



INFORME DE
SOSTENIBILIDAD
2015

AVANZAMOS EN EL
DESARROLLO DE
ENTORNOS
SOSTENIBLES
PARA LOS **NEGOCIOS**



| ZONA FRANCA DE BOGOTÁ |



Participación y Construcción del Informe de Sostenibilidad 2015

Juan Pablo Rivera Cabal
Presidente

Diego Mauricio Gaitán Galindo
Gerente General Zona Franca de Bogotá. S.A.

Francisco Gutiérrez Farfán
Gerente General Desarrolladora de Zonas Francas. S.A.

Marcela Rodríguez Jiménez
Directora Fundación Zona Franca de Bogotá
Contacto del Informe:
jmrodriguez@zonafrancabogota.com

Información - Áreas Participantes
Área Administrativa y Financiera
Área de Gestión Humana y Calidad
Área de Responsabilidad Social y Fundación ZFB
Departamento de Gestión Ambiental - Copropiedad ZFB
Subgerencia de Mercadeo y Comunicaciones.
Subgerencia de Operaciones ZFB.
Subgerencia Nacional de Zonas Francas

Redacción
Área de Responsabilidad Social y Fundación ZFB

Diseño y diagramación
Orca TDP

Fecha de Publicación: Septiembre de 2016



A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

La Zona Franca de Bogotá, es hoy en día uno de los principales polos económicos y de generación de empleo en Bogotá, con cerca de 399 empresas instaladas y 29.477 empleos directos y formales, ha logrado posicionarse como el parque industrial y de servicios de mayor desarrollo en la región, este gran logro empresarial, representa para nosotros un compromiso aún mayor frente a los retos de atracción y estabilización de nuevas inversiones y la promoción del trabajo decente: trabajar por la inclusión productiva, la formación y cualificación pertinente para el empleo y la articulación de buenas prácticas laborales y medio ambientales con nuestros usuarios, así como la gestión de aquellas externalidades que afectan la estabilización laboral, hacen parte de nuestra estrategia de sostenibilidad empresarial, relacionada de manera directa con nuestro objetivo empre-

sarial: la construcción y desarrollo de entornos competitivos y sostenibles para los negocios.

Con este sencillo Informe de Sostenibilidad, queremos dar a conocer a nuestros grupos de interés y público en general, los avances logrados durante el año 2015 y los retos que representan la puesta en marcha de esta gran iniciativa. Agradezco a todo el equipo de colaboradores su compromiso, disposición y trabajo para el logro de los objetivos organizacionales, de igual forma, agradezco a nuestros clientes su interés por generar sinergias, fortalecer su gestión y articular con nosotros acciones que impactan de manera positiva los grupos de interés conjuntos; a nuestros proveedores, gracias por aportar con su conocimiento y experiencia a los logros de la compañía, su trabajo es muy valioso para nosotros, a la comunidad



Juan Pablo Aviora

en general, seguiremos trabajando para fortalecer las capacidades y el desarrollo local, a nuestros aliados de la Academia y del sector público, gracias por trabajar de manera coordinada con nosotros y a nuestros accionistas, gracias por creer

en nuestra estrategia y apoyar su fortalecimiento año tras año. Poco a poco, estas sinergias dan sus frutos y nos permiten seguir construyendo programas y proyectos exitosos que aporten al desarrollo sostenible del país.



ALCANCE DEL INFORME

Para dar a conocer la gestión desarrollada en el año 2015 (01 de Enero a 31 de Diciembre), hemos construido un informe sencillo, fácil de leer y comprensible para todos nuestros grupos de interés, con los datos más relevantes de los resultados obtenidos por nuestra compañía durante la vigencia; las acciones desarrolladas en materia de sostenibilidad empresarial y su integración a la dinámica de nuestro negocio.

Este informe constituye la comunicación de progreso (COP) para el Pacto Global de Naciones Unidas, de igual forma, presenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que hemos priorizado para ser integrados en la gestión empresarial para las siguientes vigencias.

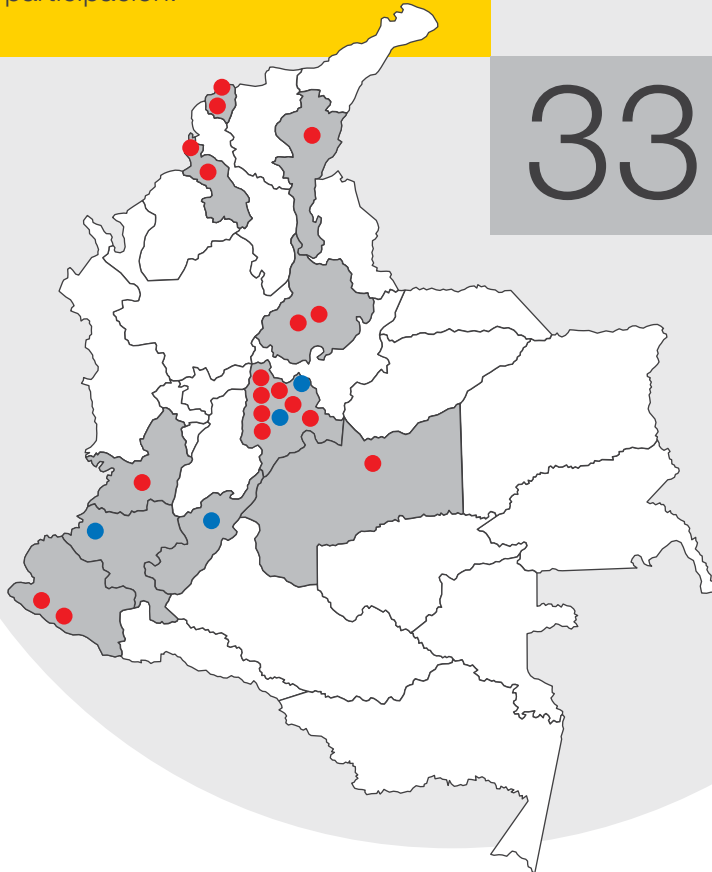


NUESTROS PRINCIPALES RESULTADOS

PRESENCIA EN EL MERCADO

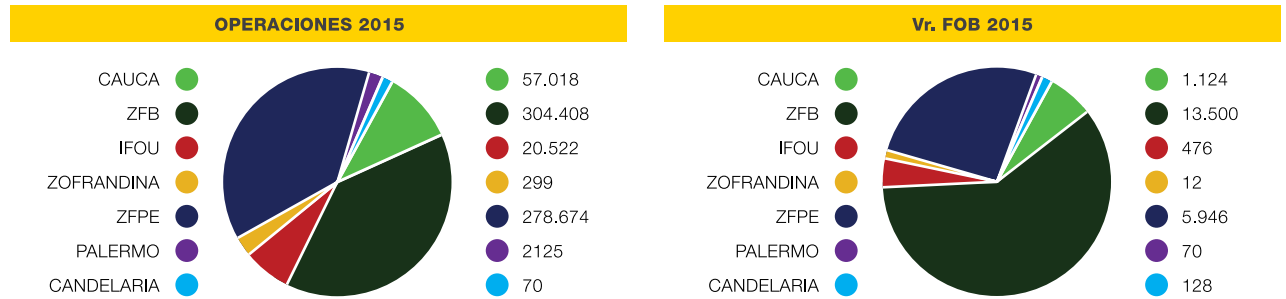
De las 101 zonas francas declaradas por la DIAN, la ZFB es usuario operador directo y en tercerización en 34 de ellas, esto es, el 33.6% de participación.

33.6%





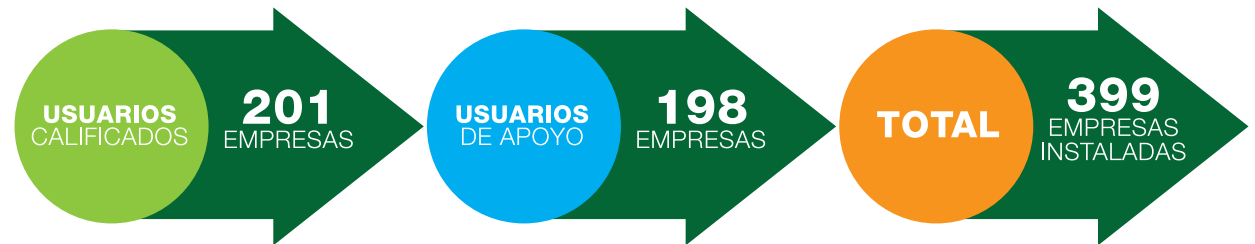
NÚMERO DE OPERACIONES Y VALOR A NIVEL NACIONAL A DICIEMBRE DE 2015



En el acumulado de enero y diciembre se aprobaron 663.006 operaciones que frente a las 623.070 del mismo periodo del 2014 refleja un aumento del 6,41%.

Asimismo se refleja una reducción en el valor de estas operaciones del -24% al pasar de US\$28.030 millones en el 2014 a US\$21.258 millones en el 2015, esto debido a que la refinera terminó sus inversiones en el año 2014.

CALIFICACIÓN DE USUARIOS EN LA ZONA FRANCA DE BOGOTÁ



El 50,37% corresponden a usuarios calificados y el 49,62% corresponden a empresas no usuarias. Estas generaron 29.477 empleos directos y formales y cerca de 48.600 empleos indirectos. En empleos directos, refleja un incremento del

15,8% frente a los 25.451 con que finalizamos el año 2014. Sin lugar a dudas esto convierte a la ZFB en uno de los lugares de mayor generación de empleo de la región y del país.



SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD Y SEGURIDAD

Teniendo en cuenta los lineamientos estratégicos y la importancia de la ejecución de la gestión por procesos, durante el 2015 se continuó fortaleciendo los sistemas de gestión bajo lineamientos de normas de calidad y seguridad; El año pasado se atendieron las visitas de auditoría externa por parte de los entes certificadores como ICONTEC y BASC, concluyendo con lo-

gros importantes como la renovación de la certificación para ZFB y la operación de 4 nuevos proyectos certificados:

- Puerto Brisa S. A.
- Puerto de Mamonal S.A.
- Sykes Colombia SAS
- Fresenius Medical Care Servicios Renal SAS

Finaliza 2015 con un total de 27 proyectos certificados bajo normas ISO 9001:2008 entre ZFP y ZFPE, lo que equivale a un 96,3%. Así mismo, en el mes de junio, se obtiene la renovación del Sistema de Control y Seguridad BASC V: 4 de 2012 de Zona Franca de Bogotá S.A.





ASUNTOS CORPORATIVOS

Misión

Somos un grupo de empresas orientadas a identificar las oportunidades de negocios que se originan con el proceso de internacionalización de las economías y a proponer soluciones que incrementen la competitividad de nuestros clientes, mediante el suministro de inmuebles, infraestructuras y dotaciones adecuadas, así como la operación de ágiles mecanismos de comercio exterior, bajo lineamientos de transparencia, seguridad, innovación y sostenibilidad, con el mayor beneficio para los grupos de interés y el menor impacto ambiental.

Visión

En el 2020, seremos un grupo empresarial con presencia en Colombia y la región, reconocido y apreciado por nuestros clientes y grupos de interés como aliado estratégico en su crecimiento, con productos y servicios innovadores, sostenibles y con altos estándares de calidad, liderado por un equipo humano altamente competitivo y comprometido, que duplicará los ingresos de 2015.



Construcción de nuestros principios corporativos

Prioridad en nuestros clientes

Ponemos a su servicio nuestra experiencia, entendiendo sus necesidades, generando soluciones apropiadas y buscando siempre su satisfacción.

Relaciones sostenibles

Construimos relaciones sólidas, basadas en el respeto de nuestros grupos de interés, sus derechos y sus diferencias.

Compromiso

Diariamente nos esforzamos por cumplir lo prometido, conseguir nuestras metas individuales y contribuir en los logros organizacionales.

Gestión innovadora

Nuestra experiencia y creatividad nos permite mejorar los procesos, entender y adaptarnos a los cambios del mercado y generar nuevas oportunidades de negocio.

Integridad

Todas nuestras actuaciones son éticas y responsables, actuamos de manera coherente para mantener la confianza de nuestros clientes y grupos de interés.



Ajustes a nuestra política de anticorrupción

El Grupo ZFB comprometido con el desarrollo de negocios éticos y responsables, establece como lineamiento estratégico la política de cero tolerancia con la corrupción en cualquiera de sus formas (soborno, contrabando, lavado de activos, entre otros), así mismo establece su relacionamiento con sus grupos de interés en condiciones de respeto mutuo, dialogo permanente y comportamientos éticos que permitan la construcción de relaciones sostenibles en el tiempo.

Por tal razón, la política establece los siguientes aspectos para su cumplimiento:

1. Valoración periódica de los riesgos de corrupción y los riesgos asociados, que puedan identificarse en las diferentes actividades, procesos y procedimientos desarrollados por el Grupo ZFB o sus representantes en el desarrollo de sus objetivos estratégicos.
2. Implementación y seguimiento al Código de Buen Gobierno Corporativo de la Zona Franca de Bogotá y Desarrolladora de Zonas Francas.
3. Construcción, ejecución y seguimiento de planes de acción periódicos para mitigar los riesgos identificados.
4. Creación el Comité de ética del Grupo ZFB, como el órgano para la promoción, y aplicación de la política.
5. Creación y divulgación un nuevo canal de comunicación para que todos los grupos de interés puedan reportar violaciones a nuestra política, así como prácticas incorrectas u omisiones que pongan en riesgo al Grupo ZFB.





Marca

Se definió y diseñó la propuesta de imagen para el Grupo ZFB, cuya implementación interna inició a finales del año 2015. Su lan-

zamiento al mercado se realizará durante el primer trimestre de 2016. El slogan de esta campaña es Líderes en el desarrollo de entornos competitivos para los negocios.





Nuevos proyecto: Internet de las cosas

Se concretó la participación de ZFB, en el proyecto para la creación, montaje y operación de un Centro de Excelencia y Apropiación (CEA) en internet de las cosas (IOT), liderado por Colciencias y ejecutado por la Universidad Javeriana, con un presupuesto de \$5.500 millones, en el que participan gobierno, universidad e industria, para el desarrollo de nuevos productos y servicios asociados a esta tecnología. ZFB forma parte del proyecto de logística, el cual inicia su desarrollo en el 2016.

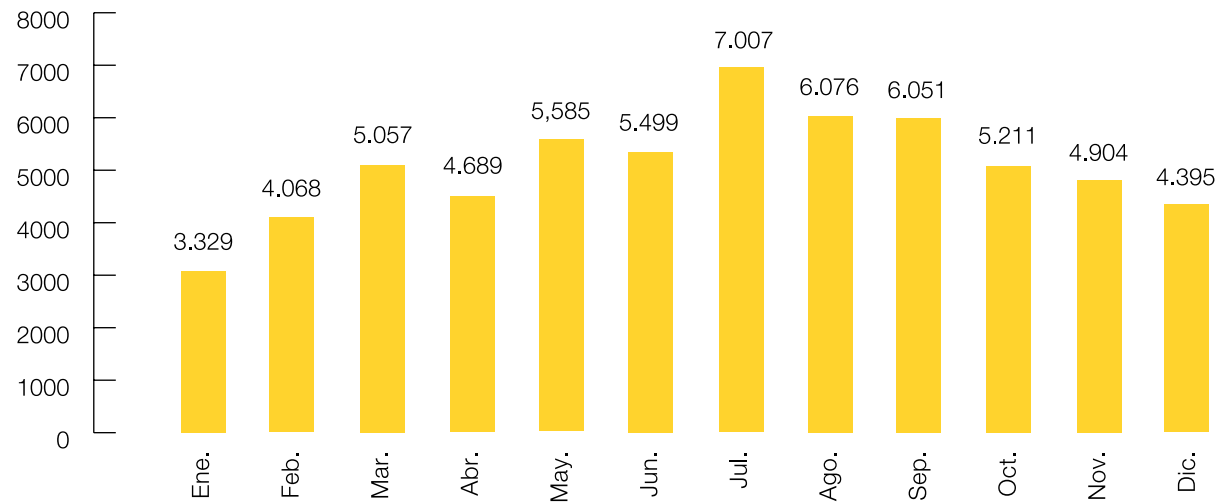


Centro de Gestión

Durante el año 2015, el Centro de Gestión se ha venido consolidando gradualmente frente a sus clientes. Pasó de contestar un 36% del total de llamadas en 2014, a contestar un 92% en 2015, obteniendo un promedio de satisfacción de alto nivel de un 86%, debido al proceso conocimiento y aprendizaje de la Línea de Servicio al Cliente.



Centro de Gestión. Servicios Prestados 2015 (Llamadas, correos y chats)



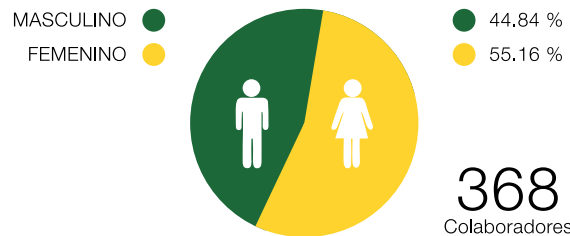


TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

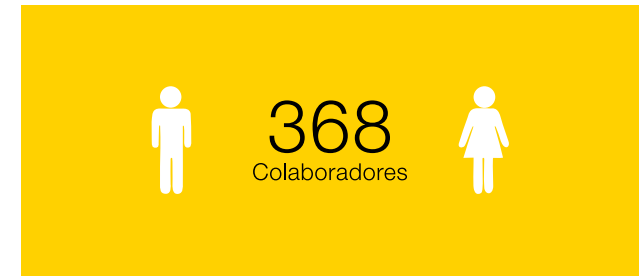
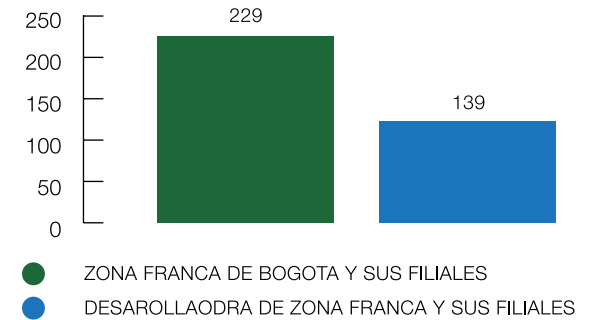
Nuestra Gente

Durante el 2015, se continuó fortaleciendo el talento humano del Grupo ZFB. Al final del año se cerró la planta de personal con 368 colaboradores a nivel nacional.

Representación colaboradores por genero Grupo ZFB



Planta de personal Grupo ZFB 2015



La planta de colaboradores del Grupo ZFB, está representada en un 55.16% por mujeres y un 44.84% por hombres. Para ZFB y sus filiales, contamos con un 58.52% de colaboradores

mujeres y 41.48% de hombres, quienes desarrollan las labores dentro del usuario operador. Para el caso de DZF y sus filiales, empresa hermana de la ZFB, el 50.36% son hombres y un

49.64% son mujeres quienes trabajan en la promoción y construcción de infraestructura dentro y fuera de las zonas francas.



Ascensos de colaboradores por regional - Área Operaciones ZFB - 2015

AÑO	CARGO							
	Subgerente de Operaciones	Director de operaciones	Coordinador	Especialista II	Especialista I	Analista III	Analista II	Cargos Administrativos
2015	1	2	1	0	2	3	4	5
TOTAL	18 Colaboradores de ZFB							

También en 2015 se presentaron 32 movimientos internos, de los cuales 18 funcionarios hacen parte de ZFB. Estos movimientos se dieron por ascensos, nombramientos, traslados o incrementos salariales, impactando en el crecimiento y desarrollo de nuestros colaboradores, permitiendo promover opciones de proyección laboral.

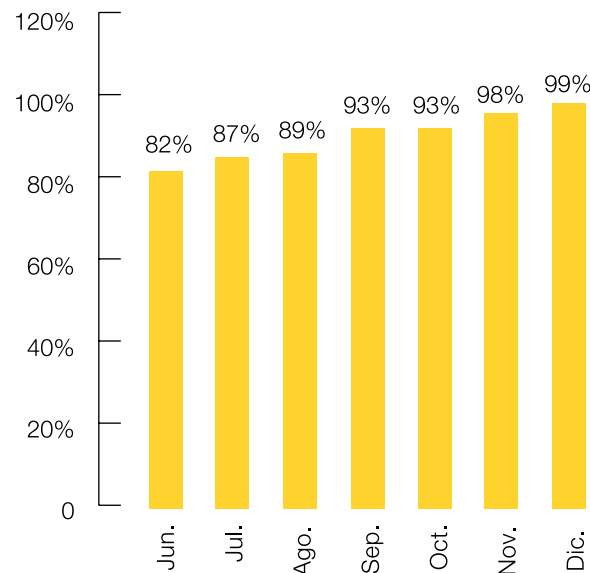
Desarrollo Integral - Fortaleciendo nuestro talento humano

Teniendo en cuenta el Modelo de Desarrollo Organizacional, enmarcado en tres principales ejes: enfoque sistémico-holístico, enfoque por competencias y fortalecimiento de los sistemas de gestión, durante el año 2015, el Proceso de Desarrollo Organizacional desarrolló programas y acciones de las que se destacan:

Comunicación Interna

La interacción de la plataforma de Somos ZFB entre los colaboradores de la organización, a nivel nacional, se evidenció de la siguiente manera:

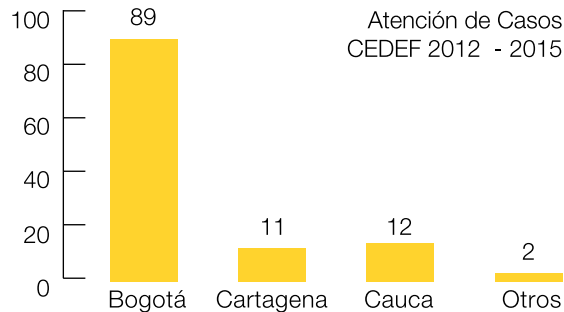
% De registros con relación al total de colaboradores



A diciembre de 2015 se logra que el 99,7% de colaboradores estén registrados en la plataforma, indicador que muestra la interacción de los trabajadores en el programa, compartiendo información de manera permanente.



Programa de Desarrollo Integral con énfasis en Riesgo Sicosocial



Se cierra el año con un total de atenciones individuales y familiares de 114 colaboradores del Grupo ZFB a nivel nacional; logrando una ampliación de cobertura del 43%

Al realizar el análisis, año a año, se evidencia un incremento en la participación de los colaboradores, así como los impactos generados, en los cuales se destacan:

- Trabajo de orientación familiar e intervención en domicilio con 40 familias de los colaboradores.
- Valoración positiva del programa a través de testimonios en los que se afirma contribución al desarrollo integral personal, familiar, laboral y profesional.
- Fortalecimiento grupal de 13 procesos del Grupo ZFB.

Programa de Fortalecimiento de Habilidades

En 2015 se participó en la convocatoria del SENA, obteniendo una puntuación de 95/100, logrando recursos de cofinanciación para el programa de formación continua especializada, con un aporte del SENA de \$33.444.811.00. equivalente al 42,29 % del valor total del mismo. Las capacitaciones se orientaron hacia el liderazgo, innovación y gestión de proyectos, las cuales responden a las competencias organizacionales de creación de equipos eficientes, creatividad e innovación y obtención de resultados. Los colaboradores participantes fueron 93 profesionales de todas las áreas y niveles del Grupo ZFB.



Bienestar

En el 2015 se definió y ejecutó el plan de bienestar a nivel nacional, el cual estructuró actividades y programas orientados a la integración con las familias, el trabajo con los colaboradores, la promoción y desarrollo personal; terminando el año con la realización de 20 actividades con el fin de cubrir el 100% de los trabajadores, que de acuerdo a sus intereses, participaron en las actividades propuestas. Se destaca el mes de la salud, el día de la familia, la integración deportiva, la participación en maratones, la celebración del día de la mujer, el trabajo de formación con aprendices y la integración de fin de año.





DESEMPEÑO AMBIENTAL

Manejo integral de residuos sólidos

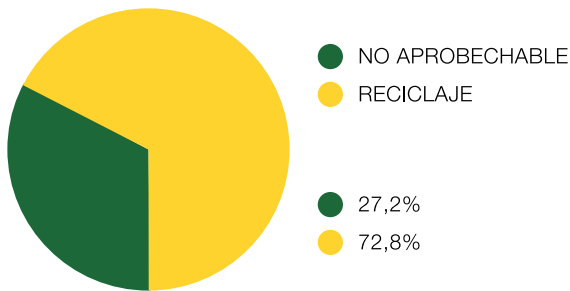
Durante el año 2015 se consolidó la gestión de los residuos, en consecuencia, las empresas usuarias, en compañía del Departamento de Gestión Ambiental de la Copropiedad Zona Franca de Bogotá, lograron darle un manejo ambientalmente responsable a 2.717 Toneladas de Basuras con potencial de aprovechamiento, Lo que nos indica que en promedio se generaron 226.4 Ton/mes de basuras con potencial de aprovechamiento, un 5% menos en relación al promedio del año 2014

En cuanto a la gestión de los residuos no aprovechables, durante el año 2015 se generó un total de 1.014 Toneladas de basuras, un 8.3% menos en comparación al año anterior, lo cual equivale a una reducción de 91.8 Toneladas de basura dispuestas en el relleno sanitario.

Teniendo en cuenta los valores antes mencionados, se concluye que el total de los residuos generados durante el año 2015 fue igual a 3.730.6 Toneladas, lo cual nos indica que el 72,8% corresponden a basuras aprovechables y el 27.2% restante a basura común.



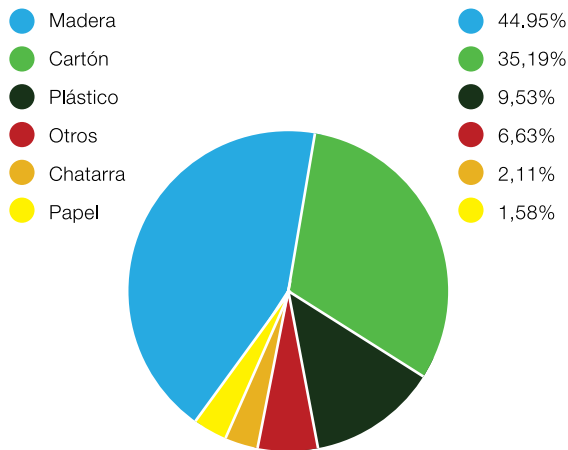
Gestión de Residuos 2015





Durante el año 2015, residuos como la madera y cartón aportaron el 80,1% del peso total de los residuos reciclables gestionados por la Copropiedad, y residuos como el papel y la chatarra fueron los que menos se generaron en el parque. Por otro lado, el cartón y el plástico aportaron el 85,8% del recaudo total.

Porcentaje de Kg por Material

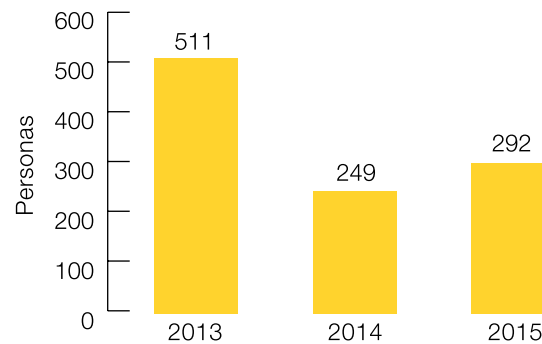


De acuerdo a estas cifras, los beneficios ambientales obtenidos por la correcta separación, recolección y manejo de residuos aprovechables son: se evitaron talar 16.984 árboles, se ahorraron más de 42.843.238 m³ de agua, y se evitó la emisión de 115.196Ton de CO₂ a la atmosfera.

Capacitación Ambiental

Siguiendo la Política Ambiental de la Zona Franca de Bogotá, durante el año 2015 se realizaron 18 capacitaciones Ambientales, logrando un total de 292 trabajadores de las diferentes empresas usuarias capacitadas durante todo el año.

Consolidado de Capacitaciones



Posconsumo

En desarrollo de los planes posconsumo, el Departamento de Gestión Ambiental se ha enfocado en reducir los riesgos y costos ambientales relacionados con el manejo de residuos peligrosos de las empresas usuarias de la ZF, por tal razón, durante en el año 2014 se continuó desarrollando el proyecto ECOPUNTO de la ANDI, el cual logró los siguientes beneficios:





Posconsumo lumina Imagen de luminarias

- Durante el año 2015 fueron entregados al posconsumo “LUMINA” de la ANDI, un total de 1.519.6 Kg (6.554 unidades) de residuos de luminarias en desuso, lo que permitió un ahorro por parte de los Usuarios y la Copropiedad de aproximadamente \$4'185.960 pesos por concepto de transporte y disposición final de estos residuos.
- En el 2015 se realizaron 61 entregas de 30 empresas del parque industrial, las cuales, además de haber reducido los riesgos por almacenamiento y manipulación, dieron cumplimiento a lo establecido en la legislación ambiental vigente.
- Actualmente se han gestionado un total de 4.772 Kg (18.200 unidades) de residuos de luminarias en desuso, lo que ha permitido un ahorro de aproximadamente \$14.314.662 pesos.
- Continuamos Invitando a todos los usuarios a que inicien este proceso el cual cuenta con la orientación y acompañamiento del Departamento Ambiental de la Copropiedad

Posconsumo pilas con el ambiente

- De igual forma, durante el año 2015 fueron entregados al pos consumo “PILAS CON EL AMBIENTE” un total de 38.5 Kg de residuos de pilas en desuso, lo que permitió cerrar el ciclo de vida del producto de manera conjunta con el consumidor, las empresas y el Departamento Ambiental de la Copropiedad, en beneficio del medio ambiente.

Beneficios generales

Adicionalmente, los programas posconsumo ofrecen los siguientes beneficios en la gestión ambiental de las empresas

- Fortalecer los programas ambientales que desarrollan las empresas,
- Acompañar y apoyar a los usuarios, en el cumplimiento de sus obligaciones frente a las diferentes autoridades ambientales competentes,
- Difundir los valores y las prácticas que promueven la protección del medio ambiente,
- Reducir los riesgos y costos relacionados con la disposición de residuos peligrosos.





ARTICULANDO LOS “ODS” A NUESTRA ESTRATEGIA

Durante los últimos años, la Zona Franca de Bogotá ha desarrollado su estrategia de sostenibilidad empresarial con un claro enfoque hacia el empleo, atendiendo a la razón de ser de las zonas francas, en ese sentido, hemos avanzado en la gestión de las diferentes variables que limitan la efectiva vinculación o estabilización de las personas en el empleo.

Por lo anterior, logramos articular varias de las grandes preocupaciones mundiales, expresadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a nuestra estrategia de negocio. En este reporte damos a conocer nuestros avances en dicho propósito, trabajo mancomunado con varios sectores y con nuestras empresas usuarias.



OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE





1

Nuestro enfoque de gestión del empleo generado:



El portal de Empleo de Zona Franca de Bogotá surge con el fin de generar un canal de comunicación laboral efectivo y benéfico para empresas y comunidad. Las empresas usuarias del parque industrial pueden utilizar nuestra Agencia Privada No Lucrativa, avalada por el Servicio Público de Empleo a través de la Resolución 0017 de 2015, para publicar de manera formal las ofertas vigentes, al mismo tiempo que, permite a la comunidad conocer estas ofertas y postularse a las mismas.

En Zona Franca de Bogotá se generan más de 1.000 vacantes cada trimestre, es una buena oportunidad para las comunidades del área de influencia, para ello hay que facilitar el acceso y postulación a las ofertas laborales y trabajar en la disminución de las brechas existentes.

Empresas usuarias registradas en portal de empleo

2014

2015

121 empresas con usuario y contraseña
41 empresas publicando en el Portal

193 empresas con usuario y contraseña
106 empresas publicando en el Portal



Ofertas publicadas por las empresas en nuestro portal Año:

	2014	2015
Ofertas publicadas:	205	591
Vacantes	968	2574



Postulantes

Durante el 2015 se registraron 12.018 nuevos postulantes al Portal de Empleo, dejando un total de 46.311 personas inscritas.

Nuevos: **12.018** Total: **46.311**

Top de los perfiles más solicitados por las empresas en 2015:

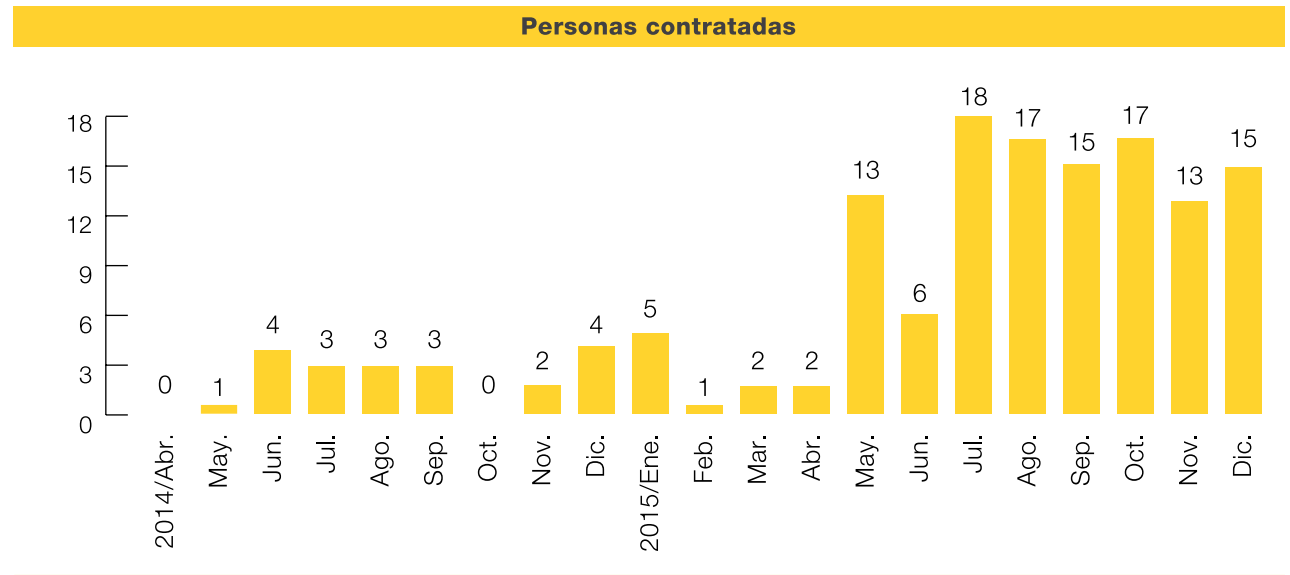
- Agente call center: Total hojas de vidas registradas en el Portal con este cargo: 1175
- Auxiliar de logística y producción: Hojas de vidas registradas en el Portal con este cargo: 1922
- Operarias de confección: Hojas de vidas registradas en el Portal con este cargo: 457
- Consultor línea atención al usuario: Hojas de vidas registradas en el Portal con este cargo: 1052
- Asistente en comercio exterior con conocimientos en PICIZ: Hojas de vidas registradas en el Portal con este cargo: 803
- Auxiliar de bodega y logística: Hojas de vidas registradas en el Portal con este cargo: 3485
- Conductores: Hojas de vidas registradas en el Portal con este cargo: 171

Aspectos a resaltar

- Se duplicó el nivel de participación de las Empresas, durante el 2014 eran 41 empresas publicando, al finalizar 2015, 106 empresas publicando.
- Se triplicó el número de ofertas publicadas por las empresas, 591 ofertas a cierre de 31 de diciembre de 2015.
- Se multiplicó el número de vacantes a disposición de la comunidad, a cierre de 31 de diciembre de 2015, 2574 vacantes publicadas.

- El 98% de las Empresas se encuentran capacitadas en el uso adecuado del Portal, se realizó capacitaciones a empresas que se les habían otorgado usuario y contraseña desde el 2013 y 2014.
- Se multiplicó la contratación de personas en la comunidad, en el año 2014 20 personas, en el 2015, 124 personas.
- Se obtuvo un excelente reconocimiento por parte del Servicio Público de Empleo, en la auditoría realizada el día 9 de septiembre de 2015.

Personas contratadas a través del portal





2

Estrategia: red de usuarios francamente responsables

Generar sinergias con las empresas usuarias, para trabajar de manera conjunta acciones concretas que permitan generar un impacto positivo a nuestros grupos de interés. A cierre de 2015, contamos con 90 empresas adheridas a esta estrategia de trabajo conjunto.



Las empresas instaladas en la Zona Franca de Bogotá en su conjunto, han generado cerca de 27.000 empleos directos, y 35.000 indirectos en 2015, razón por la cual hemos decidido trabajar de manera mancomunada para promover el trabajo decente y fortalecer las condiciones existentes que permitan generar más y mejores oportunidades laborales.

Resultados de los proyectos red:

Se desarrollaron 6 proyectos con las empresas: Trabajo Decente, Seguridad y Salud en el Trabajo, Movilidad Sostenible, Primeros Pasos en RSE, Educación-Aprendices y Comité de Recursos Humanos.





Proyecto seguridad y salud en el trabajo

Objetivo general:

Implementar de manera adecuada y efectiva el Decreto 1443 de 2014 en las Empresas participantes.

Resultados del proyecto:

- 43 empresas inscritas
- El promedio de implementación del 1443 de 31 empresas que reportaron su avance es de 67%.
- 6 Talleres para la implementación del Decreto 1443 con el apoyo de la empresa miembro de Red –CAVCA.
- 2 Conferencias magistrales realizadas, en las que participaron otras empresas de la Red y de ZFB.
- 278 personas de 52 empresas asistieron a las actividades realizadas a través del proyecto. (Algunas actividades se hicieron para todas las empresas)

Proyecto trabajo decente

Objetivo general:

Promover el cumplimiento de la normatividad laboral vigente en las empresas participantes en el proyecto.

Resultados del proyecto:

- 21 empresas inscritas participaron en el proyecto.
- 7 empresas con matriz aplicada, diagnóstico y plan de acciones correctivas realizado.
- Se realizó actualización de la matriz legal laboral, aplicación, diagnóstico y plan de acción.
- 4 conferencias realizadas en temas de inclusión laboral y promoción a la lactancia materna.
- 203 personas participaron en las actividades realizadas.
- Entrega de 4 becas para el “Círculo del Capital Humano” otorgadas por ADEN: Compumax, Grupo Empresarial Logística Zona Franca, Salazar Ferro, Royal Logistic ZF SAS.
- Entrega de 4 becas para el Círculo de Alta Dirección: Alpopular S.A., Servicios Online S.A.S - Despegar.com, Login Zona Franca S.A., Star Quick LTDA.
- Creación del grupo promoción de la lactancia materna, para madres gestantes y lactantes. Con el apoyo del Hospital de Fontibón se realizó un proceso de 4 talleres con las mamás asistentes.



Proyecto Movilidad Sostenible

Objetivo general:

Brindar a las empresas el componente pedagógico exigido en los Planes Estratégicos de Seguridad Vial, exigido por la Resolución 1565 de Junio 6 de 2014 del Ministerio de Transporte, y promocionar la implementación de la estrategia de Movilidad Sostenible de Carro Compartido en las empresas participantes.

Resultados del proyecto:

- 463 personas cubiertas en total en capacitaciones por el proyecto.
- 3 empresas con capacitaciones en sus instalaciones, con el apoyo de SDM (332 personas participantes).
- Una conferencia y 2 talleres en seguridad vial realizados con la Secretaría Distrital de Movilidad de manera magistral. (131 personas participantes).

Para el proceso de implementación de estrategias de movilidad sostenible, se realizó un proceso e inscripción aparte y 5 empresas manifestaron su interés en participar, para continuar el proceso en el año 2016. Se brindó toda la información de cómo realizar el diagnóstico e implementar PEMS en las empresas. (2 charlas realizadas)

Proyecto Primeros pasos en responsabilidad social empresarial

Objetivo general:

Conocer sobre los desempeños, prácticas y estilos de gestión de las pequeñas y medianas empresas con el fin de mejorar las estrategias, metodologías, herramientas que buscan consolidar la competitividad sostenible de estas empresas.

Resultados del proyecto:

9 empresas recibieron el diagnóstico y plan de trabajo para implementar acciones de mejora en RSE:

Ejecutores del proyecto:



Red Pacto Global Colombia





Proyecto educativo, desarrollado a través de la Alianza UNIFRANCA

Certificación por competencias

Julio

- Plan de mejora
- Trabajo en alturas
- Montacarga
- Se inscribieron 63 de las cuales se certificaron en el curso
- 58 candidatos

Octubre

- Evaluación en la N.C.L.
- Montacarga

Noviembre

- Evaluación en la N.C.L.
- Trabajo de alturas

Noviembre

- Auditorias y resultados de competencia

Comité de Recursos Humanos (Liderado por la Fundación ZFB)

Por medio del comité de RRHH, se realizó el 1er Torneo Deportivo de Integración ZFB, el cual se llevó a cabo del 4 de Agosto al 3 de Septiembre en las modelidades de:

- Microfútbol Femenino
- Microfútbol Masculino
- Tenis de Mesa
- Rana

Campeones



Campeón Tenis de Mesa: Zona Franca de Bogotá



Campeón Rana: Capital Safety



Campeón Microfutbol Femenino: Despergar.com



Campeón Microfutbol Masculino: Capital Safety



3

UNIFRANCA es la iniciativa que viene adelantando La Fundación Zona Franca de Bogotá en alianza con algunas Instituciones de Educación Superior y el SENA, para la consolidación de una estrategia de Formación y Capacitación, en pro de la formación y cualificación de los trabajadores del parque industrial y población cercana, acorde a las necesidades laborales de las empresas usuarias de la Zona Franca de Bogotá.

Para el año 2015, se trabajó en el fortalecimiento de la Alianza UNIFRANCA, en la articulación de las empresas usuarias y la generación de procesos de formación efectivos y acordes con las necesidades del sector productivo, generando oportunidades para todas las personas interesadas en fortalecer sus capacidades para el trabajo o formarse en aquellos temas que facilitarían su vinculación laboral.

Como parte de las acciones llevadas a cabo en el 2015 y con el fin de tener formación bilingüe y de calidad se realizó la firma del convenio con el Centro de Idiomas FNL, institución que inicio formación con 3 empresas usuarias, de igual manera se firma un convenio especial con la Corporación universitaria Iberoamericana, con este convenio los egresados del programa de Gestión Logística Integral de la Fundación Universitaria Monserrate lograran culminar su etapa profesional bajo el esquema de ciclo propedéutico pasando del ciclo tecnológico al profesional y recibir su título en 3 semestres

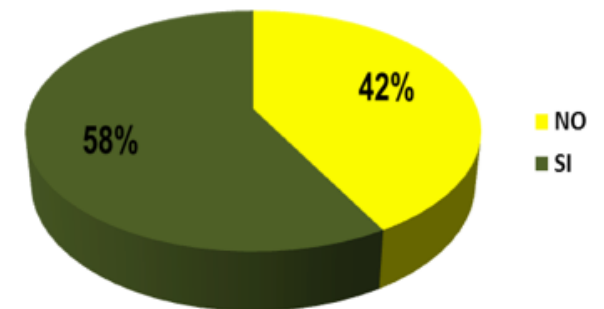
Del trabajo realizado durante el año se destacan los siguientes resultados

- 58% de los estudiantes son trabajadores de las empresas usuarias.
- 35 personas se certificaron en la norma de competencia laboral 17 en trabajo en alturas y 18 en montacargas.
- Aumento del 1.3% en personas certificadas respecto al año anterior, de 629 personas certificadas en 2014 pasamos a 818 en 2015.

Para el año 2015, en total se formaron 1052 personas, de las cuales 606 son colaboradores de las empresas usuarias de la Zona Franca de Bogotá, esto corresponde a un 58% del total de personas en formación, mientras que el 42% son estudiantes residentes en las comunidades del área de influencia de ZFB.



¿Trabaja en ZFB?



- Se formaron 1052 personas, a través de los 6 convenios vigentes con Universidades y SENA, de los cuales 818 culminaron exitosamente su formación.



4

Relacionamiento con comunidad 2015

Crear espacios formales de diálogo y sinergias con las comunidades del área de influencia, con el ánimo de trabajar de manera articulada en aquellos temas que nos involucran a nivel local y distrital y consolidar relaciones de largo plazo y mutuo beneficio.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Mesa de Trabajo con comunidad:

- Creación de la Mesa de Trabajo con comunidad en el mes de abril.
- 8 reuniones realizadas en el año.
- 188 personas participantes de comunidad y entidades públicas.
- 4 líneas de trabajo definidas y tres proyectos seleccionados para trabajar:
- Relacionamiento y comunicación: Mesa de trabajo
- Desarrollo Local: Empleo para jóvenes.
- Empleo y educación para los jóvenes de las Localidades.
- Movilidad: Sub mesa de movilidad ZFB-Distrito.

Proyecto empleabilidad para jóvenes:

Objetivo General:

Flexibilizar los procesos de vinculación laboral (empleo decente) en las empresas de la Zona Franca de Bogotá, para los y las jóvenes del área de influencia, que les permita mejorar su calidad de vida.

Avances del proyecto en 2015:

- Diseño de la encuesta, revisión y ajuste.
- Aplicación y tabulación de encuestas.
- Conferencia: Políticas públicas poblacionales con enfoque diferencial. (SDIS – GRUPO JUVENIL INTÉGRA-T (14 de octubre.)
- Conferencia objeción por conciencia y gestores de paz, dirigida a las Empresas de ZFB a cargo de la SDIS. (4 de noviembre)

Campaña: tu útil es útil... ¡apórtale a mi mochila!

Desde diciembre de 2015, se dio inicio a esta campaña para beneficio de la comunidad, en la que se recolectaron 400 kit escolares, que fueron entregados a los niños más vulnerables de la Localidad de Fontibón en el mes de enero de 2016. Creemos que este tipo de acciones facilitan el acceso de los niños a la escuela.

Resaltamos el apoyo de las empresas participantes en la campaña, especialmente de las siguientes: ITOS S.A.S, Almacenes Máximo S.A.S, Contact Service LTDA, Maqtec Zona Franca S.A.S, Polimes y Grupo ZFB, quienes se destacaron por su alto compromiso en la actividad.



5

El empleo no solamente depende de las ofertas disponibles y de la demanda existente para cubrirla, en ese sentido, hay otras variables que afectan el empleo y que hemos incluido en nuestra estrategia para lograr estabilizar el empleo. Tales variables son: la movilidad, la seguridad y el acceso a servicios que faciliten el trabajo de los colaboradores como acceso al SITP y a servicios de atención en primera infancia para sus hijos.



Para gestionar los asuntos de la Movilidad en la Calle 13, gestionamos una alianza con diferentes empresas ubicados en el corredor vial, para trabajar de manera conjunta en 3 temas: gestión de la infraestructura vial, movilidad y seguridad en el sector. La Corporación Calle 13.

Avances 2015

Seguridad Vial: Cierra de Separador Calle 13

La ausencia de una óptima infraestructura vial a lo largo de la Calle 13, genera problemáticas adicionales que aumentan la accidentalidad y promueven los malos comportamientos en vía, siendo esta la causa de nueve aperturas ilegales, que la misma comunidad ha hecho al separador de la Avenida Centenario para la ejecución de cruces indebidos.

En trabajo conjunto con la Secretaría Distrital de Movilidad –SDM–, una vez emitido el concepto técnico de aprobación por parte de esta autoridad distrital, se coordinó realizar el cierre de dos de los cinco puntos, por medio de la instalación de maletines canalizadores que restringieran el cruce indebido, lo anterior como medida temporal mientras se realizan verdaderas obras que permitan mejorar las condiciones de la infraestructura y la señalización.

Gracias a la donación de 10 maletines canalizadores por parte de la Copropiedad ZFB, afiliado fundador de la Corporación Calle 13, y el compromiso de la SDM, el día viernes 06 de noviembre de 2015 se realizó operativo de cierre del separador a la altura de las carreras 96C y 100, además de jornadas de sensibilización y capacitación sobre seguridad vial dirigida a peatones, ciclistas y motociclistas.





Infraestructura Vial Recuperación y Mantenimiento de la Malla Vial – “Reparcheo”

El Instituto de Desarrollo Urbano – IDU- entidad distrital encargada del mantenimiento de la malla vial, en reunión de seguimiento al Pacto por la Movilidad en la Calle 13, realizada en el mes de septiembre de 2015, informó que las obras de recuperación y reparcheo de la Calle 13, se encontraban enmarcadas bajo el contrato No 1947 de 2014, contrato que por motivos desconocidos nunca fue ejecutado por parte del contratista, encontrándose en ese momento en etapa sancionatoria próximo a decretarse incumplimiento parcial. Por lo anterior, la Entidad abrió proceso de licitación No 006 de 2015, el cual fue adjudicado en el mes de diciembre de 2015 al Consorcio IDU Vías 2015, operador que ya firmó contrato y debe presentar y ejecutar su cronograma de intervención a inicios del año 2016.



Comportamiento Vial y Cultura Ciudadana

Operativos de Sensibilización, Capacitación y Seguridad Vial

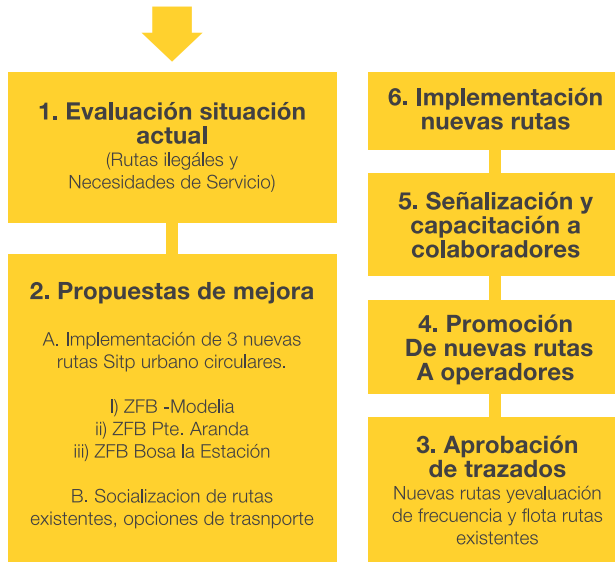
En el marco del Pacto por la Movilidad en la Calle 13, el grupo guía de la Secretaría Distrital de Movilidad, a partir del 01 de Noviembre de 2015 y durante 21 días consecutivos, realizaron interesantes jornadas de control, capacitación y sensibilización dirigidas a todos los actores viales a lo largo de la Calle 13 entre Carreras 68 y 138, con el objetivo de motivar el uso de cruces seguros, sensibilizarlos sobre el adecuado comportamiento vial y capacitarlos sobre las medidas de seguridad que deben tener presentes mientras se movilizan por el corredor vial.



Servicio de Transporte Público -Mesa Interinstitucional con Transmilenio

Desde el mes de octubre de 2015 Corporación Calle 13, consolidó la mesa de trabajo con Transmilenio S.A., espacio en el que se está analizando la situación actual del servicio de transporte público y se ha planteado la implementación de tres nuevas rutas y la modificación de dos existentes, que nos permitan ofrecer a los colaboradores de nuestros afiliados un servicio de transporte público eficiente, cómodo y económico.





Estudio y caracterización movilidad de la calle 13

Objetivos de la Caracterización

Proyectar un instrumento que permita evidenciar las afectaciones, problemáticas y necesidades en relación con la movilidad, infraestructura y seguridad del corredor vial de la Calle 13, así como generar recomendaciones para su mejora.

Meta: Identificar las necesidades y afectaciones que generan a la comunidad, empresas y colaboradores del sector, los problemas de movilidad e inseguridad presentes en la Calle 13.

Algunos resultados encuestas dirigidas a comunidad

Del total de personas encuestadas (382), el 60% corresponden al género femenino (228) y el 40% al género masculino (154)

El 97% de las personas encuestadas aseguran que los problemas de la calle 13 afectan y mejoran su calidad de vida.

El 70% de la comunidad consideran que la infraestructura vial de la calle 13 para peatones, ciclistas, motociclistas y conductores es MALA. Tan sólo el 30% de las personas que contestaron afirmativa la existencia del servicio de SITP y Transmilenio en el sector, comentaron conocer dos rutas alimentadoras de Transmilenio y aproximadamente dos rutas de SITP.

Las necesidades del servicio de transporte se centran hacia las localidades de Bosa, Kennedy, Suba, Engativá y Usme, así como a Soacha.

Más del 80% de los encuestados califican como MALO el servicio público de transporte.

El 73% utilizan el servicio público de transporte como medio para movilizarse (297), de las cuales un 71% se ve obligada a realizar dos o más transbordos para llegar a su lugar de destino (212).

En promedio el 70% de las personas encuestadas gastan entre \$5.000 y \$8.000 pesos diarios en el pago del transporte público para movilizarse, lo que representa de acuerdo con el salario mínimo legal vigente para el año 2015, aproximadamente el 32% de su ganancia diaria.

Resultados generales en la Encuestas dirigidas a empresas

De las 78 empresas encuestadas al momento, 31 cuentan con un promedio de 20 colaboradores, 17 con un promedio de 50 a 100 colaboradores, 16 empresas con aproximadamente 50 colaboradores y 6 empresas con más de 200 colaboradores.

En total las 78 empresas encuestadas generan oportunidades de empleo a más de 8.300 personas al interior de Zona Franca Bogotá y a lo largo del corredor de la Calle 13.

El 94% de las empresas encuestadas informan que se han visto afectadas por los problemas de movilidad presentes en la calle 13 principalmente en aspectos como: tiempo, costos, relación con sus clientes y rotación de personal.

70% de las empresas confirman tener víctimas de accidentes de tránsito y/o actos de inseguridad en vía.



Temas Prioritarios de acuerdo con Resultados del Análisis:

De acuerdo con el análisis adelantado hemos identificado los siguientes temas prioritarios para que sean tenidos en cuenta y priorizados en el plan de gobierno de la actual administración distrital y cada una de sus dependencias.

PRIORIDADES IDENTIFICADAS

<p>Servicio Público de Transporte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar los trazados de las rutas existentes y replantearlos. Los encuestados reportan rutas muy extensas, con poca frecuencia y poca flota de buses. • Implementar nuevas rutas que permitan conectar la Calle 13, desde la Carrera 135 hasta la Avenida Boyacá, con todos los sectores de la ciudad y de esta manera evitar el transporte ilegal. • Informar, socializar y sensibilizar a la comunidad la manera de utilizar el Sistema Integrado de Transporte, rutas y posibles sitios de transbordo. • Adecuar paraderos con la infraestructura necesaria para que no obstruyan el flujo vehicular. • Desarrollar estrategias que permitan ordenar el transporte intermunicipal.
<p>Infraestructura Vial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de la Calle 13 de acuerdo con el número de vehículos que transitan a diario. • Definición de andenes para el tránsito peatonal • Definición de ciclorutas que facilite el tránsito de los ciclistas y reduzca riesgos. • Mejorar la iluminación • Implementación de retornos que no obstruyan el paso peatonal • Redefinición del separador a lo largo de la Calle 13 • Redefinición de los pasos seguros para todos los actores viales. • Señalización y demarcación vial
<p>Espacio Público</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar operativos de control y seguimiento al espacio público, dirigido principalmente a vendedores ambulantes y rutas de transporte ilegales. • Implementar acciones dirigidas al transporte de carga pesada que ocupan espacio público de peatones. • Interponer sanciones a los infractores.
<p>Otros</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regular el tránsito de los vehículos de carga a lo largo de la Calle 13



RESUMEN AVANCES PRINCIPIOS PACTO GLOBAL

TEMA CENTRAL	PRINCIPIO	AVANCES
DERECHOS HUMANOS	<p>Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.</p>	<p>En ZFB articulamos en nuestra política de responsabilidad social, el respeto y promoción de los derechos humanos en todas las actividades que desarrolla la empresa y los gestionamos en la estrategia de sostenibilidad.</p>
	<p>Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.</p>	<p>Desarrollamos el mapa de riesgos en DDHH en las actividades centrales de la empresa y se definió un plan de acción 2016 para mitigarlo.</p>



<p>ESTÁNDARES LABORALES</p>	<p>Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</p>	<p>Hemos iniciado un proceso de sensibilización y promoción de los DDHH con las empresas usuarias de la ZFB y el equipo de colaboradores con el objetivo de garantizar su comprensión y el rol de las empresas al respecto.</p>
	<p>Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</p>	<p>Se tiene formalizado en nuestra política laboral y en los contratos con los proveedores de obra. Seguimos avanzando en la debida diligencia dentro del plan de acción priorizado.</p>
	<p>Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.</p>	
<p>ESTÁNDARES LABORALES</p>	<p>Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.</p>	<p>A través de nuestra estrategia de trabajo decente venimos adelantando las acciones de inclusión productiva, y cierre de la brecha entre la oferta y la demanda de empleo, a la vez que trabajamos con las empresas en la gestión de buenas prácticas laborales y de flexibilización de perfiles para facilitar el acceso.</p>



MEDIO AMBIENTE	<p>Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.</p>	<p>Contamos con una política de gestión ambiental que se desarrolla con nuestras empresas usuarias en el manejo integral de residuos, pos-consumos, vertimientos y educación ambiental.</p>
	<p>Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p>	<p>Trabajo directo y permanente con nuestras empresas usuarias en programas de separación en la fuente, gestión y disposición adecuada de RESPEL y capacitación en normatividad ambiental, así como control del tipo de vertimientos generados.</p>
	<p>Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.</p>	<p>Certificación LEED – Gold para la última construcción del Grupo ZFB al interior de la Zona Franca de Bogotá.</p>
ANTICORRUPCIÓN	<p>Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno</p>	<p>Se inició el proceso de capacitación en la metodología de UNODC para gestionar los riesgos de corrupción de la compañía. Así mismo se actualizó la política anticorrupción y los principios corporativos.</p>



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE PRIORIZADOS POR LA ZFB

 <p>OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE</p>	<p>Integrar a nuestra estrategia, los objetivos y metas que hemos priorizado para los próximos 4 años</p>	<p>3 SALUD Y BIENESTAR</p> 	<p>Promoción y gestión de la salud mental, el bienestar, los hábitos saludables y la seguridad vial con empresas y colaboradores en ZFB.</p>
<p>Atención a la primera infancia para los hijos de trabajadores en ZFB. Acceso en condiciones de igualdad a la formación titulada y de competencias para el empleo.</p>	<p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> 	<p>Uso eficiente del recurso agua en las nuevas construcciones desarrolladas por el Grupo ZFB</p>	<p>6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</p> 
<p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> 	<p>Estrategia de sostenibilidad de ZFB: Hacia el empleo decente. Inclusión productiva de jóvenes y poblaciones del área de influencia de ZFB.</p>	<p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p> 	<p>Creación de Comités de Innovación. Proyectos inmobiliarios Grupo ZFB.</p>



Gestión articulada con el Distrito de los temas de ciudad que afectan la calidad de vida de colaboradores y comunidades aledañas al área de influencia de ZFB: movilidad, seguridad y desarrollo local.

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

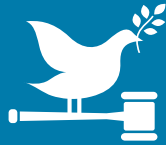


Disminuir de manera sustancial la generación de desechos mediante políticas de prevención, reducción, reciclaje y reutilización.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Programa de Ética, Anticorrupción y relacionamiento con Grupos de Interés.
Sensibilización y promoción de la gestión y prevención de riesgos con empresas usuarias

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Alianzas estratégicas con sector público, sector privado, academia y sociedad civil para el desarrollo de programas de impacto dentro de la estrategia.



Salas de Negocios

Bogotá

Zona Franca de Bogotá
Calle 106 #15a - 25
Ed. Business Center - Primer Piso

Oficina Calle 71
Calle 71 # 6 - 21
Oficina 606

Cartagena

Centro Histórico
Plaza de los Coches · Calle 34 # 7 - 33
Ed. Yacamán, Oficina 301

Mamonal
Vía mamonal Km 9
Zona Franca La Candelaria - Etapa 1

Cali

Vía Yumbo aeropuerto Km 6
Zona Franca del Pacífico




 Número de atención en Bogotá (57-1) 404 6644 Opción 1

Línea Nacional 018000423621

Carrera 106 No.15A-25.

 infozfb@zonafrancabogota.com

www.zonafrancabogota.com

 Chat en Línea