	SISTEMA GESTIÓN AES COLOMBIA	
	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LA FATIGA	
	CO-SS-PP-017	
	Versión: 0	Fecha Actualización: Abr-2024

1. PROPÓSITO

Prevenir la ocurrencia de accidentes de tránsito en personal de AES Colombia SCA ESP, por causas asociadas a la fatiga derivada de su actividad laboral, al establecer medidas de control que favorezcan el mantenimiento del estado de alerta y capacidad de atención en la vía al conducir.

2. ALCANCE

Este programa aplica para todos los trabajadores de AES Colombia SCA ESP, que realizan actividades de conducción.

3. RESPONSABLES

El área de servicios generales es responsable de garantizar la definición de un programa de prevención de la fatiga de acuerdo con los parámetros de diseño del plan estratégico de seguridad vial definidos en la resolución 40595 de 2022.

4. TERMINOS Y DEFINICIONES

- 4.1. AUTOCUIDADO:** es la práctica de actividades que los individuos realizan en favor de sí mismos para mantener la vida, la salud y el bienestar.
- 4.2. BIENESTAR:** estado o situación de satisfacción o felicidad.
- 4.3. PREVENCIÓN:** conjunto de acciones que tienen por objeto identificar, controlar, reducir o eliminar los riesgos derivados de la organización del trabajo, que pueden afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo, con el fin de evitar que ocurran los accidentes laborales o enfermedades profesionales, u ocasionen mayores daños o secuelas en los trabajadores. En conclusión, es detectar, evitar, controlar, minimizar o eliminar los efectos y las consecuencias de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (Min. Protección Social).
- 4.4. PROMOCIÓN:** conjunto de actividades, intervenciones y programas dirigidos a las personas, cuyo objeto es orientar el desarrollo o fortalecimiento de actitudes y hábitos que favorezcan la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la participación activa en la identificación y búsqueda de soluciones a los problemas relacionados con las condiciones de trabajo y de vida (Min. Protección Social).

Aprobó Francisco A. Castro Director de Seguridad Industrial	Actualizó Ana María Cárdenas Analista Implementación ISO 45001	Revisado por: Francisco A. Castro Director de Seguridad Industrial	Fecha Actualización: 05/04/2024	No. Hojas: 17
				No. Anexos: 00

5. JUSTIFICACIÓN

La fatiga es una respuesta normal al esfuerzo físico, estrés emocional, al tedio o a la falta de sueño. La fatiga es un síntoma común y por lo regular no se debe a una enfermedad seria, pero puede ser un signo de un trastorno físico o mental más grave. Cuando la fatiga no se reduce con un sueño reparador, buena nutrición o un ambiente de bajo estrés debe ser evaluada por un profesional médico. La fatiga laboral, es aquella que se origina en la relación persona- trabajo. La persona no puede separarse del trabajador y determinadas actitudes, vivencias o experiencias fuera del ámbito estrictamente laboral van a condicionar tanto que se origine fatiga como la forma en que va a ser percibida. La fatiga constituye un fenómeno complejo que se caracteriza porque el trabajador baja el ritmo de actividad, nota cansancio, los movimientos se hacen más torpes e inseguros, aparece una sensación de malestar e insatisfacción, disminuye el rendimiento en calidad y cantidad [1].

Los efectos de la fatiga en el organismo son múltiples, algunos de ellos alterarán directa o indirectamente las capacidades implicadas en una conducción segura, ya que, se alteran los movimientos, sensaciones y percepciones, lo que hace más difícil procesar las situaciones repentinas, provocando un aumento en la probabilidad de ocurrencia de un siniestro vial. La accidentalidad de tránsito es una de las diez causas de muerte más comunes en Colombia; conducir un vehículo conlleva responsabilidades consigo y con los otros actores viales, estar atentos y reconocer cuando no se encuentra en óptimas condiciones para conducir, es clave para proteger la vida en las vías. La somnolencia, el cansancio, ojos pesados y micro sueños son solo algunos de los síntomas de la fatiga al conducir, esta condición se deriva del cansancio físico que afecta de manera directa el estado mental e intelectual de quién realiza la actividad y que al no ser detectado a tiempo puede concluir en un evento catastrófico [4]. La fatiga al volante es uno de los factores de riesgo más comunes y peligrosos para la conducción. Se ha calculado que conducir fatigado se relaciona, de manera directa o indirecta, en al menos un 20-30% de los accidentes de tránsito [5].

La principal causa de la fatiga es no descansar o no hacerlo de una forma adecuada. Sin embargo, hay otra serie de circunstancias que potencian su efecto, como la ingesta de medicamentos somníferos, consiguiendo que la fatiga aparezca antes o que sea mucho más intensa. Es muy importante conocer lo que potencie los efectos de este factor de riesgo, para aprender a reconocer el momento en el que se debe interrumpir la marcha y descansar.

Pese a que existen múltiples factores que influyen en el proceso de agotamiento, como, por ejemplo, la dificultad de la conducción, el tipo de carretera o las condiciones climatológicas, entre otras, el factor más significativo implicado en la aparición de la fatiga es conducir sin descanso por espacios de tiempo prolongados.

6. MARCO TEÓRICO

J Fernández Solá en su artículo “El síndrome de la fatiga crónica”, define la fatiga como un síntoma que refleja la sensación de agotamiento o dificultad para realizar actividades físicas o intelectuales cotidianas. Puede ser expresada por la persona que lo manifiesta de muy diversas maneras y su objetividad como cuantificación son difíciles de lograr.

Existen algunos tipos de fatiga:

Fatiga fisiológica: Acontece después de un ejercicio físico o mental intenso y siempre se recupera con el reposo o el cese de la actividad.

Fatiga reactiva: Se desencadena ante una determinada situación por ejemplo estrés o de privación del sueño y mejora al evitar la causa desencadenante.

Fatiga patológica: Acontece sin una clara relación con un esfuerzo previo o persiste a pesar de cesar la actividad que la ha originado, no mejora con el reposo y no es superable con esfuerzo o voluntad de la persona que la presenta.

Respecto al tiempo de duración, la sensación de fatiga puede definirse como aguda (< 1 semana), transitoria (< 1 mes), prolongada (> 1 mes) y crónica (> 6 meses) Respecto a la causa de fatiga, se denomina secundaria si está causada por una enfermedad orgánica o psicológica identificable e idiopática en el caso contrario. (J., 2002).

6.1.1. Características comunes en los diferentes tipos de fatiga

- Disminución en la capacidad de respuesta o acción de la persona.
- Afecta el organismo tanto física como psíquicamente.
- La presencia de la misma tiene un origen multicausal.
- Tiene asociados una gran cantidad de aspectos subjetivos y psicosomáticos.
- Tiene tendencia a hacerse crónica y persistente.
- Puede acontecer a cualquier nivel profesional.
- Es un mecanismo de adaptación que indica la necesidad de descanso.

6.1.2. Algunos síntomas y signos de la fatiga

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| • Palpitaciones | • Dorsalgias |
| • Falta de aire | • Lumbalgias |
| • Dificultades para respirar | • Articulaciones rígidas |
| • Músculos tensos | • Sudoración |
| • Entumecimiento | • Decaimiento |
| • Dolor | • Somnolencia |
| • Dolores cervicales | • Pesadez (bostezos continuos) |
| • Tirantez de la nuca | • Adormilamiento |

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Agotamiento• Extenuación• Dificultad para la concentración• Pasividad• Indiferencia• Falta de interés | <ul style="list-style-type: none">• Ansiedad• Despersonalización• Frustración• Baja autoestima• Estrés |
|--|--|

6.1.3. Fases de la fatiga

Los efectos de la fatiga pueden evolucionar en tres fases:

Fase I: Incubación o alarma

Se puede manifestar en dos direcciones opuestas; con irascibilidad, nerviosismo, irritabilidad, impaciencia o con abatimiento y pasividad, con la aparición de los siguientes síntomas en cualquiera de los casos:

- Intolerancia a la agitación
- Intolerancia al desorden
- Disminución de la capacidad de trabajo
- Sensación de cansancio general
- Alteraciones en el sueño

Fase II: Febrilidad

Durante esta etapa, permanecen los síntomas anteriores agravados y aparecen otros:

- Descenso del nivel de confianza en sí mismo
- Estado de Actividad excesivo
- Aumento de la fatiga
- Insomnio
- Alteraciones de la sexualidad
- Alteraciones del carácter
- Aparición de tics
- Los ojos se vuelven brillantes, febriles
- En ocasiones, aparecen enfermedades de tipo somático: úlceras gástricas, hipertensión arterial, coronaria, entre otras.

Fase III: Apatía

En esta etapa se presenta decaimiento físico y psíquico, desinterés por el entorno y en algunos casos complicaciones médicas serias.

6.1.4. Factores de riesgo asociados al trabajo

Atendiendo a las diferentes condiciones de trabajo que pueden estar presentes en una industria específica, la fatiga puede llegar a configurarse por las diferentes situaciones expresadas en la siguiente ilustración, aspectos que a su vez marcan la ruta de intervención a nivel laboral para reducir la presencia de síntomas de fatiga en el desarrollo de la actividad laboral.



7. DESARROLLO

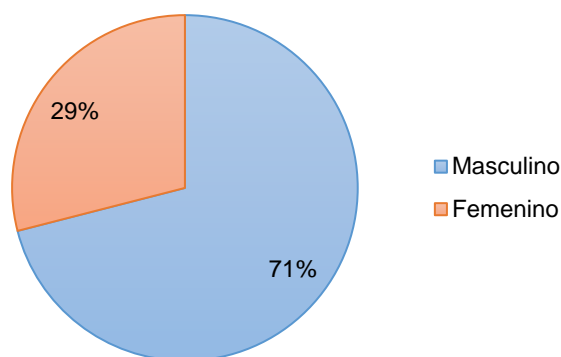
7.1. DIAGNÓSTICO

La siguiente información se toma del informe de resultados del diagnóstico de riesgo psicosocial obtenido aplicado a la población trabajadora de AES Colombia Cia S.A.C ESP durante el año 2023.

7.1.1. Perfil sociodemografico

- **Sexo**

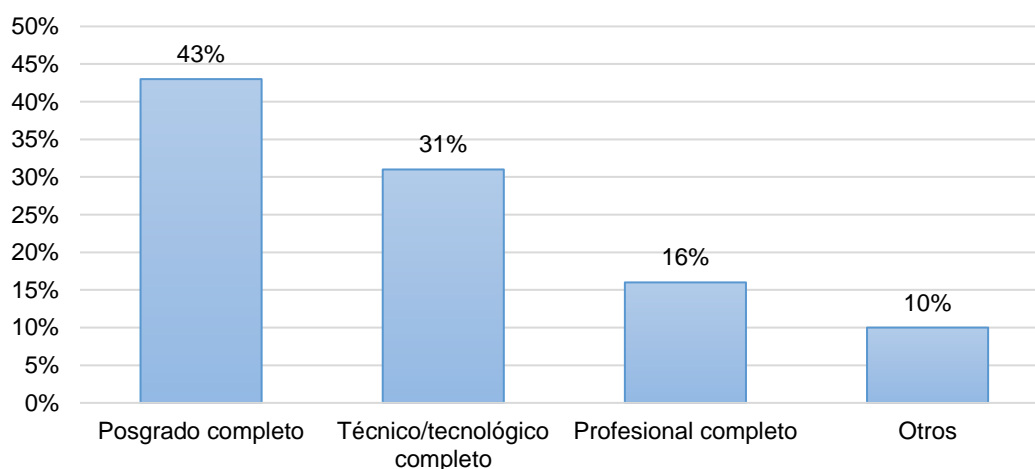
En la población evaluada se puede evidenciar que el 71% de las personas vinculadas pertenecen al género masculino el 29% al género femenino como se puede evidenciar en la Gráfica 1.



Gráfica 1. Sexo

- **Nivel de estudios**

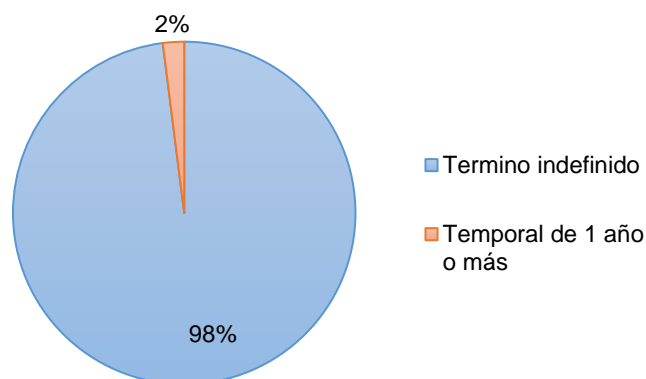
En la población evaluada, se destaca el nivel de posgrado completo con un 43%, que permite mayor alineación con el direccionamiento estratégico de la organización y mejor comprensión de los objetivos; seguido de técnico/tecnológico completo con un 31%, luego profesional completo con un 16% y por último otros con un 10% como se evidencia en Gráfica 2



Gráfica 2. Nivel de estudios

- **Tipo de contrato**

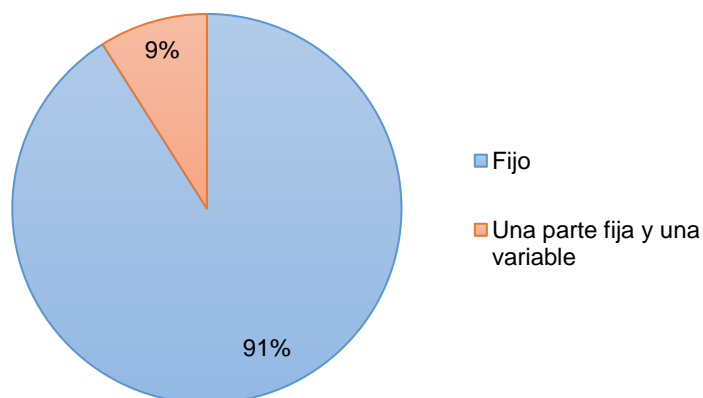
Los colaboradores perciben estabilidad laboral y económica dado que el 98% de los trabajadores tiene un contrato a término indefinido y el 2% un contrato temporal de 1 año o más como se evidencia en la Gráfica 3



Gráfica 3. Tipo de contrato

- **Tipo de salario**

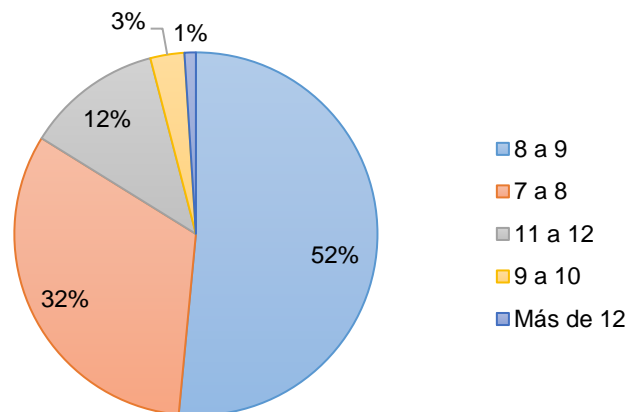
En la población evaluada el 91% tiene un salario fijo ya sea diario, semanal, quincenal o mensual y el 9% tiene un salario que corresponde a una parte fija y una variable como se observa en la Gráfica 4.



Gráfica 4. Tipo de salario

- **Horas de trabajo diarias**

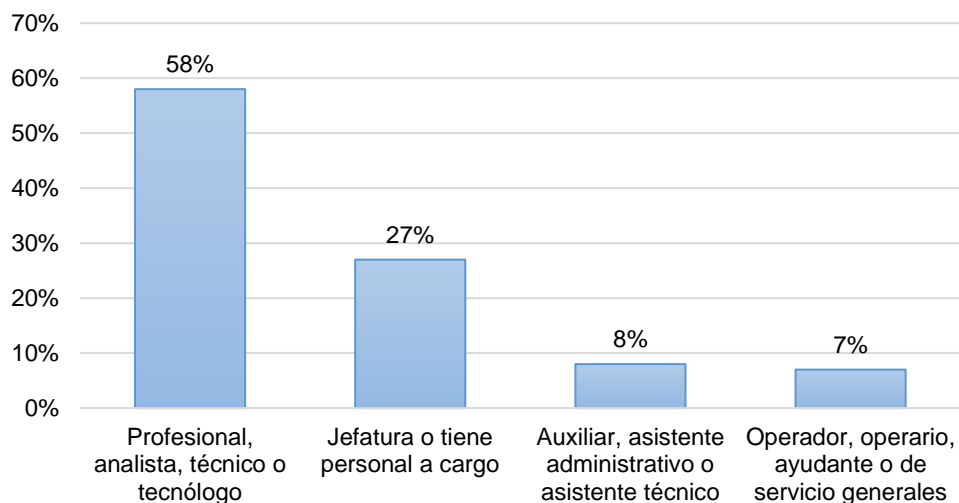
El 51% de los colaboradores labora de 8 a 9 horas al día, el 32% de 7 a 8 horas, el 12% de 11 a 12 horas, el 3% de 9 a 10 horas y por ultimo el 1% trabaja más de 12 horas al día, como se puede evidenciar en la Gráfica 5.



Gráfica 5. No de horas de trabajo diarias

- Tipo de cargo**

En la población evaluada el 58% tiene cargo profesional, analista, técnico o tecnólogo; el 27% tiene cargo de jefatura o tiene personal a cargo; el 8% es auxiliar, asistente administrativo o asistente técnico y el 7% es operador, operario, ayudante o de servicio generales como se puede evidenciar en la Gráfica 6.



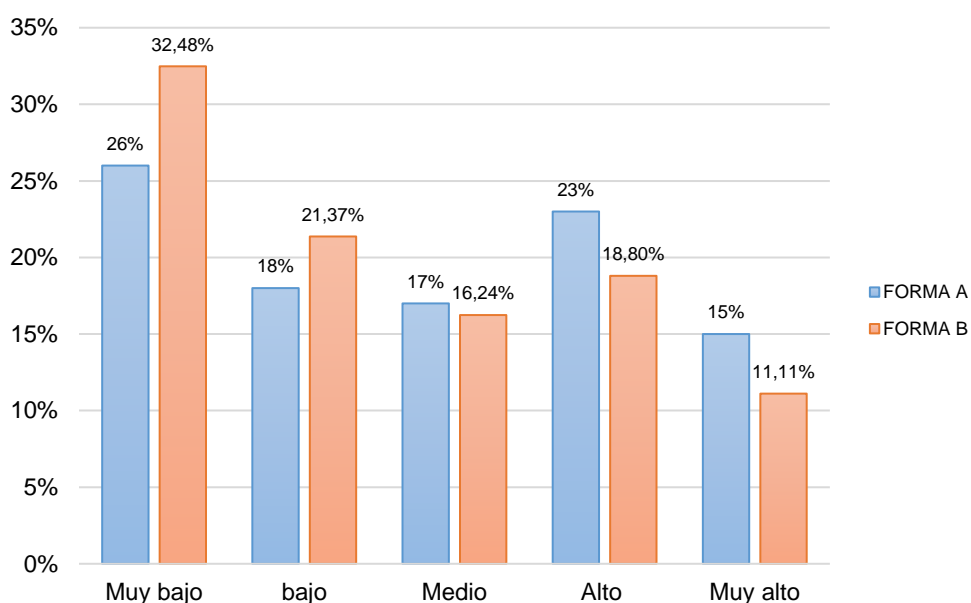
Gráfica 6. Tipo de cargo

7.1.2. Tendencia general de riesgo

- **Síntomas asociados al estrés**

Forma tipo A (cargos directivos): En la población evaluada el 26% tiene riesgo muy bajo de presentar síntomas asociados al estrés, el 23% riesgo alto, el 18% riesgo bajo, el 17% riesgo medio y el 15% riesgo muy alto

Forma tipo B (cargos operativos): En la población evaluada el 32,48% tiene riesgo muy bajo de presentar síntomas asociados al estrés, el 21,37% riesgo bajo, 18,8% riesgo alto, 16,24% riesgo medio y el 11,11% riesgo muy alto.



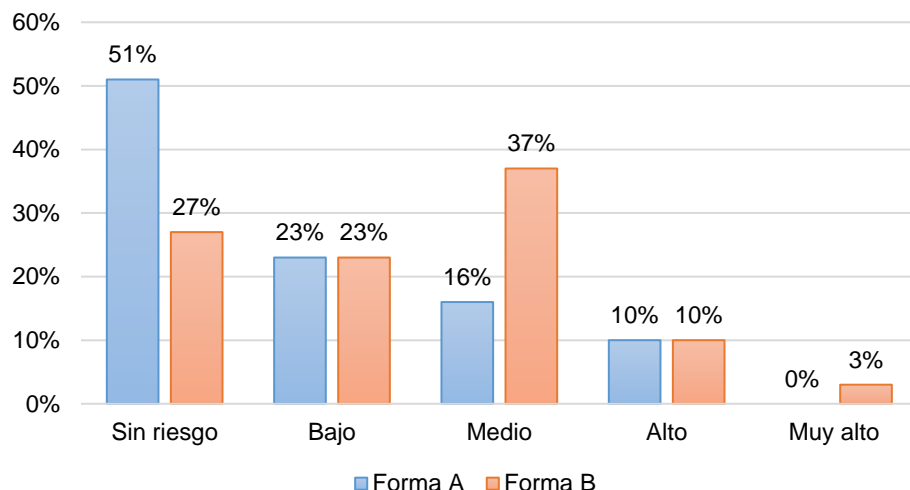
Gráfica 7. Riesgo en síntomas asociados al estrés

- **Demandas ambientales y esfuerzo físico**

Forma A: De la población evaluada el 51% no tiene riesgo de presentar riesgo por demandas ambientales y esfuerzo físico, el 23% riesgo bajo, el 16% riesgo medio y el 10 % riesgo alto.

Forma B: De la población evaluada el 27% no tiene riesgo de presentar riesgo por demandas ambientales y esfuerzo físico, el 23% riesgo bajo, el 37% riesgo medio, el 10 % riesgo alto y el 3% riesgo muy alto.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LA FATIGA

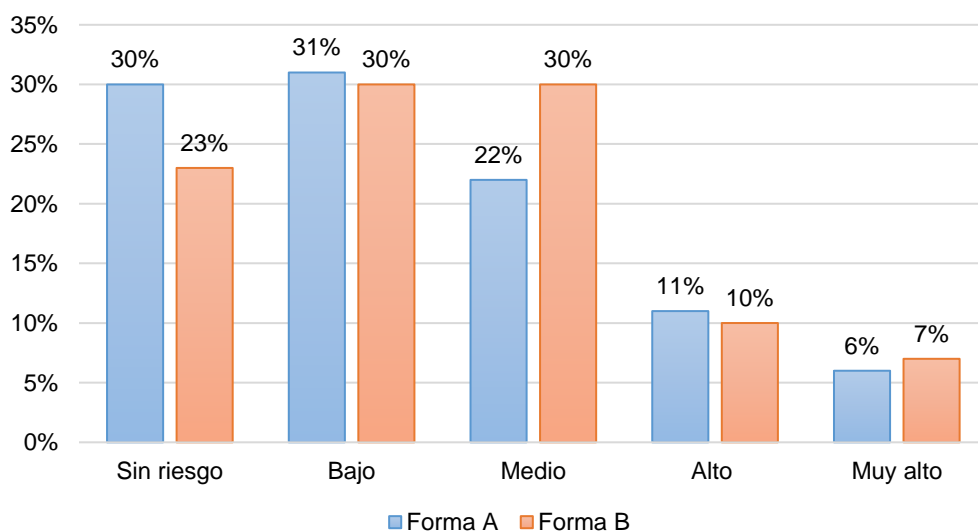


Gráfica 8. Demandas ambientales y esfuerzo físico

- Demandas de carga mental**

Forma A: De la población evaluada el 30% no tiene riesgo de presentar riesgo por demandas de carga mental, el 31% riesgo bajo, el 22% riesgo medio, el 11 % riesgo alto y el 6% riesgo muy alto.

Forma B: De la población evaluada el 23% no tiene riesgo de presentar riesgo por demandas de carga mental, el 30% riesgo bajo, el 30% riesgo medio, el 10% riesgo alto y el 7% riesgo muy alto.



Gráfica 9. Carga mental

- **Patrones de conducta – Condición individual A+B**

Tipo A: 65% de las personas se ubican en este tipo, lo que las define como enfocadas a los retos y la competencia, le dan gran importancia al trabajo, les cuesta delegar son enérgicos e impulsivos y tienden a ser autoritarios.

Tipo B: 16% de la población hacen parte de este grupo, lo que indica que se sienten a gusto consigo mismos, no buscan competir ni sobresalir, tienden a ser relajados, a expresar lo que piensan, a escuchar a los demás y a tener una alta autoestima.

Tipo B: El 19% son tipo C, estas personas tienden a ser introvertidas, se les dificulta el asertividad y adaptarse a los cambios, buscan tener control emocional, tienden a ser críticos consigo mismos, y a tener relaciones armónicas, lo que en ocasiones les lleva a ser inhibidos.

- **Gestión del sueño – fatiga forma A+B**

Se evidencia que el 38% de los resultados en la forma A y 30% en la forma B puntuaron en alto y muy alto en síntomas asociados al estrés, lo que puede relacionarse con:

- Patrón de conducta predominante (tipo A) 65% pueden presentar tendencia de locus de control interno alto pues se les dificulta delegar, sin embargo, asumen la responsabilidad de sus acciones y decisiones.
- Horas de sueño por debajo de las recomendadas en los estudios de fatiga 52%.
- Apnea del sueño 44%.
- Condiciones intra y extralaborales en alto y muy alto.

7.2. INTERVENCIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos en la etapa diagnóstica, se determinan las medidas de intervención dirigidas en las siguientes líneas de acción:

- Capacitación en higiene del sueño y trastornos del sueño.
- Promoción de los estilos de vida saludable y autocuidado
- Gimnasia laboral y pausas activas
- Actividades recreativas
- Seguimiento y monitoreo periódico a síntomas de fatiga

7.2.1. Para la actividad de conducción

No se permite la conducción de vehículos ante síntomas de fatiga, para lo cual se aplicará el cuestionario de yoshitake por los trabajadores que se perciban con mínimo tres de los siguientes signos al inicio de la jornada laboral:

- Desmotivación
- Tristeza
- Pasividad
- Sospecha que no haya descansado adecuadamente
- Falta de colaboración
- Quejumbroso (refiere dolores diversos) ó
- Cuando se configuren situaciones durante el día laboral de alta actividad física, mental o combinada, entendiendo alta, cómo por encima de los niveles cotidianos.

Este cuestionario consta de 30 preguntas repartidas en tres fases, la primera mide síntomas generales de fatiga (preguntas de 1 a 10), la segunda fatiga física (preguntas de 11 a 20) y la última fatiga mental (preguntas de 21 a 30).

En caso de que el jefe inmediato perciba en el miembro de su equipo con responsabilidad de conducir, síntomas de fatiga, podrá solicitar el diligenciamiento del cuestionario para mantener la directriz o hacer cambio de conductor de ser necesario.

7.2.1.1. Aplicación del cuestionario de síntomas de fatiga laboral

Instrumento que se encuentra debidamente validado para realizar diagnósticos síntomas de fatiga laboral y que puede adaptarse al lenguaje corporativo de la compañía (conservando la estructura e intención de las preguntas), garantizando que el análisis de resultados e interpretación, se encuentren ajustados a la realidad de la compañía e incluso a sus centros de trabajo.

La aplicación de la herramienta puede realizarse por medio físico y virtual en *Google Forms*, siendo este último el más recomendable, para efectos de facilidad y oportunidad en la tabulación y análisis de resultados, los cuales se encuentran a cargo del trabajador que conduce o su jefe inmediato en caso de encontrarlo necesario, quien, aplica el cuestionario de Yoshitake para determinar los puntos críticos y medidas de control a implementar.

Cuestionario de Yoshitake

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con los síntomas de fatiga laboral dentro de la organización, conteste con veracidad dependiendo del número que describe su condición:

0=Nunca 1=Casi nunca 2= Pocas veces 3=Con frecuencia 4=Casi siempre
5=Siempre

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LA FATIGA

N°	PREGUNTAS	CALIFICACIÓN						
<i>Tipo 1: Trabajos no caracterizados ni por exigencias puramente físicas, ni puramente mentales</i>								
1	¿Siente pesadez en la cabeza?	0	1	2	3	4	5	
2	¿Siente cansancio en el cuerpo?	0	1	2	3	4	5	
3	¿Siente cansancio en las piernas?	0	1	2	3	4	5	
4	¿Tiene deseos de bostezar?	0	1	2	3	4	5	
5	¿Se siente confuso, aturdido?	0	1	2	3	4	5	
6	¿Siente la vista cansada?	0	1	2	3	4	5	
7	¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?	0	1	2	3	4	5	
8	¿Se siente somnoliento?	0	1	2	3	4	5	
9	¿Al estar de pie se inquieta?	0	1	2	3	4	5	
10	¿Tiene deseos de acostarse?	0	1	2	3	4	5	
<i>Tipos 2: Trabajos caracterizados por exigencias básicamente de contenido mental</i>								
11	¿Siente dificultad para pensar?	0	1	2	3	4	5	
12	¿Se cansa al hablar?	0	1	2	3	4	5	
13	¿Está nervioso?	0	1	2	3	4	5	
14	¿Se siente incapaz de fijar la atención?	0	1	2	3	4	5	
15	¿Se siente incapaz de poner atención en algo?	0	1	2	3	4	5	
16	¿Se le olvidan fácilmente las cosas?	0	1	2	3	4	5	
17	¿Ha perdido la confianza en sí mismo?	0	1	2	3	4	5	
18	¿Se siente ansioso?	0	1	2	3	4	5	
19	¿Mantiene posiciones incorrectas en su cuerpo?	0	1	2	3	4	5	
20	¿Pierde fácilmente la paciencia?	0	1	2	3	4	5	
<i>Tipo 3: Trabajos caracterizados por exigencias eminentemente físicas</i>								
21	¿Padece de dolor de cabeza?	0	1	2	3	4	5	
22	¿Siente entumecimiento en los hombros?	0	1	2	3	4	5	
23	¿Siente dolor de espalda?	0	1	2	3	4	5	
24	¿Tiene dificultad para respirar?	0	1	2	3	4	5	
25	¿Tiene sed?	0	1	2	3	4	5	
26	¿Se siente atontado?	0	1	2	3	4	5	
27	¿Siente voz ronca?	0	1	2	3	4	5	
28	¿Le tiemblan los párpados?	0	1	2	3	4	5	
29	¿Le tiemblan las pernas o los brazos?	0	1	2	3	4	5	
30	¿Se siente enfermo?	0	1	2	3	4	5	

Interpretación de los resultados: Se consideran fatigados los que respondan afirmativamente a 6 o más síntomas en el caso de los hombres, y 7 o más en el de las mujeres.

Se debe tomar en cuenta la siguiente clasificación para llegar al tipo de fatiga:

Tipo 1: $P1 > P2 > P3$ Síntomas generales de fatiga o fatiga mixta.

Tipo 2: $P2 \geq P1 \geq P3$ Fatiga intelectual

Tipo 3: $P3 \geq P1 \geq P2$ Fatiga Física

Cuando el resultado arroje presencia de fatiga el trabajador debe abstenerse de realizar actividades de conducción e informar a su jefe inmediato para la toma de acciones correspondientes que se adecuen a la operación de la compañía.

7.2.2. Intervención de segunda instancia

Se hará necesario una intervención de segundo nivel en el que se evaluará la gestión de la fatiga a nivel organizacional, cuando se presente el diligenciamiento del cuestionario de Yoshitake en mínimo 10 ocasiones durante el mes, para lo cual se aplicarán los instrumentos diagnósticos definidos a continuación:

7.2.2.1. Diagnóstico gestión organizacional para la prevención de la fatiga

La eficacia en la intervención del factor de riesgo detectado parte de un buen elemento diagnóstico que permita caracterizar la forma en que se configura la fatiga en la operación de AES Colombia SAC ESP, para lo cual la etapa inicial de diagnóstico incluye la gestión de dicho factor de riesgo a nivel organizacional, se emplea el instrumento definido en el anexo 1 y se resuelve con el nivel directivo del área de seguridad industrial.

7.2.2.2. Diagnóstico estado de fatiga, calidad del sueño y presencia de posibles síntomas asociados al síndrome de burnouth en la población trabajadora de AES

Se realiza a través de 3 cuestionarios validados para la detección de estos síntomas, anexos a este documento:

- Cuestionario para la Evaluación del Estado General de Fatiga (CIS 20 por sus siglas en inglés): consta de 20 ítems divididos en 4 dimensiones: experiencia subjetiva de la fatiga (8 ítems), reducción de la concentración (5 ítems), reducción de la motivación (4 ítems) y reducción de la actividad (3 ítems).
- Cuestionario de Oviedo del sueño: Se trata de un cuestionario hetero administrado con 15 ítems, 13 de ellos se agrupan en 3 subescalas: satisfacción subjetiva del sueño (ítem 1), insomnio (ítems 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 3, 4, 5, 6, 7) e hipersomnio (ítems 2-5, 8, 9). Los 2 ítems restantes proporcionan información sobre el uso de ayuda para dormir o la presencia de fenómenos adversos durante el sueño.
- Cuestionario Maslach Burnout Inventory: está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

7.3. SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LA FATIGA POR PROVEEDORES QUE TRANSPORTAN PERSONAL DE LA COMPAÑÍA

En primera instancia se solicitará a los proveedores de transporte el documento de programa de prevención de la fatiga para identificar las herramientas de detección definidas y considerar la pertinencia de las mismas.

Posteriormente el responsable del PESV solicita mensualmente la evidencia del seguimiento y monitoreo a la presencia de síntomas de fatiga en el personal conductor.

8. AUTORIDADES - RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS

8.1. *Servicios Generales:*

- Asegurar la definición, implementación y mantenimiento del programa de prevención de fatiga como medida de control para la gestión del riesgo vial.
- Hacer seguimiento a la gestión del riesgo de fatiga en contratistas a través de auditorías anuales al PESV.
- Hacer seguimiento a la adecuada implementación del programa de prevención de fatiga en personal de AES Colombia que realiza actividades de conducción.
- Cumplir y hacer cumplir la política de regulación de AES Colombia de horas de descanso y conducción.

8.2. *Seguridad Industrial:*

- Será su responsabilidad incluir dentro del programa de capacitación anual temas asociados a la higiene del sueño y prevención de la fatiga que resulten de la medición del desempeño del programa.
- Promover el desarrollo de pausas activas y gimnasia laboral en la población trabajadora de AES Colombia.

8.3. *Director de operaciones:* Asegurar la implementación del programa de prevención de fatiga en el personal operativo que conduce.

8.4. *Director de recursos humanos:* Promover el desarrollo de actividades recreativas que resulten en la reducción de los niveles de estrés y agotamiento físico y mental.

8.5. Proveedores de transporte de pasajeros:

- Definir y presentar su programa de prevención de la fatiga a la compañía.
- Periódicamente presentar resultados del seguimiento y monitoreo a la presencia de fatiga en los conductores que prestan servicios para la compañía.

8.6. Trabajadores: participar activamente en el desarrollo de las actividades encaminadas a detectar y contrarrestar signos de fatiga y comprometerse en el autocuidado.

- a. Conocer el programa de prevención de la fatiga.
- b. Cumplir con las recomendaciones o propuestas de mejoras definidas en el programa.
- c. Participar en las actividades de capacitación y demás programadas por la empresa en el marco de desarrollo del programa.
- d. Cumplir con las reglas generales de seguridad de la empresa y política de horas de descanso y conducción.

9. AUDITORÍA

AES Colombia se compromete a realizar auditoría a este programa de acuerdo con lo establecido en la resolución 40595 de 2022 para el diseño e implementación de planes estratégicos de seguridad vial.

Para la realización de estas auditorías el auditor deberá ser una persona que posea certificación como auditor interno y en planes o sistemas de gestión de seguridad vial.

Adicionalmente por medio de las observaciones al comportamiento se verificará el cumplimiento de este programa por parte de las personas que conducen de AES Colombia donde ante la presencia de signos físicos de fatiga u agotamiento, se suspenderá la actividad de conducción inmediatamente.

10. CAPACITACIÓN

Todo trabajador de AES Colombia que para el cumplimiento de sus funciones debe conducir, será informado respecto a la existencia de este programa en los procesos de inducción y las medidas de control definidas en él, así como:

- Higiene del sueño entre otros temas de formación anual que sean detectados a partir de la medición del desempeño de este programa.

Para cada tema de capacitación propuesto, es necesario especificar el contenido de las sensibilizaciones, intensidad horaria, población objeto de formación, objetivo de la

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LA FATIGA

capacitación y competencia requerida del capacitador. Los temarios se encuentran dirigidos a todos los actores viales.

11. POLÍTICAS DE APLICACIÓN

Este programa es de aplicación únicamente para personal que trabaje en AES Colombia con énfasis especial en aquellos trabajadores que realizan actividades de conducción.

12. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- CO-SS-PP-017-F1 Diagnóstico a la gestión del programa atento y despierto
- CO-SS-PP-017-F2 Resumen del autodiagnóstico de la fatiga en la organización
- CO-SS-PP-017-F3 Mecanismos para la gestión de la jornada laboral
- CO-SS-PP-017-F4 Formato de profesiograma
- CO-SS-PP-017-F5 Matriz de profesiograma
- CO-SS-PP-017-F6 Escala para la evaluación general de fatiga - Check list Individual Strength (CIS)
- CO-SS-PP-017-F7 Maslach Burnout Inventory
- CO-SS-PP-017-F8 Cuestionario de Oviedo del sueño
- CO-SS-PP-017-F9 Test de fatiga
- CO-SS-PP-017-F10 Formato seguimiento de condiciones de salud en el trabajo
- CO-SS-PP-017-F11 Matriz de capacitación formación
- CO-SS-PP-017-F12 Encuesta de identificación de fatiga
- CO-SS-PP-017-F13 Planes de intervención del programa atento y despierto

13. BIBLIOGRAFIA

- [1] Seguridad Minera, «Fatiga laboral: tipos, síntomas y consecuencias,» *Revista de seguridad minera*, 2017.
- [2] Centro de experimentación y seguridad vial en Colombia, «FATIGA AL VOLANTE: UNA DE LAS PRINCIPALES CAUSAS DE ACCIDENTALIDAD VIAL,» Colombia, 2022.
- [3] ARL SURA, «GESTIÓN DE LA FATIGA EN LA CONDUCCIÓN,» Colombia, 2016.
- Reina Andrés, Caracterización y medición de fatiga laboral: perspectiva de análisis para un distribuidor de bebidas, Bogotá D.C, Universidad ICESI, 2019.

14. TABLA DE REVISIONES

VERSIÓN	FECHA	RESPONSABLE	RESUMEN DEL CAMBIO
0	05/04/2024	Ana María Cárdenas	Versión inicial