

## Comunicado de Progreso Básico (CoP) 2013

### Declaración de Apoyo Continuo al Pacto Global

15 de enero de 2014

Para nuestros grupos de interés:

Me complace comunicar que Transmasivo S.A. reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso anual, describimos básicamente nuestras acciones para alinearnos con los principios de Pacto Mundial con nuestra estrategia de negocio, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés mediante nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

**Ingrid Osorio**  
Gerente (E)

## **Principios de Derechos Humanos**

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

La evolución, el desarrollo y la mejora continua son, sin duda, los elementos que caracterizaron el año 2013 en Transmasivo S.A. y como es su propósito, el área de Gestión Humana se mantuvo alineada en esa misma perspectiva y durante el año 2013 logró consolidarse como área de soporte de la estrategia organizacional aportando el componente humano y fortaleciendo el talento de sus colaboradores para la consecución de las metas corporativas, visualizando la organización como un todo estructurado en el que las personas crecen, se desarrollan y construyen progreso para sí mismos, para sus familias, nuestra empresa y nuestra sociedad.

Desde su mismo cambio de denominación: “**GESTIÓN HUMANA**” (antes “Talento Humano”) puede percibirse el crecimiento que en sus procesos y resultados ha demostrado el área, la cual cuenta con un equipo de trabajo íntegro, competente y efectivo, comprometido con los seres humanos que con su trabajo, desempeño y dedicación, dan sentido a Transmasivo y sus empresas aliadas.

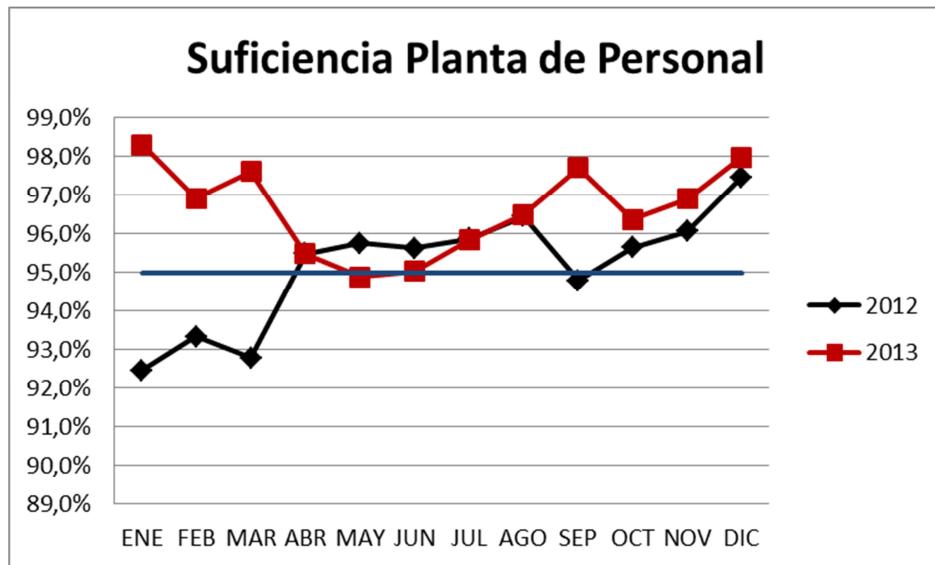
Gestión Humana, durante el año 2013, ejecutó todos sus subprocesos administrativos y de desarrollo en función de los objetivos estratégicos de la compañía, conscientes del valor y el aporte de cada una de nuestras actividades en el logro de dichos objetivos estratégicos.

### **Selección y Vinculación**

El aporte del Subproceso de Selección a los objetivos estratégicos de la compañía, se evidenció en dos sentidos: El primero, garantizar la vinculación de personas competentes y comprometidas en el desempeño de sus funciones y el segundo, mantener una planta de personal completa y estable.

Es así, que para el año 2013, el promedio de **suficiencia en la planta de personal** fue del 96.6%, cumpliendo así la meta establecida por la Gerencia (95%), notándose un incremento en comparación con el año 2012 (cuyo promedio fue de 95.1% en este mismo indicador), lo cual se logró dando continuidad a los procesos de selección encaminados a reducir tiempos de contratación, mantener

back up de aspirantes evaluados en los cargos de mayor rotación y realizando mayor cantidad de procesos para contar con personal disponible de manera que no se afectara la operación de las áreas por falta de colaboradores.



*Gráfica 1. Suficiencia en la Planta de Personal 2012 – 2013.*

### **Compensación**

Durante el año 2013 el Subproceso de Compensación en términos generales tuvo gastos y costos derivados de salarios, apropiaciones de la entidades del Sistema General de Seguridad Social, Entidades Parafiscales y Provisiones laborales por valor de \$19,044 millones, con un promedio mensual de \$1,501 millones, compuesto principalmente por el área de Operaciones con el 68.7%, seguido de 15.4% de Mantenimiento:

CENTRO DE COSTO	NOMINA	SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES	PROVISIONES	TOTAL	Peso %
201001 - OPERACIONES	8.507.361,04	2.564.069,28	2.019.909,70	13.091.340	68,7%
201002 - MANTENIMIENTO	1.927.169,42	561.119,13	453.954,64	2.942.243	15,4%
201004 - LAVADO	607.678,82	167.938,22	137.375,46	912.992	4,8%
101002 - FINANCIERA	440.899,57	121.651,07	100.450,21	663.001	3,5%
101001 - GERENCIA	349.348,74	78.657,46	35.217,88	463.224	2,4%
101003 - GESTION HUMANA	233.684,10	65.857,65	54.156,33	353.698	1,9%
201003 - INFRAESTRUCTURA	226.883,15	61.759,36	53.604,27	342.247	1,8%
101005 - SIG	111.062,29	29.618,33	25.126,35	165.807	0,9%
101004 - TECNOLOGIA INFORMACION	73.747,15	18.884,78	16.078,84	108.711	0,6%
102001 - PROYECTOS ADM	728,73	171,20	141,99	1.042	0,0%
<b>Total general</b>	<b>12.478.563</b>	<b>3.669.726</b>	<b>2.896.016</b>	<b>19.044.305</b>	<b>100,0%</b>
<b>Peso %</b>	<b>65,6%</b>	<b>19,2%</b>	<b>15,2%</b>	<b>100,0%</b>	

*Tabla 1. Valores Compensación por centros de costo durante el año 2013, expresados en miles de pesos.*

## **Formación**

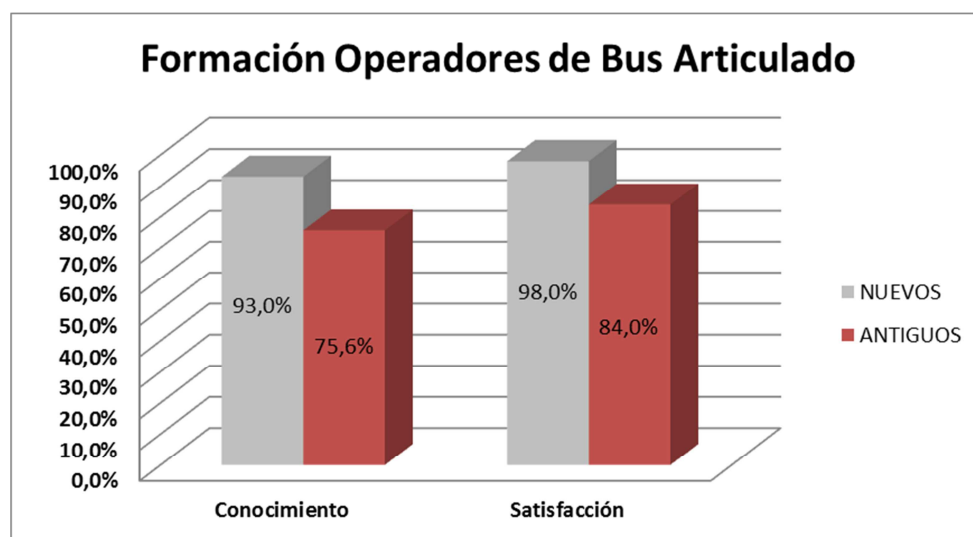
Con el objetivo de formar y capacitar a nuestros colaboradores, Transmasivo S.A dentro de su Plan de Formación 2013, desarrolló un programa enfocado en la mejora y fortalecimiento de competencias técnicas y comportamentales que aportaron al crecimiento humano y profesional de los colaboradores de las diferentes áreas ya vinculados o que iniciaron labores durante el año 2013 en la compañía, aportando de este modo al objetivo estratégico de desarrollar el talento humano.

En este contexto, se desarrolló el programa de **Inducción Corporativa** con el 100% de los colaboradores que se vincularon durante el año 2013 (206 personas), en donde se entregaron conocimientos generales de la compañía, tales como filosofía empresarial, estructura organizacional, procesos internos e información pertinente de nuestro cliente Transmilenio, logrando un leve incremento en el nivel de satisfacción de 98.5% comparado con el año 2012 donde se obtuvo en esta misma medición un 98%.

En cuanto a la ejecución por áreas y de acuerdo al cronograma establecido, además de aportar al desarrollo del talento humano se aportó también a la cultura de ejecución, mejorando las competencias de los colaboradores para el desempeño de sus funciones y ejecutando completamente los cronogramas de formación, que para los Operadores de Bus Articulado y los Técnicos de Mantenimiento siguió rigurosamente las condiciones contractuales con nuestro cliente Transmilenio S.A.

Es así, que para el área de **Operaciones** se ejecutó el plan de capacitación con los módulos de Ingreso para Operadores de Bus Articulado, ingresando 81 colaboradores en este cargo, con los que se ejecutaron 8 módulos correspondientes a su plan de capacitación (Relaciones Humanas, Primeros Auxilios y Seguridad, Aspectos Generales del Sistema y Visita al Centro de Control de Transmilenio, Manual de Operaciones, Conocimiento del Vehículo, Conducción de Buses Articulados, Manejo defensivo y accidentalidad, Conducción para Reducción de Emisiones Contaminantes) y una intensidad horaria por grupo de 164 horas, dando como resultado un promedio de apropiación del conocimiento de 4.65 equivalente a 93% y una medición promedio de satisfacción con este proceso de 4.9 correspondiente al 98%.

En paralelo, se ejecutaron los 7 módulos de actualización exigidos por nuestro Ente Gestor a los Operadores de Bus Articulado (los ya descritos para módulos de ingreso, a excepción del módulo de Conocimiento del Sistema y Visita a Centro de Control), obteniendo un resultado promedio de apropiación del conocimiento de 75.6%, lo cual es inferior al resultado del año anterior (81% en 2012), con la diferencia de que en 2013 se realizaron evaluaciones más rigurosas y estrictas y quienes no aprobaron fueron conducidos a un proceso de reintroducción, obteniendo resultados favorables y, en todo caso, considerando en este indicador únicamente los módulos de actualización (en 2012 se tuvo en cuenta en el mismo indicador procesos de inducción y actualización de Operador de Bus Articulado). En cuanto al nivel de satisfacción se obtuvo un promedio de 84%, ejecutándose horas complementarias a los módulos de actualización en práctica de Conducción de Bus Articulado y en cultura democrática – Seguridad Vial.

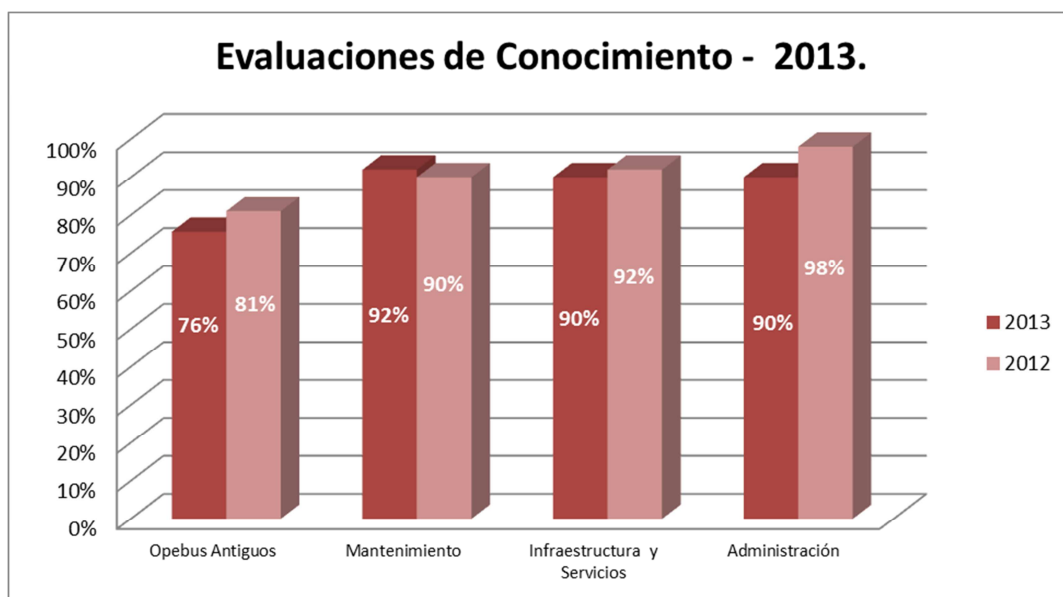


*Grafica 10. Promedio de nivel de conocimiento y satisfacción Operadores de Bus Articulado 2013.*

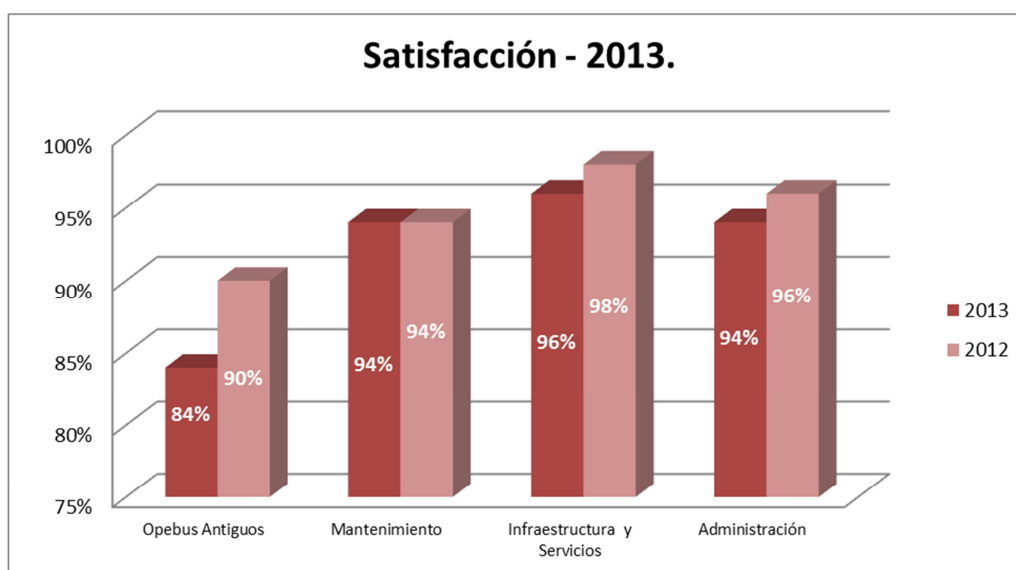
En la misma línea, con el área de **Mantenimiento** se dio cumplimiento a los temas establecidos, tales como mecánica general, corrección de motores, relaciones humanas, neumática, riesgo mecánico, prevención de accidentes, manejo de residuos y lubricación, entre otros, ejecutándose un total de 796.5 horas de capacitación, obteniendo un 94% de satisfacción frente a los temas vistos y un nivel de apropiación del conocimiento promedio de 92%, mejorando con respecto al año 2012 (90%). Adicionalmente, se desarrollaron cursos de certificación laboral con el SENA en Mantenimiento de Motores Diesel.

Igualmente, para el área de **Infraestructura y Servicios** se brindaron 673 horas de capacitación con un 96% de satisfacción dentro de los colaboradores participantes, destacándose temas como: Prevención de accidentes, manejo de agua residual, trabajo en alturas, relaciones humanas, riesgo ergonómico y manejo de sustancias peligrosas, en los que se estructuró un programa de formación más amplio y con evaluaciones de conocimientos de 90% de logro, evaluados con mayor rigurosidad y con metodologías prácticas.

De la misma forma, los colaboradores del área **Administrativa** participaron en los programas de capacitación interna, con un resultado de satisfacción del 94%. Se desarrollaron temas como Finanzas para no Financieros, Gestión Ambiental, Servicio al Cliente, Habilidades Gerenciales, Programación Neurolingüística, Formador de Formadores, NIIF, Brigadas, consiguiendo niveles de apropiación de conocimiento promedio de 90%, lo cual, disminuyó frente al año anterior (98%) dada la complejidad de los temas abordados y los contenidos de las evaluaciones. Junto a esto, los colaboradores del área Administrativa también participaron en capacitaciones externas tales como Reforma Tributaria, Actualización de Ley 100 en Salud y Procesos de Compensación, AutoCAD, curso en PHP, Desarrollo de Pensamiento Estratégico, seminario de Seguridad Vial, Planeación Estratégica, Planificación, programación y análisis de Costos del Mantenimiento, Modelaje Financiero en Excel, Gestión del almacenamiento y la distribución.



*Gráfica 11. Comparativo de Promedios de Evaluaciones de Conocimientos del proceso de Formación 2012 – 2013.*



*Gráfica 12. Comparativo de Promedios de Satisfacción con el proceso de Formación 2012 – 2013.*

En complemento a estos procesos, se ofreció la posibilidad a 13 colaboradores de vincularse a programas de formación de culminación de la Primaria y el Bachillerato, en educación especializada para adultos. Dos colaboradores lograron su graduación de básica primaria.

En síntesis, el plan de capacitación permitió la preparación e integración de nuestro talento humano con el proceso productivo y objetivos de la compañía, mediante la entrega de conocimientos y desarrollo de habilidades necesarias para el mejor desempeño en el trabajo y permitió un mejoramiento significativo de las habilidades técnicas y conceptuales de nuestros colaboradores, utilizando metodologías novedosas, prácticas y vivenciales que permitieron una mejor apropiación de los contenidos temáticos abordados.

### **Bienestar**

El subproceso de Bienestar, dio trazabilidad en cada una de sus actividades en relación con el objetivo estratégico de promover el bienestar laboral de los colaboradores, desde la perspectiva de desarrollo organizacional.

Durante el año 2013, Bienestar estuvo directamente relacionado con los beneficios ofrecidos, tanto a nivel social y familiar como económico, que en conjunto permiten mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y su entorno familiar. En este sentido, el Programa Bienestar Laboral estuvo enfocado hacia aspectos recreativos, deportivos, lúdicos y corporativos, dentro de lo cual es importante destacar:

A nivel **recreativo**, se realizó la celebración de fechas importantes como el día de la Mujer, día del Hombre, el día del amor y la amistad y la celebración de Halloween, contando con la activa participación de todas las áreas de la compañía.



*Celebración Halloween 2013*



A nivel **deportivo**, se efectuaron torneos internos de futbol tenis, mini tejo, ping pong y la participación en la Media Maratón de Bogotá. Así mismo, se promovió la actividad deportiva utilizando las instalaciones de la compañía con pequeños encuentros amistosos en estas mismas disciplinas.

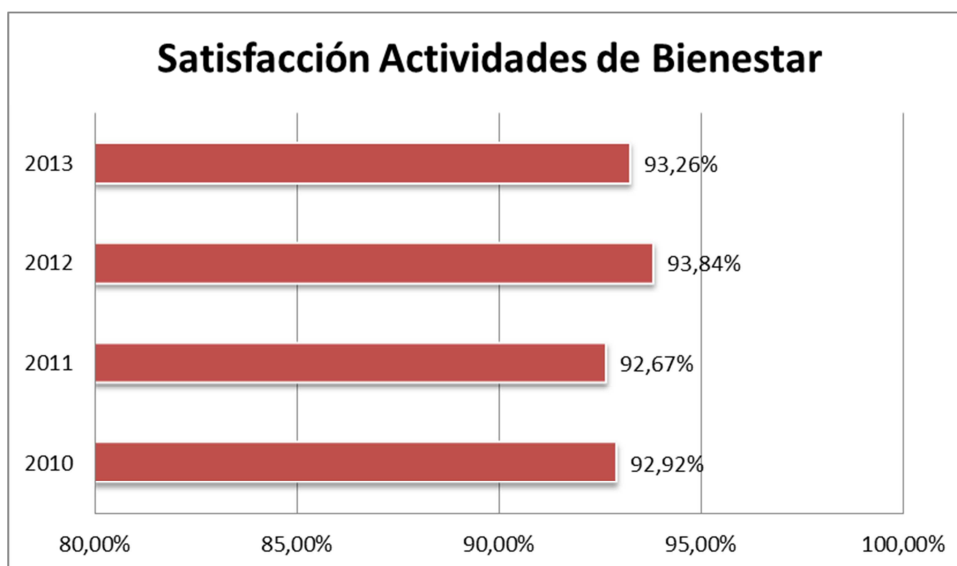
En el aspecto **lúdico**, se efectuaron concursos de dibujo y cuento dirigidos a los hijos de nuestros colaboradores, mediante los cuales los niños les transmitieron a sus padres mensajes de seguridad vial y agradecimientos. También se dio continuidad a la formación musical de la Orquesta Son Masivo, integrada por colaboradores de nuestra empresa.

En las actividades **corporativas** se destacaron la celebración del Día de los Niños en Abril, la Fiesta de la Virgen del Carmen, la Fiestas de Fin de año para los hijos de nuestros colaboradores y entrega de regalos para los niños y, como cierre de nuestro ciclo en el 2013, se realizó la Fiesta de Fin de Año en la que contamos con la participación de reconocidos artistas colombianos, se compartió con la Familia Transmasivo el premio entregado por Transmilenio a la Empresa Operadora más destacada por su Servicio al Cliente según el concepto de los usuarios del sistema y adicionalmente socializamos los mejores Colaboradores 2013 que se hicieron merecedores de la medalla otorgada por el Club de la Excelencia.



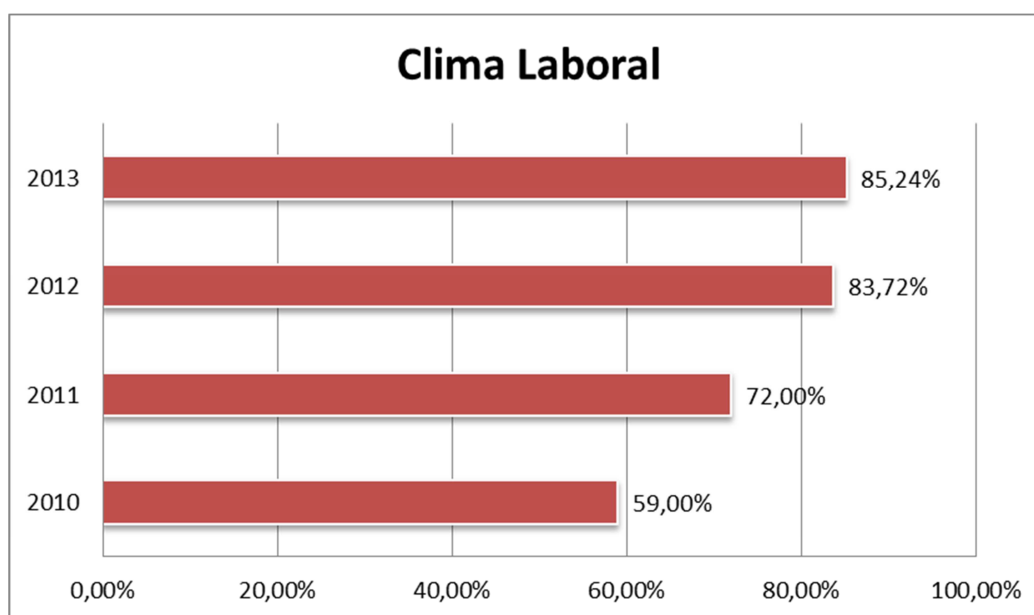
*Celebración Fiesta de Fin de Año – Son Masivo 2013*

La evaluación de Satisfacción de las Actividades de Bienestar realizadas durante el año 2013 tuvo un promedio de 93,26%, presentando una leve disminución de 0.58% con respecto al año anterior, logrando la meta establecida:



*Gráfica 13. Comparativo de Satisfacción con las Actividades de Bienestar.*

En cuanto a las mediciones de **Clima Laboral** elaboradas durante el año 2013, se evidenció una mejora de la percepción que tienen los colaboradores frente a la Organización teniendo un incremento con respecto al año inmediatamente anterior del 1.52%.



*Gráfica 14. Comparativo de mediciones promedio de Clima Laboral.*

Adicionalmente el subproceso de Bienestar apoyó la gestión y cumplimiento de los beneficios establecidos en el **Pacto Colectivo**, realizando permanente seguimiento al cumplimiento de sus condiciones, garantizando que los

beneficiarios del mismo recibieran oportunamente las prebendas allí contenidas, tales como: bonificaciones grupales e individuales, auxilio de vivienda, pólizas de vida y exequial, auxilios funerarios, regalo de bodas, permiso remunerado y entrega de la dotación.

### **Psicología**

Durante el año 2013 se realizó **manejo clínico** por Psicóloga a un total de 31 casos multisisiones, con un nivel de cumplimiento y satisfacción del 100%. Los casos fueron asistidos por accidentes, estrés laboral y situaciones personales de orden emocional y comportamental.

De igual manera, se continuó la proyección del **perfil de personalidad** de Operadores de Bus Articulado, evaluando el 100% de los colaboradores con la prueba ACCYS, encontrando una tendencia estable en las puntuaciones con respecto a la medición del año inmediatamente anterior, por tratarse de rasgos de personalidad (características estables), que en promedio señalan una propensión al riesgo dentro de los límites normales, demostrando características psicológicas estables en la población evaluada.

Así mismo, dando cumplimiento a la Ley 1010 de 2006 y a la Resolución 1356 de 2012, se continuó con la coordinación del **Comité de Convivencia Laboral**, en el cual se recibieron y tramitaron 2 quejas de presuntos casos de acoso laboral dando cierre efectivo a las mismas, concluyendo que en ninguno de los casos evaluados se trató de situaciones de acoso laboral, logrando resolver satisfactoriamente los mismos.

Adicionalmente, desde el Subproceso de Psicología se realizaron seguimientos, evaluación y formalización a los casos de **reubicación laboral** o restricciones de orden médico – ocupacional. En el 2013 se formalizaron mediante la asignación de nuevas funciones 46 solicitudes expedidas a los colaboradores las cuales fueron emitidas por las entidades médicas de Empresas Promotoras de Salud y Aseguradora de Riesgos Laborales.

### **Gestión por Competencias y Plan Carrera**

Dentro de la línea de evolución que ha venido generado el área de Gestión Humana en la implementación y consolidación del modelo de Gestión por Competencias, durante el 2013 se logró la **revisión de cada uno de los 76 cargos** que conforman la estructura organizacional en todos los niveles (estratégico, táctico y de ejecución) integrando tres categorías: habilidades

técnicas (conocimientos y experiencia), habilidades comportamentales (humanas y habilidades, que ya fueron definidas en años anteriores) y habilidades conceptuales (formación y educación).

Estas habilidades (competencias), se revisaron desde tres perspectivas: la primera, a partir de las condiciones contenidas en la **norma ISO 9001:2008**; la segunda, desde la perspectiva de los procesos de **selección** a fin de tener suficiente claridad en las condiciones y exigencias requeridas en cada cargo (perfiles de cargo) que garanticen un óptimo desempeño y, la tercera, desde la perspectiva de **desempeño y desarrollo**, con el propósito de que cada persona vinculada a la organización tenga explícito su objetivo misional, sus funciones y responsabilidades, su posición en la compañía y que tenga las pautas de lo que se espera de su desempeño (lo cual orienta las evaluaciones de desempeño y con ello, los planes de formación y desarrollo).

En este sentido, se desarrolló un **trabajo interdisciplinario** en el que todos los líderes de procesos y colaboradores de la organización con personal a cargo se involucraron y cuyo producto permitió: divulgación y socialización de las descripciones y perfiles de cargos, mejoramiento de los procesos de selección en cuanto se generaron evaluaciones más precisas, implementación de metodologías más estructuradas de evaluación, estructuración de evaluaciones de desempeño ajustadas a la realidad de la organización, cuya aplicación y retroalimentación se proyectan para el siguiente año y de lo cual se espera derivar planes de formación y desarrollo que cierren las brechas entre lo real y lo esperado para cada cargo, favoreciendo el desempeño individual y los planes de carrera.

Sin embargo, y pese a que el Plan de Carrera se encuentra en etapa de implementación, se han logrado evaluar y cubrir 16 vacantes con colaboradores ya vinculados, quienes han sido **promovidos** a nuevos cargos dadas sus competencias, favoreciendo la movilización y crecimiento laboral de los colaboradores generando con ello calidad de vida, desarrollo profesional y laboral, motivación, sentido de pertenencia y confianza en sus labores diarias.

### **Responsabilidad Social Empresarial**

El área de Gestión Humana, durante el año 2013, apoyó y fortaleció las actividades conducentes a la sostenibilidad y el involucramiento con sus grupos de interés, a través de programas y campañas que, sin duda, beneficiaron a personas de nuestra comunidad laboral y generaron impactos positivos de la organización en dichos grupos de interés.

Dentro de las actividades destacadas cabe mencionar la continuidad del Programa **“Oxígeno para nuestros Hijos”**, con el cual se ha logrado la capacitación de nuestros colaboradores y campañas de comunicación en ahorro de combustible y manejo económico, impactando los costos de la compañía y velando por la protección del medio ambiente.

Adicionalmente, Gestión Humana ha promovido actividades de orden social tales como: la creación de la **Escuela de Fútbol Infantil** dirigida a los hijos de nuestros colaboradores con edades entre los 4 y 12 años dividida en dos categorías según las habilidades y edades de los niños; con esta Escuela se han promovido hábitos de vida saludables, integración familiar y buen uso del tiempo libre. De igual forma, se logró la vinculación con la **Fundación de Niños “Sol en los Andes”** realizando donaciones de tapas plásticas que son la principal fuente de financiación para el tratamiento de los niños con cáncer, donaciones que durante el 2013 estuvieron alrededor de 350 kilos de tapas plásticas, apoyando con esto campañas de reciclaje y reducción de residuos sólidos y así, menores costos en la disposición final de los mismos; además, se continuó con la entrega de **Planes Canitas** a los colaboradores que afrontaron el fallecimiento de un familiar y con lo cual se favoreció la alimentación de un adulto mayor desprotegido.

Por otra parte, se desarrollaron cursos de formación en **Culinaria**, con el apoyo del SENA, para esposas (o), familiares e incluso colaboradores, cuyo objetivo estaba directamente relacionado con generar nuevas fuentes de ingreso para las familias de nuestros colaboradores y mejorar sus hábitos de alimentación, promocionando conductas de autocuidado.



*Escuela de Fútbol Infantil – Transmasivo 2013.*

Adicionalmente, desde el área de Gestión Humana se realizaron **campañas sociales** dirigidas a población vulnerable entre las que se destacaron: actividades lúdicas y celebración navideña para niños de escasos recursos, donación de alimentos y elementos de aseo para adultos mayores en condición de abandono, entrega de desayunos para habitantes de calle y acercamientos con la localidad de Suba para que conozcan el sistema y las labores de patio.

Se apoyaron las iniciativas orientadas por el área de Sistema Integrado de Gestión, tales como las campañas ambientales, de salud ocupacional, seguridad industrial y adhesión al Pacto Global.

### **Apoyo Proyectos Corporativos**

Gestión Humana dio continuidad a las labores propias del área en colaboración empresarial con **Masivo Carga S.A.S.**, ejecutando actividades de Selección, Vinculación, Compensación, Bienestar, Manejo Disciplinario, Descripciones de Cargo, Evaluaciones de Desempeño, Encuestas de Clima Laboral, entrega de Dotación y Asesorías, así como la estructuración y documentación de cada uno de estos subprocesos siguiendo las directrices de las normas de calidad y de los requerimientos del RUC, logrando un desempeño sobresaliente del área en las auditorías realizadas y en la implementación del modelo de Gestión por Competencias en las mismas perspectivas descritas para Transmasivo.

### **Principios Laborales**

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación de trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

En **TRANSMASIVO S.A.** se respeta la libertad de asociación y el derecho de los trabajadores a mejores condiciones laborales y salariales. La preocupación

persiste desde la gerencia hasta los jefes inmediatos y se ve evidenciado en la asignación de bonificaciones mensuales, trimestrales y semestrales según sea el área, en la cual se reconocen el logro de los objetivos y actividades planeadas en cada área.

Por otro lado, se asignó una de las carteleras disponibles para el sindicato, apoyando la divulgación de sus actividades y proyectos para el conocimiento de todos los vinculados y no vinculados, dando transparencia a este proceso.

Existe desde el área de Gestión Humana un profesional con formación en psicología para la atención de posibles quejas por parte de los trabajadores y hacer un acompañamiento en la resolución de conflictos entre pares, jefes y demás colaboradores involucrados.

La empresa tiene como política de contratación no vincular menores de edad a las labores y procesos ya sean operativas o administrativas.

### **Principios Medio Ambientales**

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

### **Gestión Ambiental**

**TRANSMASIVO S.A.** con su equipo de colaboradores y accionistas comparten la creencia de que la gestión ambiental es fundamental para una operación sostenible, lo que equivale a disminuir los impactos ambientales negativos en los recursos naturales; asegurando para las generaciones futuras un medio ambiente sano.

Por lo anterior y convencidos de que con una *“gota de lluvia inicia el aguacero”* Transmasivo ha centrado sus esfuerzos en tres ejes principales:



Para la gestión del recurso hídrico la empresa cuenta con una planta de tratamiento de agua residual (PTAR), esta agua se genera por el proceso de lavado a diario de 200 buses en promedio. A causa del tratamiento físico del agua en una trampa de grasa y un sedimentador se acumulan lodos que salen con un porcentaje de humedad del 90%. Para disminuir el porcentaje de humedad y los costos de disposición se construyó una piscina de deshidratación de lodos, la cual por cada limpieza del sistema nos disminuyó un porcentaje en peso del 80% y en costos 28 millones aproximadamente.



Con un sentido preventivo y en cumplimiento a los convenios con el cliente, la empresa renovó ante la autoridad ambiental el Programa de Autoregulación con el fin de controlar las emisiones atmosféricas generadas por la combustión en los buses. En concordancia con el tema en cuestión, también se adquirió un equipo de medición propio, lo que facilita el control y mejoramiento del desempeño ambiental de la flota, la cual tiene un promedio de opacidad del 10% en la última medición realizada, siendo el límite normativo por bus de 16%.



Ampliando el alcance de la gestión con respecto al manejo adecuado de los residuos sólidos generados en las diferentes áreas, se vinculó al personal administrativo en las actividades de capacitación, por lo que se realizó recorrido por el patio





con personal administrativo, donde por ejemplo el área financiera identificó las inversiones y pagos realizados por el área ambiental. También se construyó una huerta de hortalizas y el personal administrativo fue el encargado de la siembra de las plántulas.



Por otro lado se retiraron las canecas de cada puesto de trabajo en las oficinas y se colocaron puntos ecológicos por áreas administrativas, con el fin de persuadir a los colaboradores a pensar en reciclar y como valor agregado, hacer una pequeña pausa activa interrumpiendo la posición prolongada al estar sentados.



Alineados con actividades que van más allá del cumplimiento legal, la empresa mediante el Departamento de Gestión Ambiental se adhirió a la estrategia mundial Pacto Global de las Naciones Unidas, la cual invita al sector empresarial a ser protagonistas en temas de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible, redefiniendo sus procesos en el marco de los principios establecidos por la Red que se dividen en Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.



Desde el 2012 la empresa se encuentra vinculada al programa de gestión ambiental empresarial liderado por la Secretaría de Medio Ambiente del Distrito. Para el año 2013 se logró cumplir con todos los compromisos adquiridos en el nivel 2 llamado Proyectos de Producción y Consumo Sostenible, por lo cual la empresa pudo inscribirse al nivel 3 que corresponde al Sistema de Gestión Ambiental que se ejecutará en el 2014.

**Principio 10:** Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Desde el área Financiera se hace un control y evaluación a proveedores, mediante visitas a las sedes y se tienen en cuenta como mínimo 3 cotizaciones para comprar un bien o servicio.

Existe un procedimiento donde hay filtros desde las áreas que hacen el requerimiento del bien o servicio y el área de compras realiza la búsqueda del proveedor mediante la evaluación y visita mencionada.