

...

2015

MotivaRSE no es más que tener un motivo lo suficientemente fuerte para que las cosas empiecen a suceder, es por eso que Transmasivo desde su vinculación con los principios de Pacto Global Colombia alineados a su planeación estratégica mejora y mantiene su compromiso haciendo gestión desde las siguientes áreas:

GESTIÓN DE CALIDAD

- **PLANEACIÓN ESTRATÉGICA:**

La Planeación Estratégica se desarrolló en los meses de Febrero y Junio en donde se examinaron las nuevas condiciones del mercado, se analizaron las estrategias para el cumplimiento de los objetivos, se estandarizó la metodología del Balance ScoreCard, se evaluaron las tendencias de los indicadores mejorando la optimización de los procesos.



- **REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN:**

En Junio se realizó la revisión por la Dirección de acuerdo a las directrices de la ISO 9001:2008, en donde se validaron los resultados de las auditorías, se verificó el desempeño de los procesos a través de los indicadores propuestos por la gerencia, se analizó el estado de las acciones correctivas y preventivas, se verificó el cumplimiento de los compromisos de revisiones anteriores y se tomaron decisiones para evidenciar la mejora en el sistema analizando los cambios que se podrían generar en el último semestre del año.

RESULTADOS

- Se previnieron y mitigaron impactos ambientales.
- Se provisionó el presupuesto de acuerdo a la condición del mercado.
 - Se realizaron auditorías a todos los procesos.
 - Se cumplieron las metas de los indicadores por procesos.
 - Se optimizaron los procesos con herramientas tecnológicas.

- **AUDITORIAS**



AUDITORIA ESTACIÓN DE SERVICIO (Marzo): Se evidencio el cumplimiento de los requerimientos establecidos por ICONTEC a través de los mantenimientos y cumplimiento de la normatividad ambiental.



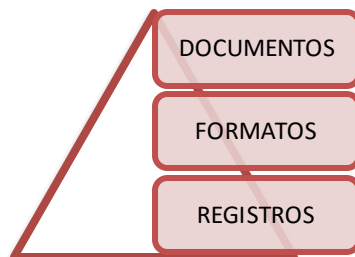
AUDITORIA INTERNA ISO 9001:2008 (Julio): Se verificó el cumplimiento de los requisitos de la norma y contractuales, en donde se evidenciaron fortalezas y oportunidades de mejora.



AUDITORIA EXTERNA ISO 9001:2008 (AGOSTO): Se obtuvo la recertificación de la norma ISO 9001:2008 con vigencia hasta el año 2018. Cumplimiento satisfactorio en el desempeño de los procesos por seguimiento, control y mejoramiento de sistema.

- **REESTRUCTURACIÓN DOCUMENTAL**

Se estandarizo la codificación y organización documental del Sistema de Gestión de Calidad a través de la carpeta pública, en donde se tienen los permisos establecidos para modificación y creación de documentos para establecer una cultura de accesos a la información. Se tiene estandarizado por documentos, formatos y registros para la disponibilidad de la información por cada uno de los procesos.



- **ESTANDARIZACIÓN DE PROCESOS**

Mensualmente se realizaron auditorías, inspecciones y validaciones a los procedimientos de cada uno de los procesos, evaluando la conformidad de los mismos. Además, se estandarizaron los procedimientos e instructivos necesarios para el desarrollo de las actividades, con el fin de mantener todos nuestros procesos documentados y controlados para poder medir la gestión y mejoramiento del sistema.

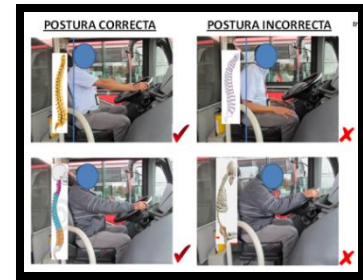
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MEDICINA PREVENTIVA

- **PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA**

PROGRAMA RIESGO PSICOSOCIAL

Desarrollo de actividades como la batería de riesgo psicosocial, actividades de entretenimiento, y seguimiento a los casos que presentaron un riesgo más alto.



PROGRAMA BIOMECANICO

Desarrollo inspecciones a puestos de trabajo, seguimiento a casos médicos, campañas de prevención y promoción de riesgo ergonómico. desarrollaron actividades como la batería de riesgo psicosocial y seguimiento a los

PROGRAMA CARDIOVACULAR

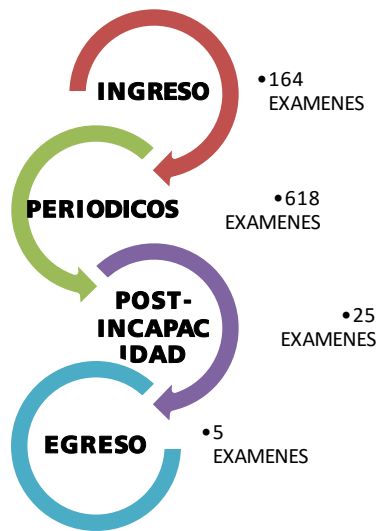
Desarrollo de campañas de hábitos saludables y seguimiento al IMC de los casos que presentaban un riesgo más alto.



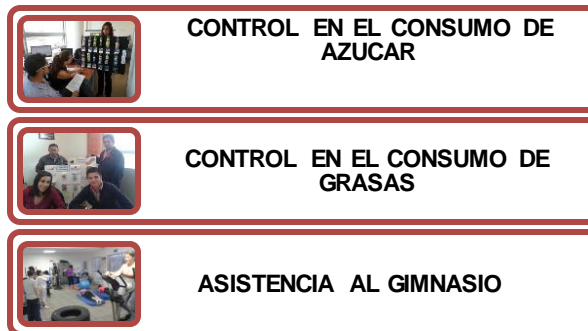
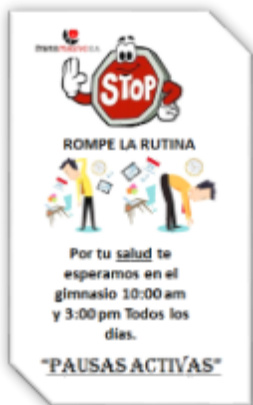
- **SEMANA DE LA SALUD**

Actividades de prevención, promoción, recreación Que permiten la motivación y participación de toda la empresa.

- **EXAMENES MEDICOS**



• GIMNASIO



IMPLEMENTACIÓN DE PAUSAS
AS 2 VECES AL DÍA EN LAS
AS DE MANTENIMIENTO,
CIONES Y ADMINISTRATIVO.

CAMPAÑA "PERDER ES GANAR"
PRACTICAR HABITOS DE VIDA
SALUDABLE COMO LLEVAR UNA BUENA
ALIMENTACIÓN Y REALIZAR DEPORTE
CONTINUO.

SEGURIDAD INDUSTRIAL

• ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Se realizan controles frente al buen uso de los Elementos de Protección personal, donde los trabajadores se concientizaron de la importancia de estos en sus labores diarias, además se optimizó el gasto realizando un análisis de entrega y durabilidad de cada uno de los elementos entregados.



- **REPORTE DE ACCIDENTES (Actos y Condiciones Inseguras)**

Se evidencia un incremento de accidentalidad laboral por lo que se toman las siguientes medidas correctivas:



- **PROGRAMA DE GESTIÓN EN TRABAJO EN ALTURAS**

Se creó el programa de trabajo en alturas en donde se estandarizó el proceso para realizar las labores por encima de 1.5 mts. Se cumplieron con los parámetros de inspección, capacitación y acompañamiento



• INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN

Se realiza la inducción a todo el personal que ingreso durante el año, dando a conocer la ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo:



• PLAN DE EMERGENCIA



**12 BRIGADISTAS
MTTO
11 BRIGADISTAS**

SIMULACRO DISTRITAL



**CAPACITACIÓN INTEGRAL DE
BRIGADAS DE EMERGENCIAS**

ITEM EVALUADO	HORA	MINUTOS	SEGUNDOS
Hora de inicio del ejercicio	11	47	00
Primera persona en salir del edificio	11	48	00
Ultima persona en salir del edificio	11	53	35
Primera persona que llega al punto de encuentro	11	48	54
Ultima persona que llega al punto de encuentro	11	53	40
Orden de retorno	12	03	49
Tiempo total de evacuación	00	05	35
Tiempo total del ejercicio	00	14	49

GESTIÓN AMBIENTAL



Con la ejecución del plan de gestión integral de residuos sólidos se lograron reciclar *82862 kilogramos* de material resultante principalmente del mantenimiento de flota, plan que estuvo ligado a las campañas y capacitaciones que han aumentado en los colaboradores el hábito del reciclaje dentro y fuera de su lugar de trabajo, formando con esto una nueva estructura de educación ambiental. Lo anterior nos generó unos ingresos por venta de material de aproximadamente *\$18.229.640*.

También se logró dar un manejo ambientalmente responsable a los residuos contaminados que se generan en las diferentes áreas de la empresa; en total fueron *57168 kg* aproximadamente que fueron dispuestos en sitios con las características necesarias para mitigar el posible impacto negativo que llegaría a generar si no se dispusiera adecuadamente.

En el 2015 se trató *2408 m3* de agua residual resultante del proceso de lavado externo de flota. Teniendo en cuenta lo anterior, se dejó de la misma cantidad de agua potable que podría servir familias en Bogotá, asumiendo que el consumo mes por familia es de *20 m3*.



consumir
para 120
promedio



Sabiendo del compromiso por las experiencias que en sostenibilidad realiza la el 5 de Junio del 2015 se ante los adheridos al Pacto Global de Naciones Unidas el segundo informe de gestión o comunicado de progreso, el cual puede ser consultado por cualquiera de las miles de empresas que se encuentran adheridas en la página www.unglobalcompact.org.

comunicar
materia de
empresa
presentó

Finalmente otra de las actividades relevantes que se desarrollan para mitigar el impacto que se genera por la operación de la compañía, es el seguimiento a las emisiones buses articulados, Diariamente se realizan mediciones de opacidad para hacer un control y así seguir adelante con el programa de autorregulación donde siguió el compromiso de mantener el parque vehicular a diésel, en un porcentaje por de los niveles de opacidad establecidos en la normatividad



de los

debajo
vigente.

GESTION HUMANA 2015

El logro de los objetivos estratégicos y el éxito de toda organización dependen en mayor proporción de su capital humano y, a su vez, los colaboradores de la organización dependen de ella, en buena medida, para alcanzar sus metas personales, familiares y profesionales.

Basados en este principio rector, la misión del área de Gestión Humana, alineada a la misión de Transmasivo S.A., durante el año 2015 consistió en garantizar la vinculación y desarrollo de colaboradores y equipos de trabajo con las competencias requeridas para asegurar los

estándares de servicio, seguridad, cumplimiento y calidad, dentro de un ambiente laboral óptimo, satisfaciendo las necesidades de los grupos interés.

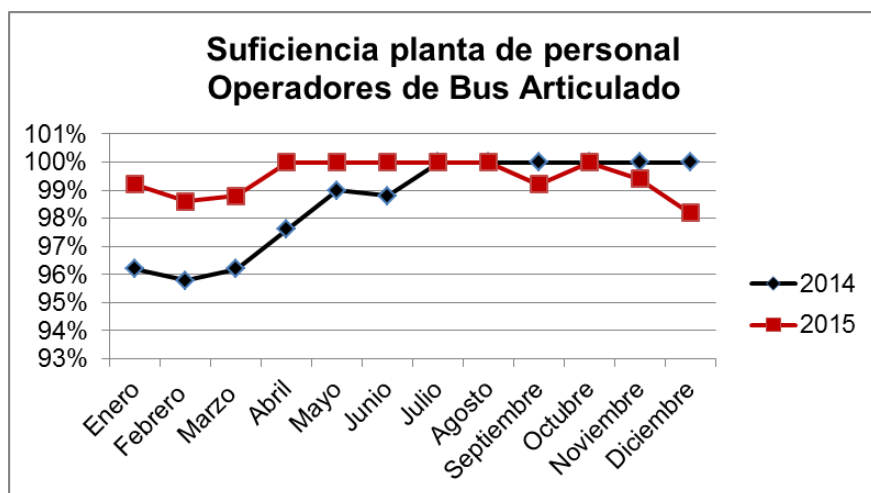
El área de Gestión Humana de Transmasivo S.A., integrada en el año 2015 por 6 colaboradores directos: Un Director, cuatro profesionales (Psicología, Formación, Compensación y Bienestar) y un Asistente, mantuvo su disposición y compromiso porque sus procesos administrativos y de desarrollo aportaran de manera significativa a la estrategia de la compañía, a partir del desarrollo integral de sus colaboradores y sus familias, así como la ejecución óptima y competente de los proyectos y actividades a su cargo.

Gestión Subprocesos Administrativos

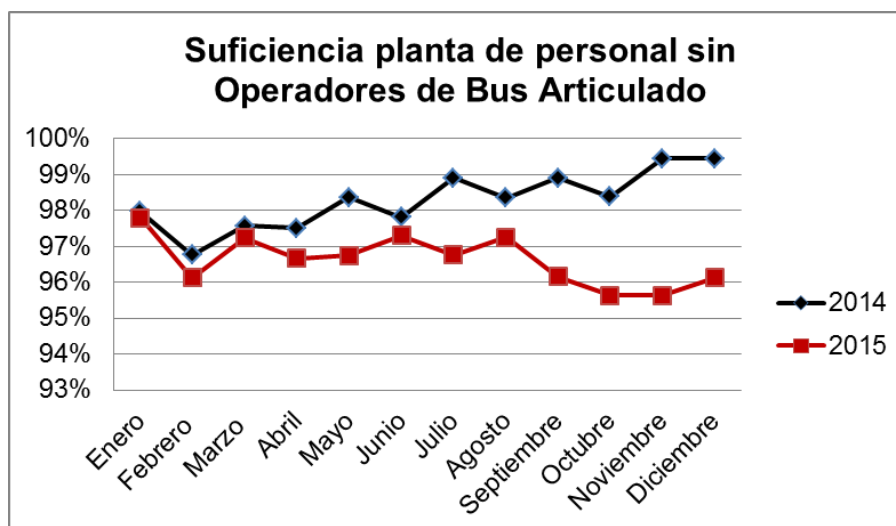
Selección y Vinculación

Desde el año 2014 y durante la vigencia del año 2015, se viene realizando un seguimiento estricto a la planta de personal, haciendo una distinción de la planta de Operadores de Bus Articulado con respecto al resto de personal de la compañía, con el propósito de contribuir al objetivo estratégico de cumplimiento al cliente, teniendo en cuenta que el mencionado cargo es uno de los que genera mayor impacto a la operación y por ende, al cumplimiento al cliente que es uno de nuestros objetivos estratégicos.

Gracias a este seguimiento riguroso, así como a la implementación de estrategias de anticipación de procesos y mantenimiento de una planta back up, se alcanzó la meta de **suficiencia de planta de personal** fijada en 98% y cuyo promedio durante el año 2015 se mantuvo en 99,45% para Operadores de Bus Articulado y en general, excluyendo Operadores de Bus Articulado, una meta de 95% con un resultado de 96,62%, permitiendo el logro de nuestra misión con respecto a la disposición de un equipo de trabajo completo y estable.



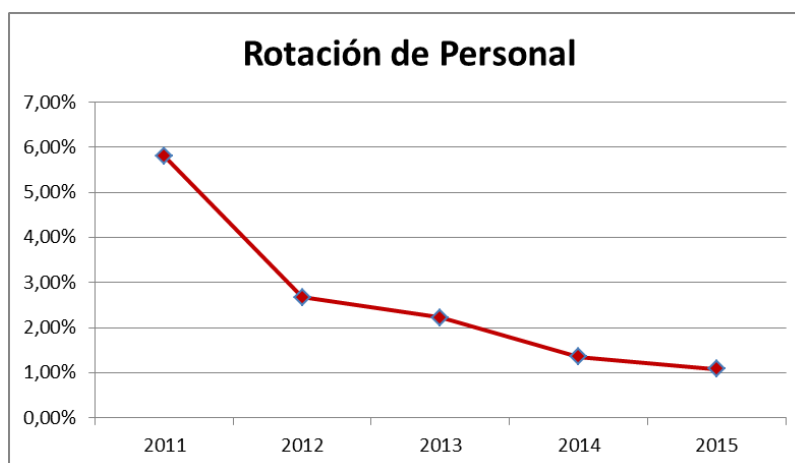
Gráfica 1. Comparativo suficiencia de planta de personal: Operadores de Bus Articulado 2014 – 2015.



Gráfica 2. Comparativo suficiencia de planta de personal, excluyendo Operadores de Bus Articulado 2014 – 2015.

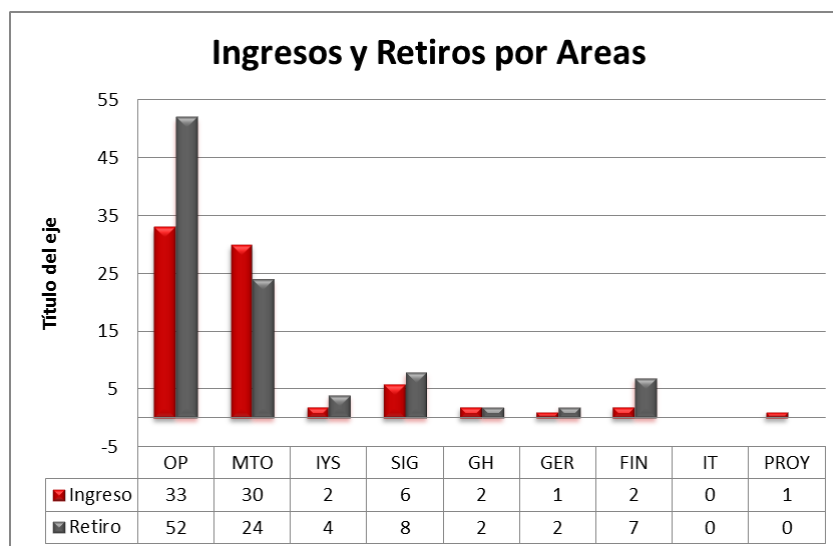
No obstante el cumplimiento de las metas en la suficiencia de planta de personal, en las gráficas se aprecia un leve decremento hacia final del año en los dos indicadores comparado con el año 2014, producto de la optimización de recursos internos de acuerdo con los requerimientos operacionales, sin que por esto se generara ninguna afectación en el cumplimiento al cliente.

Estos resultados favorables para el área y la compañía, también evidencian su impacto en la disminución del **índice de rotación**, cuya meta se mantuvo en 3% y ante lo cual se logró un promedio mensual de 1,08% frente a un 1,36% promedio mensual del año inmediatamente anterior y un 2,23% del año 2013, evidenciando una planta de personal más estable en la compañía,



Gráfica 3. Comparativo Rotación de Personal en los últimos 5 años.

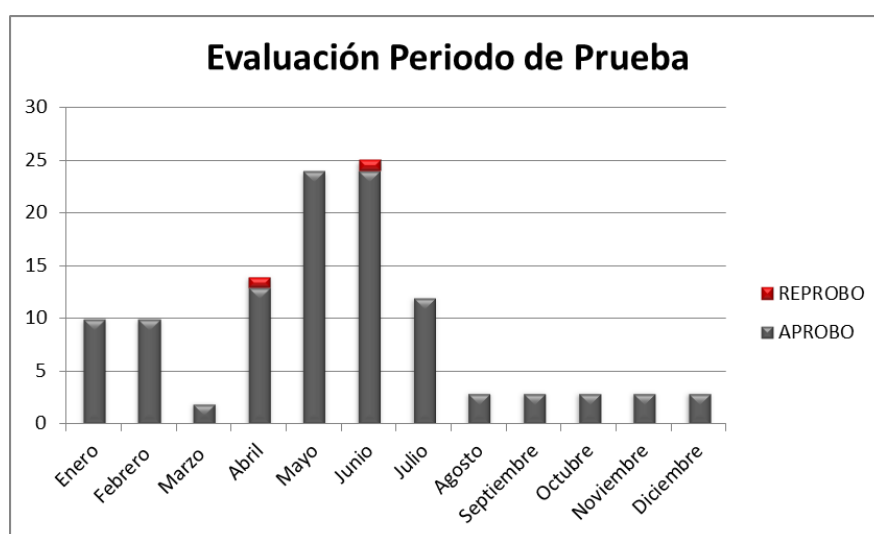
Estos resultados, derivados de 77 ingresos (247 aspirantes evaluados) y 99 retiros, tuvieron su mayor influencia por las áreas de Operaciones y Mantenimiento, particularmente en los cargos del nivel de ejecución.



Grafica 4. Ingresos y retiros por área y por meses durante el año 2015.

De esta manera, de los **77 ingresos** del año 2015, 43% corresponde a colaboradores del área de Operaciones (especialmente Operadores de Bus Articulado), el 39% corresponde al área de Mantenimiento (en su mayoría técnicos) seguido del área SIG con un 8%, teniendo en cuenta que se presentaron cambios en la jefatura del área en dos ocasiones y el ajuste de Asistente a Auxiliar de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las áreas con menores ingresos de personal fueron: Gestión Humana, Financiera, Infraestructura y Servicios (3% cada una) y Gerencia (1%).

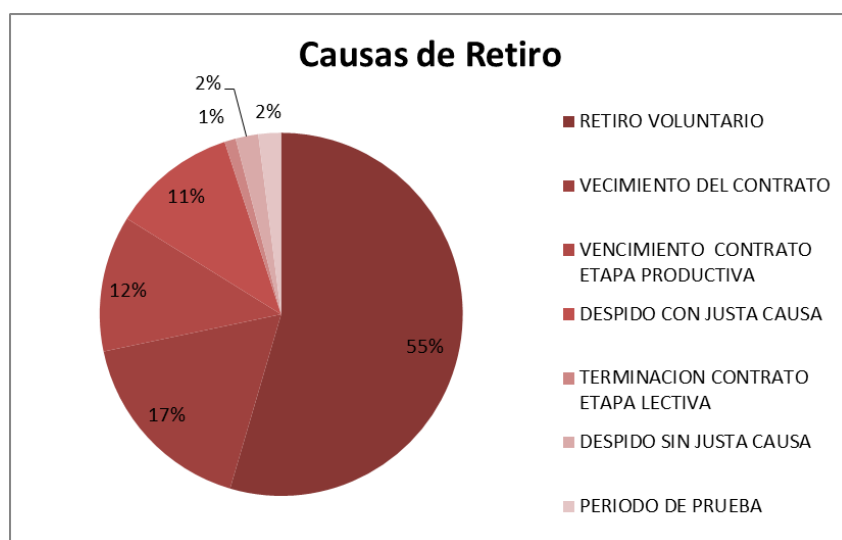
Dichos ingresos de personal, demostraron una **efectividad del proceso de selección** de 98,66% promedio mensual, comparado con el año 2014 en el cual dicho promedio fue de 98,52%, manteniéndose una tendencia estable y positiva, lo cual se identificó a partir de las evaluaciones de periodo de prueba, de la cuales sólo reprobó el 1,7% del total de colaboradores que ingresaron. Esta mejora se ha logrado a partir de un mayor involucramiento de los líderes de proceso en los procesos de selección y entrenamiento de los colaboradores, favoreciendo mejores decisiones de ingreso y una mejor adaptación laboral del nuevo colaborador.



Grafica 5. Evaluaciones en Periodo de Prueba 2015.

Con respecto a los 99 **retiros**, también se evidencia que las mayores proporciones se identificaron en las áreas de Operaciones (52%) y Mantenimiento (24%), ya que entre las demás áreas los retiros representan el 23%, con excepción del área de Tecnologías de la Información en la que no existió ningún movimiento durante el año 2015.

Las principales **causas de retiro** fueron terminación voluntaria del contrato de trabajo por motivos personales de los colaboradores, representando el 54,5% de los retiros; por vencimiento del término del contrato, es decir, que no se prorrogaron el 17,2% y terminaciones de contrato con justa causa legal el 11,1%, originado por reincidencia en conductas de incumplimiento y faltas graves. Los retiros sin justa causa se presentaron en un 2%, misma proporción en la que se presentaron retiros en periodo de prueba. Las terminaciones de contrato de aprendizaje en etapas lectiva y productiva representaron el 13,1% del total de retiros de la compañía, aclarando que los estudiantes en etapa lectiva continuaron su proceso en etapa productiva con la compañía.



Grafica 6. Causas de Retiro 2015.

Con lo descrito hasta aquí, se aprecia con claridad que la planta de personal de Transmasivo S.A. se encuentra más estable que en años anteriores, lo cual podría entenderse desde el trabajo en equipo logrado con las demás áreas en este proceso, mejor planeación del proceso y el apoyo de los aliados estratégicos internos y externos al proceso. Adicionalmente, puede interpretarse una mejor percepción de los colaboradores frente a la empresa, por lo cual su deseo es permanecer vinculados y comprometidos con ella, cumpliendo nuestro objetivo estratégico de bienestar laboral.

Al término de cada proceso de selección, se han desarrollado a satisfacción los procesos de **vinculación** con la recolección y custodia de los documentos pertinentes del nuevo colaborador, dando cumplimiento del 100% de las obligaciones laborales exigidas en la legislación colombiana vigente. Adicionalmente, se ha optimizado progresivamente el orden y manejo de las hojas de vida, tanto a nivel documental como de registros sistematizados.

Finalmente, durante el año 2015 se destaca el control y manejo de la cuota de **aprendices** exigida por el SENA, que al igual que años anteriores, se mantuvo la asignación de 8 aprendices, logrando cobertura de estudiantes en etapa lectiva y productiva según los requerimientos de Ley, los cuales se vincularon en las áreas de Mantenimiento, Sistema

Integrado de Gestión, Financiera y Gestión Humana; en niveles de formación y entrenamiento técnico y profesional (estudiantes universitarios).

Compensación

En el año 2015 el Subproceso de Compensación en realizo 125 **procesos** de pago a los colaboradores de Transmasivo por valor de \$12.900 millones los cuales están compuestos el 82% por nominas quincenales (24 procesos), 17% de prestaciones sociales (17 procesos: pago de cesantías, primas legales y anticipos de cesantías) y el 1% restante corresponde a liquidaciones definitivas, lo cual no incluye finalizaciones de contratos de aprendizaje (84 procesos). Además se efectuaron 12 procesos de pago durante el año 2.015 en lo referente a seguridad social y parafiscal los cuales ascendieron a un costo de \$3.920 millones, así como también 12 procesos de provisiones y consolidación de prestaciones sociales por valor de \$3.180 millones.

Con relación a la **composición de los pagos y provisiones** realizadas durante el año 2.015 podemos indicar que el 64% corresponde nómina y bonificaciones legales y extralegales, 20% seguridad social y parafiscal y el 16% restante a provisiones de prestaciones sociales, teniendo de esta manera un promedio mensual pagado de \$1.666 millones, donde la participación más importante la tiene el área de Producción (Operaciones y Mantenimiento) con el 89,3% y el área administrativa con el \$10,7% restante.

CENTRO DE COSTO	NOMINAS	SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES	PROVISIONES	TOTAL GRAL	TOTAL GRAL
201001 - OPERACIONES	9.347.524	2.873.950	2.344.549	14.566.023	72,8%
201002 - MANTENIMIENTO	2.177.628	609.741	511.360	3.298.729	16,5%
101002 - FINANCIERA	429.142	127.381	109.291	665.814	3,3%
101001 - GERENCIA	275.244	114.936	53.358	443.537	2,2%
201003 - INFRAESTRUCTURA	208.378	58.008	48.812	315.197	1,6%
101003 - GESTION HUMANA	206.898	70.255	54.845	331.998	1,7%
101005 - SIG	112.390	26.983	21.922	161.295	0,8%
101004 - TECNOLOGIA INFORMACION	75.879	21.404	20.481	117.763	0,6%
102001 - PROYECTOS ADM	67.113	17.694	15.472	100.278	0,5%
Total general	12.900.196	3.920.351	3.180.089	20.000.636	100,0%
%	64%	20%	16%	100%	
Promedio	1.075.016	326.696	265.007	1.666.720	

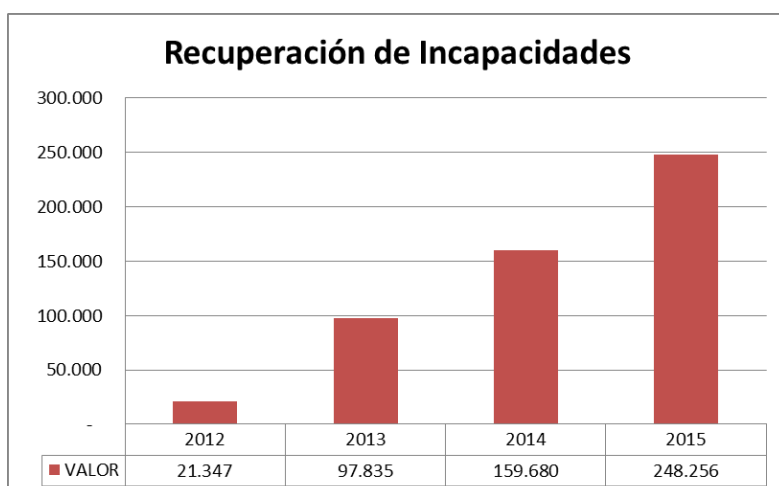
Tabla 1. Valores Compensación por centros de costo durante el año 2015, expresados en miles de pesos.

De otro lado el subproceso de compensación contribuyó con el objetivo estratégico de Bienestar Laboral, en la medida en que reguló el **nivel de endeudamiento** de sus colaboradores con las entidades financieras (libranzas), arrojando como resultados un promedio de cuota mensual para el año 2015 de \$345 mil es decir que tan solo el 23% del promedio del sueldo de los colaboradores tiene como destino el cubrimiento de obligaciones financieras, así las cosas mejoraron su flujo de efectivo en un 2,3% con respectó al año inmediatamente anterior:

ENTIDAD	# de Funcionarios	Valor de Endeudamiento	Credito Promedio	Cuota Promedio
BANCOLOMBIA	368	6.453.769.747	17.537.418	377.525
AV VILLAS	38	575.845.649	15.153.833	378.182
DAVIVIENDA	9	97.766.282	10.862.920	282.222
TOTAL	415	7.127.381.678	17.174.414	345.976
SALARIO PROMEDIO				1.477.777
NIVEL DE ENDEUDAMIENTO				23,4%

Tabla 2. Endeudamiento por entidad financiera con convenio de libranza 2015.

De igual forma, se destacó el aporte del Subproceso de Compensación con respecto al objetivo estratégico de crear valor, con la gestión de **recobro de licencias e incapacidades** emitidas por Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y Administradoras de Fondo de Pensiones, teniendo como resultado que en el año 2015 se logró recobrar la suma de \$248.2 millones, presentando un crecimiento en el recobro de 55,5% con relación al año anterior, equivalentes a \$88.6 millones. Este crecimiento podría entenderse a partir del incremento en el reconocimiento por las entidades de fondo de pensiones y de riesgos profesionales, con el apoyo del área Jurídica en los trámites y con un mayor acercamiento a estas entidades, agilizando este proceso.



Grafica 7. Comparativo de Recuperaciones de Incapacidades 2012 - 2015. Expresado en miles de pesos

Respecto a la composición del recobro por sistema se resalta que las Entidades promotoras de salud participan con un 60%, seguido de 35% de Administradoras de Riesgos Laborales y el restante 5% corresponde a Administradoras de fondo de pensiones.

En general, el Subproceso de Compensación contribuyó no solo a la creación de valor, sino también al Bienestar Laboral y la cultura de ejecución con el control de endeudamiento y el pago oportuno de las obligaciones laborales, dando respuesta oportuna y efectiva al cliente interno y externo, cumpliendo los requisitos establecidos en el marco legal vigente.

Gestión Subprocesos de Desarrollo

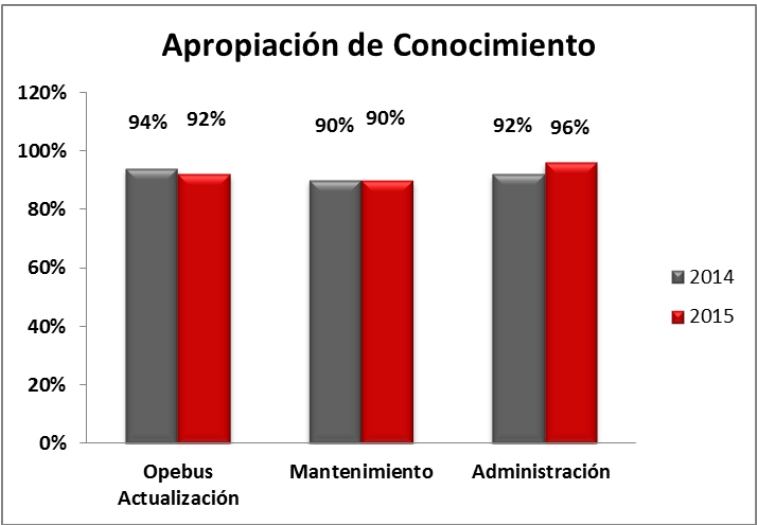
Formación

Teniendo en cuenta la importancia de los programas de Formación en las organizaciones y con el pleno convencimiento de mejorar la calidad en el desarrollo y bienestar general de los colaboradores y de esta forma, garantizar el establecimiento de competencias y capacidades

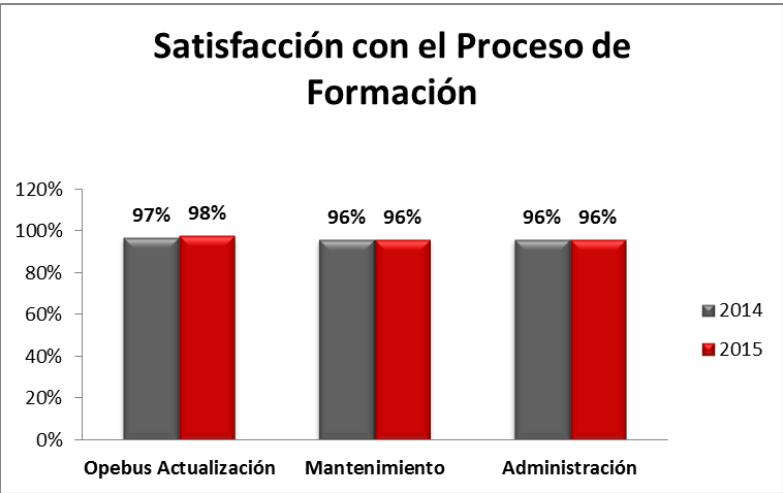
específicas que aporten a la consecución de los objetivos que le son propios en la organización, Transmasivo S.A viene desarrollando anualmente desde este subproceso programas enfocados en metodologías que aportan al fortalecimiento del capital humano.

Por lo anterior, durante el año 2015 se ejecutó el programa proyectado para cada una de las áreas de la compañía y niveles estratégicos; contando con un equipo de facilitadores internos y externos que aportaron su experiencia y profesionalismo en metodologías novedosas para generar mayor exigencia, conocimiento y satisfacción, dentro de los procesos y espacios formativos generados.

A continuación se muestran los resultados obtenidos en la medición de **impacto de la formación** (entendida desde la apropiación de conocimientos en las jornadas de capacitación) y **satisfacción** con los programas desarrollados durante el año 2015, notándose resultados estables y en niveles muy similares en comparación con el año 2014:



Gráfica 10. Comparativo de Apropiación de conocimientos según promedios de resultados en evaluaciones 2014 – 2015.



Gráfica 11. Comparativo de Satisfacción con el proceso de formación según promedios de resultados en evaluaciones 2014 – 2015.

Estos resultados permiten evidenciar que el subproceso de formación se mantiene estable, cumpliendo la meta de impacto de la formación que está establecida en 90% y para el año 2015 el promedio de cumplimiento general fue de 91,5% aportando al objetivo estratégico de desarrollo del talento humano.

Otro aporte importante al desarrollo del talento humano y al bienestar laboral desde el subproceso de Formación, es la **Inducción Corporativa**, proceso realizado con los nuevos colaboradores y que se traduce en la oportunidad para conocer e integrarse, comprender la razón de ser de la organización e identificar la importancia y el impacto de lo que será su contribución, es decir, evidenciar las expectativas que se tiene sobre su trabajo, es así, que para el 2015, se obtuvieron resultados de satisfacción del 98% y en conocimiento del 90% en los 77 nuevos ingresos en los diferentes niveles estratégicos de la organización.

Con respecto a los colaboradores antiguos, se desarrolló el proceso de **Reinducción Corporativa**, realizando la divulgación correspondiente en carteleras, correo electrónico, página WEB, y otros medios de comunicación interna, obteniendo un promedio de apropiación de conocimiento y satisfacción de 4.2, equivalente a un 84%. Este proceso se desarrolló a manera de concurso y este porcentaje, que resulta bajo comparado con los demás procesos desarrollados, puede deberse a la modalidad de la divulgación de la información (no presencial).



Imagen 01. Reinducción Corporativa - 2015

OPERACIONES:

Para el año 2015 se realizó el proceso de formación de ingreso para 3 grupos de aspirantes a Operador de Bus Articulado; este programa cuenta con una intensidad horaria de 164 horas, distribuidas en 8 módulos, según requerimiento contractual del ente gestor. Este proceso evidenció un resultado de apropiación del conocimiento del 90,8% (calificación 4.54), y el resultado de satisfacción con este proceso fue de 99% (calificación 4.95).

Para los Operadores de Bus Articulado antiguos se ejecutó el programa de actualización contractual anual, en los mismos módulos requeridos por Transmilenio S.A., evidenciando un nivel de impacto general de 92% y en satisfacción un resultado de 98%. Durante este proceso se realizó el seguimiento correspondiente en la adquisición de conocimiento, realizando procesos de recapacitación cuando el nivel de impacto no alcanzaba la meta, de manera que se logró garantizar el fortalecimiento de las competencias de estos colaboradores.

Durante los meses de Mayo y Julio 2015, se implementó la modalidad de **Charlas Cortas**, programando los Operadores 15 minutos antes de su jornada laboral, para adelantar temas de capacitación a través de material audiovisual. Sin embargo, no resultó muy efectivo el proceso con respecto al impacto de la formación, por lo cual no se le dio continuidad.



Imagen 02. Procesos de formación Operadores de Bus Articulado Actualización - 2015

Adicionalmente, sujeto al **Plan Estratégico de Seguridad Vial** y como contribución a la Seguridad Operacional, se implementó un nuevo indicador que evalúa el impacto de los procesos de formación con respecto a la accidentalidad, con un resultado promedio de **99,40%** de efectividad de los procesos de selección frente a la accidentalidad, evidenciando que las metodologías implementadas a este tema generaron un impacto positivo en los asistentes y así mismo en la aplicación de estos conocimientos en su tarea dentro de la organización.

MANTENIMIENTO:

Para los colaboradores de esta área se ejecutó un amplio temario durante 2015, donde se buscó continuar en el proceso de desarrollo de competencias del personal técnico. Dentro de los temas desarrollados se incluyeron temas específicos por especialidades y generales, entre los que se destacan; relaciones humanas (Manejo del Estrés - Resolución de Conflictos- Resistencia al Cambio), sistema eléctrico, lubricación y limpieza, suspensión, prevención y atención de derrame en mantenimiento de flota, sellantes, latonería y pintura, gestión ambiental, entrenamiento diagnóstico de transmisiones, manejo seguro de herramientas, Corrección de Motores y sistemas de control de Emisiones, Clínica en electricidad, sistema Adblue, frenos y suspensión, primeros auxilios, metrología, soldadura, trabajo en alturas entre otras, así como los temas inherentes al **Plan Estratégico de Seguridad Vial**. Durante este año se ejecutaron 2785 horas de formación con un **96%** de satisfacción frente a los temas desarrollados y un nivel de apropiación del conocimiento promedio de **90%**.



Imagen 03. Capacitación Mantenimiento - 2015

INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS:

Temas como contingencias y atención de derrames, gestión ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo, riesgo ergonómico, Mantenimiento Estación de Servicio, Normas Básicas de Conservación de Combustible, manejo preventivo, manejo de equipo filtrado y manejo de herramientas y relaciones humanas, se desarrollaron dentro del plan de formación para los colaboradores de esta área, manteniéndose los resultados obtenidos en el 2014 de un impacto en la apropiación del conocimiento de **90%** y de satisfacción en estos programas de **96%**. Adicionalmente, colaboradores de esta área participaron en programas externos por medio del programa “PROFE” liderado por nuestra ARL.



Imagen 04. Capacitación Infraestructura - 2015

ADMINISTRACIÓN:

Para los colaboradores de esta área se desarrollaron temas generales como comunicación asertiva, formador de formadores, acoso laboral, relaciones humanas (Manejo de estrés - Comunicación Asertiva - Adaptación al Cambio), contingencias y atención de derrames, manejo del alcohosensor, responsabilidad social empresarial, calidad, inteligencia productiva, manejo disciplinario, actualización en módulos Kactus, funciones y obligaciones del COPASST, investigación de accidentes, seminario de liderazgo, trabajo en alturas avanzado y reentrenamiento.

Así mismo, y teniendo en cuenta el **Plan Estratégico de Seguridad Vial**, con la colaboración de la Secretaria de Movilidad y Seguridad Operacional, se continuó la inclusión de esta población en capacitaciones relacionadas con manejo preventivo y percepción del riesgo, seguridad vial general, modulo comportamental, resolución de conflictos, código nacional de tránsito y actores viales, evidenciándose un leve incremento en cuanto al nivel de apropiación de conocimientos que para el 2015 se ubicó en 93% frente a 92% en el año 2014; el nivel de satisfacción con los procesos de formación se mantuvo en el 96%, igual que el año anterior en este proceso,

Adicionalmente, se realizaron capacitaciones externas en informática básica, ISO:31000 Gestión del Riesgo, Principios y Directrices, reforma tributaria, Encuentro Internacional de Responsabilidad Civil, Implementación Sistema de Gestión en SST, Diplomado Compras e Inventarios, Diplomado Métodos Estadísticos para el Análisis de Datos, UGPP – consideraciones y lineamientos frente a su ejercicio fiscalizador, riesgo psicosocial, gestión logística en centros de distribución, almacenes y bodegas, diplomado en gestión de calidad ISO 9001:2008, profundización en accidentología vial.



Imagen 05. Capacitación Administración - 2015

Finalmente, dentro de la ejecución de los programas de formación se debe mencionar el proceso realizado con el grupo de padrinos de las áreas de operaciones y mantenimiento, con quienes se desarrollaron temas como: Trabajo en equipo, liderazgo de equipos, motivación a grupos, y claves de comunicación (comunicación asertiva).



Imagen 06. Capacitación Padrinos Operaciones y Mantenimiento - 2015

Igualmente, se innovó con un plan de capacitación específico para los colaboradores con restricciones médico - laborales enfocado en temas de prevención y mejora de sus condiciones actuales, así como de sus nuevas funciones en calidad de reubicados. Algunos de los temas abordados en este proceso fueron: SST, autoestima y autocuidado, manejo del estrés, conflicto y comunicación, uso y cuidado de EPPS, identificación de riesgos, aceptación de la enfermedad, motivación y proyecto de vida, uso efectivo del tiempo, inteligencia emocional.

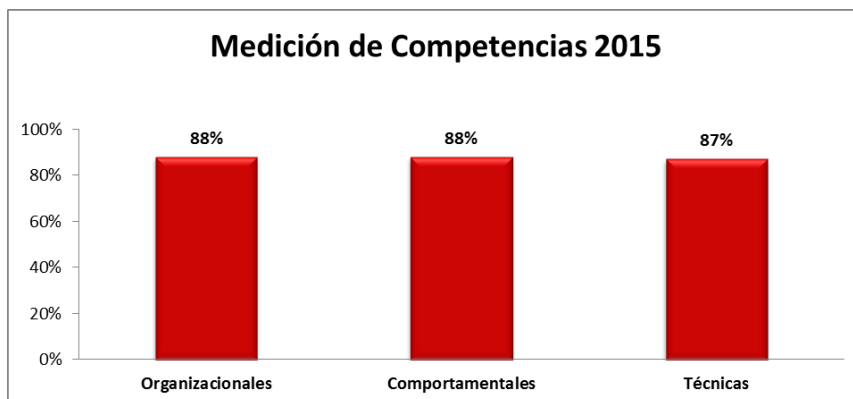
Es así, que durante el año 2015 el subproceso de formación fue un aliado estratégico fundamental en la contribución de los objetivos de desarrollo del talento humano, bienestar laboral, cultura de ejecución y cumplimiento al cliente, fortaleciendo el adecuado desempeño laboral y el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores.

Gestión por Competencias

Para el 2015, en busca de la mejora de nuestro **modelo de Gestión por Competencias**, se realizó una actualización general del diccionario de competencias de la compañía, con el propósito de simplificar su comprensión y alinear este modelo con los objetivos estratégicos de la Organización y con los requerimientos del sistema de Gestión de Calidad. Como resultado, se revisaron y actualizaron todos los cargos de la compañía en función de su nivel

organizacional, sus descripciones de cargo y la asignación de competencias organizacionales y comportamentales, realizando la correspondiente divulgación.

Derivado de esto, se rediseñaron los modelos de **Evaluación por Competencias** con un esquema más práctico, optimizando la retroalimentación de los colaboradores por parte de sus jefes inmediatos. Con esto, se logró el siguiente resultado:



Gráfica 12. Medición de Nuevo Modelo de Competencias 2015

En línea con lo anterior, para este año se vincularon 7 colaboradores al programa de culminación de estudios de bachillerato con **CAFAM**, donde 1 de ellos obtuvo título de Bachiller. Se continuó con la aplicación de la política de entrega de **Auxilios Educativos**, con el propósito de apoyar la formación de Pregrado y Posgrado, vinculándose para 2015 a 36 colaboradores (15 personas más que el año anterior), realizando una entrega total de \$29 millones.

Al mismo tiempo, se creó la Política de Promociones Internas, logrando **11** colaboradores promovidos (3 más que el año 2014), lo anterior con el resultado obtenido del proceso de evaluación de competencias, entrenamiento y adaptación en el cargo, generando oportunidades de crecimiento profesional y personal a los colaboradores de la organización.

Bienestar

La creación de valor, la promoción del bienestar laboral y el desarrollo del talento humano tuvieron un importante aporte desde el área de Bienestar, no solo para los colaboradores, sino también para sus grupos familiares y por ende, para la calidad de vida y el mejoramiento de las condiciones de la compañía.

Se continuó el desarrollo de **eventos recreativos** (reconocimiento del día de cumpleaños, día de la mujer, día del hombre, amor y amistad, novenas navideñas) y **actividades corporativas** (Día de la Virgen del Carmen, Semana de la Navidad en familia); actividades éstas que permitieron espacios lúdicos y de integración.

Adicionalmente, se dio un énfasis especial a las **actividades deportivas** con la creación de los Clubes Deportivos, dando continuidad a las escuelas de Taekwondo y fútbol para los niños y la apertura de grupos de entrenamiento deportivo en las disciplinas de Voleibol, baloncesto y fútbol. Adicionalmente, se desarrolló la segunda Olimpiada Deportiva de

Transmasivo, con la participación de colaboradores de las diferentes áreas en diversas modalidades deportivas de competencia.



Imagen 07. Actividades Deportivas - 2015

También se dio continuidad al proceso de formación musical de algunos de nuestros Operadores de Bus Articulado que integran nuestra **Orquesta Son Masivo**, quienes fueron invitados a diversos eventos culturales del sistema y de la Ciudad.

De otra parte, se con el desarrollo de actividades propias de este subproceso tales como: incentivos y reconocimientos positivos a los colaboradores de las diferentes áreas mediante el Club de la Excelencia; entrega trimestral de dotaciones y uniformes; seguimiento y control de las pólizas de vida y exequial; apoyo en fortalecimiento de comunicación interna y, en general, todos los procesos inherentes al desarrollo integral de los colaboradores y el cumplimiento legal de nuestras condiciones laborales.



Imagen 08. Actividades de Bienestar - 2015

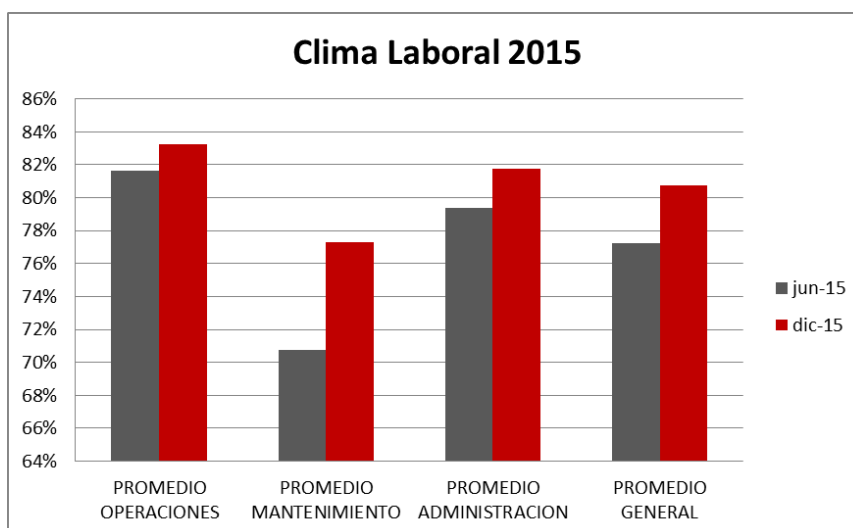
Es así, que se ha contribuido al logro de los objetivos y metas trazados para el subproceso, cuya meta de satisfacción con las actividades es de 90% y el resultado conseguido fue de 94,33%, manteniéndose estable con respecto al año anterior, con la diferencia de una menor inversión, optimizando el presupuesto asignado con apoyo de FONDEMASIVO y de entidades externas.

Desde otra perspectiva pero dirigido a los mismos objetivos, el área de Gestión Humana continúa brindando **apoyo psicológico** a sus colaboradores, atendiendo en el año 2015 69 casos multisiciones, 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.

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 7 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.

Clima Laboral

Para el año 2015 se realizó una revisión y mejora en el instrumento de medición del Clima Laboral, diseñando un cuestionario más detallado que permitió obtener información más confiable, de acuerdo con el grupo poblacional que cada cargo representa en la compañía. Es así que se estructuraron 3 cuestionarios (Operaciones, Mantenimiento y Administración) con los cuales se realizaron dos mediciones durante el año, con los siguientes resultados:



Grafica 13. Clima Laboral 2015 – nuevo Instrumento de medición por lo cual no es posible hacer comparativos con años anteriores.

Relaciones Laborales

El área de Gestión Humana, en su compromiso con el cumplimiento de la normatividad legal vigente y respetando ampliamente los acuerdos generados con sus colaboradores, los cuales se han definido mediante el Pacto Colectivo y la Convención Colectiva, ha mantenido sus políticas de igualdad y respeto, en el marco de los derechos laborales, cumpliendo al 100% los acuerdos allí generados.

Durante el mes de Abril de 2015 se realizó una actualización del Reglamento Interno de Trabajo, actualizando legislaciones y definiendo con claridad las normas laborales. Así mismo, se realizó la renovación del Pacto Colectivo, generando la vinculación de aproximadamente el 91% de los colaboradores.

Lo anterior, teniendo en cuenta que al 31 de Diciembre de 2015, se encontraban en calidad de sindicalizados 52 colaboradores, equivalente al 7% del total de personas vinculadas a nuestra empresa. El 2% restante, son colaboradores a quienes no aplican ninguno de los beneficios mencionados en dichos acuerdos, por lo cual no pertenecen a ninguno de ellos.

A lo largo del 2015 el área de Gestión Humana encaminó sus procesos (funcionales y estratégicos) hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales, ejecutando sus planes de trabajo, ofreciendo asesoría, soporte y respaldo a las demás áreas de la compañía, cumpliendo a satisfacción los requerimientos del cliente interno y externo y siendo un área transversal en todas sus dependencias, agradeciendo a las directivas, a los líderes de proceso y a todos los colaboradores, su participación y aporte en cada uno de los procesos y proyectos que adelantó el área, no solo para Transmasivo S.A. sino también apoyando las demás compañías del grupo empresarial.

JURIDICA

Durante el año 2015 Transmasivo s.a. formalizó su relación comercial con diversos proveedores a través de contratos mercantiles, los cuales son supervisados por el interventor asignado, verificando su cumplimiento.

CONTRATISTA	DETALLE SERVICIO	VALOR	INICIO CONTRATO	FINALIZACIÓN CONTRATO
SEGURIDAD CONTRATO LOGRO	VIGILANCIA ESTACIONES Y PATIO	\$ 2.520.168.480	01/07/2005	01/04/2016
PETROMIL	SUMINISTRO DE COMBUSTIBLE	SEGUN CONSUMO	28/06/2013	28/06/2019
LUIS ESPINOSA GUILLERMO	USUFRUCTO CASINO	Sin Costo	07/06/2015	06/06/2016
MARKETMEDIOS COMUNICACIONES S.A.	COMERCIALIZACION ESPACIOS PUBLICITARIOS FLOTA TRANSMASIVO S.A	TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) DE LAS VENTAS NETAS.	08/06/2011	indefinido
DIGITAL WARE S.A.	ACTUALIZACION LICENCIA SISTEMA DE INFORMACIÓN KAKTUS-HR, SEVEN-ERP	\$ 22.907.000	01/01/2015	31/12/2016
BANCO AV VILLAS	CAJERO ELECTRÓNICO	SIN VALOR	10/09/2013	10/09/2018
ASEO A MIL	LAVADO ESTACIONES	\$ 1.152.000.000	01/04/2015	01/04/2016
SENALTUR	TRANSPORTE FUNCIONARIOS	\$ 117.000.000	27/01/2015	27/01/2016
CENTRO FIESTA SUBA COMERCIAL	PARQUEADEROS-ADMINISTRATIVOS	\$ 19.200.000	20/07/2015	20/07/2016
UYH AUDITORES CONSULTORES Y	CAPACITACIÓN NORMAS INTERNACIONALES NIIF	\$ 151.200.000	07/06/2013	07/06/2016
IVONNE ALCALA A.	ASESORIA JURIDICA ADMINISTRATIVA	\$122.928.000	13/08/2015	12/08/2016
CUBEROS GUTIERRES-ABOGADOS S.A.S. CORTES	PROCESOS ADMINISTRATIVOS	Por proceso jurídico	05/02/2010	HASTA TERMINACION DE PROCESOS

CROWE HORWATH	REVISORIA FISCAL	\$ 78.000.000	01/04/2014	01/04/2016
MARIO RODRIGUEZ E.	GERENCIA PROYECTOS	\$165.000.000	01/11/2015	30/10/2016
GAENTECH ELECTRONICA AMBIENTAL SAS	MODIFICACIONES SOFTWARE PARA VEHICULOS	AL 20 \$3.500.000 por vehiculo	25/11/2015	25/12/2015

PROCESOS LABORALES

DEMANDANTE	JUZGADO	PRETENSIÓN	ESTADO
LUIS ALFREDO NIÑO	23 LABORAL 11001310502320130066100	REINTREGRO	Fallo a favor de Transmasivo S.A.
LEANDRO OSPINA ARIZA	13 LABORAL 11001310501320140019900	REINTREGRO	Proceso termina por Transacción
VLADIMIR GAMEZ	25 LABORAL 11001310502520140023000	REINTREGRO	Primera audiencia de Tramite y Juzgamiento
ARMANDO CHACÓN	03 LABORAL 11001310500320140018500	REINTREGRO	Pendiente Sentencia
JUAN ELKIN OSPINA	TRIBUNAL SUPERIOR 11001310500820130078101	REINTREGRO	Pendiente que resuelva apelación
DIANA LUCIA LAVERDE	TRIBUNAL SUPERIOR 11001310501220140071001	ACOSO LABORAL	Fallo a favor de Transmasivo S.A.
WILLIAM SANTIAGO GOMEZ	TRIBUNAL SUPERIOR 11001310501520140017903	REINTREGRO	Pendiente que resuelva apelación
CRISTIAN CAMILO GOMEZ	CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 11001310500520130081401	REINTREGRO	Pendiente que resuelva casación
ORLANDO SILVA ORTEGA	CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 11001310502920140016701	REINTREGRO	Pendiente que resuelva casación
LUZ STELLA LOPEZ	37 ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO 11001333603720150002000	ACCION DE REPARACION DIRECTA CONTRA LA ALCADIA, VINCULAN A TRANSMASIVO	excepciones previas

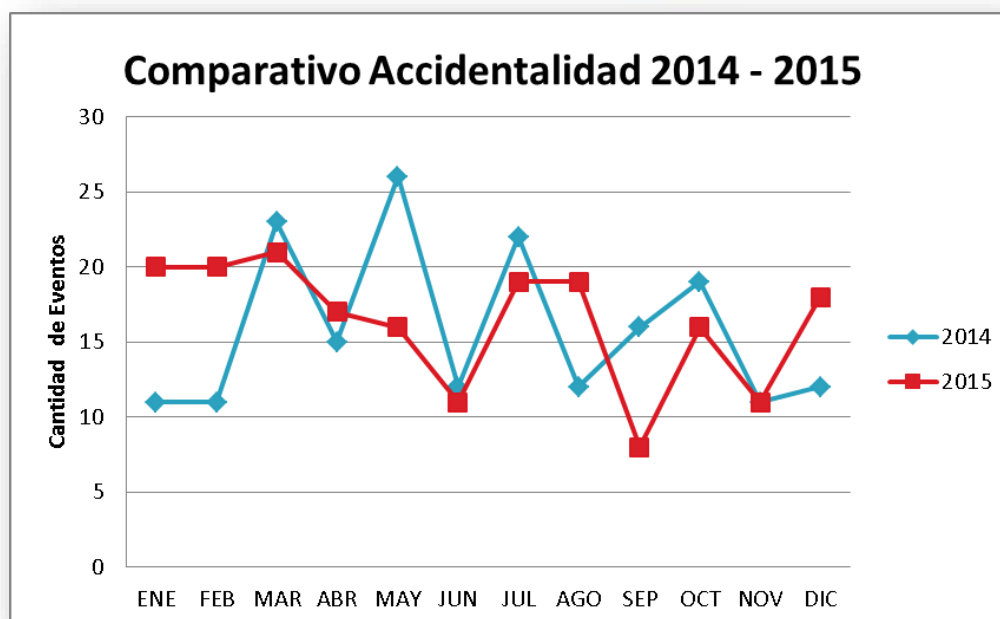
SANDRO ARBEY HERNANDEZ	14 CIRCUITO LABORAL 11001310501420140014300	REINTREGRO	Fallo primera instancia a favor de Transmasivo
ALFOR CASTRO POLANIA	JUZGADO 27 LABORAL 11001310502720140063500	REINTREGRO	Notificación

A través de cada uno de los aspectos enunciados, el área jurídica aportó durante el año 2015, al cumplimiento de los objetivos estratégicos pla

Seguridad Operacional

Durante el 2015 se observaron índices bajos de accidentalidad para los meses de Mayo, Junio, Septiembre, Octubre y Noviembre. Se cierra el año con un total de 196 eventos.

COMPARATIVO DE ACCIDENTALIDAD 2014 - 2015



ANÁLISIS DE RESPONSABILIDAD EN LOS EVENTOS

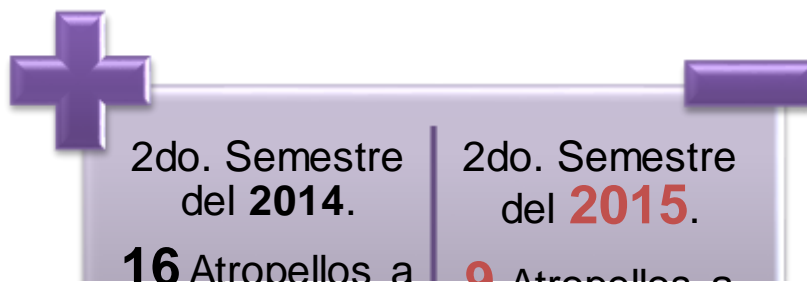
La cantidad de eventos donde se evidenció responsabilidad se redujo ya que pasó de un **35%** en el 2014 a un **27%** durante el año 2015.

Dentro de los procedimientos intrínsecos del área, se realiza un análisis interno de cada uno de los eventos presentados para determinar si nuestro operador tiene o no responsabilidad en caso de presentarse un proceso



¿CÓMO ESTAMOS CUMPLIENDO ESTA META?

1. SEMBRANDO CULTURA CIUDADANA EN EL USUARIO



2. REALIZANDO PREVENCIÓN EN VÍA



Control paso
férico



Hábitos de
conducción



Operación en
Estación



Auditorías de
velocidad



Cumplimiento
de normas

Se aumentan en **20%** las auditorías de hábitos de conducción. En este proceso

los operadores salen a la vía a realizar prevención hacia sus compañeros ■



16.619 Auditorías de hábitos
de conducción en el **2015.**



13.800 Auditorías de hábitos
de conducción en el **2014.**

3. REALIZANDO CAMPAÑAS Y MENSAJES DE SENSIBILIZACIÓN



Se hace entrega y publicación de mensajes sobre los riesgos que se presentan en la operación

Mensualmente se realiza con los operadores diferentes tipos de campañas enfocados a la prevención en vía



Apoyo de los operadores con campañas de sensibilización

4. MEJORANDO LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN

**Charlas cortas****Evaluación de Hábitos de Conducción**

A lo largo del 2015 se implementó una metodología de capacitación llamada “**Charlas cortas**” haciendo uso de Tablets. El operador recibió 15 minutos de capacitación a diario durante tres meses, en donde se abarcaron temas como manejo preventivo, percepción de riesgos, manual del operador y emisiones contaminantes.

**Conducción de bus articulado****Socialización de riesgos en la**

5. REALIZANDO CONTROLES DE ALCOHOLIMETRÍA

Cumpliendo lo estipulado en el **Plan Estratégico de Seguridad Vial** presentado por Transmasivo S.A en Octubre de 2015 y aprobado por la **Secretaría de Movilidad**, ejecutamos en lo corrido del año controles de Alcoholimetría a nuestros operadores de bus articulado, de esta manera garantizamos al usuario seguridad por parte de nuestros operadores al momento de ejercer su función.

1.811 Pruebas de Alcoholimetría en **2013**

5.480 Pruebas de Alcoholimetría en **2014**

13.158 Pruebas de Alcoholimetría en **2015**



