



INFORME SEGUIMIENTO INDICADORES

Plan Estratégico Institucional 2022-2026

Vigencia 2023

I Trimestre

Mayo 2023



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.





Contenido

1. Introducción	3
2. Seguimiento al Plan Estratégico Institucional 2022-2016 vigencia 2022	3
3. Resultados metas Plan Estratégico Institucional vigencia 2023 – I Trimestre	5

1. Introducción

El documento del Plan Estratégico Institucional de la ODT describe a través de su mapa estratégico las apuestas institucionales que le permitirán a un horizonte de tiempo de 5 años, ser reconocida y referente en la operación de sistemas integrados de transporte público eficientes, responsables y sostenibles que aportan a la mejora de la calidad de vida de nuestros usuarios y la movilidad de la ciudad desde la eficiencia operacional, la sostenibilidad ambiental, la responsabilidad social y la equidad de género.

La estrategia institucional está alineada a los objetivos de desarrollo sostenible y a las apuestas o proyectos estratégicos propuestos por el Gobierno Distrital que permitirán fortalecer y consolidar la Operadora Distrital de Transporte para que sea reconocida y referente en la operación.

Este plan es la hoja de ruta y el instrumento fundamental para que la Gerencia General y todas las Dependencias de la ODT, articulen las acciones y su gestión para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, el propósito del Gobierno Distrital, su visión institucional y las apuestas de la Junta Directiva.

Por lo anterior se ejecutaron actividades que fueron monitoreadas desde la entrada a operación de la ODT; en este sentido el presente informe responde y consolida la descripción de la hoja de ruta, la gestión y los resultados obtenidos en el primer trimestre de la vigencia 2023 sobre los 15 objetivos estratégicos y los 52 resultados claves.

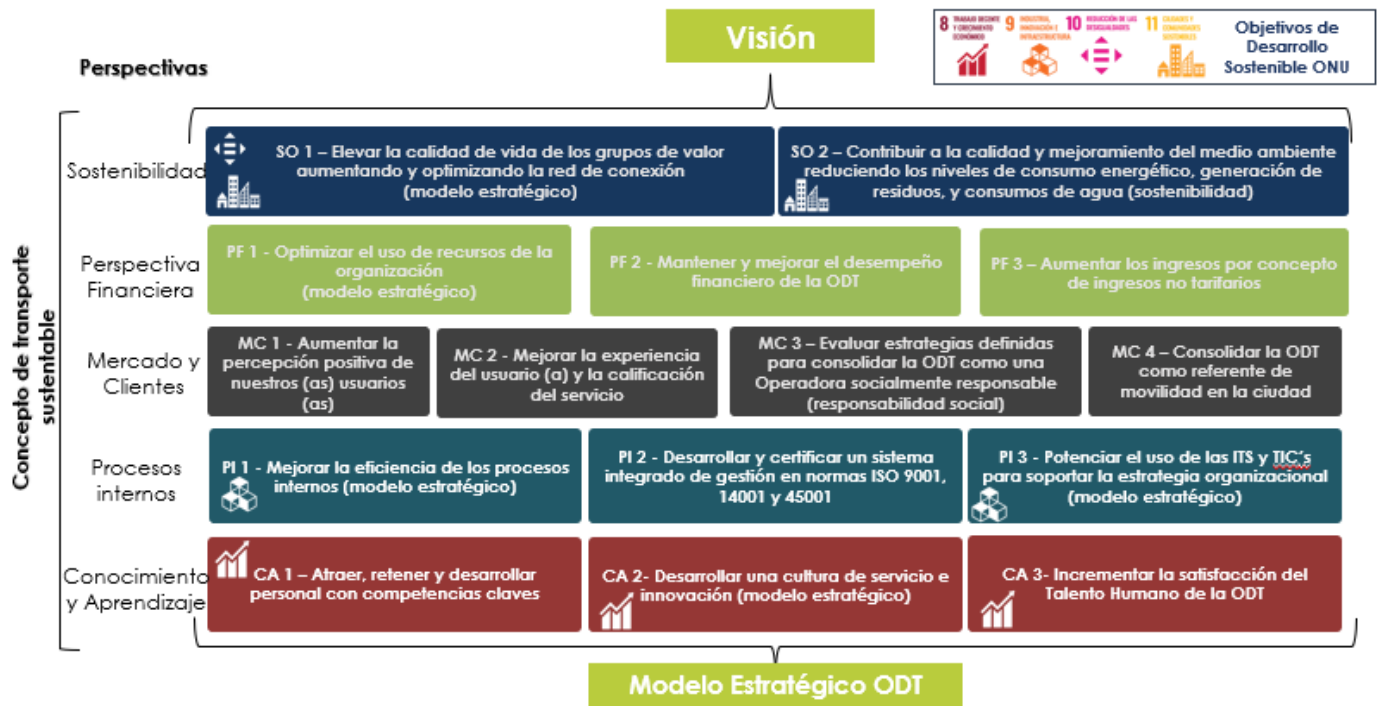
2. Seguimiento al Plan Estratégico Institucional 2022-2016 vigencia 2022

El Plan Estratégico Institucional de la Operadora Distrital de Transporte cuenta con 5 perspectivas (Sostenibilidad, Financiera, Mercados y Clientes, Procesos Internos y Conocimientos y Aprendizajes) y 15 Objetivos Estratégicos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS que orientan el actuar de la Operadora al cumplimiento de la Misión y el logro de la Visión con un horizonte de tiempo al año 2026.

Frente a cada Objetivo Estratégico se señalan los resultados clave y los indicadores de desempeño, por medio de los cuales se monitorea su cumplimiento, estableciendo para cada uno de ellos las respectivas metas anuales y plurianuales del quinquenio 2022-2026.

A continuación, se detalla en forma gráfica el Mapa Estratégico, cada uno de los objetivos y su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS.

Mapa Estratégico de la ODT



3. Resultados metas Plan Estratégico Institucional vigencia 2023 – I Trimestre

A continuación, se muestra el avance en la ejecución del Plan Estratégico de la Operadora Distrital de Transporte – ODT para a vigencia 2023 – I Trimestre.

Código	Objetivo Estratégico	Resultado Clave	Indicador Clave de Desempeño	Responsable	Meta 2023	Trimestre 1 - 2023	
				Cargo		Resultado Cuantitativo	Análisis Cualitativo (Justificación del resultado, causas del incumplimiento, consecuencias, acciones correctivas implementadas)
SO 1	Elevar la calidad de vida de los grupos de valor aumentando y optimizando la red de conexión (modelo estratégico)	1.1 - Incrementar la regularidad del servicio	Puntaje de la gestión de cumplimiento de servicios	Gerente de Operaciones	95%	93,56%	El 82% de vueltas eliminadas fue generado por la causal de "no se presenta operadora a realizar el servicio". En el mes de marzo hubo un promedio de 28 operadores faltando de acuerdo con lo autorizado en planta.
		1.2 - Optimización de rutas y servicios	Porcentaje de aumento del índice de pasajeros por kilómetro (IPK)	Gerente de Operaciones	1.25	1.3	Se cumplió con la meta propuesta para el periodo de medición, teniendo en cuenta que es un mes típico y la ciudad está con sus dinámicas normales.
		1.3 - Mejorar integralmente la calidad del servicio	EMIC	Gerente de Operaciones	90%	53,6%	Para el trimestre evaluado no se cumple con los indicadores ICS (Índice de cumplimiento de Servicios) e ISV (Índice de Seguridad Vial), ya que en el caso del ICS 82% de vueltas eliminadas fue generado por la causal de "no se presenta operadora a realizar el servicio" y en el caso del ISV se presentaron muchos accidentes en el periodo.
SO 2	Contribuir a la calidad y mejoramiento del medio ambiente reduciendo los niveles de consumo	2.1 - Disminuir el consumo energético en la unidad funcional 8	% de ahorro energético en la unidad funcional 8	Líder de Gestión Ambiental	1%	Indicador en creación de línea base	El indicador se encuentra en la creación de la línea base (1 año), para el primer trimestre 2023 se cuenta con los consumos de enero y febrero, el recibo de marzo aún no ha sido recibido. Se evidencia un consumo energético de 27,95 Kwh/trabajador activo teniendo un consumo promedio de 18.383 Kwh/mes en la UF8 Perdomo II, este consumo hace referencia a la zona de infraestructura mas no al consumo de energía para la carga de buses.

Código	Objetivo Estratégico	Resultado Clave	Indicador Clave de Desempeño	Responsable	Meta 2023	Trimestre 1 - 2023	
				Cargo		Resultado Cuantitativo	Análisis Cualitativo (Justificación del resultado, causas del incumplimiento, consecuencias, acciones correctivas implementadas)
	energético, generación de residuos, y consumos de agua	2.2 - Disminuir la generación de residuos peligrosos, especiales y RAEE's en la unidad funcional 8 (residuos de aparatos eléctricos y electrónicos)	% de disminución en la generación de residuos peligrosos, especiales y RAEE's	Líder de Gestión Ambiental	0.50%	Indicador en creación de línea base	El indicador se encuentra en la creación de la línea base (1 año), para el primer trimestre 2023 se generaron 1.783 kg de RESPEL (material contaminado, thinner usado y vidrio contaminado), para una generación de 3,04 kg RESPEL/vehículo, disminuyendo en 0,48 RESPEL/vehículo en comparación al último trimestre de 2022.
		2.3 - Aumentar la cantidad de Kg de residuos aprovechables producidos en la Unidad Funcional 8	% de aumento en la generación de residuos aprovechables	Líder de Gestión Ambiental	0.50%	Indicador en creación de línea base	El indicador se encuentra en la creación de la línea base (1 año), para el primer trimestre 2023 no se realizó entrega de residuos aprovechables ya que estos se están almacenando y serán entregados por medio del Programa de Responsabilidad Ambiental del territorio una vez sea seleccionada la organización que cumpla con los requerimientos normativos aplicables.
		2.4 - Disminuir el consumo de agua en la unidad funcional 8	% de ahorro del consumo de agua	Líder de Gestión Ambiental	1%	Indicador en creación de línea base	El indicador se encuentra en la creación de la línea base (1 año), para el primer trimestre de 2022 se cuenta con el consumo de enero, los recibos referentes a los consumos de febrero y marzo aún no han sido recibidos. Se evidencia un consumo de 0.23 m3/trabajador activo teniendo un consumo de 177m3 para el mes de enero en la UF8 Perdomo II.
PF 1	Optimizar el uso de recursos de la organización (modelo estratégico)	1.1 - Generar un sistema de clasificación de costos	% de avance del desarrollo e implementación del sistemas de costos (Sistema de costos desarrollado e implementado)	Líder de Contabilidad	80%	20%	Se ha realizado la depuración de la canasta de costos, conforme a la estructura que presentó el ente gestor, posteriormente se debe establecer la hoja de costos por kilómetro recorrido.

Código	Objetivo Estratégico	Resultado Clave	Indicador Clave de Desempeño	Responsable	Meta 2023	Trimestre 1 - 2023	
				Cargo		Resultado Cuantitativo	Análisis Cualitativo (Justificación del resultado, causas del incumplimiento, consecuencias, acciones correctivas implementadas)
		1.2 - Mantener los costos y gastos administrativos totales por debajo del 10% de los ingresos operativos anuales	% de costos y gastos administrativos anuales en relación con los ingresos operacionales	Líder de Contabilidad	<=10%	6%	Para el primer trimestre de 2023 se estuvo por debajo de la meta con el 6%, logrando eficiencias frente al plan de compras anual, mejorando las negociaciones con proveedores y depurando gastos.
		1.3 - Disminuir el índice de conductor (a) por bus de 2.7 a 2.5	Índice de conductor (a) por bus	Gerente de Operaciones	2.5	2.35	No se cumple con la meta propuesta en el periodo, debido a que no se contó con la planta completa de personal
		1.4 Optimizar el uso de los recursos	Porcentaje de optimización de los recursos para mantenimiento preventivo	Gerente de Mantenimiento	2%	-	No hubo ejecución presupuestal del mantenimiento preventivo, teniendo en cuenta que este fue realizado por el proveedor de flota de acuerdo con la oferta comercial.
		1.5 - Disminuir el costo de mantenimiento (CPK)	Costo promedio por kilómetro equivalente de mantenimiento	Gerente de Mantenimiento	\$1,170	\$96.74	Los costos de mantenimiento tuvieron un valor inferior a lo pronosticado debido a que el mantenimiento preventivo de la flota el primer año será realizado por el proveedor. Adicionalmente se ejecutaron más kilómetros respecto al trimestre anterior.
PF 2	Mantener y mejorar el desempeño financiero de la ODT	2.1 - Aumentar el desempeño financiero antes de impuestos, amortizaciones y depreciaciones (Mantener y mejorar el EBITDA sobre el 12%)	Margen neto (utilidad neta/ ingresos)	Gerencia General Gerencia Administrativa y Financiera	>=12%	25%	Los resultados frente a la meta se mantienen por encima de lo esperado, mejorando el desempeño financiero para el primer trimestre 2023. La identificación temprana de las variaciones al presupuesto, permitieron establecer los controles sobre costo y gasto.
		2.2 - Aumentar la capacidad para generar beneficios	ROE	Gerencia General Gerencia Administrativa y Financiera	15%	27%	Para el primer trimestre se mejora la utilidad del ejercicio, con un ingreso al 100% de la operación en las 11 rutas zonales y un control en detalle del gasto y canasta de costos, permitiendo aumentar la utilidad del ejercicio.

Código	Objetivo Estratégico	Resultado Clave	Indicador Clave de Desempeño	Responsable	Meta 2023	Trimestre 1 - 2023	
				Cargo		Resultado Cuantitativo	Análisis Cualitativo (Justificación del resultado, causas del incumplimiento, consecuencias, acciones correctivas implementadas)
		sobre sus fondos propios					
PF 3	Aumentar los ingresos por concepto de ingresos no tarifarios	3.1 - Buscar y generar ingresos a través de otras unidades de negocio	% de ingresos por concepto de otras fuentes	Gerencia General Gerencia Administrativa y Financiera	0%	0%	A corte 31 de marzo no se cuenta con avance de este indicador. En este momento se encuentra en negociación para vincular contratos de publicidad.
		3.2 - Invertir los recursos en mecanismos de inversión de mayor rentabilidad en el corto plazo	% de rendimiento de los excedentes de liquidez de la ODT por encima de la tasa de referencia	Gerencia General Gerencia Administrativa y Financiera	0.50%	0%	Los rendimientos generados en el patrimonio autónomo hacen parte de la utilidad del ejercicio y para el año 2023 no se considera inversión en otros vehículos financieros.
		3.3 - Generar ingresos por otro concepto diferente a la operación.	% de ingresos por concepto de espacios publicitarios	Jefe Oficina de Proyectos Especiales	2%	0%	En el primer trimestre de la vigencia se elaboró el acta de acuerdo de extracción colateral TMSA - Rolita, el cual esta para la firma de TMSA.
MC 1	Aumentar la percepción positiva de nuestros(as) usuarios(as)	1.1 - Ejecutar estrategias de comunicación que permitan dar a conocer los avances, las gestiones y los resultados del servicio prestado	Percepción positiva de la gestión	Jefe Oficina de Comunicaciones y Atención al Ciudadano	20%		Se ejecutan las estrategias de comunicaciones y gestión social consignadas en el plan estratégico de comunicaciones definido para la vigencia 2023, priorizando la relación con comunidades en la zona de influencia y realizando divulgaciones cuando se requieren por ajustes de ruta. También las redes sociales y diversos medios informativos han servido de canal para dar a conocer los avances, las gestiones y los resultados del servicio prestado.
		1.2 - Aumentar el puntaje de satisfacción de nuestros usuarios.	PSU = Puntaje de la encuesta de satisfacción del usuario	Jefe Oficina de Comunicaciones y Atención al Ciudadano	81%		La vigencia de la encuesta realizada por Transmilenio es de seis meses, por lo tanto se generará el siguiente reporte en el segundo trimestre de 2023

Código	Objetivo Estratégico	Resultado Clave	Indicador Clave de Desempeño	Responsable	Meta 2023	Trimestre 1 - 2023	
				Cargo		Resultado Cuantitativo	Análisis Cualitativo (Justificación del resultado, causas del incumplimiento, consecuencias, acciones correctivas implementadas)
		1.3 - Atender las PQRSD en los términos de Ley	% de cumplimiento de la respuesta de PQRS	Jefe Oficina de Comunicaciones y Atención al Ciudadano	100%	100%	Durante el periodo de evaluación se recibieron 89 peticiones ciudadanas recibidas que fueron contestadas dentro de los términos de ley con una respuesta de fondo hacia el peticionario.
MC 2	Mejorar la experiencia del usuario (a) y la calificación del servicio	2.1 - Aumentar la puntualidad en la prestación servicio	IDP = Índice de Despachos Puntuales	Gerente de Operaciones	85%	86.83%	No se cumple con la meta propuesta del indicador debido a las siguientes causas: Inasistencias al inicio de la operación No se realizó adecuadamente las asignaciones mediante el uso del F2 Fallas de comunicación de los equipos SIRCI
		2.2 - Aumentar el puntaje de la gestión de regularidad del servicio	Puntaje de la gestión de cumplimiento de servicios	Gerente de Operaciones	95%	93,06%	El 82% de vueltas eliminadas fue generado por la causal de "no se presenta operadora a realizar el servicio". En el mes de marzo hubo un promedio de 28 operadores faltando de acuerdo con lo autorizado en planta.
		2.3 - Aumentar el índice de Seguridad vial	PSV = Puntaje de seguridad vial	Gerente de Operaciones	0.85	1.15	No se cumple con la meta establecida debido al aumento de accidentalidad a razón de la vinculación de mujeres con cero experiencia en la conducción de vehículos de mayores dimensiones, por lo anterior hay un incremento de choques simples
MC 3	Evaluar estrategias definidas para consolidar la ODT como una Operadora socialmente responsable (responsabilidad social)	3.1 - Ejecutar estrategias de gestión social y cultura ciudadana	% de avance de las estrategias de gestión social y cultura ciudadana	Líder de Gestión Social	100%	100%	Para el primer trimestre de la vigencia se cumplió en su totalidad con las actividades planeadas en los componentes de gestión social y cultura ciudadana para la operadora; se realizaron tres campañas, una de buen uso de las sillas del sistema de acuerdo con su color y dos asociadas a recarga web. Para gestión social se realizaron reuniones comunitarias, actividades con enfoque diferencial (6, 2 por mes) y se realizó una actividad pedagógica en un colegio.
		3.2 - Ejecutar estrategias de responsabilidad social	% de avance de las estrategias de responsabilidad social	Líder de Gestión Social	100%	100%	Para el primer trimestre de la vigencia se cumplió en su totalidad con las actividades planeadas en el componente de responsabilidad social para la operadora asociadas con la conmemoración del día internacional de la mujer y

Código	Objetivo Estratégico	Resultado Clave	Indicador Clave de Desempeño	Responsable	Meta 2023	Trimestre 1 - 2023	
				Cargo		Resultado Cuantitativo	Análisis Cualitativo (Justificación del resultado, causas del incumplimiento, consecuencias, acciones correctivas implementadas)
							sensibilización ambiental en el entorno de influencia de la roleta.
MC 4	Consolidar la ODT como referente de movilidad en la ciudad	4.1 - Asumir la operación de transmicable en el año 2023	% de avance de las acciones para el cumplimiento del proyecto estratégico (transmicable)	Jefe Oficina de Proyectos Especiales	70%	40%	En el primer trimestre de la vigencia se radicó ante Transmilenio la propuesta de operación, mantenimiento y gestión social del transmicable ciudad bolívar.
		4.2 - Asumir la operación de la troncal avenida 68 en el año 2026	% de avance de las acciones para el cumplimiento del resultado clave (Av. 68)	Jefe Oficina de Proyectos Especiales	10%	0%	No se programaron actividades asociadas para el primer trimestre de la vigencia
		4.3 - Asumir la operación de la Flota de transporte para entidad del distrito	% de avance de las acciones para el cumplimiento del resultado clave (flota de transporte)	Jefe Oficina de Proyectos Especiales	70%	0%	No se programaron actividades asociadas para el primer trimestre de la vigencia
		4.4 - Asumir la operación de las rutas de colegios públicos	% de avance de las acciones para el cumplimiento del resultado clave (rutas de colegios)	Jefe Oficina de Proyectos Especiales	70%	20%	En el primer trimestre de la vigencia se avanzó en la estructuración técnica, legal y financiera del proyecto: 1. Estructuración técnica: Dimensionamiento de las rutas por escenario (Beneficiarios, Km recorridos, Horas de servicio) 2. Estructuración legal: Análisis de los requisitos de habilitación para la prestación de servicio y la solicitud de vigencias futuras para la financiación del proyecto

Código	Objetivo Estratégico	Resultado Clave	Indicador Clave de Desempeño	Responsable	Meta 2023	Trimestre 1 - 2023	
				Cargo		Resultado Cuantitativo	Análisis Cualitativo (Justificación del resultado, causas del incumplimiento, consecuencias, acciones correctivas implementadas)
PI 1	Mejorar la eficiencia de los procesos internos (modelo estratégico)	1.1 - Cerrar la brecha de implementación de los lineamientos de política del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG	% de avance en la implementación del MIPG	Líder Riesgos	70%	54%	En el primer trimestre de 2023 se ha avanzado en la implementación del MIPG en sus 3 etapas, en la institucionalidad del Modelo se ha avanzado en la realización del primer CIGD y la socialización de las políticas con cada uno de sus líderes, en la etapa de operación se inició con la documentación de cada una de las guías de implementación de las políticas y el Manual MIPG-SIG, se diligenciaron 16 de los 17 autodiagnósticos que le aplican a la entidad de acuerdo con su naturaleza jurídica y se inició con la construcción de los planes de cierre de brechas de cada una de las políticas.
		1.2 - Reducir la probabilidad y/o impacto de que se genere un evento no deseado	% de riesgos con ciclo de gestión completo	Líder Riesgos	100%	100%	En el primer trimestre de 2023 se finalizó con la identificación de riesgos de gestión y de corrupción para cada uno de los procesos, la identificación de sus respectivos controles y tratamientos; de igual manera se realizó el monitoreo de los riesgos de acuerdo con el resultado de su análisis residual por lo que a la fecha el 100% de los riesgos cuenta con el ciclo de gestión completo.
		1.3 - Alcanzar un porcentaje del 90% en la ejecución de las actividades del plan de mantenimiento preventivo de la infraestructura	% de ejecución de las actividades de mantenimiento preventivo de infraestructura	Líder de Infraestructura	90%	90%	Respecto al Manual de Mantenimiento de Infraestructura de soporte se realizó conforme a lo establecido, queda pendiente la limpieza de cubiertas las cuales no se pudieron ejecutar por no contar con las líneas de vida
		1.4 - Alcanzar un porcentaje del 90% en la ejecución de las actividades del plan de mantenimiento correctivo de la infraestructura	% de ejecución de las actividades de mantenimiento correctivo de infraestructura	Líder de Infraestructura	90%	95%	Se han realizado todas las actividades de corrección en la infraestructura de soporte en un 95%; está pendiente el arreglo de un poste de iluminación.

Código	Objetivo Estratégico	Resultado Clave	Indicador Clave de Desempeño	Responsable	Meta 2023	Trimestre 1 - 2023	
				Cargo		Resultado Cuantitativo	Análisis Cualitativo (Justificación del resultado, causas del incumplimiento, consecuencias, acciones correctivas implementadas)
		1.5 - Alcanzar un porcentaje del 95% en la ejecución de las actividades del plan de mantenimiento preventivo de equipamientos.	% de ejecución de las actividades de mantenimiento preventivo del equipamiento	Líder de Infraestructura	95%	100%	Se han realizado los mantenimientos planeados para equipamientos según lo establecido en los planes de mantenimiento de cada equipo.
		1.6 - Alcanzar un porcentaje del 95% en la ejecución de las actividades del plan de mantenimiento correctivo de equipamientos	% de ejecución de las actividades de mantenimiento Correctivo del equipamiento	Líder de Infraestructura	95%	-	En el primer trimestre de la vigencia no se han presentado daños en los equipos, por lo que no ha sido necesario el mantenimiento correctivo a ninguno de ellos
		1.7- Alcanzar un porcentaje de cumplimiento del 100% de los ANS atendidos por el concesionario	% de cumplimiento de niveles de acuerdo de servicio	Líder de Infraestructura	100%	-	No se ha suscrito el acuerdo de Niveles de Servicio entre el concesionario de provisión y la Operadora Distrital de Transportes S.A.S.
		1.8 - Alcanzar una disponibilidad de la flota de un 100% de acuerdo con la programación	% de flota disponible de acuerdo a programación	Gerente de Mantenimiento	100%	100%	Se ha cumplido con disponibilidad contractual de 1200 kilómetro/mes
		1.9 - Garantizar la conservación de la infraestructura durante la etapa de operación	Calificación promedio de los criterios de conservación de la infraestructura	Líder de Infraestructura	100%	100%	Se ha conservado la infraestructura de transporte según lo establecido en el Anexo de concesión. Sin embargo, se ha tenido dificultades respecto a la caída del muro en el costado occidental del patio. En el que el concesionario de provisión no ha iniciado las actividades de construcción.

Código	Objetivo Estratégico	Resultado Clave	Indicador Clave de Desempeño	Responsable	Meta 2023	Trimestre 1 - 2023	
				Cargo		Resultado Cuantitativo	Análisis Cualitativo (Justificación del resultado, causas del incumplimiento, consecuencias, acciones correctivas implementadas)
		1.10 - Alcanzar un porcentaje de cumplimiento del 100% del Plan de Mantenimiento	Porcentaje de cumplimiento del Plan de Mantenimiento	Gerente de Mantenimiento	100%	100%	Se han ejecutado todas las actividades que se planearon y programaron en el plan de mantenimiento.
	PI 2-Desarrollar y certificar un sistema integrado de gestión en normas ISO 9001, 14001 y 45001	2.1 - Implementar y mantener el sistema de gestión de la calidad bajo la NTC 9001:2015	% de avance de implementación sistema de gestión de la calidad bajo norma ISO 9001:2015	Líder Calidad	70%	64%	En el primer trimestre de 2023 se ha avanzado en la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad en sus siete (7) etapas; en el contexto de la organización se formalizaron las diferentes metodologías para la comprensión de la organización y su contexto y la comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, en la etapa de liderazgo se realiza la divulgación de la política del SGC y se identifican los roles, responsabilidades y competencias del SGC, para la etapa de planificación se implementa la metodología de riesgos de la organización e igualmente se implementa la metodología para la planificación de los cambios, en la etapa de apoyo se realizó el acompañamiento a los diferentes procesos para el levantamiento de 51 documentos entre los que se encuentran políticas, procedimientos, guías y formatos, en la etapa de operación se construye el plan de control de calidad del proceso misional de la organización, para la etapa evaluación del desempeño se realiza identificación, levantamiento de hojas de vida y seguimiento a los indicadores definidos por cada proceso, por último en la etapa de mejora se implementa la metodología para la definición de los planes de mejoramiento derivados de las diferentes fuentes definidas por la entidad.

Código	Objetivo Estratégico	Resultado Clave	Indicador Clave de Desempeño	Responsable	Meta 2023	Trimestre 1 - 2023	
				Cargo		Resultado Cuantitativo	Análisis Cualitativo (Justificación del resultado, causas del incumplimiento, consecuencias, acciones correctivas implementadas)
		2.2 Implementar y mantener el sistema de gestión ambiental bajo la NTC 14001:2015	% de avance de implementación del plan de trabajo de implementación norma ISO 14001:2015	Líder de Gestión Ambiental	60%	60	Durante el primer trimestre de 2023 se definen riesgos y oportunidades en las matrices de aspectos e impactos y matriz de requisitos legales, se elabora y formalizan los siguientes documentos: Manual de Compras Verdes, Instructivo requisitos legales, Formato inspección ambiental y Lista de chequeo auditoria gestores externos de residuos, y se actualiza el Plan de Gestión Ambiental según lo estipulado en el Manual de Operaciones de Transmilenio S.A. Adicionalmente se radican solicitud de permiso silvicultura para tala y poda de árboles dentro de las instalaciones de la ODT, se realiza reporte anual de RESPEL ante el Ideam y registro mensual de acopio de llantas ante la SDA.
		2.3 Implementar y mantener el sistema de seguridad y salud en el trabajo bajo la NTC ISO 45001:2018	% de avance de implementación del plan de a trabajo de implementación norma ISO 45001:2018	Líder SST	80%	71%	Para este trimestre se planteó un plan de trabajo aprobado por la alta gerencia, se ha realizado implementación de programas de riesgo mecánico, riesgo osteomuscular, programa de riesgo químico, actividades preventivas, aumentó la participación de los trabajadores y se han implementado los estándares mínimos de la 0312 de 2019
	PI 3-Potenciar el uso de las ITS y TIC's para soportar la estrategia organizacional (modelo estratégico)	3.1 - Aumentar y mantener la disponibilidad de los servicios tecnológicos de la ODT	% de disponibilidad de los servicios tecnológicos	Jefe Oficina ITS y TIC's	90%	99.36	Se cumplió la meta propuesta gracias a la adecuada gestión de la supervisión de los contratos y el cumplimiento de los contratistas que prestan el servicio.
		3.2 - Aumentar y mantener la disponibilidad de los servicios de conectividad de la ODT	% de disponibilidad de los servicios de conectividad	Jefe Oficina ITS y TIC's	85%	100	Se cumplió la meta propuesta gracias a la adecuada gestión de la supervisión de los contratos y el cumplimiento de los contratistas que prestan el servicio.

Código	Objetivo Estratégico	Resultado Clave	Indicador Clave de Desempeño	Responsable	Meta 2023	Trimestre 1 - 2023	
				Cargo		Resultado Cuantitativo	Análisis Cualitativo (Justificación del resultado, causas del incumplimiento, consecuencias, acciones correctivas implementadas)
		3.3 - Aumentar y mantener la disponibilidad de los equipos ITS en la flota	% de disponibilidad de los equipos IT'S en la flota	Jefe Oficina ITS y TIC's	90%	100	Se cumplió la meta propuesta gracias a la adecuada gestión de la supervisión de los contratos y el cumplimiento de los contratistas que prestan el servicio.
		3.4 - Aumentar el nivel de cumplimiento en la atención de solicitudes de mantenimiento a los productos y servicios TIC	% de atención y cumplimiento de las solicitudes de mantenimiento	Jefe Oficina ITS y TIC's	95%	95.6	Se cumplió la meta propuesta gracias a la adecuada gestión de la supervisión de los contratos y el cumplimiento de los contratistas que prestan el servicio. Es de resaltar, que para continuar por la senda de buenos resultados, se requiere la contratación de un OPS para soporte técnico.
	CA 1-Atraer, retener y desarrollar personal con competencias claves	1.1 - Disminuir la rotación de personal operativo.	índice de rotación de personal operativo	Gerente Talento Humano	5%	4.80%	Durante el primer trimestre del año en el mes de enero se obtuvo el 4.7%, en el mes de febrero el 6.7% y en el mes de marzo el 4.8% buscando la estabilización del proceso en cuanto a rotación. En el mes de febrero se presentó un pico de rotación ocasionado por decisiones administrativas enfocadas a mejorar la productividad de la empresa
		1.2 - Disminuir la rotación de personal administrativo.	índice de rotación de personal administrativo	Gerente Talento Humano	5%	4.80%	Durante el primer trimestre del año en el mes de enero se obtuvo el 4.7%, en el mes de febrero el 6.7% y en el mes de marzo el 4.8% buscando la estabilización del proceso en cuanto a rotación. En el mes de febrero se presentó un pico de rotación ocasionado por decisiones administrativas enfocadas a mejorar la productividad de la empresa
		1.3 - Consolidar una cultura responsable humanista y de servicio	Disminución ausentismo injustificado	Gerente Talento Humano	1%	0.30%	Durante el primer trimestre hemos tenido 0,16% en el mes de enero, 0.7% en el mes de febrero y 0.3% en el mes de marzo, evidenciando que las medidas tomadas para control del ausentismo injustificado en cuanto a sensibilización del reglamento interno de trabajo y control desde las medidas disciplinarias han sido efectivas.

Código	Objetivo Estratégico	Resultado Clave	Indicador Clave de Desempeño	Responsable	Meta 2023	Trimestre 1 - 2023	
				Cargo		Resultado Cuantitativo	Análisis Cualitativo (Justificación del resultado, causas del incumplimiento, consecuencias, acciones correctivas implementadas)
			Incumplimiento al reglamento interno de trabajo	Gerente Talento Humano	10%	15%	El plan de acción para controlar y disminuir el ausentismo injustificado va enfocado a la efectividad en la realización de incumplimientos del reglamento interno de trabajo, lo que ocasiona el incremento de estas medidas disciplinarias para garantizar ese resultado, sin embargo en contraprestación se incrementa el porcentaje de medidas disciplinarias no alcanzando la meta esperada.
		1.4 - Aumentar la capacidad para cubrir una vacante a nivel operativo en el menor tiempo posible	Días de cumplimiento de los niveles de servicio para cubrir una vacante a nivel operativo	Gerente Talento Humano	22	28	Las vacantes actuales alineados a la planeación estratégica de la empresa están enfocadas al cumplimiento de operadores de vía por personal femenino, esto ha implicado mayor esfuerzo en incrementar las competencias técnicas de las operadoras antes de entregarlas a la operación y así garantizar la disminución de la accidentalidad vial, por tal motivo se ha incrementado en 6 días la entrega de vacantes operativos.
	CA 2- Desarrollar una cultura de servicio e innovación (modelo estratégico)	2.1 - Aumentar los niveles de cobertura del proceso de capacitación al personal operativo en temas de servicio	% de cobertura de capacitación del personal operativo en temas de servicio	Gerente Talento Humano	85%	-	Se tiene proyectado iniciar la escuela de servicio en el segundo semestre de 2023
		2.2 - Aumentar los niveles de cobertura del proceso de capacitación al personal administrativo en temas de servicio	% de cobertura de capacitación del personal administrativo en temas de servicio	Gerente Talento Humano	85%	-	Se tiene proyectado iniciar la escuela de servicio en el segundo semestre de 2023
		2.3 - Implementar estrategia de	% de avance en la implementación de	Gerente Talento Humano	-	-	-

Código	Objetivo Estratégico	Resultado Clave	Indicador Clave de Desempeño	Responsable	Meta 2023	Trimestre 1 - 2023	
				Cargo		Resultado Cuantitativo	Análisis Cualitativo (Justificación del resultado, causas del incumplimiento, consecuencias, acciones correctivas implementadas)
		evaluación por competencias 360	evaluación por competencias				
	CA 3- Incrementar la satisfacción del talento humano de la ODT.	3.1 - Aumentar el nivel de satisfacción de los empleados a nivel operativo	índice de clima laboral a nivel operativo	Gerente Talento Humano	3,7	-	La medición del índice de clima laboral se tiene proyectada para el segundo semestre de 2023
		3.2 - Aumentar el nivel de satisfacción de los empleados a nivel Administrativo	índice de clima laboral a nivel administrativo	Gerente Talento Humano	3,7	-	La medición del índice de clima laboral se tiene proyectada para el segundo semestre de 2023
		3.3 - Aumentar el porcentaje trabajadores en modalidad de teletrabajo o trabajo en casa	% de trabajadores con modalidad de teletrabajo o trabajo en casa	Gerente Talento Humano		80%	El 80% del personal administrativo maneja un trabajo híbrido, alternando trabajo presencial y en casa por lo menos 2 día en casa.

Los anteriores resultados obedecen al seguimiento que se lleva a través del Cuadro de Mando Integral implementado por la Oficina de Planeación, el cual es alimentado por cada uno de los responsables y ha contribuido a la toma de decisiones y al mejoramiento de los objetivos estratégicos y resultados clave durante el I trimestre de la vigencia 2023.