

Capítulo 4

Fortalecimiento del área de seguridad y salud en el trabajo en la empresa del Transporte del Tercer Milenio (Transmilenio S. A.)

Strengthening of the occupational health and safety area in the company Transporte del Tercer Milenio (Transmilenio S. A.)



Álvaro Forero López
alforero@poligran.edu.co

Ivonne Maritza González Rueda
imgonzalez1@poligran.edu.co

Deysi Eucaris Muñoz Cano
demunozc@poligran.edu.co

Dilsa Delith Rodríguez Rivera
dirodriguez50@poligran.edu.co

Lisbeth Marina Molero Suárez
lmolero@poligran.edu.co

Introducción

El presente informe tiene como objetivo analizar y evaluar la viabilidad de fortalecer el área de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transmilenio S.A., con el fin de mejorar la gestión de riesgos laborales y promover una cultura de seguridad sólida.

Dado que, actualmente, el área de seguridad y salud en el trabajo de Transmilenio S. A. enfrenta desafíos significativos debido a las limitaciones en cuanto a recursos humanos y cobertura, este informe se basa en un estudio de caso detallado que busca analizar los impactos negativos observados como resultado de las limitaciones actuales del área de seguridad y salud en el trabajo y cómo podrían afectar la productividad, el bienestar y la satisfacción de los empleados en la empresa. Además, se pretende conocer la percepción de los empleados y los contratistas en relación con la gestión actual de la seguridad y salud en el trabajo en Transmilenio S.A., así como sus expectativas de mejora.

Para lograr este objetivo, se utilizarán métodos de investigación cualitativa, como entrevistas y encuestas, que permitirán recopilar información relevante y comprender en detalle las experiencias y las perspectivas de los participantes. Asimismo, se realizará una revisión documental para analizar las políticas, normativas y estadísticas relacionadas con la seguridad y salud en el contexto de Transmilenio S. A.

Los resultados de este estudio de caso proporcionarán información clave y orientación estratégica para la toma de decisiones en relación con el fortalecimiento del área de seguridad y salud en el trabajo en Transmilenio S. A.

Se espera que este informe justifique la inversión de tiempo y recursos en la implementación de nuevos cargos internos, considerando su impacto potencial en la seguridad y salud de los empleados, la eficiencia operativa y la reputación de la empresa.

Narración del caso

El estudio de caso sobre la viabilidad de fortalecer el área de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transmilenio S. A. se llevó a cabo siguiendo una metodología rigurosa y paso a paso. A continuación, se presenta la narración detallada de cómo se realizó este estudio:

Definición del objetivo

En primer lugar, se estableció el objetivo principal del estudio, que era analizar y evaluar la viabilidad de fortalecer el área de seguridad y salud en el trabajo en Transmilenio S.A. Esto implicaba identificar las limitaciones actuales, evaluar los impactos negativos y recopilar la percepción de los empleados y los contratistas sobre la gestión de la seguridad y salud laboral en la empresa.

Revisión documental

Se llevó a cabo una exhaustiva revisión documental de las políticas, normativas y estadísticas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, tanto a nivel nacional como en el contexto específico de Transmilenio S. A. Esta revisión permitió comprender el marco legal y las mejores prácticas en el área, y proporcionó una base sólida para el análisis posterior.

Diseño de instrumentos de recolección de datos

Se diseñaron los instrumentos necesarios para recolectar los datos pertinentes al estudio. Se elaboraron guiones para entrevista y encuestas adaptados al grupo de interés, como empleados y contratistas de la empresa.

Estos instrumentos fueron diseñados para obtener información relevante sobre las experiencias, las percepciones y las expectativas en relación con la seguridad y la salud laboral.

Recolección de datos

Se llevó a cabo la entrevista y las encuestas a una muestra de empleados y contratistas de Transmilenio S. A. La entrevista se realizó de forma remota y se registró para su posterior análisis. Además, se distribuyeron las encuestas a través de medios electrónicos, garantizando la confidencialidad y la participación voluntaria de los participantes.

Análisis de datos

Una vez recopilados los datos, se procedió al análisis y el procesamiento de la información. Se utilizó un enfoque de análisis cualitativo para examinar la normatividad, la reglamentación interna de Transmilenio S.A., algunos informes y las respuestas a la entrevista y a las encuestas realizadas. Este análisis permitió identificar patrones, tendencias y puntos clave en relación con la seguridad y la salud laboral en Transmilenio S. A.

Elaboración del informe final

Con los resultados del análisis, se procedió a la redacción del informe final. Se incluyeron todas las lecciones, se presentaron los hallazgos relevantes y se formularon recomendaciones específicas para fortalecer el área de seguridad y salud en el trabajo en Transmilenio S.A.

El informe se estructuró de manera clara y concisa, y se respaldó con datos y evidencias concretas, organizando los hallazgos y las recomendaciones de manera lógica y estructurada. Se incluyeron las tablas y los gráficos para respaldar los puntos clave y facilitar la comprensión de la información.

En resumen, el estudio de caso sobre la viabilidad de fortalecer el área de seguridad y salud en el trabajo en Transmilenio S. A. se llevó a cabo

siguiendo una metodología rigurosa que abarcó desde la definición del objetivo hasta la presentación de hallazgos y formulación de las recomendaciones. Este enfoque sistemático y detallado garantizó la obtención de resultados confiables y relevantes, proporcionándole a Transmilenio S. A. las bases necesarias para mejorar la gestión de la seguridad y salud laboral en la organización.

Por otra parte, aunque el estudio tuvo varios aspectos positivos, como la metodología rigurosa y el paso a paso que permitió seguir un proceso estructurado desde la definición del objetivo hasta la presentación de hallazgos y recomendaciones; el diseño de instrumentos y el análisis cualitativo de datos, que permitieron recopilar información relevante e identificar patrones, tendencias y puntos clave; también existieron áreas en las que pudo haber funcionado mejor. Estas áreas incluyen una mayor participación de los empleados y contratistas, ya que, aunque se llevaron a cabo entrevistas y encuestas a una muestra de empleados y contratistas, es importante asegurar una mayor participación y representatividad en estos procesos, lo cual permitiría obtener una perspectiva más amplia y diversa y se habría enriquecido el análisis y las recomendaciones. De igual forma, una evaluación detallada de los recursos necesarios y la implementación de un proceso de seguimiento y evaluación, al contar con una evaluación más detallada del presupuesto habría podido ayudar a determinar la viabilidad y la efectividad de la implementación de las recomendaciones.

Antecedentes

Transmilenio S.A. es una empresa líder en el sector del transporte público masivo, encargada de operar el sistema de buses de tránsito rápido (BRT) en Bogotá. Fue creada el 13 de octubre de 1999, su objetivo principal es brindar un sistema de transporte rápido, eficiente y sostenible que mejore la movilidad de los ciudadanos en la capital colombiana.

El sistema de transporte de la empresa Transmilenio S. A. se basa en la implementación de buses de tránsito rápido (BRT), que operan en carriles exclusivos y brindan un servicio de alta calidad. Como entidad gestora del

sistema, se encarga de coordinar, planificar, gestionar y controlar el servicio de transporte público masivo.

Transmilenio S. A. ha conseguido que su sistema de transporte sea reconocido como uno de los mayores y más destacados sistemas de transporte público masivo en América Latina. Su amplia red de estaciones y rutas permite una conexión eficiente entre diversas áreas de la ciudad, facilitando la movilidad diaria de millones de personas. También emplea tecnologías avanzadas, como sistemas electrónicos para el recaudo, monitoreo y control de flotas en tiempo real, lo que permite un rastreo exacto de las operaciones y una atención eficiente a los usuarios.

La empresa continúa enfocada en ampliar y mejorar el sistema de transporte público masivo en Bogotá, con el propósito de brindarles a los habitantes de la ciudad una alternativa confiable, segura y eficiente para sus desplazamientos diarios. Para Transmilenio S. A. es importante garantizar la seguridad y la salud en el trabajo para los empleados de planta y contratistas, por lo cual es esencial:

- El bienestar y la protección de los empleados: la seguridad y la salud en el trabajo son aspectos vitales para salvaguardar la integridad física, mental y emocional de los trabajadores. Proporcionar un entorno laboral seguro y saludable es un deber moral y ético de cualquier empleador. Transmilenio S. A. tiene la responsabilidad de velar por el bienestar y la seguridad de sus empleados, quienes desempeñan labores esenciales para el funcionamiento del sistema de transporte público.
- La prevención de accidentes y enfermedades laborales: la implementación de medidas adecuadas de seguridad y salud en el trabajo contribuye a prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con la actividad laboral. En un entorno como el de Transmilenio S. A., en el que los empleados están expuestos a diversos riesgos tanto dentro como fuera de la empresa, es esencial contar con protocolos y medidas preventivas para minimizar los peligros y proteger la salud de los trabajadores.

- Cumplimiento legal y normativo: existen leyes y regulaciones tanto a nivel nacional como internacional que establecen requisitos mínimos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Transmilenio S. A. debe cumplir con estas normativas y asegurarse de que se implementen políticas y procedimientos adecuados para proteger a sus empleados. Esto no solo garantiza el cumplimiento legal, sino que también fortalece la imagen y la reputación de la empresa como empleador responsable.
- La productividad y el rendimiento laboral: un entorno laboral seguro y saludable fomenta la productividad y el rendimiento de los empleados. Cuando los trabajadores se sienten protegidos y cuidados, se reduce el ausentismo, se incrementa la motivación y se mejora la calidad del trabajo realizado. Transmilenio S. A. se beneficiará de empleados comprometidos y saludables, lo que a su vez contribuirá a la eficiencia y la efectividad de sus operaciones.

Dentro de la estructura organizativa de Transmilenio S. A. se encuentra el área de gestión del talento humano, que desempeña un papel fundamental en la administración del recurso más valioso de la empresa: su capital humano. Dentro de esta se encuentra el área de seguridad y salud en el trabajo, la cual se encarga de promover y mantener condiciones laborales seguras, identificar y controlar los riesgos ocupacionales, así como de velar por el bienestar y la salud de los empleados.

Actualmente, el área de seguridad y salud en el trabajo cuenta únicamente con un profesional universitario grado 3 funcionario de planta y un grupo de apoyo de contratistas de dos profesionales en SST, una fisioterapeuta y un técnico en SST, lo que representa un desafío significativo para abordar de manera eficiente todas las necesidades relacionadas con la seguridad y la salud laboral en una empresa de la magnitud y complejidad de Transmilenio S. A.

Algunos aspectos relevantes de la situación actual son:

- Sobrecarga de responsabilidades: con un único profesional encargado de la seguridad y salud en el trabajo, existe una sobrecarga de responsabilidades y tareas para esta persona. Por lo tanto, puede resultar

difícil para esta persona abarcar todas responsabilidades del área y necesidades relacionadas con la seguridad y la salud laboral en una organización tan grande como Transmilenio S. A.

- Limitaciones en la cobertura: la limitación en el número de profesionales en seguridad y salud en el trabajo puede resultar insuficiente para brindar una cobertura efectiva en todas las áreas y las actividades de la empresa. Esto puede dar lugar a brechas en la identificación y la mitigación de riesgos, así como en la implementación de medidas preventivas y correctivas.
- Dificultades para la atención personalizada: el enfoque individualizado y la atención personalizada a los diferentes aspectos de seguridad y salud en el trabajo pueden ser desafiantes con un solo profesional de planta y un reducido grupo de apoyo. La capacidad de brindar asesoramiento especializado, realizar evaluaciones de riesgo específicas, y ofrecer capacitaciones y seguimiento adecuados pueden verse limitados debido a la carga de trabajo.
- Necesidad de especialización y diversificación: el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo abarca diversas áreas y disciplinas, como la evaluación de riesgos, la ergonomía, la prevención de accidentes, la promoción de la salud y el bienestar, entre otros. Contar con un solo profesional puede dificultar la especialización y la dedicación necesaria en cada una de estas áreas, lo que puede limitar la eficacia de la gestión integral de la seguridad y salud laboral.

La situación actual del área de seguridad y salud en el trabajo en Transmilenio S. A., con un único profesional de planta dedicado a esta función, plantea desafíos en términos de cobertura, atención personalizada, especialización y diversificación. Para mejorar la gestión de la seguridad y salud laboral, es pertinente realizar un estudio detallado para evaluar la viabilidad de fortalecer esta área, mediante la creación de nuevos cargos en su planta de personal, lo cual se presenta como una alternativa valiosa para alcanzar este objetivo, brindando una mayor especialización y dedicación a esta importante área.

Este estudio permitirá analizar los beneficios y las oportunidades que esta ampliación podría ofrecer, así como los desafíos y las consideraciones asociadas a su implementación. De igual forma, se examinarán los impactos positivos que esta medida podría tener en la gestión de riesgos laborales, la promoción de una cultura de seguridad y el bienestar general de los funcionarios de Transmilenio S. A.

Propósito

El propósito de este estudio de caso es evaluar la viabilidad y los beneficios de fortalecer el área de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transmilenio S. A. mediante la creación y contratación de nuevos cargos internos. El objetivo es analizar en qué medida la ampliación de la planta de personal en el área de seguridad y salud en el trabajo puede contribuir a mejorar la gestión de riesgos laborales, promover una cultura de seguridad sólida y garantizar el bienestar de los funcionarios y contratistas de la empresa.

El estudio de este caso tiene como finalidad extraer aprendizajes relevantes del contexto específico de Transmilenio S.A., con el fin de proporcionar información clave y orientación estratégica para la toma de decisiones. Además, busca justificar la inversión de tiempo y recursos en el análisis detallado de este proceso, considerando su impacto potencial en la seguridad y la salud de los empleados, la eficiencia operativa y la reputación de la empresa.

Los destinatarios y los usuarios de esta información incluyen la alta dirección de Transmilenio S.A., los responsables de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como los empleados y contratistas de la empresa. El conocimiento adquirido a través de este estudio permitirá implementar medidas más efectivas para prevenir riesgos laborales, mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer la cultura de seguridad en toda la organización.

Preguntas de reflexión

- ¿Qué impactos negativos se han observado como resultado de las limitaciones actuales del área de seguridad y salud en el trabajo y cómo podrían afectar la productividad, el bienestar y la satisfacción de los empleados en las empresas?
- ¿Cuál es la percepción de los empleados de planta y contratistas en relación con la gestión actual de la seguridad y la salud en el trabajo en Transmilenio S. A. y cuáles son sus expectativas de mejora?

Unidad de análisis que delimitarán las fronteras del caso

La unidad de análisis de este estudio de caso es el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en Transmilenio S.A., con un enfoque específico en los empleados de planta y contratistas de la empresa. Se busca recolectar información y responder a las preguntas planteadas en relación con la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en este contexto.

En este caso, la unidad de análisis se centra en el área de seguridad y salud en el trabajo como una entidad dentro de Transmilenio S.A., que tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados en el desarrollo de sus funciones laborales. La mirada se enfoca en evaluar la situación actual, identificar limitaciones y deficiencias, analizar los beneficios potenciales de fortalecer el área y considerar los desafíos asociados con la implementación de nuevos cargos internos.

El estudio de caso se concentra en la dimensión y el proceso específico del área de seguridad y salud en el trabajo, analizando sus prácticas, políticas y recursos disponibles. El objetivo es obtener una comprensión profunda de cómo fortalecer esta área puede contribuir a mejorar la gestión de riesgos laborales, fomentar una cultura de seguridad sólida y garantizar el bienestar de los empleados de Transmilenio S. A.

Métodos e instrumentos de recolección de la información

Para lograr el propósito del presente estudio se emplearán métodos de investigación cualitativa que permitirán obtener una comprensión profunda de las experiencias, las percepciones y las opiniones de los empleados y contratistas en relación con la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

El enfoque cualitativo se seleccionó debido a su capacidad de explorar y comprender en detalle los aspectos subjetivos y contextuales de la seguridad y salud en el trabajo. A través de la recopilación de datos cualitativos, se podrá capturar la diversidad de perspectivas y experiencias de los participantes, lo cual enriquecerá la comprensión del tema y permitirá identificar patrones significativos; estos datos son:

- Entrevista con el profesional universitario grado 3 de seguridad y salud en el trabajo, para obtener información sobre sus responsabilidades y tareas.
- Encuesta a un grupo aleatorio de funcionarios de planta y contratistas de Transmilenio S. A. para evaluar su percepción sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Revisión documental. Se realizará una revisión de políticas, normativas y estadísticas relacionadas con la seguridad y la salud en el contexto de Transmilenio S. A.

Algunos elementos clave por considerar durante la revisión documental son:

Manual de SG-SST-M-DA-005; Anexo 1. Funciones y responsabilidades; Anexo 2. Política de Seguridad en el Trabajo (SST); Anexo 3. Guía de lineamientos para contratistas SST; Anexo 4. Guía de lineamientos EMO NOV. 2019; Anexo 5. Comité de Seguridad Vial; Informe de Gestión 2022 TMSA; Revisión por la alta dirección del SSST en TM S. A.; Informe de auditoría n.º OCI-2023.008 Por la Oficina de Control Interno de Transmilenio S. A.; Ley 1562 del 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y

se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional; Ley 2050 del 2020. Por medio de la cual se modifica y adiciona la ley 1503 del 2011 y se dictan otras disposiciones en seguridad vial y tránsito; Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización de administración de salud ocupacional en el país; Resolución 2400 del 1979. Estatuto de Seguridad Industrial “Por el cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo”; Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Artículo 11 literal f.; Resolución 0312 del 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; Guía técnica de implementación del SG-SST para Mipymes. Ministerio de Trabajo.

Métodos para analizar e interpretar la información

Para analizar e interpretar la información recopilada en el estudio de caso, se utilizarán los siguientes métodos:

- Análisis cualitativo: en este estudio el enfoque cualitativo permitirá explorar en detalle los desafíos, consideraciones y necesidades asociadas a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Transmilenio S. A. Los resultados obtenidos ayudarán a la toma de decisiones y acciones encaminadas a fortalecer esta área vital para el bienestar de los empleados y contratistas de la empresa.
- Triangulación de datos: se comparará y se contrastará la información recolectada de las diferentes fuentes, como las entrevistas, las encuestas y la revisión documental. Esto con el fin de aumentar la validez y la fiabilidad de los hallazgos. Al combinar estas fuentes de información, se obtendrá una perspectiva más completa y enriquecedora del tema de estudio.

Recopilación de la información

En esta fase seguiremos los siguientes pasos:

- Se plantearán las preguntas de investigación, cabe anotar que estas preguntas pueden ser ajustadas a medida que avance el proceso de recopilación de la información.
- Se identificarán las fuentes de información y se determinará qué fuentes son relevantes y necesarias para responder las preguntas de investigación.
- Recopilar los datos cualitativos: la entrevista realizada al profesional universitario de seguridad y salud en el trabajo, las encuestas realizadas al grupo elegido de funcionarios de planta y contratistas de la empresa.
- Revisar la documentación relevante de políticas, normatividad e informes relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo en el contexto de Transmilenio S. A., la cual proporcionará una base sólida para el estudio de caso. La revisión de estos documentos permitirá obtener información precisa y actualizada sobre las políticas y las prácticas existentes en Transmilenio S. A. en relación con la seguridad y salud en el trabajo, lo que respaldará el análisis y las recomendaciones en el estudio de caso.

Análisis de la información

Tabla 1. Análisis de la normatividad de SST

Análisis de la normatividad	
Ley 1562 del 2012	Esta normativa busca promover la salud y la seguridad laboral. Entre sus aspectos más destacados, se establece la responsabilidad de los empleadores de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, implementando programas de prevención de riesgos y capacitando a los empleados. También exige llevar registros de accidentes y enfermedades laborales, así como proteger a trabajadores vulnerables. En general, esta ley busca mejorar las condiciones laborales y prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.
Ley 2050 del 2020	La Ley 2050 del 2020 introduce modificaciones y adiciones a la Ley 1503 del 2011 con el fin de establecer la responsabilidad de la Superintendencia de Transporte, los organismos de tránsito y el Ministerio del Trabajo en la verificación de la implementación de los planes estratégicos de seguridad vial (PESV). En consecuencia, el objetivo principal del Plan Nacional de Seguridad Vial (PNSV) para el periodo 2022-2031 es proteger conjuntamente la vida y la integridad de todos los actores viales frente a los riesgos asociados a los accidentes de tráfico.
Decreto 614 de 1984	Establece las disposiciones mínimas que deben cumplir los empleadores para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Entre los aspectos más relevantes del Decreto 614 se encuentran la obligación de identificar y evaluar los riesgos laborales, así como implementar medidas de prevención y control. Además, se establecen pautas para la capacitación de los trabajadores en temas de salud y seguridad, y se exige llevar registros de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. La normativa también establece la responsabilidad de los empleadores de brindar atención médica y realizar exámenes de salud periódicos a los empleados. Asimismo, se establecen medidas especiales para proteger a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
Resolución 2400 de 1979	Esta resolución establece las disposiciones mínimas que deben cumplir los empleadores para garantizar la protección de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Entre los aspectos más relevantes de la Resolución 2400 se encuentran la identificación y la evaluación de los riesgos laborales, así como la implementación de medidas de prevención y control. Se establecen lineamientos para la capacitación de los trabajadores en temas de seguridad y salud ocupacional, y se promueve la participación de los empleados en la gestión de la prevención de riesgos.
Resolución 2013 de 1986	La Resolución 2013 de 1986 regula los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Estos comités deben realizar actividades de promoción, prevención, capacitación y entrenamiento, así como generar estrategias para compartir lecciones aprendidas y mejorar las condiciones laborales.

Análisis de la normatividad	
Resolución 0312 del 2019	La Resolución 0312 del 2019 establece los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El objetivo principal del SG-SST es prevenir enfermedades y promover la salud en el trabajo, así como identificar las causas de las enfermedades ocupacionales y los accidentes laborales de manera continua.
Guía técnica de implementación del SG-SST para mipymes	Guía técnica de implementación del SG-SST para mipymes. Ministerio de Trabajo, brinda herramientas y recomendaciones específicas adaptadas a las características y las necesidades de las mipymes. Su objetivo principal es promover la seguridad y la salud en el trabajo, garantizando que estas empresas cumplan con los estándares mínimos requeridos.

Fuente: elaboración propia.

En las normativas presentadas en la tabla 1, las cuales hacen parte del marco legal para el estudio de este caso, se puede identificar que estas tienen en común su enfoque en la promoción de la salud ocupacional, la prevención de riesgos laborales y la seguridad en el trabajo. Establecen lineamientos para la implementación del SG-SST, abordan la organización y las funciones de los comités de SST, y definen estándares y requisitos mínimos en materia de seguridad y salud ocupacional en Colombia.

En general, el objetivo de la normatividad presentada es promover la seguridad y la salud en el trabajo, establecer lineamientos para la gestión de la SST y fomentar la prevención de riesgos laborales. Si bien no abordan directamente el número de personas que deben conformar el área de SST, ofrecen marcos regulatorios y lineamientos para la organización de la SST en las empresas, así como para la participación de los empleadores y los trabajadores en la gestión de la SST.

Tabla 2. Análisis reglamentación interna

Análisis reglamentación interna	
Manual de SG-SST-M-DA-005	Establece las directrices para la planificación, la estructuración, la implementación y la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), con el propósito de garantizar el control de los riesgos, mejorar el rendimiento y cumplir con los requisitos legales; los requisitos y directrices mínimas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que todos los contratistas, tanto personas naturales como jurídicas, deben cumplir durante la ejecución de los contratos con Transmilenio S. A. El objetivo es garantizar la gestión de los riesgos laborales que podrían afectar la seguridad y la salud de los colaboradores, así como cumplir con la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo. De igual manera, proporciona herramientas para fomentar y proteger la salud de los colaboradores mediante el control efectivo de los peligros y los riesgos en el lugar de trabajo, manteniendo un equilibrio adecuado entre los costos y los beneficios.
Anexo 1. Funciones y responsabilidades	La alta dirección debe proveer los recursos requeridos para llevar a cabo las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Estos recursos incluyen aspectos financieros, técnicos y personal necesario, con el objetivo de lograr la implementación efectiva de medidas de prevención y control de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Esto tiene como finalidad minimizar al máximo los incidentes, accidentes laborales y enfermedades profesionales que puedan ocurrir en Transmilenio S. A.
Anexo 2. Política de Seguridad en el Trabajo (SST)	Transmilenio S. A. tiene como compromiso promover y proteger la salud de sus trabajadores a través de la prevención de lesiones y enfermedades laborales. Esto se realiza mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo medidas específicas para abordar la pandemia de COVID-19. Además, se busca mejorar continuamente las condiciones y el entorno laboral para contribuir a la calidad de vida de los empleados directos, contratistas, subcontratistas, proveedores y otras partes interesadas. El gerente general es responsable de liderar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo en Transmilenio S. A., asegurando la adecuada implementación y funcionamiento del sistema. El director corporativo coordina el cumplimiento de esta política y articula las actividades de todas las dependencias y trabajadores para garantizar su ejecución, gestionando los recursos necesarios y verificando el cumplimiento de esta.
Anexo 3. Guía de lineamientos para contratistas SST	Transmilenio S. A. tiene la responsabilidad de establecer y mantener medidas que aseguren el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo dentro de su empresa. Esto incluye a los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante la ejecución de las actividades relacionadas con el contrato.

Análisis reglamentación interna	
Anexo 4. Guía de lineamientos EMO nov. 2019	Establecer y llevar a cabo un procedimiento para realizar evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas adicionales a los trabajadores de Transmilenio S. A. Esto se realiza con el objetivo de evaluar su estado de salud en relación con los riesgos laborales asociados a su puesto, garantizando un seguimiento adecuado de las condiciones de salud laboral de los trabajadores expuestos.
Anexo 5. Comité de Seguridad Vial	La Resolución 558 del 2020, que actualiza la Resolución 723 de 2015, establece los cambios en la designación de los representantes que formarán parte del Comité de Seguridad Vial de Transmilenio S.A. y sus respectivas funciones.

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 2 se presenta el análisis realizado al Manual de SG-SST de Transmilenio S. A. y a cada uno de sus anexos. Con base en este análisis se identifica que, en general, el Manual de SG-SST y sus anexos muestran el compromiso de Transmilenio S. A. con la seguridad y salud en el trabajo, proporcionando directrices, políticas y lineamientos para garantizar el cumplimiento de requisitos legales, la gestión de riesgos laborales y la protección de la salud de los trabajadores. También destacan la responsabilidad de la Alta Dirección y la coordinación de las actividades para lograr una implementación efectiva del SG-SST, lo que refleja el compromiso de la empresa en minimizar incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Análisis a los informes presentados por Transmilenio S. A. Informe de Gestión 2022

El informe destaca que, durante el 2022 Transmilenio S. A. logró cumplir en un 98,37% el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) establecido para ese periodo. Las principales actividades llevadas a cabo por el área de SST incluyeron la implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la actualización de la Política de SST y el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PEV). Además, se realizaron diversas evaluaciones, como la matriz de peligros IPEVAR, la matriz legal (normograma) y la matriz técnica de Elementos de Protección Personal.

También se llevaron a cabo informes, seguimientos e investigaciones de accidentes de trabajo, así como planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Se monitoreó el ausentismo por enfermedad laboral y común, la incidencia y prevalencia de enfermedades laborales, y se realizaron mediciones ambientales para evaluar las condiciones de los lugares de trabajo y emitir recomendaciones para mejorarlas. En cuanto a la vigilancia de la salud de los trabajadores, se realizaron seguimientos del ausentismo por enfermedad laboral, común y accidentes de trabajo, así como de los casos de COVID-19 reportados.

Adicional a ello, se llevaron a cabo actividades de promoción y prevención en diferentes áreas, como la entrega de elementos de protección personal y kits de bioseguridad para COVID-19, la promoción de la salud mental, el cuidado auditivo, osteomuscular y cardiovascular, entre otros sistemas de vigilancia epidemiológica.

Revisión por la alta dirección del SGSST en TMSA

El objetivo de esta revisión es determinar el grado de cumplimiento de la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, así como evaluar el control de los riesgos. En esta revisión realizada por la alta dirección se determinó también el cumplimiento de los estándares de SG-SST en TMSA, al igual que el informe de gestión. Este último, destaca el alto grado de cumplimiento de la empresa con la SST.

Informe de auditoría N.º OCI-2023-008 por la oficina de control interno

La oficina de control interno llevó a cabo un seguimiento a la evaluación por dependencia de la dirección corporativa en relación con la formulación, la planificación, el reporte, los soportes y el porcentaje de cumplimiento de los compromisos establecidos en el Plan de Acción Institucional e indicadores para el 2022. En el este se evidenció la falta de cumplimiento del Procedimiento P-OP-023 “Indicadores de gestión versión 3”, en cuanto al

plazo para el reporte de los indicadores de gestión en el área en temas de: TH4 frecuencia de accidentalidad 2022; TH5 severidad de los accidentes de trabajo 2022 y TH6 proporción de accidentes de trabajo mortales 2022. A lo cual hace la observación de la necesidad de dar cumplimiento al procedimiento establecido para el reporte de indicadores de gestión, como se indica en el Procedimiento P-OP-023 y recomienda implementar las acciones correctivas y preventivas establecidas en el mismo procedimiento para mejorar el reporte de indicadores de gestión.

Análisis entrevista Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La entrevista realizada al profesional de seguridad y salud en el trabajo (SST) en Transmilenio S. A. ha proporcionado información valiosa sobre la gestión de SST en la empresa. Esta entrevista revela que Transmilenio S. A. enfrenta importantes limitaciones y deficiencias en la gestión de SG-SST debido a la falta de recurso humano dedicado a esta área. A través del análisis de esta entrevista, se ofrece una respuesta a la pregunta reflexiva n.º 1. Esta limitación presenta diversas implicaciones y aspectos negativos de gran relevancia como:

- **Sobrecarga de trabajo:** el profesional de SST menciona que el recurso humano actual no es suficiente para cumplir con todas las tareas relacionadas con la SG-SST. Esta sobrecarga de trabajo puede llevar a una disminución en la calidad de las actividades de gestión de riesgos laborales, tales como la identificación y la evaluación de riesgos, implementación de medidas preventivas y seguimiento de accidentes e incidentes laborales. La falta de tiempo y la capacidad para abordar adecuadamente estas responsabilidades puede afectar negativamente la eficacia de las acciones de SST.
- **Ausencia de especialización:** la presencia limitada de profesionales de SST puede significar una falta de conocimiento especializado en la materia. La gestión de SST requiere experiencia y competencias específicas

para identificar y evaluar adecuadamente los riesgos laborales, desarrollar e implementar medidas preventivas eficaces, y realizar un seguimiento y análisis exhaustivo de los accidentes e incidentes laborales. Sin un número suficiente de profesionales capacitados, la empresa puede carecer de las habilidades necesarias para abordar eficazmente los desafíos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.

- Limitaciones en la comunicación y concientización: la falta de recurso humano en SST puede dificultar la comunicación efectiva y la concientización sobre seguridad y salud laboral en la organización. La divulgación de información relevante, la promoción de una cultura de seguridad y la capacitación adecuada de los empleados pueden requerir un personal dedicado a tiempo completo. Sin una comunicación clara y una concientización sólida, los empleados pueden no estar completamente informados sobre los riesgos laborales asociados a su trabajo y pueden no tomar las precauciones necesarias para evitar accidentes y enfermedades laborales.

En resumen, la falta de recurso humano en el área de SST en Transmilenio S. A. limita la capacidad de la empresa para gestionar eficazmente la seguridad y la salud en el trabajo. Esto puede resultar en una sobrecarga de trabajo, falta de especialización y dificultades en la comunicación y concientización. Para superar estas limitaciones, es crucial asignar recursos humanos adecuados, que incluyan profesionales capacitados en SST, a fin de fortalecer la gestión de riesgos laborales, promover una cultura de seguridad y garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los empleados y contratistas.

Análisis resultados encuesta a funcionarios de planta y contratistas

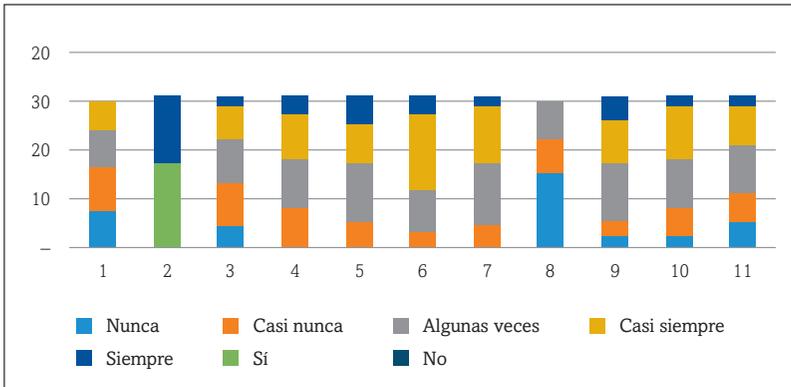


Figura 1. Análisis encuesta percepción del SST en TMSA

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3. Preguntas planteadas en la encuesta de percepción sobre SST realizada

Pregunta 1. ¿Se le consulta o se le pide su opinión sobre temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo?	Pregunta 6. ¿Considera que la empresa proporciona los recursos necesarios para mantener un entorno laboral seguro y saludable?
Pregunta 2. ¿Existe un canal de comunicación adecuado para informar sobre problemas de seguridad y salud en el trabajo?	Pregunta 7. ¿Se han implementado medidas preventivas adecuadas en su área de trabajo?
Pregunta 3. ¿Se siente motivado/a para participar en actividades relacionadas con seguridad y salud en el trabajo?	Pregunta 8. ¿Ha presenciado o experimentado algún incidente o accidente laboral en su tiempo en Transmilenio S. A.?
Pregunta 4. ¿Ha recibido capacitación suficiente para realizar su trabajo de manera segura y saludable?	Pregunta 9. ¿Se siente satisfecho/a con la respuesta y acciones tomadas ante incidentes o accidentes laborales?
Pregunta 5. ¿Se promueve activamente la importancia de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa?	Pregunta 10. ¿Considera que existe una cultura de seguridad fuerte en Transmilenio S. A.?
Pregunta 11. ¿Se siente cómodo/a reportando situaciones o comportamientos inseguros en su entorno laboral?	Pregunta 13. Si tiene algún comentario adicional, sugerencia o inquietud sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en Transmilenio S.A., por favor compártala en este espacio.
Pregunta 12. ¿Qué sugiere para mejorar la cultura de seguridad y salud en el trabajo?	

Fuente: elaboración propia.

En la figura 1 se presentan los resultados a once de las trece preguntas planteadas en la encuesta de percepción realizada a una muestra de funcionarios y empleados de la organización, las cuales se encuentran descritas en la tabla 3. Esta encuesta fue realizada a una muestra de 32 personas escogidas aleatoriamente quienes colaboraron con el diligenciamiento de la encuesta para este análisis. La herramienta utilizada contenía una pregunta cerrada de sí y no; preguntas de opción múltiple para una medición de frecuencia con la escala de Likert (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre) y dos preguntas finales abiertas.

El objetivo principal de las encuestas fue recopilar información valiosa sobre diversos aspectos relacionados con el ambiente laboral, la satisfacción laboral, la comunicación interna y las oportunidades de desarrollo profesional. Las respuestas obtenidas de los participantes proporcionaron una visión valiosa sobre la percepción y la experiencia del equipo en el entorno de trabajo. Estos hallazgos fueron de vital importancia, ya que permitieron identificar tanto los aspectos positivos como aquellos que requieren atención y mejoras dentro de nuestra organización.

En el análisis de los resultados, se han considerado las respuestas a las preguntas relacionadas con los siguientes temas: la satisfacción laboral general, percepción sobre la gestión de la SST, la comunicación interna, la gestión de recursos humanos y los recursos para mantener un clima laboral. Estos temas destacan aspectos relevantes sobre la percepción de los empleados y los contratistas en relación con las políticas, las medidas preventivas y los recursos disponibles en materia de seguridad y salud laboral.

A continuación, se presentan los puntos clave que nos ofrecen la respuesta al planteamiento de nuestra primera parte de la pregunta de reflexión 2, los cuales se derivan de las respuestas obtenidas a las trece preguntas planteadas en las encuestas; herramienta utilizada para el análisis de los resultados. Así como las preguntas iniciales de nuestra investigación, que se enfocaban en las limitaciones del SGSST y puntos negativos que pueden afectar la productividad y satisfacción de los empleados y la percepción que hay ante este sistema con sus expectativas de mejora. Estos resultados brindan una visión más detallada de la situación actual y sientan las bases para

futuras acciones y estrategias orientadas a potenciar el éxito y el bienestar de nuestra organización:

Satisfacción laboral: según las respuestas de los participantes, se observa que la mayoría de los funcionarios y contratistas muestran un nivel de satisfacción laboral general positivo. Esto indica que existe un grado de satisfacción con respecto a las condiciones de trabajo, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo. Sin embargo, es importante destacar que un porcentaje de los encuestados expresó niveles más bajos de satisfacción, lo que sugiere que aún existen áreas que pueden mejorarse para aumentar el nivel general de satisfacción de los empleados.

Comunicación interna: las respuestas proporcionadas revelan que la percepción sobre la comunicación interna en la organización presenta algunos desafíos. Algunos participantes expresaron que existe una falta de claridad en la comunicación de las metas y objetivos organizacionales, así como en la transmisión de información relevante. Esto sugiere que es necesario fortalecer los canales de comunicación interna y garantizar que la información fluya de manera efectiva y oportuna en todos los niveles de la organización. Mejorar la comunicación interna puede fomentar un mayor compromiso y una mayor alineación entre los empleados y los objetivos de la organización.

En cuanto a las expectativas de mejora que esperan los empleados de la empresa Transmilenio S. A., planteadas en la segunda parte de la pregunta de reflexión 2, con base en las preguntas 12 y 13 de la encuesta, el análisis realizado a las respuestas proporcionadas de estas dos preguntas revela una percepción general de deficiencias en la cultura de seguridad y salud en el trabajo. Existe una preocupación por la falta de cumplimiento de las medidas de seguridad, la necesidad de sensibilizaciones efectivas y una mayor cercanía en el proceso de capacitación. Se resalta la importancia de una comunicación más efectiva, ejecución de planes, seguimiento de enfermedades laborales y manejo del estrés. Por lo tanto, se espera y se demanda una mayor participación y apropiación de todos los colaboradores, así como una supervisión más activa por parte de los jefes de área. Estas opiniones enfatizan la necesidad de mejorar la cultura de seguridad y salud en el trabajo a través de acciones concretas y una mayor atención de la dirección en este aspecto vital para el bienestar de los empleados.

Análisis informe de auditoría n.º OCI-2023-008 Oficina de Control Interno

El informe de auditoría OCI-2023-008, realizado por la Oficina de Control Interno, evalúa la gestión institucional por dependencias de la Dirección Corporativa hasta el 31 de diciembre del 2022. El objetivo es realizar un seguimiento de la evaluación por dependencia en términos de formulación, planificación, reporte, soportes y cumplimiento de los compromisos establecidos en el Plan de Acción Institucional (PAI) e indicadores para el 2022.

En el análisis de este informe se puede destacar que existe un incumplimiento en el reporte de los indicadores de gestión, la Dirección Corporativa (área de al área de SG-SST) no cumple con los tiempos establecidos por la Oficina Asesora de Planeación para el reporte de los indicadores de gestión, se establece que el reporte debe realizarse en los primeros diez días hábiles del mes siguiente al periodo reportado. Sin embargo, se observa que los indicadores H4 (frecuencia de accidentalidad 2022), TH5 (severidad de los accidentes de trabajo 2022) y TH6 (proporción de accidentes de trabajo mortales 2022) presentaron retrasos en su publicación, superando los diez días hábiles.

Lecciones aprendidas

Durante el estudio de caso se identificaron las siguientes lecciones:

- La seguridad y la salud en el trabajo son una prioridad y se requiere un compromiso constante y visible por parte de la alta dirección de la organización.
- La adecuada asignación de recursos técnicos, financieros y humanos es primordial para la implementación efectiva de medidas de prevención y control.

- La coordinación entre las diferentes áreas es fundamental, ya que garantiza el cumplimiento de políticas y directrices en seguridad y salud en el trabajo.
- El enfoque en la gestión de riesgos laborales mediante el SG-SST demuestra la comprensión de que es crucial para garantizar la seguridad y salud en el trabajo identificar, evaluar y controlar los riesgos.
- Para garantizar un entorno laboral seguro y saludable es importante la inclusión del personal de planta, contratistas y otras partes interesadas en las directrices y lineamientos de seguridad y salud en el trabajo.
- Mejorar la cultura de SST requiere un enfoque integral y la participación de todos los colaboradores. Es importante no solo implementar medidas de seguridad, sino también asegurarse de que se cumplan y se mantenga una comunicación efectiva en todos los niveles de la organización. Además, es fundamental personalizar las acciones y capacitaciones según las necesidades y los riesgos específicos de cada área de trabajo. Asimismo, se destaca la importancia de un liderazgo comprometido y atento por parte de los jefes de área, quienes deben involucrarse en el seguimiento y supervisión de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo.

Hallazgos

Tras llevar a cabo la revisión, la comparación y el análisis de las diferentes fuentes investigadas se han obtenido resultados significativos los cuales permiten presentar los hallazgos que brindarán una base sólida para tomar decisiones informadas y estratégicas destinadas a mejorar la experiencia laboral del equipo. A partir de estos resultados, podremos identificar áreas de mejora, implementar recomendaciones y fortalecer los aspectos positivos para fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo, así como proporcionar una base sólida para comprender los desafíos y las oportunidades de mejora en este ámbito. A continuación, se presentan los hallazgos clave:

- Sobrecarga de trabajo: con solo un funcionario de planta y cuatro contratistas en el área de seguridad y salud en el trabajo, es probable que exista una sobrecarga de trabajo para el personal disponible. Esto podría limitar su capacidad para llevar a cabo todas las responsabilidades necesarias de manera efectiva y oportuna.
- Insuficiencia de supervisión y seguimiento: con un número limitado de personal, puede haber dificultades para supervisar y realizar un seguimiento adecuado de las medidas de seguridad y salud en toda la organización. Esto podría resultar en una falta de control de los riesgos laborales, en la falta de implementación de medidas preventivas y en la dificultad para cumplir con plazos de reportes de indicadores de gestión, entre otros.
- Dificultades para proporcionar capacitación y asesoramiento: la falta de personal en el área de seguridad y salud en el trabajo puede dificultar la provisión de capacitación adecuada a los empleados y el asesoramiento necesario para abordar los riesgos laborales.
- Limitaciones en la promoción de una cultura de seguridad: un equipo limitado puede tener dificultades para promover activamente una cultura de seguridad sólida en toda la organización. La falta de personal puede afectar la capacidad de llevar a cabo campañas de sensibilización, comunicación efectiva y actividades de participación de los empleados.

Conclusiones

Se puede interpretar que la empresa Transmilenio S. A. reconoce la importancia de contar con un equipo de profesionales en el área de seguridad y salud en el trabajo para garantizar la gestión adecuada de los riesgos laborales y proteger la salud de los colaboradores.

Sin embargo, se identifica que la empresa solo cuenta con un profesional en el área y un equipo pequeño de apoyo, lo que podría indicar una posible falta de recursos humanos dedicados a esta función. Dado que el manual

resalta la necesidad de proveer los recursos requeridos, incluyendo personal, es importante contar con un equipo multidisciplinario que pueda abordar de manera efectiva los diferentes aspectos de la gestión de SST.

La falta de profesionales en el área de SST puede tener varias implicaciones negativas como: dificultar la implementación adecuada de medidas de prevención y control de riesgos laborales, lo que puede aumentar la probabilidad de incidentes, enfermedades y accidentes laborales. Adicional, puede limitar la capacidad de realizar evaluaciones, seguimientos y revisiones necesarios para mantener un sistema de gestión efectivo.

La percepción de deficiencias en la cultura de seguridad y salud en el trabajo, resaltada en las respuestas, indica la necesidad de una mejora en la implementación y el cumplimiento de las medidas de seguridad. Existe una demanda de sensibilizaciones efectivas, comunicación clara, capacitaciones personalizadas y participación de todos los colaboradores. Además, se requiere un seguimiento adecuado de las enfermedades laborales y el manejo del estrés. Una supervisión más activa por parte de los jefes de área también es crucial para promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo.

Recomendaciones

Estas recomendaciones han sido diseñadas para abordar de manera efectiva los puntos de mejora identificados, teniendo en cuenta las necesidades y las particularidades de Transmilenio S. A. y su personal. Al implementar estas recomendaciones, se espera fortalecer el área de SST y fomentar un entorno laboral seguro y saludable, en beneficio de todos los involucrados en la empresa.

- Para asegurar una gestión efectiva, la organización debe evaluar la carga de trabajo actual y considerar la posibilidad de asignación de recursos adicionales para aumentar el recurso humano y fortalecer el equipo de SST.
- Evaluar las necesidades de capacitación y asesoramiento de la organización y asegurarse de que haya suficientes recursos disponibles para

cumplir con estas demandas, con mayor enfoque en las áreas más afectadas.

- Fortalecer la evaluación de riesgos y la participación de los funcionarios en la identificación y control de riesgos laborales.
- Se sugiere considerar la posibilidad de asignar recursos adicionales para promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo.
- Mejorar la comunicación y concientización sobre seguridad y salud laboral en la empresa.
- Mejorar la planificación y la organización de los informes de los indicadores de gestión. Esto puede requerir una mejor coordinación entre los responsables de recopilar y generar los informes, así como una mayor diligencia en el seguimiento de los plazos y la presentación de la información requerida.
- Para mejorar la cultura de seguridad y salud en el trabajo, se sugiere implementar un enfoque integral que incluya sensibilizaciones efectivas y personalizadas, una comunicación clara y transparente, capacitaciones por grupos de trabajo, participación y apropiación de todos los colaboradores, un seguimiento adecuado de enfermedades laborales y estrés, y un liderazgo activo y comprometido por parte de los jefes de área. Estas acciones conjuntas promoverán una cultura sólida de seguridad y salud en el trabajo, asegurando el bienestar y la protección de todos los empleados.

En general, dado el impacto significativo de la falta de personal en el área de seguridad y salud en el trabajo, se recomienda evaluar las necesidades específicas de la organización y considerar la contratación de personal adicional en este campo. Esto ayudaría a aliviar la carga de trabajo existente, fortalecer la supervisión y el seguimiento, mejorar la provisión de capacitación y asesoramiento, así como promover una cultura de seguridad más sólida en la empresa.

Es importante destacar que estas recomendaciones buscan fortalecer la gestión de SST, promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo, así como garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados y los contratistas de Transmilenio S. A. y deben ser evaluadas y adaptadas según las necesidades y los recursos específicos de Transmilenio S. A. Una evaluación exhaustiva de la situación actual y un análisis de costos y beneficios ayudarían a determinar la mejor estrategia para abordar la falta de personal en el área de seguridad y salud en el trabajo.

Referencias

- Congreso de la República de Colombia. (2020). Ley 2050 de 2020. Por medio de la cual se modifica y adiciona la ley 1503 de 2011 y se dictan otras disposiciones en seguridad vial y tránsito.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Ministerio de Trabajo. (s. f). Guía técnica de implementación del SG-SST para Mipymes. Ministerio de Trabajo.
- Ministerio de Trabajo. (1979). Resolución 2400 de 1979. Estatuto de Seguridad Industrial “Por el cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo.
- Ministerio de Trabajo. (1986). Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Artículo 11 literal f.
- Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Proporciona orientación a las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Presidencia de la República de Colombia. (1984). Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización de administración de salud ocupacional en el país.

- Transmilenio S. A. (2019, noviembre). Guía de lineamientos EMO nov. 2019, Anexo 5. Comité de Seguridad Vial. https://transmilenio.sharepoint.com/OficPlaneacion/Documents/Forms/AllItems.aspx?FolderCTID=0x01200041719EEC428BB44B9064D8F37506C26A&id=%2FOficPlaneacion%2FDocuments%2FIG%2FManual%20de%20Procedimientos%2FH%2E%20Proceso%20Gesti%C3%B3n%20de%20Talento%20Humano%2FManuales%2FM%2DDA%2D005%20Manual%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo&viewid=ac888480%2D5ee0%2D4cae%2D43ab%2D10282050_6e64
- Transmilenio S. A. (2002). Informe de Gestión 2022. <https://www.transmilenio.gov.co/publicaciones/153300/informe-de-gestion-2022/>
- Transmilenio S. A. (2022). Revisión por la Alta Dirección del SG-SSV. <https://transmilenio.sharepoint.com/Documents/Noticias/2023/Febrero/Informe%20rendici%C3%B3n%20de%20cuentas%202022.pdf#search=Revisi%C3%B3n%20por%20la%20alta%20direcci%C3%B3n%20del%20SG>
- Transmilenio S. A. (2023). Plan de trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023. <https://transmilenio.sharepoint.com/DirCorporativa/Documents/Salud%20y%20Seguridad%20en%20el%20Trabajo/PLAN%20DE%20TRABAJO%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO%202023.pdf#search=Plan%20de%20trabajo%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%202023>
- Transmilenio S. A. (2023). Entrevista al profesional de seguridad y salud en el trabajo de Transmilenio S.A. (junio de 2023). Intranet. MIPG. <https://transmilenio.sharepoint.com/> <https://forms.office.com/pages/designpagev2.aspx?lang=es->
- Manual de SG-SST- M-DA-005, Anexo 1. Funciones y Responsabilidades, Anexo 2. Política de Seguridad en el Trabajo (SST), Anexo 3. Guía de lineamientos para contratistas SST, Anexo 4.
- Vallejo, R. (2009). La triangulación como procedimiento de análisis para investigaciones educativas. <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/download/84/4001?inline=1#:~:text=La%20triangulaci%C3%B3n%20de%20datos%20supone,temporales%20y%20niveles%20de%20an%C3%A1lisis>

