2005, la Nación, los municipios de Medellín, Envigado e Itagüí y Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín S.A. firmaron un convenio de cofinanciación, que definió los montos de participación de cada uno de ellos en el proyecto, la vigencias fiscales en las que se entregarían dichos recursos y la manera en que se haría el desembolso de los mismos.

Se estableció, además, como obligación de los municipios suscribir un contrato de usufructo de acciones en favor de la Nación, mediante el cual ceden los derechos del 70% de las acciones de la empresa, dándole participación activa y voto en las deliberaciones de la asamblea general y junta directiva durante el periodo de ejecución de las obras de infraestructura física necesarias para la operación.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

El 22 de diciembre de 2011, Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín comenzó a prestar servicio a la ciudadanía y fue entregada, de manera simbólica, la infraestructura de la Troncal Medellín, 12,5 km de vías exclusivas, que van desde la Universidad de Medellín hasta el Parque de Aranjuez.

El sistema es operado por la Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Limitada, Metro, a partir de un convenio suscrito con la Administración Municipal. La empresa Metro es responsable de la operación de la Troncal Medellín, desde la Universidad de Medellín hasta el Parque de Aranjuez, de los servicios de alimentación, tanto los nuevos como los existentes que integran al Metro y a la Troncal Medellín en las Cuencas 3 y 6, bajo la estructura del SITVA, y de la denominada Pretroncal Sur Medellín y su sistema de buses alimentadores.

Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín es un modelo que favorece la integración de los sistemas de transporte en Medellín y el Área metropolitana. Así mismo, por su funcionamiento con combustible a gas natural contamina menos y reduce los impactos negativos en el medio ambiente.

Hoy por hoy, Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín cumple un papel fundamental en la construcción de la infraestructura del sistema de transporte masivo de buses rápidos de mediana capacidad (BRT) para Medellín, Envigado e Itagüí. Esto incluye obras viales, mejoramiento del espacio público, intervención ambiental, de quebradas, y la construcción nuevos puentes viales y peatonales, entre otros, lo que redundará en calidad de vida para los ciudadanos.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Tiene en su haber la construcción de los tramos Conexión Belén calle 30 – Plaza Mayor, Belén (calle 30 entre carrera 55 – 70), Belén (calle 30 entre carrera 70 – 87), Avenida del Ferrocarril, Fatelares – Barranquilla – Palos Verdes, tramo Manrique y tramo Aranjuez. Así mismo, fue responsable de la construcción del Puente Colombia, las estaciones de la Troncal Medellín, los paraderos complementarios de Industriales, las obras complementarias de la fase I Patio U de M, el Tramo 1 de Envigado y el Tramo 3 de Itagüí.

4.2.2. Plataforma estratégica y filosofía empresarial

4.2.2.1. Misión

Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín S.A. es el ente gestor que planea y desarrolla la infraestructura del Sistema Integrado de Transporte Masivo del Valle de Aburrá, y tiene como misión controlar la operación del modelo operativo e institucional de transporte público con buses rápidos, generando una opción para el mejoramiento de la movilidad en la ciudad y el Área Metropolitana, así como de la calidad de vida de sus habitantes mediante la puesta en marcha de un servicio de transporte moderno, seguro, confiable, ambientalmente amigable y sostenible, que permite la integración física y tarifaria con el Metro y rutas alimentadoras del Sistema.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

4.2.2.2. Visión

Con Responsabilidad Social, Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín lidera el progreso de la movilidad integrada del Valle de Aburrá. Comprometidos con el desarrollo económico, social, ambiental, cultural y urbanístico, mejoraremos la calidad de vida de la sociedad.

4.2.2.3. Valores corporativos

- Honestidad: actitud para actuar con honradez, integridad, coherencia y decencia.
- Responsabilidad: Respondemos de manera oportuna a todos los actores; con compromiso, metodologías adecuadas, personas competentes, exigentes y cuidadosas.
- Respeto: conformamos un equipo interdisciplinario que construye y trabaja desde la diferencia. Respetamos y somos amigables con el medio ambiente.
- Transparencia: Somos coherentes con los principios y trabajamos con claridad en el actuar, ser y parecer.
- Servicio: Tenemos actitud de colaboración.
- Liderazgo: empresa dirigida con carisma y comunicación efectiva con los equipos de trabajo.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

4.2.2.4. *Objetivos estratégicos*

- Gestionar la consecución de recursos con entes territoriales durante la vigencia.
- Controlar la eficiencia económica de los proyectos mediante supervisión y mejoramiento.
- Continuar con la planificación y construcción de los corredores del Sistema Integrado de Transporte Masivo - SITM - del Valle de Aburrá, garantizando su puesta en operación.
- Desarrollar un proceso de gestión social y comunicaciones efectivo y estratégico con la comunidad y partes interesadas en relación con los proyectos desarrollados por Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín S.A.
- Establecer y/o fortalecer alianzas con agentes externos relacionados con el sistema.
- Incrementar eficiencia y eficacia empresarial. Mejorar y aumentar el nivel de competencias individuales y colectivas del talento humano, desempeño laboral y clima organizacional.

4.2.2.5. *Perspectiva*

- Perspectiva Financiera: encaminada a gestionar, custodiar y controlar los recursos necesarios para la ejecución de los proyectos.
- Perspectiva Clientes Comunidad: son los procesos misionales con los cuales se satisfacen las necesidades y se superan las expectativas de los clientes, busca entregar a los clientes y partes interesadas, los proyectos y obras ejecutadas, de forma oportuna, eficiente, eficaz, efectiva y con amplia responsabilidad social, urbanística y ambiental.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

- Perspectiva Recursos Humano: orienta al afianzamiento de las competencias (conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores) en los funcionarios de la entidad. Así mismo, a la permanente apropiación tecnológica que permita a la entidad una labor acorde a las exigencias del medio.
- Perspectiva Proceso y Proyectos Internos: encaminada al mejoramiento continuo de los macro proceso y subprocesos del sistema integral de gestión y la utilización de tecnología de punta que permita incrementar la eficiencia y eficacia empresarial.

4.2.2.6. Impacto social

- Ahorro en el costo de viaje por la integración tarifaria.
- Generación de 4.600 empleos temporales directos y aproximadamente 6.400 indirectos.
- Reducción de emisiones contaminantes.
- Disminución de accidentalidad.
- Disminución de recorridos.
- Mejor señalización vial.
- Mejores espacios urbanísticos para la ciudad.
- Generación de espacios públicos ordenados.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

4.2.2.7. Políticas

De gestión

Asegurar que la movilidad integrada, el desarrollo de la infraestructura, el reasentamiento de las unidades sociales impactadas y la operación del sistema Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín, se realicen con responsabilidad social, soportados en el mejoramiento continuo de los procesos y proyectos, incorporando tecnologías limpias y adecuadas, para garantizar la excelencia en el servicio y la satisfacción de todos los clientes, usuarios, comunidad y partes interesadas.

Ambiental

Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín S.A. se compromete con el cuidado y mejora del medio ambiente por medio de programas que prevengan, mitiguen, controlen y compensen los impactos ambientales ocasionados por la construcción del proyecto y a generar un medio ambiente más sano con la operación del Sistema Integrado de Transporte. De igual forma, se compromete a promover la salud y a prevenir accidentes laborales, cumpliendo con la normatividad vigente e implementando las medidas de manejo necesarias, dentro de un proceso de mejoramiento continuo, contando con la participación y compromiso de todas las partes involucradas, garantizando altos estándares de seguridad y la sostenibilidad de la empresa.

4.2.3 La Fundación Pascual Bravo

La Fundación Pascual Bravo, es una entidad de carácter privado, enmarcada en el principio: "del derecho general de libre asociación“, regulada por el artículo 38, de la Constitución Política de Colombia, y las normas del derecho privado, en el Libro I, Título XXXVI del Código Civil Colombiano; el Decreto 1529 de 1990; el Decreto 059 de 1991; el Decreto 2150 de 1995; el Decreto 0427 de 1996 y demás decretos reglamentarios.

La Fundación Pascual Bravo, se encuentra constituida por Acta 001 del 9 de diciembre de 2011, registrada como ESAL el 19 de diciembre de 2011, en la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, en el Libro 1, Bajo el número 5038. RUT: 900.484.868-7

La FUNDACIÓN PASCUAL BRAVO se compromete para sí y frente a la sociedad a constituirse en un eje vinculante, entre el Instituto Tecnológico Pascual Bravo I. U. y entidades públicas y privadas, para la atención de necesidades sociales, con fines específicos de utilidad común, responsabilidad social y beneficio común. Su Misión es ser un instrumento estratégico a través del cual se traza un camino de integración y de impacto en el medio, como resultado de la interacción que produce el desarrollo de sus operaciones y de sus interrelaciones.

Participar en la cadena de valor de entidades en especial del sector educativo, la empresa nacional y la multinacional, al involucrarse en un sistema que articula lo público, lo privado, lo social y el trabajo multisectorial.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

La visión es para el 2015, la Fundación, abordará problemáticas sociales de alto impacto en nuestro país y a nivel local; al relacionar los ámbitos político, económico y social, en procura de establecer modelos productivos de forma eficiente, solidaria y equitativa, frente al desarrollo sostenible en lo económico y social. Sus líneas de acción están en el establecimiento de alianzas de lo público con lo privado, y de ellos entre sí, con especial orientación hacia la cooperación oficial y empresarial; esto es, el perfeccionamiento de alianzas estratégicas mediante la implementación conjunta de programas y proyectos de inversión social que beneficien el desarrollo, recuperación y sustentabilidad del sector social, educativo, de servicios, productivo y del sector público, principalmente en Gestión de Proyectos, Administrativo y Financiera, Jurídica y Logística.

4.3. Marco Legal

4.3.1. Ley 105 de 1993.

Por medio de la cual el Gobierno Nacional creó la Política Nacional de Transporte Urbano PNTU, que definía unas condiciones básicas para desarrollar los sistemas de transporte masivo. En el cual se articula el sistema Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín En dicha ley se pueden resaltar el siguiente artículo:

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

ARTICULO 1o. Sector y Sistema Nacional del Transporte. Integra el sector Transporte, el Ministerio de Transporte, sus organismos adscritos o vinculados y la Dirección General Marítima del Ministerio de Defensa Nacional, en cuanto estará sujeta a una relación de coordinación con el Ministerio de Transporte.

Así mismo en su artículo dos enuncia unos principios fundamentales que son los siguientes:

- La soberanía del pueblo
- La intervención del estado
- La libre circulación
- La integración Nacional e Internacional
- La seguridad de las personas

En cuanto al acceso de transporte se expone lo siguiente:

- ✓ El usuario escoge el medio a través del cual se transporta con buenas condiciones de acceso, comodidad, calidad y seguridad.
- ✓ Los usuarios deben ser informados sobre los medios de transporte y su utilización.
- ✓ Las autoridades deben diseñar y ejecutar políticas que fomenten el uso de transporte masivo.
- ✓ Que la infraestructura este adecuada para el transporte de personas discapacitadas.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

4.3.2. Documento CONPES 3307 del 6 septiembre de 2004

Dio aprobación al Sistema Integrado de servicio público urbano de transporte masivo de pasajeros del Valle de Aburra, y la necesidad de implementarlo en el cual se definieron los términos y condiciones, bajo los cuales la nación participaría en el proyecto. Este sistema se compone de un corredor troncal con carriles exclusivos, un corredor pretroncal con carriles preferenciales y un sistema alimentador en las estaciones de cabecera.

4.3.3. Resolución 2346 de 2007

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”

ARTÍCULO 1°. Campo de aplicación. La presente resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

ARTÍCULO 2°. Definiciones y siglas. Para efecto de la presente resolución se consideran las siguientes definiciones y siglas:

A. DEFINICIONES:

Anamnesis: Interrogatorio que se realiza a la persona en búsqueda de información acerca de datos generales, antecedentes, identificación de síntomas y signos, así como su evolución.

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

Exposición a un factor de riesgo: Para efectos de la presente resolución, se considera exposición a un factor de riesgo, la presencia del mismo en cualquier nivel de intensidad o dosis.

Índice biológico de exposición (BEI): Es un valor límite de exposición biológica, es decir, un indicador de riesgo de encontrar efectos adversos en una persona ante determinado agente.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Número de identificación CAS: Corresponde al número de identificación de una sustancia química, asignado por Chemical Abstrac Service.

Órgano blanco: Órgano al cual tiene afinidad un determinado elemento o sustancia y que es susceptible de daño o afección.

Perfil del Cargo: Conjunto de demandas físicas, mentales y condiciones específicas, determinadas por el empleador como requisitos para que una persona pueda realizar determinadas funciones o tareas.

Reintegro laboral: Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.

Resumen de Historia Clínica Ocupacional: Es el documento que presenta, en forma breve, todos aquellos datos relevantes relacionados con antecedentes, eventos, procedimientos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en especial lo relacionado con su exposición a factores de riesgo, antecedentes de ocurrencia de eventos profesionales, así como de reintegro laboral, que ha presentado una persona en un determinado tiempo y que han sido registrados en la historia clínica ocupacional.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Cancerígeno: Efecto producido por algún tipo de agente, que induce o produce cáncer en la persona.

Valoraciones o pruebas complementarias: Son evaluaciones o exámenes clínicos o paraclínicos realizados para complementar un determinado estudio en la búsqueda o comprobación de un diagnóstico.

ARTÍCULO 3°. Tipos de evaluaciones medicas ocupacionales.

1. Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

4.3.4. Resolución 1918 de 2009

Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

ARTICULO 1º, Modificar el artículo 11 de la Resolución 2346 de 2007, el cual quedará así:

"ARTICULO 11. CONTRATACIÓN Y COSTO DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS VALORACIONES COMPLEMENTARIAS. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador.

Para este caso el empleador podrá contratar con cualquier empresa de prestación de servicios ocupacionales los cuales deben contar con médicos especialistas en medicina de trabajo.

ARTICULO 2º. Modificar el ARTICULO 17 de la Resolución 2346 de 2007. El cual quedará así:

"ARTICULO 17. CUSTODIA Y ENTREGA DE LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS HISTORIAS CLINICAS OCUPACIONALES. Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

1. La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de salud ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.

Los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el ARTICULO 16 de la Resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen adicionen o sustituyan.

En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador.

2. Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando éste lo solicite.

3. En caso de muerte del paciente, la copia de la historia clínica ocupacional será entregada únicamente al cónyuge, compañera (o) permanente, hijos y causahabientes, así como a aquellas personas autorizadas expresamente por la ley.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

4. En el evento que los documentos de la historia clínica ocupacional se encuentren en diversas instituciones, la entidad o persona competente que requiera información contenida en ellos, podrá solicitar copia de los mismos a la entidad que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.

5. El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre entidades, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia.

ARTICULO 3°, SANCIONES, El incumplimiento a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 y demás normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en los literales a) y e) del ARTICULO 91 del Decreto ley 1295 de 1994, previa investigación administrativa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, conforme lo establece el ARTICULO 115 del Decreto Ley 2150 de 1995.

4.3.5. Resolución 000217 de 2014

Por la cual reglamenta la expedición de los certificados de aptitud física, mental y de coordinación motriz para la conducción de vehículos y se dictan otras disposiciones.

Artículo 196. Requisitos de licencias de conducción. El artículo 19 de la Ley 769 de 2002, modificado por el artículo 5° de la Ley 1383 de 2010. Modificado por el artículo 3° de la Ley 1397 de 2010 quedará así:

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Artículo 19. Requisitos. Podrá obtener una licencia de conducción para vehículos automotores, quien acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos: (...)

Para vehículos particulares:

a) Saber leer y escribir; (...)

d) Obtener un certificado de aptitud en conducción otorgado por un Centro de Enseñanza Automovilística habilitado por el Ministerio de Transporte e inscrito ante el RUNT;

e) Presentar certificado de aptitud física, mental y de coordinación motriz para conducir expedido por una Institución Prestadora de Salud o por un Centro de Reconocimiento de Operarios, de conformidad con la reglamentación que expida el Ministerio.

Para vehículos de servicio público:

Se exigirán los requisitos previstos en los numerales 1, 4 y 5 anteriormente señalados. Adicionalmente, tener por lo menos dieciocho (18) años cumplidos y aprobar un examen teórico y práctico de conducción referido a vehículos de transporte público conforme a la reglamentación que expida el Ministerio de Transporte.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Los operarios de servicio público deben recibir capacitación y obtener la certificación en los temas que determine el Ministerio de Transporte.

Para obtener la licencia de conducción por primera vez, o la recategorización, o la renovación de la misma, se debe demostrar ante las autoridades de tránsito la aptitud física, mental y de coordinación motriz, valiéndose para su valoración de los medios tecnológicos sistematizados y digitalizados requeridos, que permitan medir y evaluar dentro de los rangos establecidos por el Ministerio de Transporte según los parámetros y límites internacionales entre otros: las capacidades de visión y orientación auditiva, la agudeza visual y campimetría, los tiempos de reacción y recuperación al encandilamiento, la capacidad de coordinación entre la aceleración y el frenado, la coordinación integral motriz de la persona, la discriminación de colores y la coordinación horizontal y vertical.

Las licencias de conducción se renovarán presentando un nuevo examen de aptitud física, mental y de coordinación motriz, y previa validación en el sistema RUNT que la persona se encuentra al día por concepto de pago de multas por infracciones a las normas de tránsito, debidamente ejecutoriadas” (Nota: La expresión señalada en negrilla fue declarada exequible por los cargos analizados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-969 de 2012)”.

PROMOCION Y PREVENCION EN LA SALUD**4.3.6. Ley 100 DE 1993**

Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones:

El sistema de seguridad integral: es el conjunto armónico de los regímenes generales establecidos para pensión, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley.

CAPITULO III

ARTICULO 162. Plan de Salud Obligatorio. El Sistema General de Seguridad Social de Salud crea las condiciones de acceso a un Plan Obligatorio de Salud para todos los habitantes del territorio nacional antes del año 2001. Este Plan permitirá la protección integral de las familias a la maternidad y enfermedad general, en las fases de promoción y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación para todas las patologías, según la Intensidad de uso y los niveles de atención y complejidad que se definan.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

ARTICULO 174. Sistema General de Seguridad Social en Salud a nivel territorial. El Sistema General de Seguridad Social en Salud integra en todos los niveles territoriales, las instituciones de dirección, las entidades de Promoción y Prestación de Servicios de Salud así como el conjunto de acciones de salud y control de los factores de riesgo en su respectiva jurisdicción y ámbito de competencia.

ARTICULO 179. Campo de acción de las entidades promotoras de salud. Para garantizar el Plan de Salud Obligatorio a sus afiliados, las entidades promotoras de salud prestarán directamente o contratarán los servicios de salud con instituciones prestadoras y los profesionales. Para racionalizar la demanda por servicios, las entidades promotoras de salud podrán adoptar modalidades de contratación y pago tales como capitación, protocolos o presupuestos globales fijos, de tal manera que incentiven las actividades de promoción y prevención y el control de costos. Cada entidad promotora deberá ofrecer a sus afiliados varias alternativas de instituciones prestadoras de salud, salvo cuando la restricción de oferta lo impida, de conformidad con el reglamento que para el efecto expida el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud.

ARTICULO 219. Estructura del Fondo. El Fondo tendrá las siguientes subcuentas independientes:

- a) De compensación interna del régimen contributivo;
- b) De solidaridad del régimen de subsidios en salud;
- c) De promoción de la salud;

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

d) Del seguro de riesgos catastróficos y accidentes de tránsito, según artículo 167 de la ley.

ARTICULO 222. Financiación de la Subcuenta de Promoción de la Salud. Para la financiación de las actividades de educación, información y fomento de la salud y de prevención secundaria y terciaria de la enfermedad, el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud definirá el porcentaje del total de los recaudos por cotización de que trata el artículo 204 que se destinará a este fin, el cual no podrá ser superior a un punto de la cotización del régimen contributivo de que trata el artículo 204 de la presente Ley. Estos recursos serán complementarios de las apropiaciones que haga el Ministerio de Salud para tal efecto.

4.3.7. Resolución 3397 del 30 de octubre de 1993

Establece actividades y procedimientos para el desarrollo de las acciones de promoción y prevención en el sistema general de seguridad social en salud. Con el objeto de determinar el conjunto de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, de obligatorio cumplimiento por parte de las EPS y establecer los lineamientos para su evaluación y seguimiento.

4.3.8. Acuerdo 117 del 29 de diciembre de 1998

Establece de forma obligatoria el cumplimiento de las actividades, procedimientos e intervenciones de manera inducida y la atención de enfermedades de interés en salud pública.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Objeto: Disminuir la Morbi-mortalidad Materno-Peritonatal, Administrar el riesgo de los afiliados y que los afiliados demanden los servicios de P Y P.

Este acuerdo obliga a las EPS a la ejecución de las actividades de PYP, para lo cual crea la norma técnica de atención en PYP.

4.3.9. Resolución 412 de 25 de febrero de 2000.

En la cual se informa que todos los actores en salud deben velar por la disminución de Morbi-Mortalidad por causas inevitables y mejorar la calidad de vida.

4.3.10. Resolución 4505 de 28 de diciembre de 2012.

Establece el reporte relacionado con el registro de las actividades de protección específica, detención temprana y aplicación de guías en atención integral para las enfermedades de interés en salud pública de obligatorio cumplimiento.

Se desarrolla un sistema de evolución y calificación de las direcciones territoriales y EPS e IPS que permita conocer públicamente a más tardar al 01 de marzo de cada año como mínimo, número de quejas, gestión de riesgos, programas de prevención y control de enfermedades implementados, resultados en la atención de la enfermedad de interés en salud pública, listas de espera, administración y flujo de recursos.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Es importante tener claridad sobre toda la normatividad existente con respecto al sistema integrado de transporte, las exigencias a los trabajadores, las garantías a que tienen derechos los trabajadores para protegerse del riesgo laboral y desde la ley 100 y demás acuerdos descritos anteriormente, las inmensas oportunidades que desde la promoción y prevención se pueden tener, y de este modo poder implementar un modelo de adecuación de los trabajadores que son nuestra población objeto al modelo exigido por Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín y así garantizar no solamente el mejoramiento de la salud si no también la permanencia laboral es sus ocupaciones.

Hay una serie de leyes. Acuerdos, decretos y resoluciones que están entorno al transporte público, para la cual citamos algunas importantes para nuestra investigación:

Leyes

- Ley 336 de 1996 “Estatuto de Transporte”
- Ley 769 de 2002, modificada por la ley 1183 de 2010 “Código Nacional de Tránsito

Decretos

- Decreto 3109 diciembre 30 de 1997. Reglamenta la Habilitación para prestar el Servicio público de transporte masivo y se determina la utilización de los recursos de Nación.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

- Decreto 170 de 2001 para el Servicio Público de Transporte Colectivo Metropolitano, Distrital y Municipal de Pasajeros.
- El documento CONPES 3167 de 2002 el Gobierno Nacional diseñó las políticas para mejorar el servicio de transporte público urbano de pasajeros, planteando acciones a seguir tanto por las autoridades del orden nacional, como del orden regional y del orden local (municipios).
- El documento CONPES 3349 de 2005 modificó el esquema de aportes de la nación y los Municipios para el proyecto de transporte masivo.

Dando claridad sobre algunos aspectos de normatividad que giran alrededor de los sistemas masivos de transporte, entre ellos el caso de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín en Medellín en el cual se encuentran integrados un grupo de trabajadores que son la fuente de esta investigación, se analizó la normatividad que se debe tener en cuenta para esta población objeto, desde salud ocupacional, riesgo laboral y promoción y prevención de la enfermedad.

4.4 Marco Ético

De acuerdo con la Resolución 8430 de 1993 expedida por el Ministerio de Salud de Colombia, esta investigación corresponde a un enfoque descriptivo-explicativo con variables obtenidas de información documental de fuentes previamente seleccionadas. No se realizó

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

ninguna intervención o manipulación sobre la información hallada y se mantendrá el principio de respeto a las personas y a las instituciones.

Las consideraciones éticas aplicables a investigación, fueron extrapoladas al contexto comunal en los aspectos pertinentes.

Este proyecto es una investigación con riesgo mínimo, el diseño de la investigación ofrece las medidas prácticas de protección de los individuos y su información personal, y asegura la obtención de resultados validos acordes con los lineamientos establecidos para el desarrollo de dichos modelos y establecido en la Resolución 8430 de 1993 expedida por el Ministerio de Salud de Colombia.

5. Metodología

5.1. Tipo de investigación

El presente estudio se enmarca dentro del tipo de investigación cuantitativa, descriptiva transversal, prospectiva, pues se enfoca en el análisis de los datos obtenidos a través de la administración de un instrumento propio (encuesta estructurada). Dicho instrumento fue aplicado al 100% de los operarios con las exclusiones e inclusiones descritos en el numeral 5.5 (Criterios de Inclusión y de Exclusión de la Investigación) por lo cual la muestra es representativa sobre el 80% de la población total de la empresa en el cargo de operario conductor.

La aplicación del instrumento y procesamiento de datos se realizó en el periodo julio-octubre de 2014, el análisis de variables y sus relaciones con la adaptación de los operarios de bus urbano al modelo de salud laboral adoptada por el sistema de transporte masivo Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín.

5.2. Población

La población objeto de estudio (operarios del sistema Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín con vinculación mayor a 6 meses y que laboraron en otro sistema de transporte público urbano del Valle de Aburra).

5.3. La unidad de análisis

Se realizó la aplicación de instrumento de encuesta construido a partir de las variables a analizar a cada conductor que cumpliera los parámetros de inclusión.

5.4. Fuentes de recolección de información:

Se usaron fuentes primarias en la aplicación de las encuestas-cuestionario aplicado a los operarios del sistema Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín.

5.5. Criterios de Inclusión y Exclusión en la Investigación.

5.5.1. Inclusión.

- Operarios de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín ejerciendo su cargo en periodo igual o mayor a 180 días ininterrumpidos (salvo calamidad doméstica o incapacidad médica menor o igual a 14 días).
- Transportadores de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín que anteriormente conducían servicio urbano interbarrial o intermunicipal en el Valle de Aburra.
- Operarios de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín activos en su labor durante la aplicación del instrumento de recolección de datos.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

5.5.2. Exclusión.

- Transportadores del sistema que lleven laborando menos de 180 días en la entidad.
- Personal transportador incapacitado durante la recolección de datos.
- Operarios de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín que anteriormente manejaban transporte por fuera del Valle de Aburra.
- Personal reubicado laboralmente en cargos diferentes a conducción de buses articulados.
- Personal proveniente de otros servicios de transporte (especial, carga)
- Operarios con periodos interrumpidos de contrato mayores a 14 días o de reingreso en la empresa.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

5.6. Variables

Tabla 1. – *Variables Plan de Análisis*

Variable	Naturaleza	Escala de medición	Unidad de medida
Sexo.	Cualitativa	Nominal	1 Mujer 2 Hombre
Edad.	Cuantitativa	Razón	Años
Estado civil.	Cualitativa	Nominal	1. Soltero 2. Casado 3. Unión libre 4. Viudo 5. Separado
Estrato socioeconómico.	Cualitativa	Ordinal	Estrato
Escolaridad.	Cualitativa	Nominal	1. Primaria completa 2. Secundaria completa 3. Técnica completa 4. Técnica incompleta 5. Tecnológica completa 6. Tecnológica incompleta 7. Universitaria completa 8. Universitaria incompleta

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL

SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Personas a cargo.	Cuantitativa	Razón	Numero
Tipo de contrato con la empresa.	Cualitativa	Nominal	1. Prestación servicios 2. Temporal 3. Vinculado
Tiempo contratación a la empresa.	Cuantitativa	Razón	1. Menor a 6 meses 2. De 6 a 12 meses 3. Más de 12 meses
Tiempo que lleva conduciendo transporte público de pasajeros.	Cuantitativa	Razón	1. Menos de 1 año 2. 1 a 2 años 3. 2 a 5 años 4. 5 o más años
Rango salarial actual. SMLV (616000)	Cuantitativa	Razón	1. 616000 2. Entre 616000 hasta 1232000 3. Más de 1232000
Percepción sobre salario anterior frente al actual.	Cualitativa	Ordinal	1 Recibía menor salario 2 Igual salario 3 Mayor salario
Percepción adaptación a comodidad al conducir articulados.	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente inadaptado 2Muy inadaptado 3Moderadamente inadaptado 4No está seguro 5Moderadamente adaptado

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL

SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

			6Muy adaptado 7Extremadamente adaptado
Percepción adaptación a compañeros de trabajo.	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente inadaptado 2Muy inadaptado 3Moderadamente inadaptado 4No está seguro 5Moderadamente adaptado 6Muy adaptado 7Extremadamente adaptado
Percepción adaptación a valores corporativos	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente inadaptado 2Muy inadaptado 3Moderadamente inadaptado 4No está seguro 5Moderadamente adaptado 6Muy adaptado 7Extremadamente adaptado
Percepción satisfacción reconocimiento por realizar excelente labor.	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente insatisfecho 2Muy insatisfecho 3Moderadamente insatisfecho 4No está seguro 5Moderadamente satisfecho 6Muy satisfecho

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL

SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

			7Extremadamente satisfecho
Percepción satisfacción con jefe inmediato.	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente insatisfecho 2Muy insatisfecho 3Moderadamente insatisfecho 4No está seguro 5Moderadamente satisfecho 6Muy satisfecho 7Extremadamente satisfecho
Percepción adaptación al rol (cantidad responsabilidad asignada).	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente inadaptado 2Muy inadaptado 3Moderadamente inadaptado 4No está seguro 5Moderadamente adaptado 6Muy adaptado 7Extremadamente adaptado
Percepción satisfacción con salario actual.	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente insatisfecho 2Muy insatisfecho 3Moderadamente insatisfecho 4No está seguro 5Moderadamente satisfecho

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL

SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

			6Muy satisfecho 7Extremadamente satisfecho
Percepción satisfacción con oportunidades de emplear conocimientos y capacidades propias.	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente insatisfecho 2Muy insatisfecho 3Moderadamente insatisfecho 4No está seguro 5Moderadamente satisfecho 6Muy satisfecho 7Extremadamente satisfecho
Percepción adaptación al acatamiento normas y sugerencias de superiores.	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente inadaptado 2Muy inadaptado 3Moderadamente inadaptado 4No está seguro 5Moderadamente adaptado 6Muy adaptado 7Extremadamente adaptado
Percepción satisfacción con atención prestada a sugerencias.	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente insatisfecho 2Muy insatisfecho 3Moderadamente insatisfecho 4No está seguro 5Moderadamente satisfecho

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL

SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

			6Muy satisfecho 7Extremadamente satisfecho
Percepción satisfacción con relación entre directivos y trabajadores.	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente insatisfecho 2Muy insatisfecho 3Moderadamente insatisfecho 4No está seguro 5Moderadamente satisfecho 6Muy satisfecho 7Extremadamente satisfecho
Percepción satisfacción con oportunidades de promoción dentro de la organización.	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente insatisfecho 2Muy insatisfecho 3Moderadamente insatisfecho 4No está seguro 5Moderadamente satisfecho 6Muy satisfecho 7Extremadamente satisfecho
Percepción satisfacción con horas dedicadas a labor de operario de buses articulados.	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente insatisfecho 2Muy insatisfecho 3Moderadamente insatisfecho 4No está seguro 5Moderadamente satisfecho

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL

SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

			6Muy satisfecho 7Extremadamente satisfecho
Percepción adaptación a diferentes actividades laborales.	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente inadaptado 2Muy inadaptado 3Moderadamente inadaptado 4No está seguro 5Moderadamente adaptado 6Muy adaptado 7Extremadamente adaptado
Percepción satisfacción con horarios descanso.	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente insatisfecho 2Muy insatisfecho 3Moderadamente insatisfecho 4No está seguro 5Moderadamente satisfecho 6Muy satisfecho 7Extremadamente satisfecho
Percepción satisfacción con seguridad (estabilidad) laboral	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente insatisfecho 2Muy insatisfecho 3Moderadamente insatisfecho 4No está seguro 5Moderadamente satisfecho 6Muy satisfecho

			7Extremadamente satisfecho
Percepción satisfacción con calidad vida laboral actual.	Cualitativa	Ordinal	1Extremadamente insatisfecho 2Muy insatisfecho 3Moderadamente insatisfecho 4No está seguro 5Moderadamente satisfecho 6Muy satisfecho 7Extremadamente satisfecho

5.7. Instrumentos para la recolección de datos

Se aplicaran encuestas a la población objeto.

6. Plan de Análisis

El plan de análisis fue desarrollado en el programa Microsoft Office Excel con el fin de poder analizar los datos que determinaron el resultado de la investigación; en este aplicativo se descargaron los resultados de las variables a investigar, y este a su vez orientaron con los datos arrojados el nivel de adaptación de los operarios de Línea 1 y 2 de Buses del Metro de Medellín. Dicho aplicativo, permitió evaluar de una forma estadística los datos y a su vez orientar a través de gráficos el nivel de satisfacción de todos los operarios con las condiciones laborales y los proceso que desarrollan en su actividad diaria.

7. Resultados

La población al momento de la aplicación de la encuesta los operarios activos de las líneas 1 y 2 del Metro, era de 220 personas, pero una vez aplicados los criterios de inclusión y exclusión, solo 79 operarios cumplían con los criterios de inclusión planteados en la investigación “La población objeto de estudio (conductores del sistema Metroplús con vinculación mayor a 6 meses y que laboraron en otro sistema de transporte público urbano del Valle de Aburra)”. La aplicación de encuestas se ejecutó los días 20 y 21 de octubre de año 2014, durante 2 turnos rotativos para tener oportunidad de abordar el mayor número de individuos para la aplicación de las encuestas. Se logró una muestra total de 48 personas, dado que durante el segundo día de aplicación se presentó un fenómeno meteorológico que afectó el normal funcionamiento de la operación de transporte, sumado a personal en descanso, incapacitado o en vacaciones, por lo que

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

no fue posible entrevistar al cien por ciento de la población, aunque es de resaltar que la muestra es estadísticamente representativa, y es superior al cincuenta por ciento de la población susceptible de entrevista.

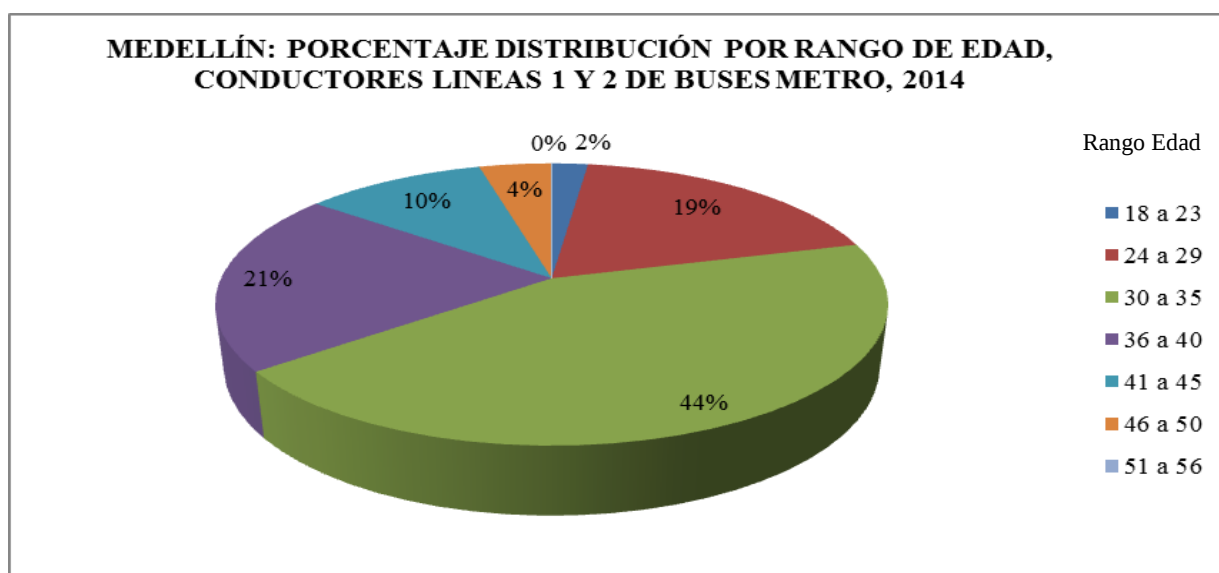
Para la recolección de datos, se contactó primero con la Dirección administrativa de la Fundación Pascual Bravo, firma operadora de las contrataciones laboral de los operarios, donde se expuso los objetivos y tipo de estudio, con el fin de obtener autorización y el apoyo necesario para la aplicación del instrumento investigativo. Las encuestas se aplicaron en el lugar habilitado por la empresa de modo que permitiera agilidad para la aplicación tanto para el entrevistado como para investigadores sin que esto interfiriera en el normal desarrollo de las actividades. Se les pidió a todos los participantes que respondieran el cuestionario de manera voluntaria y anónima tras la lectura y aceptación del consentimiento informado, presentamos los resultados de las variables más relevantes a criterio del grupo investigador.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

7.1. *Distribución porcentual por rango de edad*

Gráfico 1.

*Medellín: Porcentaje distribución por rango de edad, Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro.
2014*



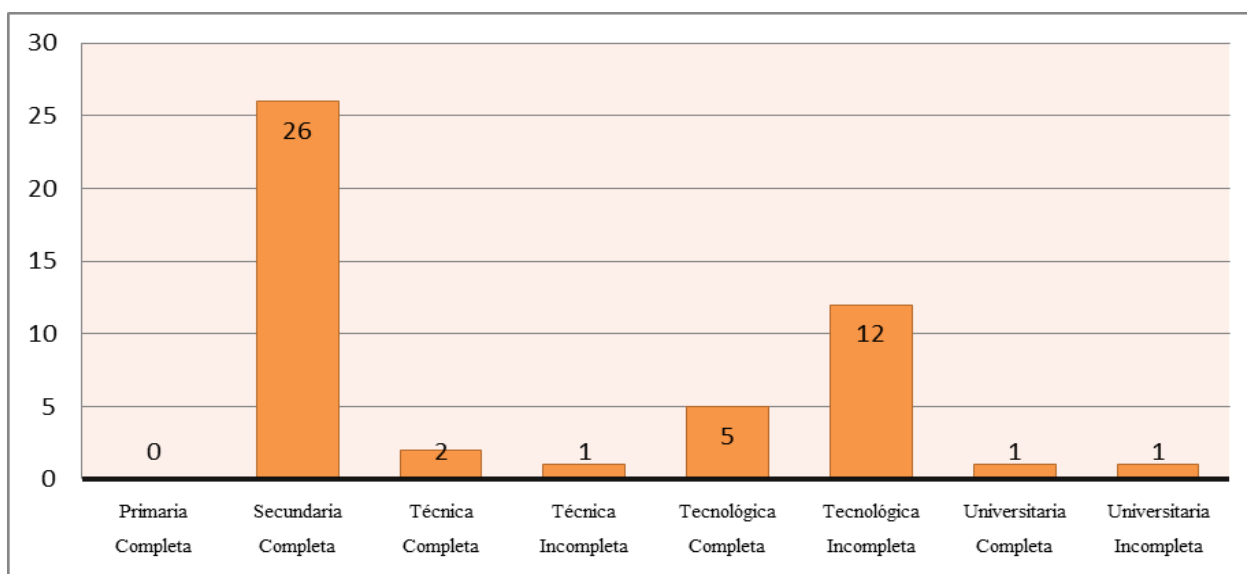
El 100% de los encuestados son hombres, con edades comprendidas entre los 23 y 48 años (DE 5.79), de los cuales sólo el 9 % tiene como estado civil la soltería, llama la atención que los casados y la unión libre tiene cifras muy similares ... (ver anexo I grafico 4); el dato más frecuente respecto al estrato socio- económico es el 2 (ver anexo I grafico 5) y el promedio de personas a cargo de los operarios fue de 3 (ver anexo I grafico 6).

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

7.2. *Distribución porcentual por características educativas*

Gráfico 2.

Medellín: Características educativas de los operarios Líneas 1 y 2 Metro.2014



Siendo la mayoría de la muestra población adulta joven, los niveles educativos están distribuidos de forma representativa en quienes han alcanzado al menos la secundaria completa. Uno de los criterios de contratación para la firma operadora de transporte es la formación básica secundaria de su personal, y dentro de su política de bienestar laboral está la formación continua en carreras técnicas, tecnológica o profesionales; por lo que a través de entidades educativas locales muchos de ellos están o han adelantado algún tipo de educación superior. Los porcentajes son:

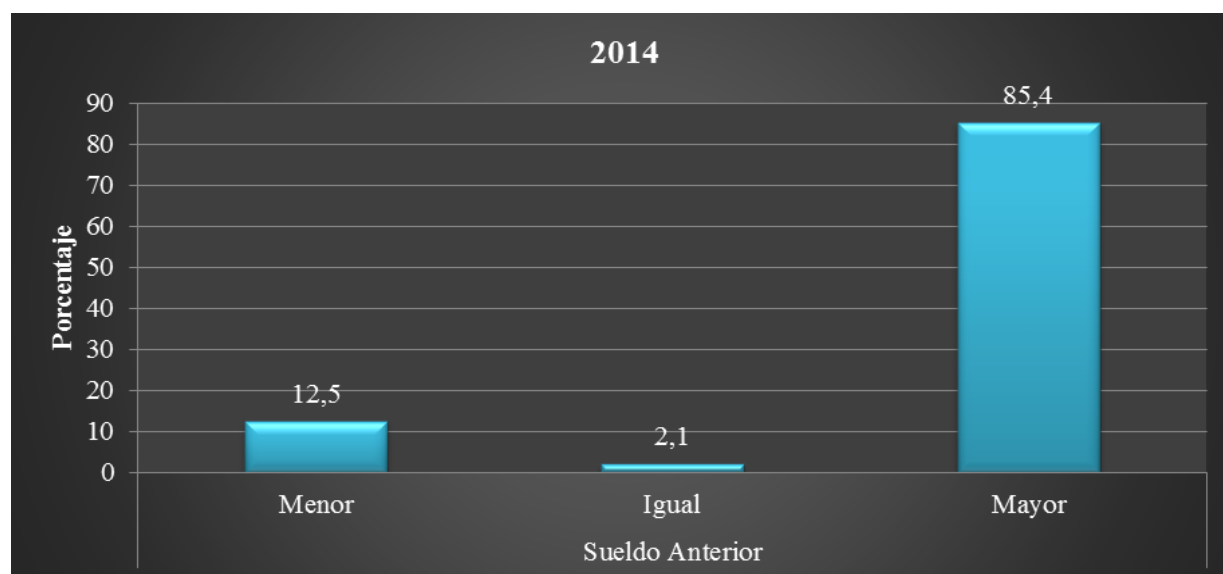
El 89.6% de la población muestral lleva 12 meses o más vinculados como conductores en las Líneas 1y 2 del Metro, y la generalidad de ellos tiene cinco o más años de experiencia como

conductores de transporte público de pasajeros. El gráfico 2 muestra las características educativas de la población analizada.

7.3. Percepción del salario anterior frente al actual

Gráfico 3.

Medellín: Percepción del salario anterior frente al actual. Conductores Líneas 1 y 2 Metro.2014



Frente a la percepción del salario anterior frente al actual, los operarios abordados manifestaron recibir mayor dinero en su anterior empleo como conductores. Los porcentajes son: 85.4% con Salario menor actualmente que al anterior, 2.1% igual al anterior y el 12.5% con un salario superior al anterior.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

7.4. Percepción del modelo laboral

Tabla 2.

Medellín: Percepción frente al modelo de salud laboral. Conductores Líneas 1 y 2 Metro.2014

Variable	χ	Mediana	Moda	DE	Coefficiente variación
Comodidad al conducir articulados	5	6	6	1.43	-0.70
Compañerismo	5	6	6	0.89	-.98
Adaptación a valores de empresa.	5	5	6	1.24	-1.08
Reconocimiento al excelente trabajo.	4	5	6	1.85	-0.20
Relación Jefe inmediato.	5	6	6	1.59	-0.94
Adaptación al rol	5	6	6	1.43	-1.64
Salario actual.	4	5	5	1.63	-0.38
Oportunidades emplear conocimientos.	5	5	6	1.77	-0.86
Acatamiento normas	6	6	6	1.15	-1.67
Atención a sugerencias.	4	5	6	1.79	-0.46
Relaciones entre directivos y trabajadores	5	5	5	1.79	-0.79
Oportunidades promoción empresarial.	4	5	7	1.91	-0.57
Horas dedicadas a labor	6	6	6	1.22	-1.43
Diferentes actividades a realizar.	5	5	6	1.24	-1.36
Horarios de descanso	6	6	7	1.69	-1.01
Seguridad (estabilidad) puesto de trabajo.	5	6	6	1.65	-1.10

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Calidad de vida laboral actual	5	6	5	1.62	-1.09
N válido	48				

La medición del grado de satisfacción- adaptación de diferentes aspectos relacionados al modelo laboral de la empresa contratante, tomando una escala de 1 a 7 teniendo en cuenta a siete como valor más alto y uno el valor menor, se presentan los resultados en la Tabla 2. Las variables correspondientes a oportunidades de promoción dentro de la empresa y horarios de descanso para compartir con familiares fueron las calificaciones comunes con mayor puntuación, mientras que el promedio de los evaluados no muestran mayor seguridad frente a temas como reconocimiento a su excelente desempeño, salario actual y atención prestada a sugerencias. Los encuestados refieren un alto grado de adaptación al acatamiento de normas y sugerencias de sus superiores.

8. Discusión

En el presente trabajo se logró dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cómo ha sido el proceso de adaptación de los conductores al modelo de salud laboral implementado por la línea 1 y 2 de buses del Metro de Medellín?, a través de los resultados arrojados en la encuesta aplicada.

Uno de los puntos más importantes al momento de planear esta investigación era reconocer la incidencia de un entorno laboral saludable el cual es definido por la OMS como “Un Entorno de Trabajo Saludable, es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor Control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices”; es así como para nuestra investigación podemos determinar que el entorno laboral de los conductores es bueno, lo cual proporciona fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que promueven la salud y la seguridad, lo cual genera bienestar laboral.

Se evidencia que gran parte de los operarios residen en extracto socio-económico 2, permitiendo inclusión de las clases menos favorecidas del área metropolitana; el nivel de escolaridad más representativo es secundaria completa, un grupo importante de ellos están o han cursados estudios superiores, lo que puede inferir en las oportunidades de educación y promoción al interior de la institución.

En materia de adaptación al modelo laboral “podríamos definirla como la capacidad del personal para asimilar la variedad de situaciones que marcan en el entorno empresarial, y así satisfacer sus necesidades manteniendo su equilibrio emocional (Vallejo Calle, 2011),” encontramos que los operarios de línea 1 y 2 de buses del Metro de Medellín tienen un alto grado de adaptación al

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

rol, ya la mayoría de los encuestados asimilaron su actividad en la nueva empresa de una forma positiva, ya que están en un ambiente que les permite estar a gusto dentro del ámbito de la organización y por lo que se percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acorde con sus expectativas.

“El modelo de contratación busca que los conductores de este sistema cumplan con una serie de requisitos que garanticen su adecuada adaptación laboral así como la minimización de riesgos en salud ocupacional y el cumplimiento de la normatividad vigente, a través de unas condiciones mínimas de salud física, mental y motriz”.

De acuerdo a los modelos de contratación citados, se establece que el 98.97% tiene una vinculación laboral a término indefinido directamente con la empresa, situación que genera estabilidad laboral a todos los colaboradores, si se tiene en cuenta que anteriormente los conductores no contaban con contratación directa, lo que comparativamente les puede generar un mayor poder adquisitivos, una alto grado de satisfacción laboral seguridad para ellos y su entorno familiar.

La adaptación de los conductores de línea 1 y 2 de buses del Metro de Medellín, está siendo objetiva a la misión de la empresa, ya que gracias a la satisfacción obtenida en un alto porcentaje de los conductores, hacen que estos trabajen motivados y con mucho compromiso logrando así

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

mejorar la movilidad en la ciudad y el área metropolitana, así como la calidad de vida de todos los habitantes, además, generando un algo impacto social en toda la comunidad.

Comparando esta investigación con el “estudio denominado Propuesta de una modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental (Laca, F;Mejia , JC y otro, 2006)”, consideramos la pertinencia de profundizar en el campo de la salud mental, debido a que el alcance inicial de nuestra investigación se limitó a las condiciones de adaptación al modelo de salud laboral de las líneas 1 y 2 del Metro de Medellín, pero en sintonía con las nuevas disposiciones del plan decenal de salud, es prioridad conocer el grado de salud mental de la población en los diversos entornos laborales.

Con respecto a la investigación de Ruiz,S y otros (2013), se establece una diferencia en el alcance, debido a que este es más amplio en los factores que generan en la empresa mayores efectos en la satisfacción laboral de los empleados, ya que ellos tomaros aspectos como la motivación, el grado de estrés, seguridad en el trabajo, trabajo en equipo, medio ambiente, entre otros, y esta investigación esta direccionada a establecer el grado de adaptación laboral de los operarios sin tener en cuenta algunos aspectos abordados en la investigación de Ruiz,S y otros (2013).

Se identificó un alto grado de aceptación al proceso de adaptación laboral, así como un alto sentido de retribución hacia la empresa por el mejoramiento de la calidad de vida de los operarios y sus familias; se pudo observar además que dos puntos eran reiterativos para hacer un

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

profundo trabajo, el riesgo psicosocial, riesgo publico y psicolaboral, y el clima laboral de los coordinadores de rutas hacia los operadores, este último tema enmarcado en tratos poco cortés y poco humanizados.

Los limitantes de esta investigación fueron en relación a la población encuestada, la falta de disposición para la realización de la encuesta por parte de algunos operarios quienes refirieron baja o ninguna relevancia al momento que los directivos de la empresa tomaran decisiones. Respecto a los investigadores, el limitante tiempo para aplicar la encuesta por horarios incompatibles entre jornadas laborales de investigadores e investigados. Se recomienda realizar nuevas investigaciones que indaguen sobre riesgo público, riesgo psicosocial y laboral para el grupo de operarios, así como sobre motivación laboral, sugiriendo además sean de tipo descriptiva, con el fin de que los insumos que esta genere sean de plena convicción para los altos directivos de la empresa y los empleados.

Como propuesta de nuevas investigaciones se podrían enfocar, a criterio del grupo investigador a conocer el impacto en el bienestar y en general condiciones de salubridad en los núcleos familiares de los operarios.

9. Conclusiones

En la experiencia investigadora de los presentes autores, frente a la adaptación de los conductores de bus urbano al modelo de salud laboral adoptado por las líneas 1 y 2 del Metro de Medellín, se evidencia que el 85.4 % de las personas que actualmente están activos como operarios de dicha línea, anteriormente tenían un sueldo superior al devengado actualmente, teniendo en cuenta que el 64.6 % devenga entre 1 y 2 salarios mínimos y el 35.4% devengan más

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

de 2 salarios mínimos al momento de la encuesta, por lo que en su mayoría recibían un salario mejor en su anterior empleo. Sin embargo, durante esta investigación no se tuvo en cuenta interrogar el tipo de vinculación laboral al cual pertenecían antes y el número de horas/ mes laboradas, por lo que se desconoce si dentro del valor mes pagado en su empleo anterior, se contaba con las prestaciones legales que les ofrece el actual modelo contractual. Esto contrasta con lo que los operarios manifiestan en la encuesta cuando aducen que están satisfechos con el salario que reciben actualmente (52% satisfechos vs 14.5% no seguro) haciendo pensar que las prestaciones legales y planes de beneficios que ofrece la empresa Metro es algo que pocas personas disfrutaban en su anterior empleo, lo cual genera estabilidad para los empleados, redundado en calidad de vida laboral y familiar, dado que es significativo el número de empleados ubicados en estrato socioeconómicos bajos (75% de los encuestados) y tienen personas a cargo.

El 75% de las personas encuestadas se sienten más cómodos para conducir los articulados y buses padrón frente a los automotores que conducían anteriormente, y el 77% manifiestan algún grado de satisfacción positiva respecto a los horarios de descanso para compartir con familia y amistades, lo cual por salud ocupacional da un parte de tranquilidad, ya que la comodidad y el uso del tiempo libre son aspectos de suma importancia para el desarrollo de las funciones, además, el 91.6% están satisfechos con las relaciones laborales que tienen con sus compañeros es un factor importante para que se genere un buen ambiente laboral y un buen trabajo en equipos que ayuda a optimizar el rendimiento de los empleados, lo cual ha hecho que en su mayoría se hallan adaptado rápidamente a los valores corporativos que tiene la compañía.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

La relación con el jefe inmediato es buena con sus colaboradores, ya que un 72.91% están satisfechos con sus labores, sería importante que esta persona tuviera un acercamiento mas continuo con sus empleados para subir ese porcentaje al esperado por la empresa. El 52.08% de las personas encuestadas están satisfechos con el reconocimiento que les ha dado la empresa por desarrollar bien su trabajo, las demás personas sienten que su trabajo no ha sido valorado notoriamente.

Con relación a la definición de entorno laboral saludable entregada por la oficina regional del pacifico este de la OMS (OMS, 2010, pág. 14), se concluye con base a los resultados obtenidos que la población de operarios entre los que se encuentra una moda de 6 entre 0-7 de variables como satisfacción en comodidad al conducir los nuevos vehículos, horas laboradas, actividades a realizar y de 7 en la misma escala para la variables de horas de descanso, que hay un grado de adaptación considerablemente bueno en la población de operarios con relación a estas variables.

Frente a la percepción en el clima laboral, concluimos con base a los resultados en los que se obtuvo una moda de 6 en una escala de satisfacción de 0-7, en variables como compañerismo, reconocimiento, relación con el jefe inmediato, acatamiento de normas, que los operarios del sistema cuentan con una percepción favorable del clima laboral empresarial, situación que tiene relación con el grado de adaptación al modelo laboral.

10. Recomendaciones

Recomendaciones a la Empresa

- Tratar de buscar alternativas o métodos que hagan sentir a los trabajadores que sus labores son de suma importancia para el funcionamiento y crecimiento de la compañía, para esto se podría crear una cartelera con el empleado del mes, un boletín donde se reconozcan su desempeño, una mención de honor, entre otras, si es posible dar algún reconocimiento económico o crecimiento en la escala jerárquica, de lo contrario hacer algo que no afecte la rentabilidad ni el presupuesto de la empresa, pero que sirva como motivación al reconocimiento del buen trabajo desempeñado por los operarios de las líneas 1 y dos del metro, esto teniendo en cuenta que como resultado de la investigación realizada podemos determinar que gran parte de los conductores sienten que su trabajo no esta siendo reconocido notoriamente.
- Incentivar a los empleados a que disfruten sus labores, darles calidad de vida, y un trato humanizado, actualmente la adaptación para el tiempo que llevan los conductores ha dado buenos resultados, se evidencia satisfacción y entrega por parte de los colaboradores, por lo cual sería importante motivarlos a que sigan con esta actitud, seria significativo que la empresa se enfoque en su bienestar laboral y el de sus familias, porque si un trabajador esta bien emocionalmente, también lo estará laboralmente, para

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

esto es importante también que tengan en cuentas sus sugerías con el fin de que ellos se sientan parte activa para la compañía.

Recomendaciones para la Universidad

- Apoyar este tipo de proyectos que nos permiten medir la satisfacción de personas tan importantes como los conductores de las líneas 1 y 2 del metro, ya que ellos son los que nos proporcionan la movilidad en nuestra ciudad, y de ellos depende la seguridad y la llegada a casa de muchos de nosotros.
- Desde la parte directiva dar más acompañamiento a los investigadores, no dejar esta función netamente a la persona orientadora de la investigación que es quien debe velar por toda la temática y desarrollo del proyecto, si no también investigar un poco a los estudiantes sobre la forma como se están abordando las investigaciones y los pro y los contra que se puedan tener, la docente es una persona muy capacitada y que da un acompañamiento continuo a la investigación, pero sería importante sentir que desde la dirección del posgrado también están inquietos por nuestros logros y dificultades.

Recomendaciones a la sociedad

- Actualmente somos una sociedad de consumo, y uno de estos en una proporción alta es la movilidad dentro de la ciudad, y el normal y buen funcionamiento de esta, depende en muchos casos del estado emocional de las personas que conducen los vehículos en los cuales nos movilizamos, para esto, recomendamos a nuestra sociedad tener paciencia con

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

los conductores, valorar el trabajo tan importante que ellos desempeñan, que es llevarnos a nuestros lugares de destino garantizando nuestra seguridad, esto lo podemos hacer demostrémosle lo importante que son para nosotros, no necesariamente con dinero ni con nada material, con una gesto de agradecimiento ellos van a sentir que su trabajo esta siendo bien recompensado por nosotros, y eso otorga algo demasiado importante para ellos que es la satisfacción.

Propuesta de como seguir la investigación en esa área

- Nuestra investigación estaba orientada a determinar el grado de adaptación de los conductores en las líneas 1 y 2 del metro, una vez determinado el grado de adaptación, sería pertinente abordar algunos temas importantes que no se tuvieron en cuenta profundamente y que pueden orientar y dar una conclusión más amplia a este tema investigado, para lo cual el camino a seguir seria profundizar en temas como salud mental de los conductores, de allí se podría investigar muchos temas como son la personalidad de los conductores, su forma de actuar, sus roles dentro y fuera de la empresa, su estado de salud en general entre otras cosas que nos podrían ayudar a conocer más a la persona y su entorno social y mental.
- Recomendamos que se continúe con la monitorización de las variables evaluadas, en un periodo a discreción de la compañía, para sobre este insumo emprender acciones de mejoramiento encaminadas a la consolidación de un modelo laboral que convierta a la empresa en uno de los mejores sitios para laborar en el sector.

Referencias

ALCALDIA DE MEDELLIN. (2011). Informe anual de accidentalidad . de:

http://www.medellin.gov.co/transito/archivos/accidentalidad/informe_anual_2011.pdf

ALCALDIA DE MEDELLIN. (2011). Movilidad, derecho ciudadano: educación vial de:

http://www.medellin.gov.co/transito/archivos/documentos-interes/educacion_vial.pdf

Boada Graw, J., Prizmic Kuzmica, A. J., Gonzalez, R. S., & Vigil Colet, A. (2013). Estresores Laborales en operarios de autobus(El bus-21): Estructura factorial, fiabilidad y validez. Bogotá, *Universitas Psychologica*, 249-259.

CONSEJO NACIONAL DE POLITICA ECONOMICA Y SOCIAL. (2009). *Documento Compes 3573. Sistema integrado del servicio público urbano de transporte Masivo de pasajeros del valle de aburrá – seguimiento y Modificación* Bogotá.

Elijaiek, G. (2005). Sistema nuevo, operarios nuevos(se presume). Bogotá . *Universitas Psychologica*, 307-315

Cabrera, G. (2014). Seguridad vial en Medellin 2010-2014: dinámica y modelo de gestión. *Facultad Nacional de Salud Pública Universidad de Antioquia*, de:

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/bibliotecaSedesDependencias/unidadesAcademicas/FacultadNacionalSaludPublica/Diseno/archivos/home/SeViMed%20v35_1%2010%2014.pdf

FUNDACION PASCUAL BRAVO (2014) Direccion Adinistrativa. Presentacion Fundacion Pascual Bravo: Plataforma Estratégica.

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO. (2013) Oficina de Comunicaciones y Prensa. Boletín # 24: I.U. *Pascual Bravo Firma Acuerdo De Formalización Empleos Con El Metro De Medellín*. de

<http://www.pascualbravo.edu.co/comunicaciones/index.php/boletines/2013/135-24>

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO. (2013) Oficina de Comunicaciones y Prensa. Boletín # 74: “ABIERTA CONVOCATORIA 2014 PARA APRENDICES DE LÍNEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLÍN”. de

<http://www.pascualbravo.edu.co/comunicaciones/index.php/boletines/2013/185-74>

Martos, F., Roa, J. M., Montoro, L., & Tortosa, F. (2012). Los operarios Re-examinados: el transcurso del tiempo deteriora significativamente los conocimientos de los operarios. *Revista Latinoamericana de Psicología* , 83-94.

PROGRAMA MEDELLIN COMO VAMOS. (2013). Encuesta de Percepción Ciudadana. De:

<http://www.medellincomovamos.org/se-lanza-plan-nacional-de-seguridad-vial> Se lanza Plan Nacional de Seguridad Vial

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. CONGRESO NACIONAL (1993). *Ley 105 de 1993*.

Disposiciones básicas sobre el transporte, se redistribuyen competencias y recursos entre la
Nación y las Entidades Territoriales De

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc_ant/ley_0105_1993_pr001.htm

METROPLUS. (s.f) Preguntas frecuentes. *¿Dónde puedo enviar mi hoja de vida para calificar
como conductor del Sistema? De:*

http://www.metroplus.gov.co/intranet/metroplus/index.php?sub_cat=41 ¿Dónde puedo enviar mi
hoja de vida para calificar como conductor del Sistema?.

MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL. (2009) *Resolución 1918 de 2009: Por la cual se
modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan
otras disposiciones.* de

http://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%201918%20DE%202009.pdf

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. (2013). *Plan Decenal de Salud Pública
2012-2021: la salud en Colombia la construyes tú.* de

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

<http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20Decenal%20-%20Documento%20en%20consulta%20para%20aprobaci%C3%B3n.pdf>

MINISTERIO DE TRANSPORTE. (2011) *Plan Nacional de Seguridad Vial Colombia 2011-2016*. de <https://www.mintransporte.gov.co/descargar.php?id=1330>

MINISTERIO DE TRANSPORTE (2014). *Resolución 217 de 2014: reglamenta la expedición de los certificados de aptitud física, mental y de coordinación motriz para la conducción de vehículos y se dictan otras disposiciones*. de <http://www.leyex.info/leyes/resolucionmt217de2014.htm>

Olivares V, Jélvez C; Mena L , Lavarello J (2013) Estudios sobre Burnout y Carga Mental en Operarios del Transporte Público de Chile (Transantiago). *Ciencia y Trabajo* 173-178

OMS. (2009). *Informe sobre la situación Mundial de la Seguridad Vial*. de http://www.who.int/violence_injury_prevention/road_safety_status/report/web_version_es.pdf?u=1

OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. de http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Valencia gil, JC.. (2013) Conductores de Metroplús se forman en la Institución Universitaria Pascual Bravo. Periódico El Colombiano Publicado 3 de abril de 2013 de:

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

http://www.elcolombiano.com/conductores_de_metroplus_se_forman_en_pascual_bravo-AEEC_236060

Rubio, F. D. (2011.), de:

http://marcos.colombiahosting.com.co/~confecoo/images/stories/confecomunica/2011/1211/CD%20Transporte/Francisco_Diaz.pdf

Ruiz, C. S., Reboredo Santes, J. F., & Jimenez garcia, A. A. (2013). Percepcion de clima y satisfaccion laboral en la empresa Bimbo de Papantla Veracruz. Mexico, *Medicina, Salud y Sociedad*, (3). 1-17

Ruiz, J, López, L. (2010). Escala de Dificultades percibidas para la Conducción, hostilidad y extraversión: un análisis correlacional en Operarios de Bogotá. *Diversitas: Perspectivas en Psicología* 6 (2) 449-462

Scurfield, R., Peden, M., Sleet, D., Mohan, D., Hyder, A. A., Jarawan, E., & Mathers, C. (2009). *Informe mundial sobre prevención de los traumatismos causados por el tránsito* OMS. De:

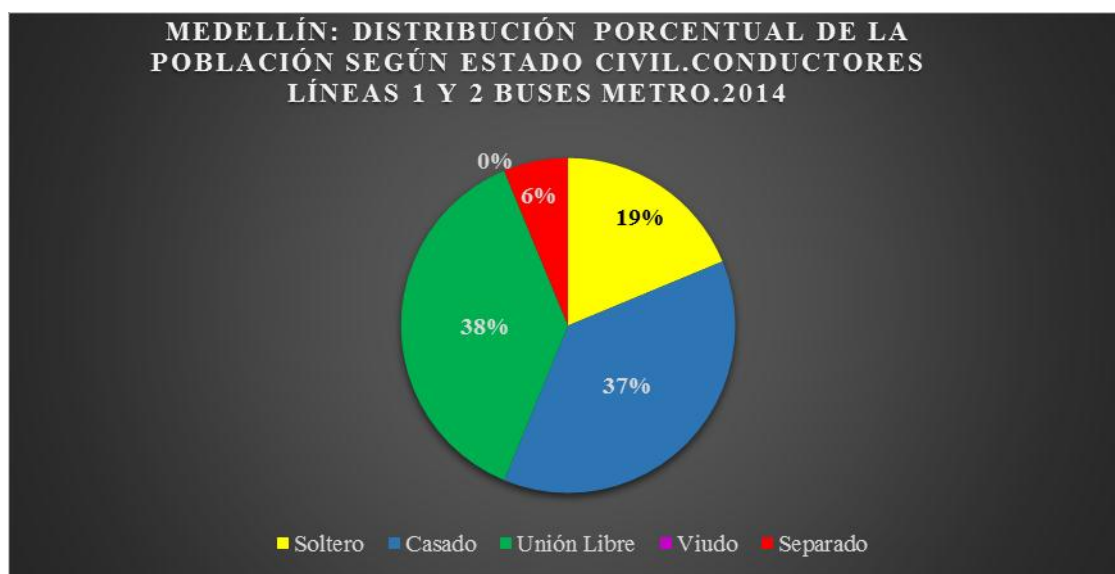
http://www.who.int/violence_injury_prevention/publications/road_traffic/world_report/es/

Vallejo, O. (2010). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfaccion en el trabajo. *Corporacion Universitaria de la Costa*, 171-175.

Anexo I - GRAFICOS

Gráfico 4.

Medellín: Distribución Porcentual de la Población según estado civil, Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014



ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

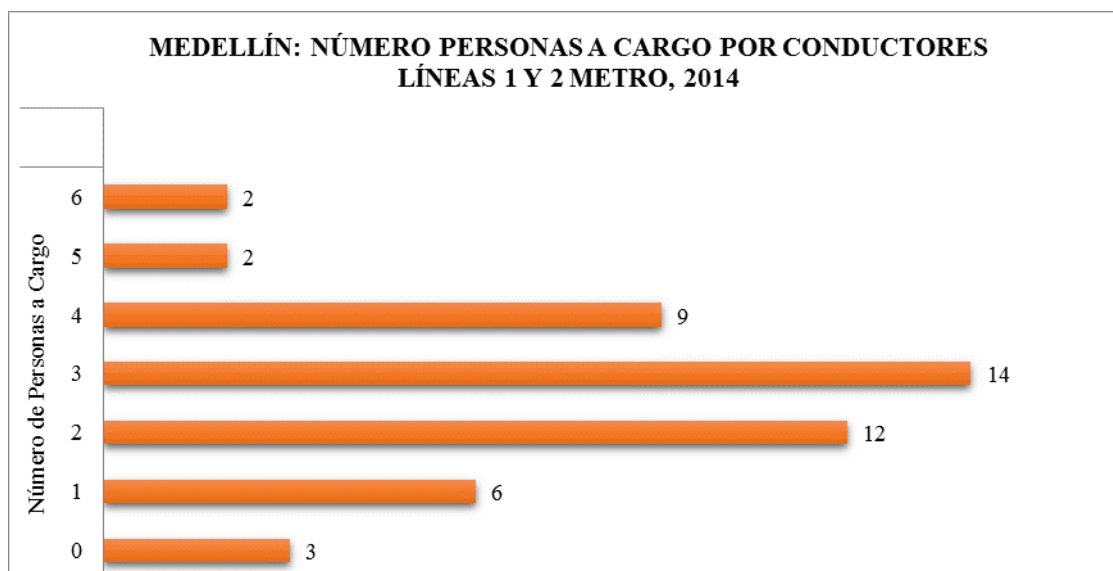
Gráfico 5.

Medellín: Perfil del estrato socioeconómico. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014



Gráfico 6.

Medellín: Número de personas a cargo. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014



ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Gráfico 7.

Medellín: Porcentaje distribución por tipo de contratación. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

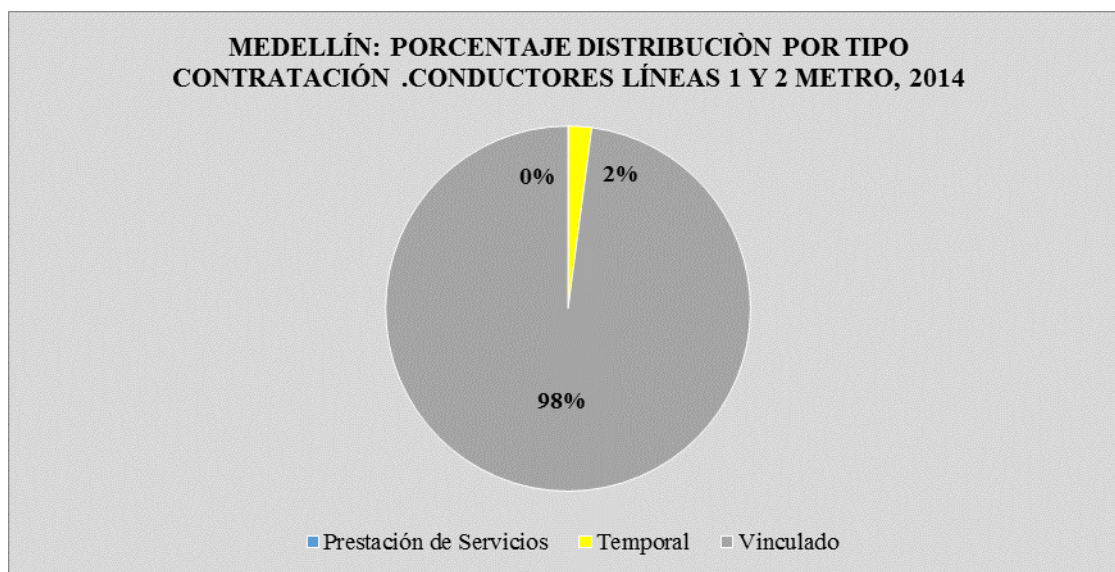


Gráfico 8.

Medellín: Tiempo de contratación a la empresa. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014



ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL

SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Gráfico .9 - Medellín: Experiencia en Transporte de Pasajeros. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014



Gráfico10. - Medellín: Distribución Porcentual por rango salarial actual. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

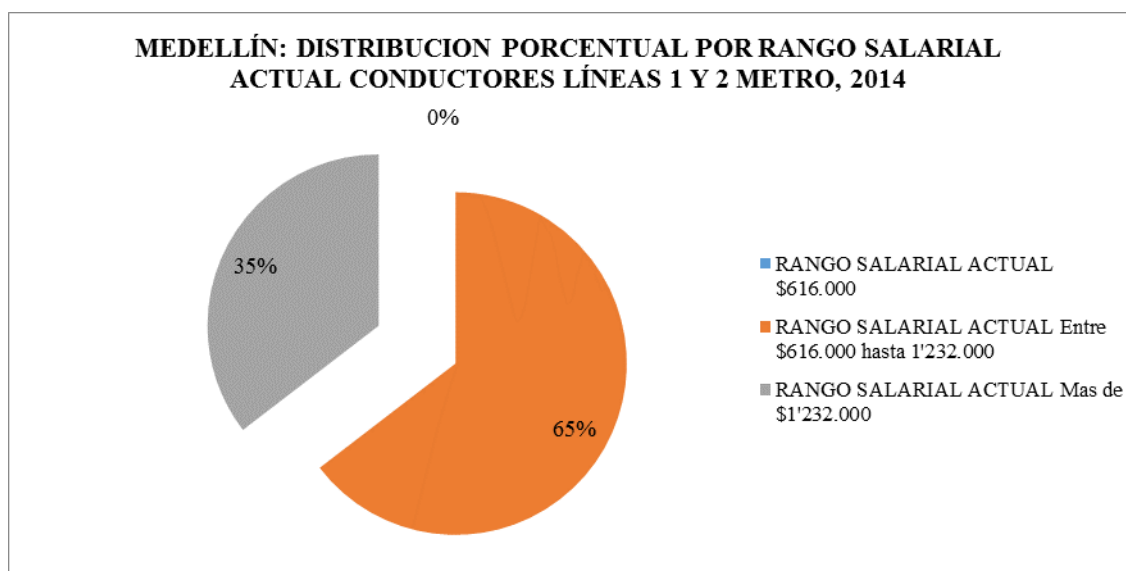


Gráfico 11. - Medellín: Percepción comodidad al conducir articulados. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

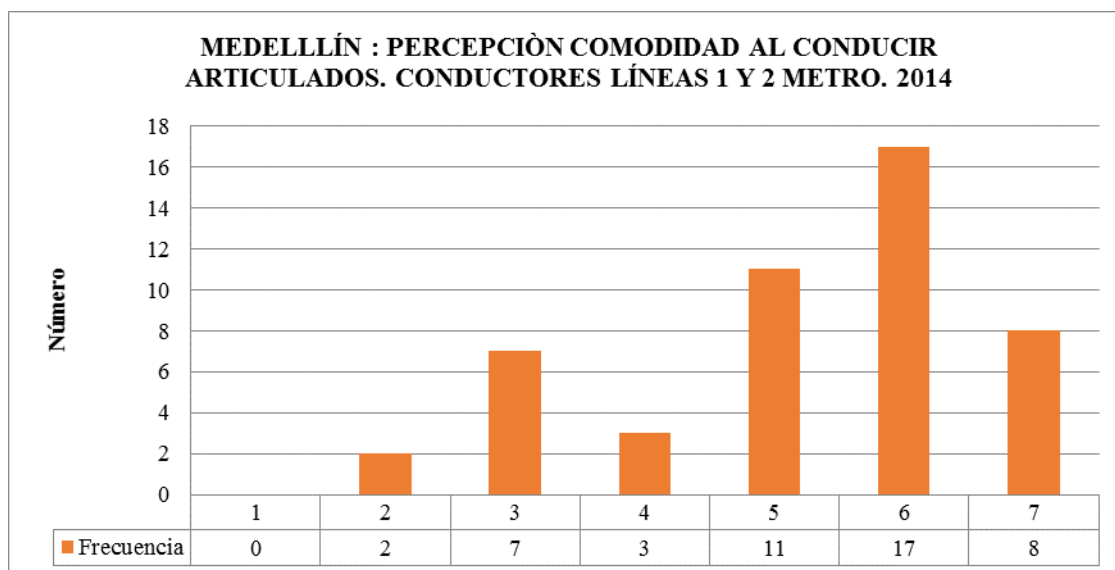
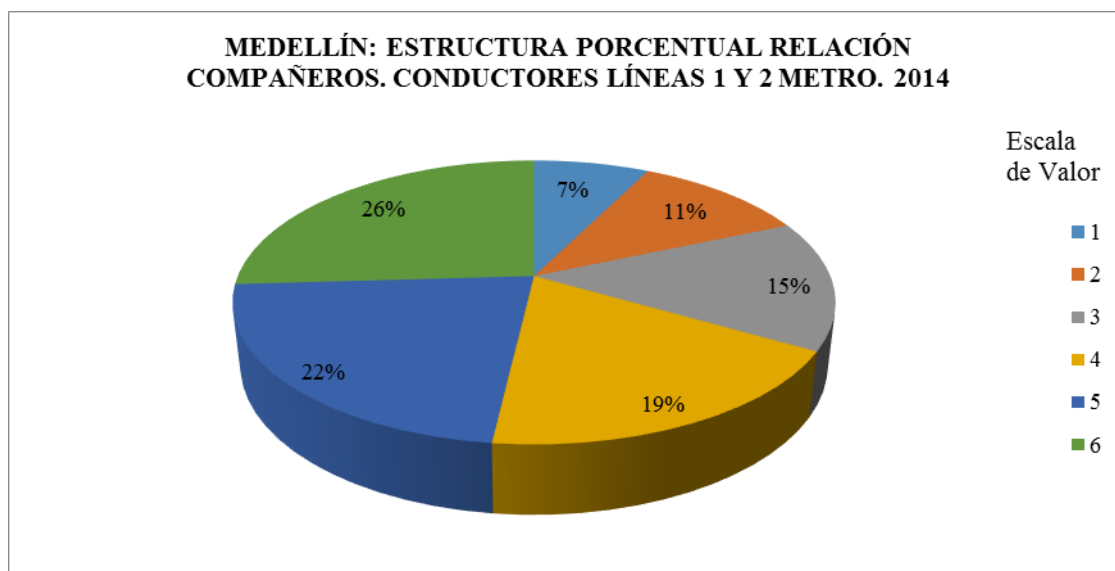


Gráfico 12 - Medellín: Estructura porcentual relación con los compañeros., Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014



ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Gráfico 13.

Medellín: Adaptación a valores empresariales. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

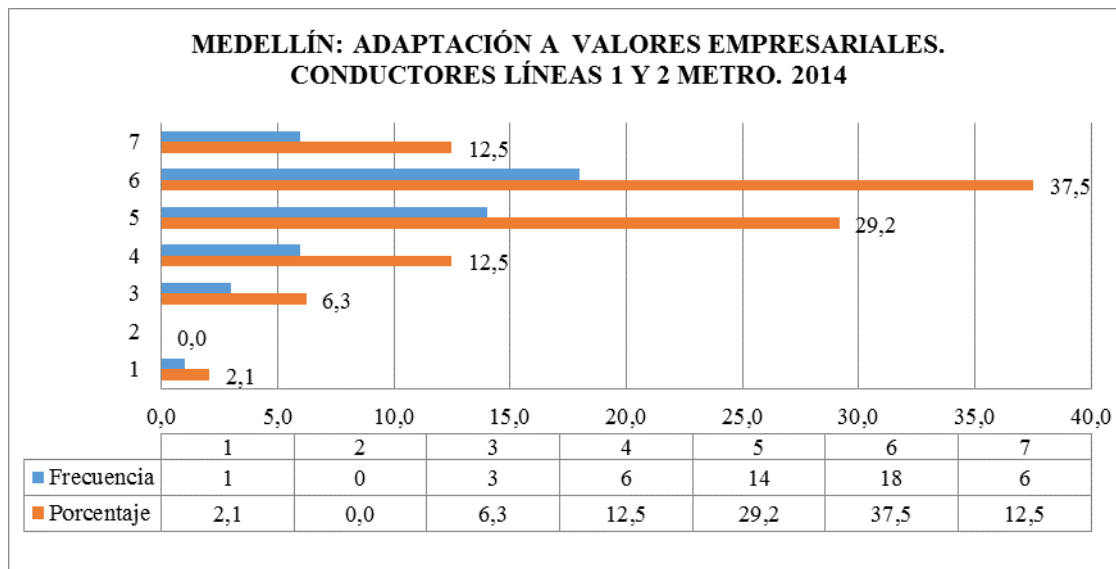


Gráfico 14.

Medellín: Valoración Porcentual reconocimiento a la labor. Operarios Líneas 1 y 2 de buses
Metro. 2014

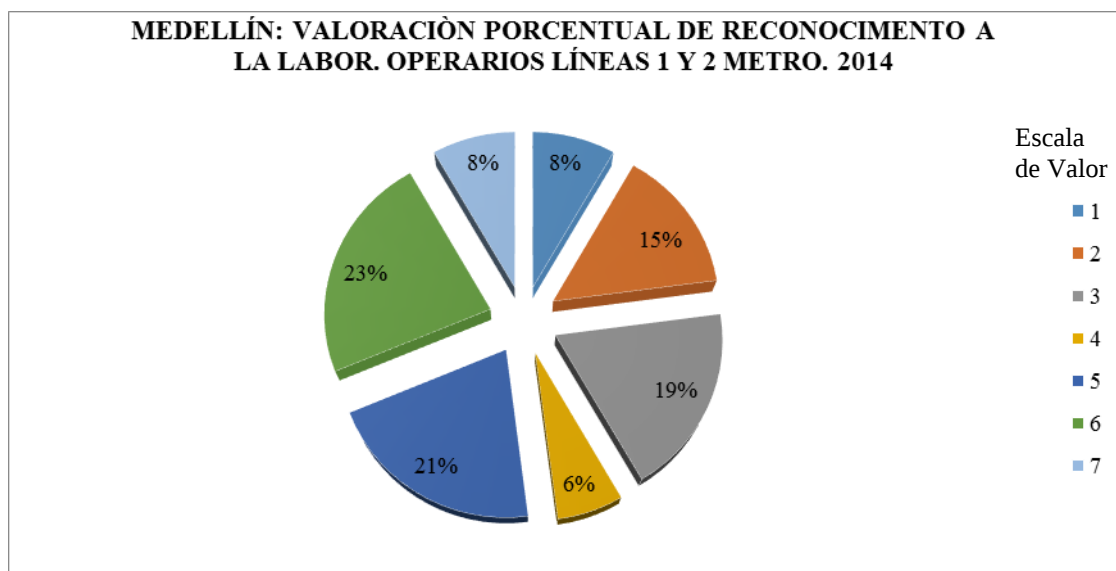


Gráfico 15.

Medellín: Porcentaje satisfacción frente a jefe inmediato. Operarios Líneas 1 y 2 de buses

Metro. 2014

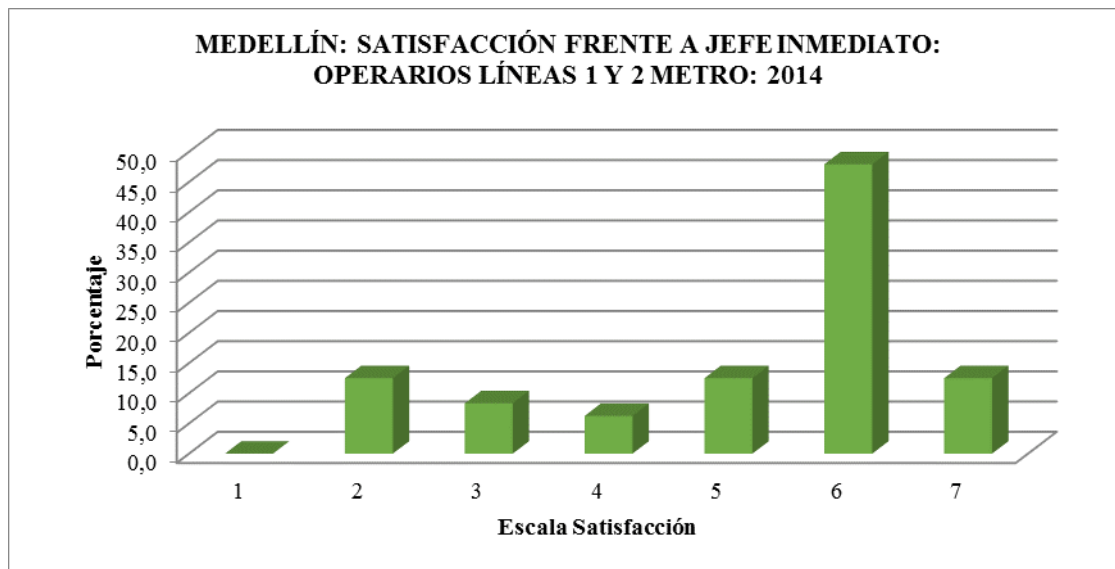


Gráfico 16.

Medellín: Porcentaje adaptación al rol. Operarios Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

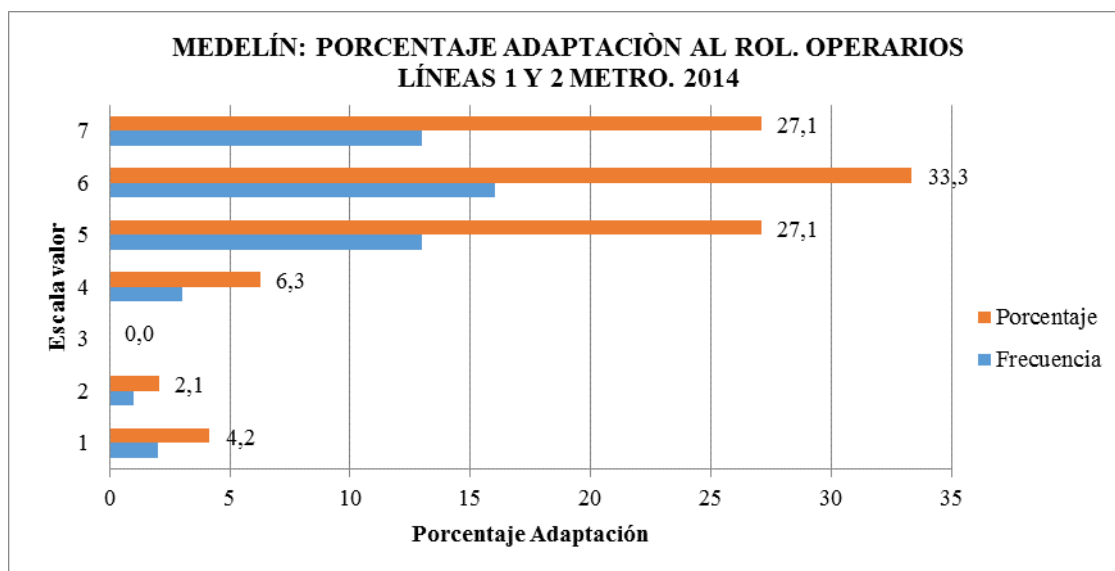


Gráfico 17. - Medellín: Porcentaje distribución por rango de edad, Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014



Gráfico 18. - Medellín: Valoración porcentual satisfacción oportunidades empleo conocimientos. Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

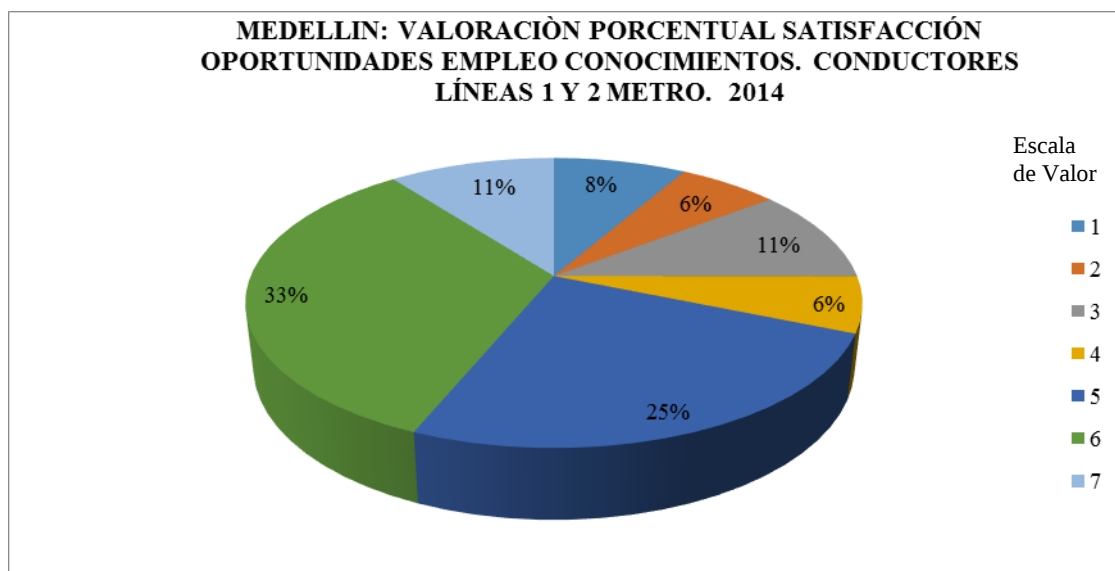


Gráfico 19. - Medellín: Adaptación al rol. Operarios Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014

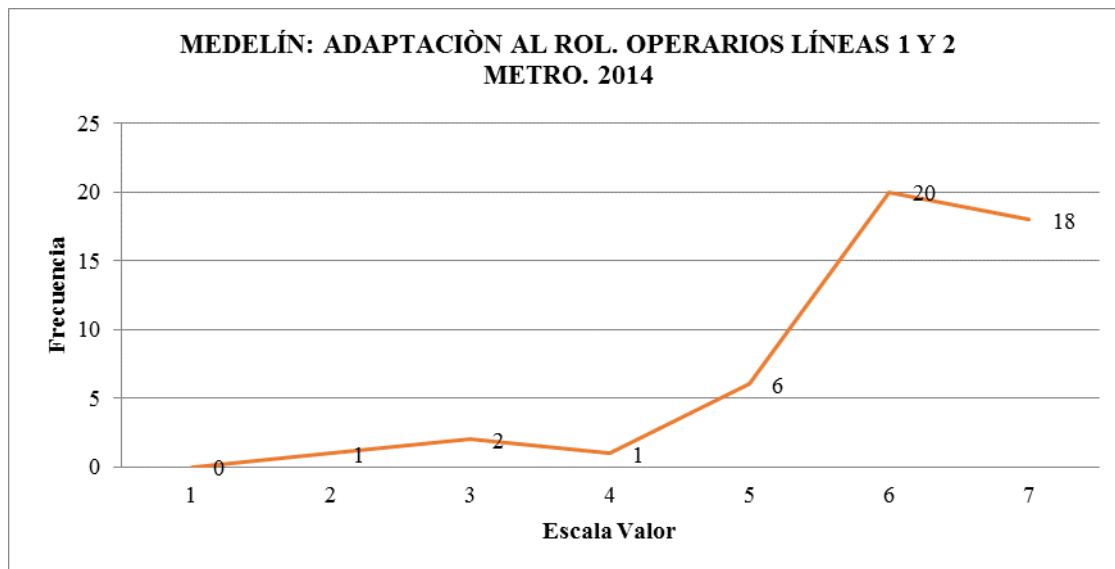
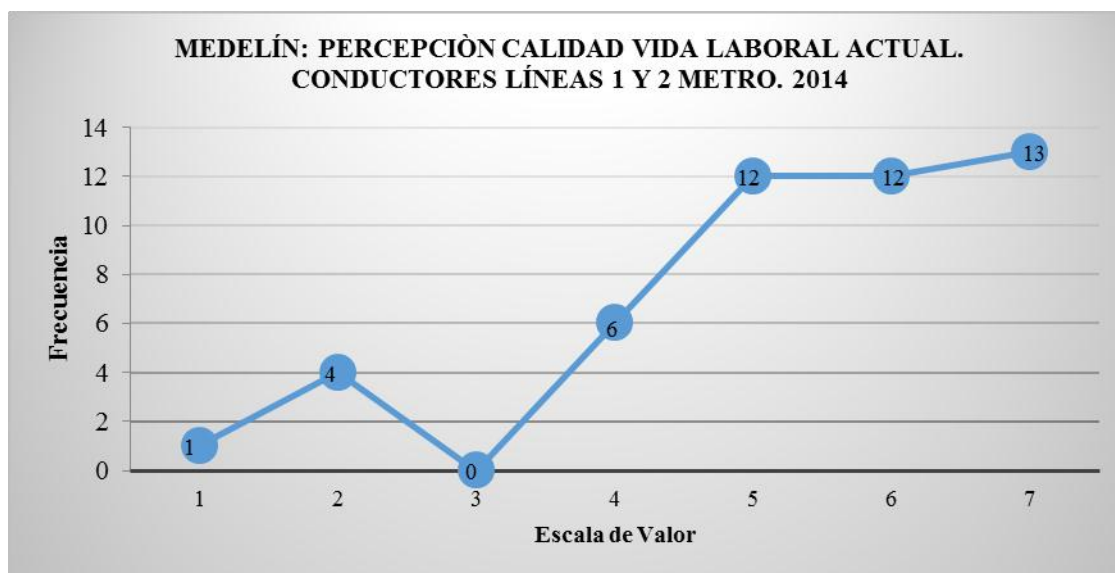


Gráfico 20. - Medellín: Percepción calidad vida laboral actual, Conductores Líneas 1 y 2 de buses Metro. 2014



ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Anexo II – Instrumento de Recolección de Datos – ENTREVISTA



ENCUESTA DIRIGIDA AL
PERSONAL CONDUCTOR



Objetivo: Describir el proceso de adaptación de los conductores de bus urbano al modelo de salud laboral adoptado por el Sistema Integrado de Transporte del Valle de Aburrá.

Señor conductor: la siguiente encuesta tiene como objetivo determinar la adaptación al modelo de salud laboral en el Sistema Integrado de Transporte del Valle de Aburrá. Por favor, conteste con la mayor sinceridad a las preguntas planteadas. La encuesta está dividida en dos secciones.

FECHA: _____ CÉDULA: _____ CÓDIGO _____

SEXO: M _____ F _____ EDAD: _____

ESTADO CIVIL: Soltero _____ Casado _____ Unión Libre _____ Viudo _____ Separado _____

ESTRATO SOCIOECONOMICO: 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____

ESCOLARIDAD:

Primaria Completa _____ Secundaria Completa _____ Técnica Completa _____

Técnica Incompleta _____ Tecnológica Completa _____ Tecnológica Incompleta _____

Universitaria Completa _____ Universitaria Incompleta _____

NÚMERO DE PERSONAS A CARGO: _____

TIPO DE CONTRATO LABORAL

Percepción de servicios: _____ Temporal: _____ Vinculado _____

TIEMPO QUE LLEVA CONTRATADO:

Menos de 6 meses: _____ 6 a 12 meses: _____ 12 meses o mas: _____

TIEMPO QUE LLEVA CONDUCIENDO TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS:

Menos de 1 año: _____ 1 a 2 años: _____ 2 a 5 años: _____ 5 años o mas: _____

RANGO SALARIAL ACTUAL EN SALARIOS MÍNIMOS (1 SMLV= 616000)

616000: _____ Entre 626,000 hasta 1.232000: _____ Más de 1232000: _____

EN SU ANTERIOR EMPLEO COMO CONDUCTOR, USTED RECIBÍA

Menor salario mensual: _____ Igual salario mensual: _____ Mayor salario mensual: _____

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.



ENCUESTA DIRIGIDA AL
PERSONAL CONDUCTOR



Los próximos puntos muestran varios aspectos de su trabajo. Por favor, exprese su grado de satisfacción y/o adaptación con cada una de las siguientes características de acuerdo a la siguiente escala:

1 Extremadamente insatisfecho - Extremadamente desadaptado

2 Muy insatisfecho- Muy desadaptado

3 Moderadamente insatisfecho- Moderadamente desadaptado

4 No estoy seguro.

5 Moderadamente satisfecho- Moderadamente adaptado.

6 Muy satisfecho- Muy adaptado.

7 Extremadamente satisfecho - Extremadamente adaptado.

A	Comodidad al conducir articulados frente a los que conducía antes.	1	2	3	4	5	6	7
B	Sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
C	Adaptación a los valores de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
D	Reconocimiento por haber realizado excelente su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
E	Jefe inmediato.	1	2	3	4	5	6	7
F	Adaptación al rol (cantidad de responsabilidad asignada).	1	2	3	4	5	6	7
G	Salario que recibe actualmente.	1	2	3	4	5	6	7
H	Oportunidades de emplear sus conocimientos y capacidades.	1	2	3	4	5	6	7
I	Facilidad de acatar normas y sugerencias de sus superiores.	1	2	3	4	5	6	7
J	Atención prestada a sus sugerencias.	1	2	3	4	5	6	7
K	Relaciones entre los directivos y trabajadores de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
L	Oportunidades de promoción dentro de la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
M	Horas dedicadas a la labor de conductor de bus articulado.	1	2	3	4	5	6	7
N	Diferentes actividades a realizar en su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
O	Horarios de descanso para compartir con familia- amistades.	1	2	3	4	5	6	7
P	Seguridad (estabilidad) en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
Q	Calidad de vida laboral actual comparada con la anterior.	1	2	3	4	5	6	7

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL
SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

**Anexo III – Consentimiento informado para la aplicación del Instrumento de Recolección
de Datos – ENTREVISTA**



CONSENTIMIENTO INFORMADO



Título del Proyecto: ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL
MODELO DE SALUD LABORAL ADOPTADO POR EL SISTEMA INTEGRADO DE
TRANSPORTE DEL VALLE DE ABURRÁ, MEDELLIN, 2014

Señor Conductor: le invitamos a participar en una investigación de los estudiantes de la Especialización en Gerencia de Servicios de Salud de la Escuela de Posgrados de la Fundación Universitaria Luis Amigó. La participación es absolutamente voluntaria, si usted desea puede negarse a participar o retirarse del estudio sin tener que dar explicaciones.

Antes de tomar cualquier decisión, por favor tómese el tiempo que necesita para preguntar, averiguar y discutir todos los aspectos relacionados con este estudio con cualquiera de los investigadores. Si tiene alguna inquietud, los investigadores se la resolveremos.

Resumen del proyecto: Describir el proceso de adaptación de los conductores de bus urbano al modelo de salud laboral adoptada por el Sistema Integrado de Transporte del Valle de Aburrá. Para la recolección de datos se diseñó un cuestionario de fácil diligenciamiento, dividido en dos secciones, con información respecto a sus datos personales y laborales de su proceso adaptativo y de satisfacción desde que se encuentra vinculado como conductor de los buses articulados. Sus respuestas serán anónimas, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Después de haber recibido satisfactoriamente de los investigadores las explicaciones y respuestas a mis inquietudes y leído comprensivamente toda la información contenida en este documento en relación con el estudio, con tiempo suficiente para reflexionar sobre las implicaciones de mi decisión libre, consciente y voluntariamente, manifiesto que he resuelto participar del proyecto de investigación. Además, expresamente autorizo al equipo de investigación para utilizar la información en otras futuras investigaciones.

En constancia, firmo este documento de Consentimiento Informado, en presencia del investigador _____ en la Ciudad de Medellín, el día _____ del mes de _____ del año 2014.

Nombre _____ CC _____

Desde ya le agradecemos su participación.

ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA DE TRANSPORTE MASIVO LINEA 1 Y 2 DE BUSES DEL METRO DE MEDELLIN.

Anexo IV – Instructivo de Diligenciamiento del Instrumento de Recolección de Datos –

ENTREVISTA



INSTRUCTIVO DILIGENCIAMIENTO DE ENCUESTA



ADAPTACIÓN DE LOS CONDUCTORES DE BUS URBANO AL MODELO DE SALUD LABORAL DEL SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DEL VALLE DE ABURRÁ

Esta encuesta tiene como objetivo recolectar datos para describir el proceso de adaptación en su proceso de vinculación al modelo de salud laboral adoptado por el sistema integrado de transporte del Valle de Aburrá. A continuación encontrará una explicación sencilla para responder la encuesta:

Se divide en dos secciones, una que recopila datos sociodemográficos del encuestado y la segunda cuyo propósito es conocer su percepción actual en el proceso de adaptación al modelo laboral en la empresa contratante. A continuación se describen las instrucciones para el diligenciamiento de la primera sección:

PREGUNTA	INSTRUCCION
FECHA	Indique el día en que contesta la encuesta
SEXO	Marque una X sobre la línea de acuerdo a su género
EDAD	Digite el número de años cumplidos
ESTADO CIVIL	Marque una X sobre la línea de acuerdo a su condición
ESTRATO SOCIOECONÓMICO	Marque una X sobre la línea, de acuerdo al estrato socioeconómico de su lugar de residencia.
ESCOLARIDAD	Marque una X sobre la línea, solo el grado más alto de escolaridad cursado.
PERSONAS A CARGO	Digite el número de personas que están bajo su responsabilidad.
TIPO DE CONTRATO LABORAL	Marque una X sobre la línea según su tipo de contrato
TIEMPO QUE LLEVA CONTRATADO	Marque una X sobre la línea, según el tiempo que lleva de contrato.
TIEMPO QUE LLEVA CONDUCIENDO TRANSPORTE PÚBLICO DE PASAJEROS:	Marque una X sobre la línea, según el número de años que lleva conduciendo transporte público.
RANGO SALARIAL ACTUAL EN SALARIOS MÍNIMOS	Marque una X sobre la línea, según el salario básico mensual pactado en su contrato
EN SU ANTERIOR EMPLEO COMO CONDUCTOR, USTED RECIBÍA SU SALARIO?	Marque con una X sobre la línea según su condición

Para la segunda parte, se diseñó un cuadro en el que usted podrá registrar el grado de satisfacción con diferentes aspectos relacionados al modelo laboral de la empresa contratante. Para esto se tomó la siguiente escala, teniendo en cuenta que siete (7) es el valor más alto de satisfacción y uno (1) el menor:

1 Extremadamente insatisfecho – Extremadamente desadaptado

2 Muy insatisfecho- Muy desadaptado

3 Moderadamente insatisfecho- Moderadamente desadaptado

4 No estoy seguro

5 Moderadamente satisfecho- Moderadamente adaptado

6 Muy satisfecho- Muy adaptado

7 Extremadamente satisfecho – Extremadamente adaptado

La forma de correcta de responder las preguntas de la A a la Q es marcando con una X en el cuadro que más represente su concepto actual sobre el aspecto evaluado.

Muchas gracias por su colaboración.