

COOPERATIVA URBANOS PEREIRA

"COOBUP"

INFORME ANUAL DE GESTION, BALANCE SOCIAL Y ECONOMICO

LIII

ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DE ASOCIADOS

2023

PEREIRA, MARZO 04 DE 2023

**Órganos de Administración y Control**

**CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

**PRINCIPALES**

GILBERTO CLAROS C.  
OMAIRA VALENCIA NIETO  
CARLOS HUGO GOMEZ DUQUE  
JHON ALEXANDER PULGARIN B  
ANCIZAR GONZALES PEREZ

**SUPLENTES**

JAIRO DE JESUS DUQUE A.  
CARLOS ARTURO BOLIVAR.  
JHON ALEXANDER GONZALEZ  
ALFONSO ZAPATA  
CARLOS ALBERTO SALAZAR O

**JUNTA DE VIGILANCIA**

**PRINCIPALES**

JORGE ANDRES LOPEZ  
ANTONIO VILLA  
NELLY MEJIA RAMIREZ

**SUPLENTES**

HERNADO GARCIA  
CARLOS ARIEL ARIAS

**REVISORÍA FISCAL**

JOSE GABRIEL OBANDO OBANDO  
MILENA VELANDIA

MAURICIO ESCOBAR LOTERO  
GERENTE

## **Introducción**

Conforme lo estipulado en La Ley 79 de 1988, y el estatuto vigente de La Cooperativa, El Consejo de Administracion y La Gerencia, dejan a su disposición y consideración en calidad de Asamblea General de Asociados, el informe de gestión, econoómico y social de La Cooperativa, informe que contiene además todas aquellas acciones ejecutadas durante el año 2022, las cuales tuvieron especialmente un enfoque humanístico, procurando en todo momento acercar los asociados y todos los colaboradores con la administración y una participación activa de los mismos, pues somos conscientes que lo mas importante es hacer a nuestros asociados partícipes del crecimiento y desarrollo de la entidad. No siendo menos importante pero si trascendental, en el presente informe, conocerán de primera mano el comportamiento social y económico de la entidad, acorde con cada una de sus áreas de funcionamiento.

Asi mismo encontrarán adjunto el respectivo informe de La Junta de Vigilancia, y el dictamen de La Revisoría Fiscal.

## INFORME CONSEJO DE ADMINISTRACION Y GERENCIA

### ¡ ADAPTABILIDAD !



Así, tal como se describe, el año 2022 fue un año de adaptabilidad frente a todos los cambios culturales, empresariales, sociales, económicos etc, y mas frente a los resagos y consecuencias que dejo la pandemia; para nuestra cooperativa y en especial en el sector donde se desarrolla nuestro objeto social, si que hubo cambios trascendentales y sustanciales que nos afectaron y hoy aun sentimos sus efectos directos y colaterales, muestra de ello fue la mutación y el cambio de hábitos en la sociedad, en materia de movilidad y transporte, ejemplos y casos vivenciales pasaremos a mencionar a continuación. El incremento hasta en un 220% del uso de la bicicleta para temas deportivos y como medio de transporte, el uso del monopatin, que se observa hoy en día en algunos ejecutivos y directivos empresariales, el uso del vehículo compartido por situaciones de economía personal, el incremento desmesurado en el uso de la motocicleta, acciones que podemos mencionar estan acorde con el bien actuar del ser humano, pero a todo lo anterior debemos adicionarle lo no correcto que raya con lo ilegal, como lo es el incremento

exponencial del uso del transporte informal (UBER), el transporte ilegal (pirateria), el mototaximo, entre otros, factores estos últimos que fueron de alto impacto en las finanzas de la cooperativa, y dicha situación pasaremos a demostrarla en los respectivos informes por área que conocerán en el presente documento. Es importante resaltar que mas alla de los resultados económicos y sociales, la gerencia y el consejo de administración enfocaron sus esfuerzos en humanizar las relaciones entre la administración y los asociados, así como con todos nuestros colaboradores, pues consideramos sumamente importante poder tener un ambiente societario sano en sus relaciones y al interior un clima laboral excelente, de esta manera logramos el cometido propuesto por la administración el año anterior, al desarrollar una administración y una gerencia de puertas abiertas, donde los asociados reconozcan nuevamente la cooperativa como su segundo hogar, tal y como existia en años anteriores, y ni que decir del trato digno, cortes y respetuoso por nuestro equipo humano, pues los colaboradores no solo se reconocen por su salario como un numero más, sino especialmente por su condición de seres humanos. En esencia lo que la administración pudo lograr fue utilizar un modelo donde situa a la persona en el centro, con una mirada diferente de la cooperativa, cultivando un ambiente en el que se cuidará de su salud emocional, social, laboral, fisica, individual y colectiva, donde al final valoraremos mucho mas a las personas.

No seria respetuoso con ustedes decirles que fue el mejor año, pero si podemos manifestarles que procuramos levantarnos como el ave fenix, recuperando nuestra credibilidad e imagen institucional, siendo reconocidos por ser una gran empresa cooperativa, donde los comentarios desde afuera fueron muy halagadores al escuchar que la empresa se distingue por su calidad humana.

Toda nuestra gestión y la de nuestros colaboradores siempre estuvo enfocado en ser eficientes financieramente sin descuidar nuestros procesos de planeación, operación, mantenimiento, gestión administrativa y financiera, proyección empresarial y generación de sinergias y alianzas estratégicas.

Así mismo con el objetivo de tener una excelente cultura organizacional, y unos procesos y procedimientos claros y definidos, trabajamos arduamente en la implementación del sistema de gestión de calidad, planeación estratégica, misión, visión, desarrollo empresarial entre otros.

En materia de recursos humanos y estructura laboral, las noticias no son tan alentadoras, lastimosamente se ha venido observando en el gremio una escasez de mano de obra y una alta rotación de personal, los factores van desde el estado de confort del ser humano en busca de mejor calidad de vida, la migración, nuevas oportunidades laborales en otros sectores, el emprendimiento propio, entre otros, sin embargo se viene trabajando de la mano con el gremio con el objetivo de cautivar a los operadores, y posteriormente retenerlos en sus puestos de trabajo, y parte de nuestra estrategia empresarial cooperativa parte de la base del establecimiento de salarios emocionales.

En materia financiera, es un gran orgullo para nosotros poderles traer y presentar en este informe un panorama, totalmente diferente y mucho más claro que el de los dos últimos años. En el presente informe en un capítulo aparte, de manera más explícita, clara y detallada, daremos a conocer los resultados económicos del año 2022, los cuales consideramos son muy satisfactorios.

Los grandes logros obtenidos durante el año 2022, en su mayoría se deben al compromiso del Consejo de Administración, algunos asociados que de manera acertada y oportuna fueron participes con grandes aportes ideológicos y excelentes estrategias, asi mismo bajo la aplicación de grandes premisas de planeación financiera y el excelente manejo del flujo de caja, generado y desarrollado por el excelente equipo del area financiera y contable, pudimos ser muy eficientes gracias a la austeridad en el gasto, la contención de costos, racionalización del gasto y uso adecuado del dinero, situación que nos permitio obtener excelentes precios en nuestras compras y beneficios financieros a favor de la cooperativa, todo gracias a una gran gestión y capacidad negocial de la administración.

Siendo este documento una pequeña introducción, de manera formal se les entregará el respectivo informe final, el cual da fe y muestra todas y cada una de las acciones ejecutadas y que siempre estuvieron encaminadas en el mejoramiento continuo de la cooperativa y dandole especial interés a nuestro recurso humano. Queda entonces a disposición de todos ustedes, para que analicen y evaluen nuestra gestión durante el año 2022.

Finalmente, somos conscientes de que aun hay mucho por mejorar, por ello para el presente año, nuestro objetivo primordial es recuperar al ciento por ciento nuestra flota a traves de buenos modelos y procesos de mantenimiento.

## HUMANIZAR LA COOPERATIVA



***"Si hay una verdad universal irrefutable es que los seres humanos somos más creativos, flexibles y productivos cuando nos sentimos motivados, satisfechos y comprometidos con un proyecto". Jordi Alemany***

En medio de una sociedad tan agitada, un mundo lleno de estres y una vida tan acelerada, la administración y la gerencia hemos logrado comprender que nuestro sitio de trabajo no puede ser una campo de batalla ni un régimen militar, autocrático, arbitrario, dictatorial ni tiránico, por el contrario debe ser un espacio de integración, interacción, conexión de relaciones positivas, confianza, solidaridad y apoyo. Y esto aplica no solo para nuestros colaboradores, sino además respecto de nuestros asociados y partes de interes, quienes anteriormente tenian limitado su ingreso a la cooperativa.

En virtud a lo anterior, seguiremos desarrollando estrategias humanisticas, que nos permitan generar entornos empresariales y de trabajo orientados a mejorar la satisfaccion

y el compromiso de nuestros asociados y nuestros colaboradores, bajo las siguientes características:

Nuestro lugar de trabajo debe inspirar confianza en y entre todos y cada uno de los miembros de la organización.

Nuestro entorno de trabajo debe fomentar la conexión y el desarrollo de relaciones positivas entre compañeros y con el resto de las personas con las que interactuamos fuera de la empresa.

Nuestro lugar de trabajo debe facilitar que los empleados sientan que su trabajo es significativo y que cada contribución es importante para el propósito último de la empresa.

Debe garantizar no solo que cada miembro de la organización comprende el valor de cada contribución individual, sino que, además, todos son reconocidos por su aportación al resultado colectivo.

Un entorno de trabajo más humano es aquel donde las personas cuentan con la flexibilidad para decidir cuándo apretar más y cuándo levantar el pie del acelerador, permitiéndoles así equilibrar y prevenir cualquier impacto negativo en el resto de planos de su vida: salud mental, física, familia, etc...

Un entorno profesional orientado al bienestar de las personas es aquel donde la inversión en tecnología tiene como principal objetivo hacer la vida más fácil a los seres humanos, permitiéndoles así elevar sus metas a un nivel donde la creatividad, la adaptabilidad y la pasión marquen la auténtica diferencia.

Y humanizar nuestra cooperativa no termina ahí, es desarrollar espacios y estrategias con la comunidad y nuestra área de influencia, por ello, conscientes de las inmensas necesidades que existen en la población, la cooperativa a través de buenas acciones de responsabilidad social cooperativa, logró donar a dos funciones de adultos mayores y

dos fundaciones de jóvenes con problemas de adicción, dotación y vestuario representados en cerca de 150 pantalones, 200 camisetas tipo polo, zapatos y camisas, donaciones que fueron muy bien recibidas y certificadas por las respectivas directivas, concluyendo entonces que el acto de humanizar, parte de la bondad, la humildad, la ayuda, solidaridad y el respeto por el ser humano.

#### **PLANEACION ESTRATEGICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL**



Los efectos post pandemia han obligado a que las empresas analicen su entorno de manera mas clara, para que se generen ciertos cambios a su interior, pero para ello es necesario estructurar procesos y procedimientos ajustados a una realidad social muy diferente a la de hace tres años, con motivo de ello, la administración ha venido adelantando algunos procesos empresariales que consideramos mas que necesarios son indispensables para poder interactuar con una sociedad y un mercado totalmente diferente. En virtud a lo anterior se vienen generando procesos de planificación estratégica bien estructurados para ser articulados con un plan de desarrollo económico socio empresarial que nos ayude a construir un futuro diferente, a través de nuevas unidades de negocio, que permita suplir con el tiempo la reducción de la demanda y la no dependencia total del transporte, sector que cada dia tiene mas competencia.

## **VISION EMPRESARIAL**

La Coperativa en cabeza del Consejo de Administración y La Gerencia, hoy mas que nunca tienen claro que las alianzas estratégicas y los convenios de colaboración empresarial son los vehículos contractuales mas eficientes alrededor del mundo que permiten a las empresas tener un crecimiento paulatino y seguro, por ello la Cooperativa viene liderando procesos de integración empresarial donde el mayor objetivo es reducir los costos de funcionamiento y gastos de operación, así mismo optimizar el recurso humano llevando finalmente a una eficiencia administrativa y financiera óptima frente a un mundo que actualmente se encuentra colapsado financieramente, de nuestro juicio y medida en el manejo de los recursos depende el éxito y la subsistencia de la empresa cooperativa. Con el transcurso del tiempo a todos y cada uno de nuestros asociados les estaremos informando acerca de los procesos empresariales que se viene estructurando en favor de la cooperativa y con mayor razon de nuestroa asociados.

## **ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y DE LEY**

En cumplimiento del artículo 1 de la Ley 603 de Julio 27/2.000 podemos garantizar ante los asociados y ante las autoridades que los productos protegidos por derecho de propiedad intelectual están siendo utilizados en forma legal, es decir, con el cumplimiento de las normas respectivas y con las debidas autorizaciones y en el caso específico del Software de acuerdo con la licencia de uso que viene con cada programa. (Optocontrol, Heinson, SAP, Apple, Windows).

Así mismo, conforme a lo estipulado, este informe, el balance general y los demás documentos exigidos por la Ley, fueron puestos a disposición de los asociados con la debida anticipación, previa revisión y análisis de la gerencia de la Cooperativa, el Consejo de Administración. De acuerdo a lo establecido en la Ley 222 de 1995 copia de este informe de Gestión fue entregado oportunamente a la Revisoría Fiscal para que en su dictamen informe sobre su concordancia con los Estados Financieros.

La Cooperativa dio estricto cumplimiento a las disposiciones legales en materia laboral, pagos al sistema general de seguridad social en salud y aportes parafiscales, así mismo en todo lo relacionado con las obligaciones fiscales y tributarias ante la DIAN.

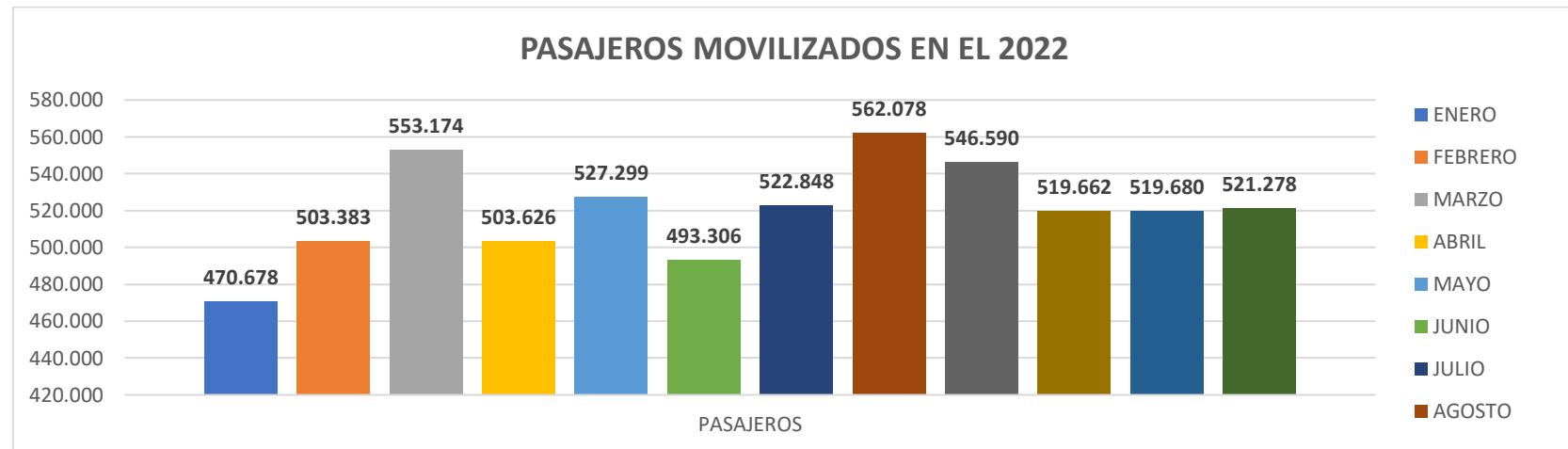
Se dio respuesta y trámite oportuno a todos y cada uno de los requerimientos de La Superintendencia de La Economía Solidaria, La Superintendencia de Transporte, El AMCO, entre otras autoridades.

#### **INFORME DE DESARROLLO EMPRESARIAL**

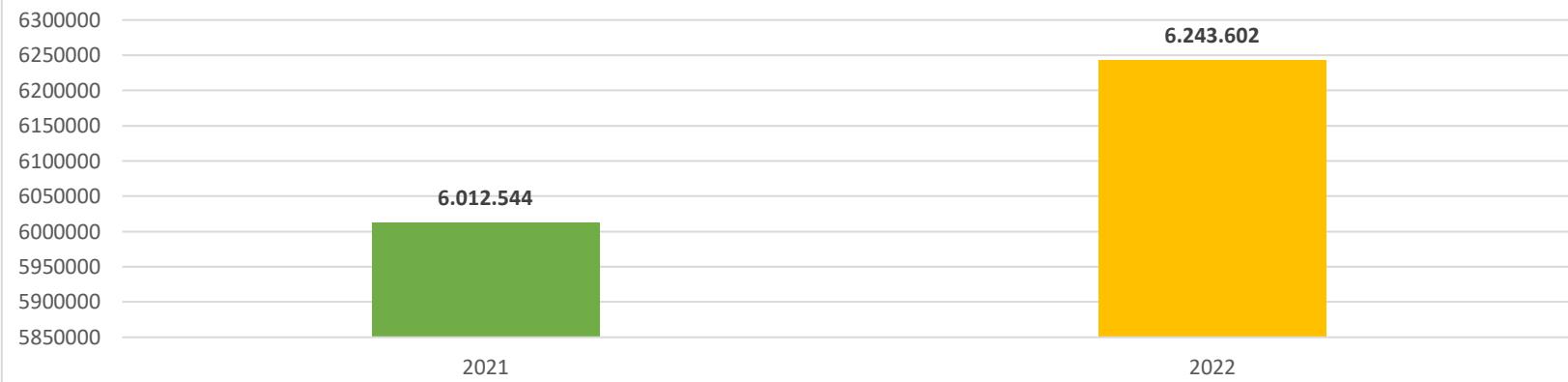


Los pasajeros movilizados para el año 2022, tuvo un leve ascenso frente al 2021, con un incremento del 3.84%, en conclusión los factores que golpean el sector transporte en la ciudad siguen cobrando vigencia impidiendo el retorno a los niveles de los años 2018 y 2019.

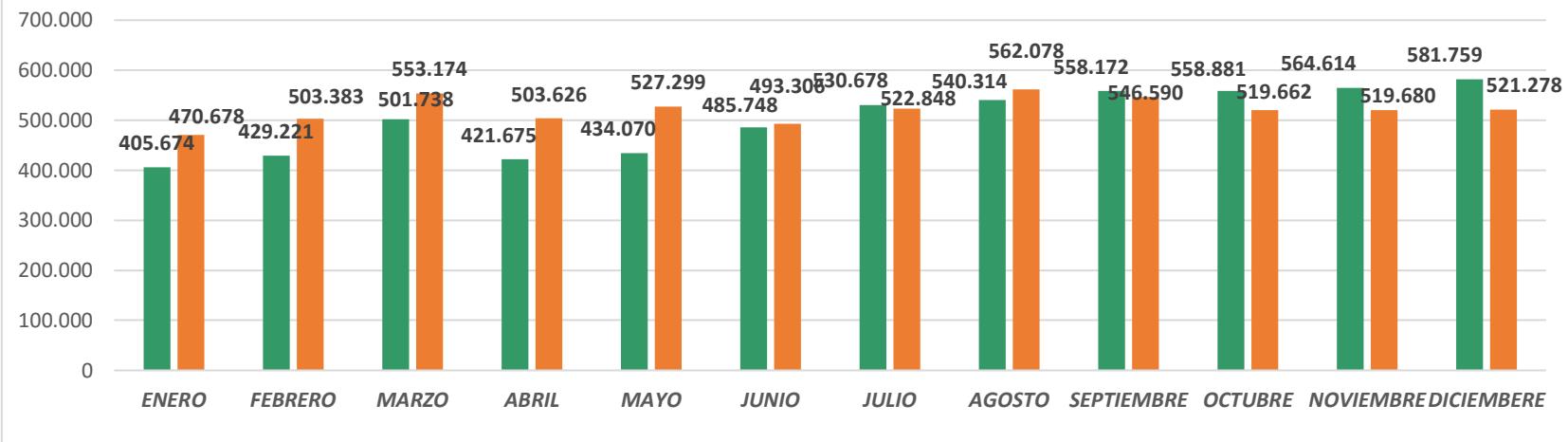
Factores externos como entrada en funcionamiento del megacable, transporte ilegal, trnasporte alternativo, uso de la bicicleta, uso masivo de la motocicleta, escasez de mano de obra, entre otros, los cuales cada dia cobran mayor fuerza.



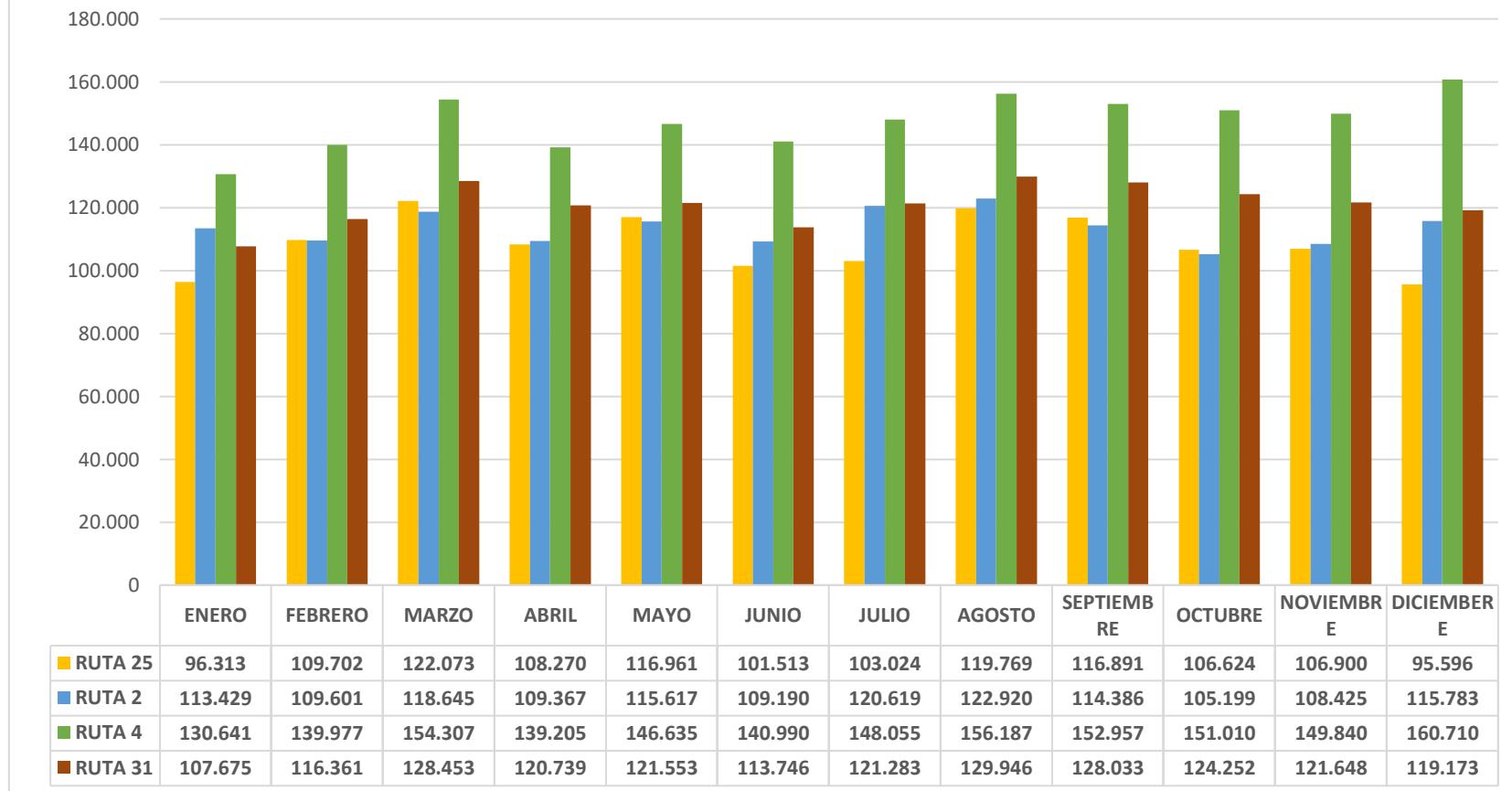
## PASAJEROS



## COMPARATIVO PASAJEROS MOVILIZADOS DURANTE EL 2021 Y 2022



## PASAJEROS MOVILIZADOS POR RUTA



En este punto es importante destacar que del total de los pasajeros movilizados, nuestras rutas bandera como son la 2, 4, 25 y 31, movilizaron un gran total de 5.890.193 pasajeros, en conclusión aportaron el 94% de los pasajeros movilizados.

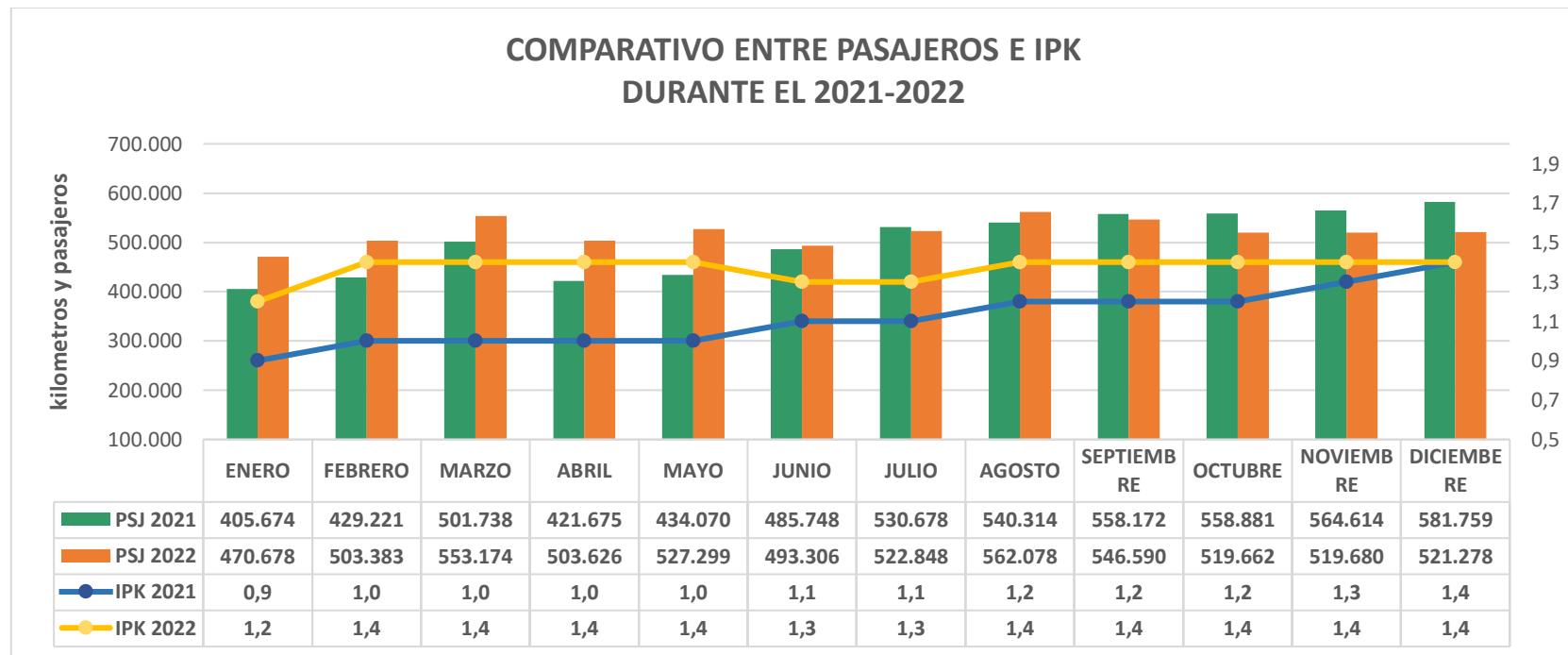
Numero de kilometros recorridos por mes

La media de kilometros recorridos para el año 2022, oscila arededor de 377.000 km/mes, lo anterior podria aducirse a la falta de mano de obra en cuanto a operadores y asi mismo por problemas de mantenimiento y el alto costo de los repuestos, donde en oportunidades se debia dar espera en cuanto a la movilidad y el flujo de caja para poder hacer las compras necesarias y de manera austera. Sin embargo es satisfactorio observar como a menor kilometraje recorrido se dio un leve aumento en el numero de pasajeros movilizados.



## IPK

El indice de pasajeros por kilometro (IPK) para el año 2022, estuvo generalizada por una media de 1,4 pax/km, mostrando un mayor nivel de eficiencia frente al año 2021, que estuvo alrededor de 1.1 Pax/Km



## **SERVICIO TRANSPORTE MASIVO MEGABUS**

De igual forma que el transporte colectivo, el masivo se vio afectado por factores externos ajenos al desarrollo la cooperativa, el transporte masivo hoy aun sufre graves consecuencias en su operatividad y funcionamiento, por todos los aspectos ya conocidos, sumado a los problemas de infraestructura que aun existen, debemos resaltar que al interior de la cooperativa megabus tuvo un leve incremento en sus ingresos frente al 2021, sin embargo se aclara que existen algunas situaciones de carácter político administrativo que generan cierta incertidumbre en su funcionamiento, muestra de ello es que actualmente MEGABUS, se encuentra en La Ley de Reestructuración de pasivos.

Buscando mejorar los niveles de ingreso de esta unidad, desde el área de mantenimiento en la medida de las posibilidades se da prioridad al mantenimiento y reparación de los vehículos que operan en este servicio, situación que oportunidades se dificulta con motivo de la falta de mano de obra en el área de mantenimiento.

Luego como punto importante por destacar, es oportuno informarles que en diversas mesas de trabajo convocadas por la gerencia Megabus, para analizar y evaluar el desempeño y operación del sistema por parte de las empresas de transporte que participan en los convenios de colaboración empresarial, La Cooperativa Urbanos Pereira, se ha destacado por ser la mejor empresa en cuanto a cumplimiento y prestación del servicio.

Siendo conscientes de todas las dificultades laborales, económicas y administrativas que afectan el sector y para este caso especial como es el masivo, con orgullo queremos informarles que La Cooperativa viene liderando desde meses atrás un proyecto de integración mediante un modelo de alianza estratégica, entre cuatro empresas (Líneas Pereiranas, Superbuses, San Fernando, Urbano Pereira) cuyo objetivo primordial es la búsqueda de eficiencia en la operación, economías de escala, compras conjuntas y especialmente eficiencia financiera y administrativa. Dicho proyecto fue estructurado por la cooperativa, y viene siendo ampliamente analizado y socializado entre las partes interesadas.

A continuacion presentaremos de manera general, el estado de resulados de el servicio prestado bajo la modalidad de convenio de colaboracion, suscrito con Megabus S.A.

MES	CUBA	PUERTO CALDAS	UTP-VIRGINIA	PARQUE INDUSTRIAL	SALAMANCA	VILLA SANTANA
ENERO	99,51	100,00	99,28	99,09	100,00	
FEBRERO	96,64	95,31	97,51	95,11	91,85	98,72
MARZO	95,63	97,33	95,10	94,41	93,48	97,09
ABRIL	96,79	97,47	96,60	95,73	97,03	72,59
MAYO	101,94	100,00	100,32	99,40	98,37	99,00
JUNIO	103,05	99,70	101,08	100,00	95,65	100,00
JULIO	102,48	99,18	99,55	99,20	99,13	100,00
AGOSTO	104,13	100,00	100,67	100,42	106,52	99,89
SEPTIEMBRE	101,37	99,70	99,87	100,00	100,00	99,75
OCTUBRE	101,19	99,39	100,39	100,00	98,91	98,50
NOVIEMBRE	99,93	99,39	98,17	98,76	107,07	99,50
DICIEMBRE	99,91	100,00	99,53	99,22	101,00	100,00
<b>PROMEDIO AÑO</b>	<b>100,21</b>	<b>98,96</b>	<b>99,01</b>	<b>98,45</b>	<b>99,08</b>	<b>96,82</b>

#### MEGACABLE

Este es un punto importante que consideramos deben conocer todos los asociados, ya que el convenio suscrito con Megabus para la alimentación en el Megacable, mas que una unidad de negocio es una necesidad puntual en el entendido de poder estar inmersos en el SITP del AMCO, ello en razón a que a pesar de que dicha operación es poco rentable, no estar en el convenio es como estar fuera del mercado, este proyecto establecido por el Municipio, inicio con una gran expectativa en su funcionamiento, sin embargo con el transcurso del tiempo pudimos observar que

su operatividad y funcionamiento no logró superar las expectativas esperadas por el ente administrativo, muestra de ello es que a la fecha la movilización del sistema solo alcanza los 8.500 viajes por día, cuando la realidad esperada eran 12.000 viajes, es decir un año y medio después de la operación del sistema de megacable este aún no llega a su punto de equilibrio financiero.

<b><u>INGRESOS</u></b>	<b>2022</b>
Megacable	<b>\$ 345.391.990</b>
<b><u>COSTOS DE VENTAS</u></b>	
Costo de ventas UP526 y UP397 (Agrupa gasto de nómina conductores, personal de patio: administradores, taller y demás, servicios de mantenimiento y repuestos)	<b>\$ 327.611.366</b>
<b><u>EXCEDENTE BRUTO</u></b>	
Menos gastos directos asociados (Industria y Comercio)	<b>\$ 17.780.625</b>
<b><u>EXCEDENTE OPERACIONAL</u></b>	
	<b>\$ 1.664.000</b>
	<b>\$ 16.116.625</b>
	<b>5%</b>

## ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO



El transporte es un área que requiere disponibilidad de vehículos para garantizar de manera óptima el cumplimiento de los servicios programados con responsabilidad, efectividad y seguridad. Cualquier máquina o equipo de trabajo a lo largo de su vida útil sufre de desgastes por su uso. Por lo anterior, los vehículos deben recibir una constante revisión y mantenimiento para preservar su estado en condiciones óptimas con el propósito de encontrar averías o desperfectos y corregirlas para no afectar la disponibilidad y la calidad del servicio.

Con el gran tamaño de la empresa y conociendo la importancia de realizar un correcto mantenimiento a los vehículos, se propuso que sus actividades de mantenimiento sean programadas bajo un correcto periodo de tiempo en donde los vehículos sean analizados a partir de los kilómetros recorridos con el objeto de prolongar la vida útil de estos y reducir los costos que se presentan, preservando así la rentabilidad.

Sé desarrollaron los distintos formatos para el manejo del mantenimiento de los vehículos, como los registros de inspección y hojas de vida de los vehículos, con el fin de hacer el seguimiento y la verificación de los mantenimientos, así como también su programación.

A partir de Marzo se comienza a realizar esta nueva estrategia de mantenimiento en el cual se basa de programar los vehículos a mantenimiento preventivo según su recorrido en kilometraje, gracias a la ayuda del software DFS que por medio de GPS registra los kilometrajes diarios recorridos de un vehículo. Se programa los mantenimientos preventivos en un intervalo de 5500 a 6500 kilómetros de recorrido, el siguiente gráfico de control representa el cómo se estaba realizando el mantenimiento preventivo según por días en el mes de Marzo.



**Gráfica 1.** Gráfica de control del mes de marzo

Como se puede evidenciar en la gráfica 1 al programar los mantenimientos preventivos por días, nos representa un descontrol en la vida útil del aceite, esto a su vez representa pérdidas económicas y un peligro potencial al motor de los vehículos.

A continuación, después de aplicar la nueva metodología para la programación de mantenimiento preventivo se presenta la siguiente gráfica de control del mes de diciembre.



**Gráfica 2.** Gráfica de control del mes de diciembre.

Se observa en la gráfica 2, que la línea de tendencia muestra un satisfactorio comportamiento, gracias a esta nueva metodología de planeación se logra bajar los costos de mantenimiento ya que se aprovecha al máximo la vida útil del lubricante, a su vez ahorraremos costos en filtros y tiempos de mantenimiento.

### **Mantenimientos preventivos**

El objetivo del mantenimiento preventivo es el de mantener la máquina en buen estado anticipándose a las fallas, esto se puede definir como una serie de actividades destinadas a asegurar el funcionamiento de los vehículos.

En el año 2022 se ejecutaron en total 814 mantenimientos preventivos y con un total de 34 reprogramados, los mantenimientos reprogramados se deben por diferentes causas como el recalentamiento del motor, contaminación del aceite o no disponibilidad del vehículo. En la gráfica 3 se evidencia el cumplimiento de mantenimiento preventivo a lo largo del año 2022.



**Gráfica 3.** Gráfica del cumplimiento del mantenimiento preventivo del año 2022

En promedio el porcentaje de los mantenimientos preventivos programados para el año 2022 es del 96%, este porcentaje según la norma del plan estratégico de seguridad vial es muy positivo ya que el mínimo permitido es del 90%.

**Software de mantenimiento de la Cooperativa Urbanos Pereira**

De parte del área de innovación tecnológica en el año 2022 se realiza un software de mantenimiento en cual se suministra las ordenes de trabajo y actividades realizadas de cada vehículo, se obtiene la hoja de vida vehicular, se registran las reparaciones de motor realizadas, control de vencimientos documentales como SOAT, tecno mecánicas, licencias de conducción, pólizas de seguro; se obtienen los indicadores de mantenimiento (KPI's), actividades realizadas por área y se registran los pre operaciones realizadas por los conductores.

#### **Historial de ordenes de trabajo y actividades de trabajo:**

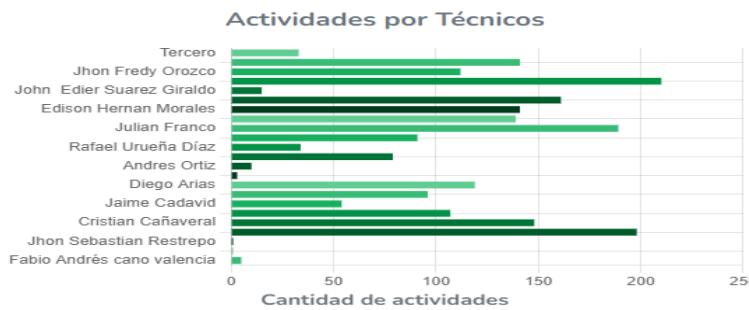
Anteriormente se manejaba el historial y las actividades ejecutadas de los vehículos en una hoja tamaño carta en cual se manejaba diariamente y se archivaba, la presentación de ésta no era la mas adecuada para una empresa de tan gran tamaño, a la hora de buscar algún mantenimiento realizado era bastante complicado ya que tocaba recurrir al archivador y buscar hoja por hoja hasta encontrar el vehículo. Ahora, gracias al software de mantenimiento desarrollado se registran las ordenes de trabajo en una base de datos la cual nos facilita a la hora de buscar alguna actividad realizada en algún vehículo y mejora la presentación de la empresa.

#### **Hoja de vida vehicular**

La hoja de vida de un vehículo es un requisito legal por el plan estratégico de seguridad vial, anteriormente la empresa no contaba con esta, gracias al software de mantenimiento cumplimos con ese requisito legal.

#### **Análisis de datos**

Al tener actividades, horas, técnicos, vehículos y áreas de trabajo podemos realizar un análisis de datos para encontrar la mayor carga laboral dependiente de áreas de trabajo, tiempo promedio por técnico, cantidad de actividades por técnico, entre otras.



### Inspección Preoperacional

MTBF (Tiempo promedio entre fallas)			
	Buseta	MTBF	
Según el plan	195	420.0 ₩	
	331	172.7 ₩	

MTTR (Tiempo promedio de reparación)			
	Buseta	MTTR	
	457	53.4 ₩	
	195	0.0 ₩	

Según el plan preoperacional una inspección una novedad antes de salir a operar, en el 2022 se manejaban tablas físicas, las cuales se gastaban diariamente alrededor de 70 tablas, gracias al software de mantenimiento se implementó una estratégica la cual cada operador puede ingresar y llenar la información necesaria, así como suministrar observaciones adicionales, gracias a esto se ahorro toneladas de papel al año y se cumplió con este requisito legal.

Por exigencia normativa se realizo una auditoria interna en la cooperativa, la cual arrojo que el área de mantenimiento cumple con todos los requisitos, esto es gracias al la gestión y al desarrollo de las nuevas tecnologías e ideas innovadoras.

Desde el área de mantenimiento se han implementado novedosas estrategias para disminuir los costos y tiempos de mantenimientos, en estos momentos comenzaremos con el proceso

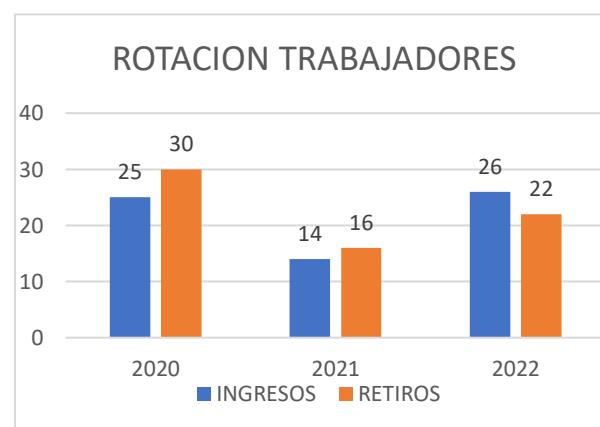
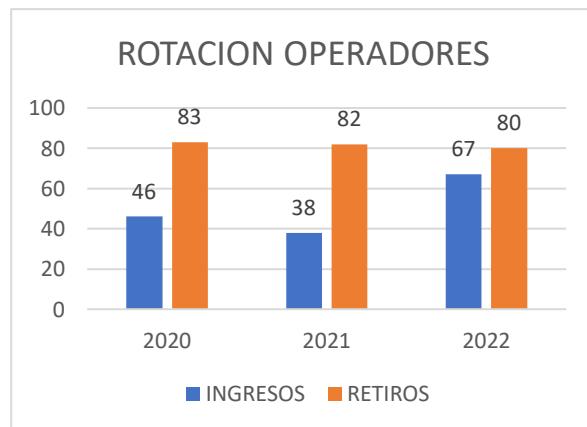
de realizar análisis de aceite, esto nos permitirá diagnosticar un motor, diferencial o transmisión antes de llegar a su falla, podremos realizar importantes tomas de decisiones al beneficio de la vida útil de estos, se realizará el estudio para alargar la vida útil del aceite y ampliar los beneficios de las grasas.

El personal a lo largo del año 2022, recibió varias capacitaciones tanto en seguridad y salud en el trabajo como en mantenimiento, desde manejo de herramientas hasta importancias de una buena lubricación, para este año 2023 se planea capacitar de forma técnica y teórica a los mecánicos con cursos de electrónica y electromecánica, así para obtener un personal altamente calificado.

#### **GESTION HUMANA**



El área de recursos humanos, para la gerencia y el Consejo de Administración, presta gran relevancia dentro del proceso empresarial, puesto que desde allí, es donde se realiza la trazabilidad en cuanto a la idoneidad, capacidad, experiencia y demás criterios necesarios para captar el personal necesario para el desarrollo de las diferentes actividades al interior de la entidad. Se observa con gran preocupación, un alto índice de rotación de personal en especial los operadores, los motivos ya los hemos anunciado en varias oportunidades, sin embargo se ha notado que el factor salarial y la forma de pago, a nivel de industria, estimula la deserción y la rotación dentro de las mismas. Se ha buscado insistentemente realizar una unificación de criterios y salario entre las empresas de transporte, lastimosamente el esfuerzo no ha sido fructífero. Con motivo de lo anterior la administración viene realizando varios procesos internos con el objetivo de generar un plan de incentivos y estímulos para nuestros colaboradores, que nos permita no solo atraer el personal sino retenerlo, partiendo fundamentalmente del buen trato por el ser humano.



### **PRACTICANTES SENA**

La Cooperativa Urbanos Pereira ha cumplido satisfactoriamente con la cuota de aprendices Sena, en el año 2022 tuvimos 3 ingresos y de ellos 1 quedó laborando con contrato a término fijo en la empresa en un cargo nuevo como desarrollador de software.

### **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

- \*Se implementó que el funcionario de la empresa (de cualquier área) si es su deseo, no laborar medio día en su fecha de cumpleaños.
- \*Se tuvo un reconocimiento especial en bonos para los mejores operadores del año
- \*Se retomó nuevamente la entrega de las anchetas en el mes de Diciembre para todas las personas que hacemos parte de Coobup incluyendo las personas prestadoras de servicio

### **NOMINA Y PARAFISCALES**

- \*Cumplidamente se pagan los salarios y se está reportando mensualmente la nómina electrónica a la Dian
- \*Se pagaron las primas de servicios
- \*Se pagó la seguridad social
- \*Se pagan las liquidaciones a tiempo para el trabajador

### **PLAN DE CAPACITACIONES**

- \*Además de las capacitaciones realizadas por el área de Seguridad y salud en el trabajo, se realizó una formación en planeación estratégica durante 40 horas

\*Se inició en el mes de abril una formación en el Sistema Integrado de Gestión y actualmente se sigue con esa formación con un asesor externo

#### **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La COOPERATIVA URBANOS PEREIRA mantiene su compromiso de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, garantizando la gestión de los peligros identificados y los riesgos valorados, basado en la mejora continua del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

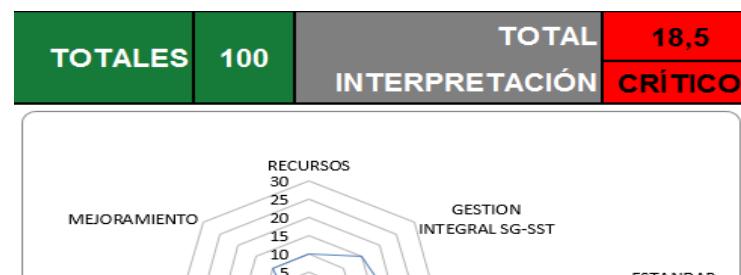
El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un proceso transversal para la entidad y de participación de todos los trabajadores, que busca un ambiente laboral saludable, y en lo posible evitar la accidentalidad laboral, que trae inmersa consigo acciones administrativas y judiciales nefastas para la Cooperativa. Pues debemos recordar que actualmente cursa en contra de la entidad una demanda multimillonaria por un aparente accidente laboral.

#### **AUTOEVALUACIÓN SG-SST**

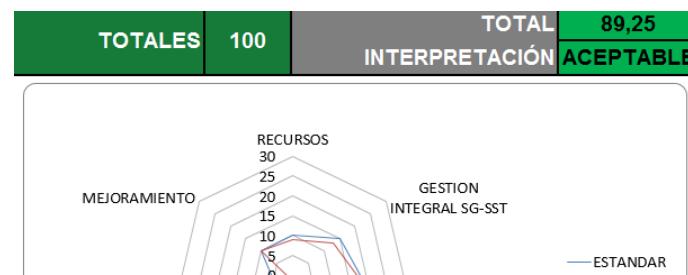
En el mes de junio del año 2022 se realizó medición de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta medición arrojó un resultado del 18,5% de cumplimiento. Se definieron planes de mejoramiento del mismo y se le dio cumplimiento en el transcurso del año.

En diciembre se realizó nuevamente una evaluación la cual nos arrojó como resultado 89% de cumplimiento.

##### **Medición junio 2022**



##### **Medición Diciembre 2022**



## **PLAN DE TRABAJO ANUAL 2022**

El plan de trabajo del año 2022 del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se estableció en la Resolución 0312 de 2019 y decreto 1072 de 2015. El plan de trabajo se realizó con el objetivo de implementar los controles establecidos en las matrices de identificación de peligros y valoración de riesgos, así como las actividades de los programas de prevención de accidentes y enfermedades laborales. En el año 2022 se realizaron 151 actividades de las 238 programadas.

### **PROCESOS Y ACTIVIDADES DEL SG-SST**

**Copasst**



## Comité De Convivencia laboral



## PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como base un conjunto de actividades, medidas y acciones encaminadas a evitar los accidentes en los lugares de trabajo, mejorando las condiciones laborales de seguridad e higiene.

## ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION LABORAL





## PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

### **Evaluaciones médico - ocupacionales**

Se realizaron exámenes de: Ingreso, egreso, periódicos, post- incapacidad y de recomendaciones laborales en el año 2022, como resultado la IPS proveedora del servicio generó informe de condiciones de salud, que sirve como insumo para definir las actividades de promoción y prevención de los riesgos laborales.

### **Días de la salud**

Desde el 28 de noviembre hasta el 2 de diciembre del año 2022 se realizaron actividades enfocadas al cuidado de la salud mental y física, la prevención de accidentes laborales y el conocimiento en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con una participación en promedio de 90 empleados en las siguientes actividades:



### **Elementos de protección personal**

La empresa tiene en cuenta los criterios que se deben tener de acuerdo a la normatividad vigente, para suministrar a los trabajadores el equipo de protección personal adecuado de acuerdo al factor de riesgo presente en el área de trabajo, las características individuales del trabajador y que cumpla con los requerimientos de calidad en la fabricación, resistencia y duración.



### **Programa de inducción/re inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo**

El programa de inducción y re inducción busca facilitar la integración y adaptación del personal a la Cooperativa y a su cultura organizacional, generando una formación progresiva que garantice la satisfacción, desarrollo personal y laboral de nuestros empleados. Los procesos de inducción generan espacios de interacción que facilitan

la integración del empleado, de manera que identifique su rol dentro de la Cooperativa y desarrolle el sentido de pertenencia, comprendiendo la Cooperativa como una empresa dinámica y en permanente evolución, donde su desempeño incide directamente en el logro del éxito institucional.



## **2.1. Emergencias**

Dando cumplimiento al DECRETO 1072 de 2015 la empresa tiene conformada la brigada de emergencias, también cuenta con un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias dentro del cual están las actividades de inspección a equipos: botiquín, extintores, camillas y conos, estas actividades con el fin de conocer su estado y dar respuesta ante posibles emergencias.



## **Manejo y control de plagas**

Con el fin de contar con vehículos más limpios, libres de bacterias y vectores para garantizar la salud de los usuarios y empleados, LA COOPERATIVA URBANOS PEREIRA realizo jornada de desinsectación en vehículos, áreas administrativas y operativas de la empresa, con el objetivo de combatir organismos patógenos rastleros y aéreos, vectores y plagas en los vehículos de servicio público.



## **Medición ambiental**

Se realizó estudio ambiental con el fin de conocer las condiciones de ruido ambientales presentes en el barrio, durante horarios pico nocturno, Las condiciones acústicas presentes en esta zona se analizan, con el fin de resolver quejas que desde algún tiempo vienen presentando los residentes del sector, quienes manifiestan tener problemas con el alto ruido emitido por la Cooperativa. Con informe técnico realizado por un profesional y en compañía de integrantes de la alcaldía de Pereira se atendió queja por las emisiones de ruido en el sector y que dio como resultado que la Cooperativa supera los estándares máximos permitidos de ruido.

**Simu**



Se realizó simulacro sobre conato de incendio en un vehículo (buseta), evacuación preventiva de todas las áreas y atención de lesionado, con el objetivo de medir la capacidad de respuesta ante un evento de emergencia y sensibilizar al personal de la empresa sobre la importancia de la autoprotección y la participación activa en los procesos de evacuación.



#### **APLICACIÓN DE BATERÍA RIESGO PSICOSOCIAL**

Se realizó estudio con el objetivo de identificar el nivel del riesgo psicosocial presente en la Cooperativa y de sugerir un plan de intervención que contribuya con la prevención de dichos factores de riesgo y que beneficie a los trabajadores en los diferentes aspectos de su vida intra y extra laboralmente, lo que redundara en mejorar las condiciones de salud de la organización.



**IND**

Por medio de indicadores se realiza un análisis de los accidentes de trabajo que se presentaron en el año 2022, este evalúa la eficiencia del programa de Seguridad y Salud en el trabajo de la organización. La investigación de los accidentes laborales de la empresa permite establecer mecanismos de prevención y acciones correctivas y preventivas que permitan evitar y controlar nuevos eventos similares. Se evidencia cumplimiento en el índice de severidad de accidentalidad, de acuerdo a lo anterior se propone Continuar con la metodología de investigación de accidentes. Conocer, analizar e intervenir oportunamente las causas de los accidentes laborales, y así prevenir algún tipo de evento cuya causa sea laboral, dando cumplimiento a la legislación nacional vigente, evitando demandas por responsabilidad laboral, civil, penal y administrativa.

#### **ACCIDENTALIDAD LABORAL**

Se reportaron a la ARL SURA 23 accidente(s) de trabajo ocurrido(s) a sus trabajadores dependientes desde las fechas 01 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, con un total de 69 día(s) de incapacidad pagados y una tasa de accidentalidad de 12.92%.

#### **CONCLUSIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS SG-SST**

Cada uno de los objetivos subraya la permanente necesidad de optimizar la seguridad y la salud y el papel que deben desempeñar los directivos interesados en situarse a la vanguardia en materia de prevención y de legislación. Los objetivos si bien expresan el compromiso de la dirección, implementarlos en colaboración con todas las partes interesadas puede ofrecer ventajas como la reducción de la tasa de siniestralidad, la adopción de soluciones a los actos o condiciones inseguras.

## GESTION FINANCIERA



Nuestros ingresos fueron realmente significativos, los cuales ascendieron a la suma de \$ 14.923.156.301, podemos destacar que un gran porcentaje lo compone el colectivo, megabus y la EDS, lo cual podemos observar detenidamente en los respectivos gráficos, sin embargo es importante resaltar que los costos de ventas estuvieron relativamente altos, ello con motivo de las dificultades económicas a nivel mundial, que repercutieron a nivel nacional y especialmente en el mercado local, no es de olvidar que el efecto del dolar y los resagos de los mercados a nivel mundial afectaron el valor de los productos desde lo mas elemental como los materiales oficina hasta lo macro como lo son los repuestos y demas suministros para la operación de la cooperativa. Ahora bien, debemos resaltar que gracias a un excelente manejo financiero y el bueno uso del flujo de caja, logramos obtener unos excedentes por valor de \$ 335.801.143, luego si la situación económica mundial hubiese sido mas benevola, los resultados hubieran sido mas favorables.

Lastimosamente por la catastrofe financiera de los años 2019 y 2020, La Cooperativa sigue arrastrando una perdidas acumuladas por valor de \$1.305.000.000, las cuales como se mencionado años anteriores, pasaran otros tres o cuatro años para poder superar dicho deficit.

Luego desde otra optica financiera y en especial lo relacionado con el manejo de flujo de caja, sin duda alguna, el buen desempeño financiero de la cooperativa durante al año 2022, se debio a una EXCELENTE PLANEACION FINANCIERA, sumado al buen uso de los principios de austeridad y racionalidad en el gasto, ademas de diversas estrategias de negociación al momento de las compras, lo que permitio que la cooperativa pudiera acceder a mejores precios en cuanto al suministro de respuestos y otros elementos necesarios para su funcionamiento. Se establecieron procesos de ahorro inteligente, que le permitieron a la empresa tener ventajas competitivas frente a negociaciones, en especial podemos mencionar la compra de las polizas RC, que fueron adquiridas de contado, asi como el pago de cesantias que se realizo con recursos propios, sin necesidad de recurrir a la banca, se hicieron los respectivos pagos mensuales de las deudas bancarias, adeudando con corte a 31 de dieciembre del año 2022, la suma de \$299.331.854, correspondientes a \$158.815.972 por concepto de leases a Davivienda y \$140.515.882 a La Cooperativa Avanza, quien fue la única entidad que nos brindo apoyo y respaldo. El manejo de proveedores fue adecuado, ya que las negociaciones permitieron tener unos excelentes plazos para pago y se mejoró la rotación de pagos a los mismos sin obstaculizar el suministro.

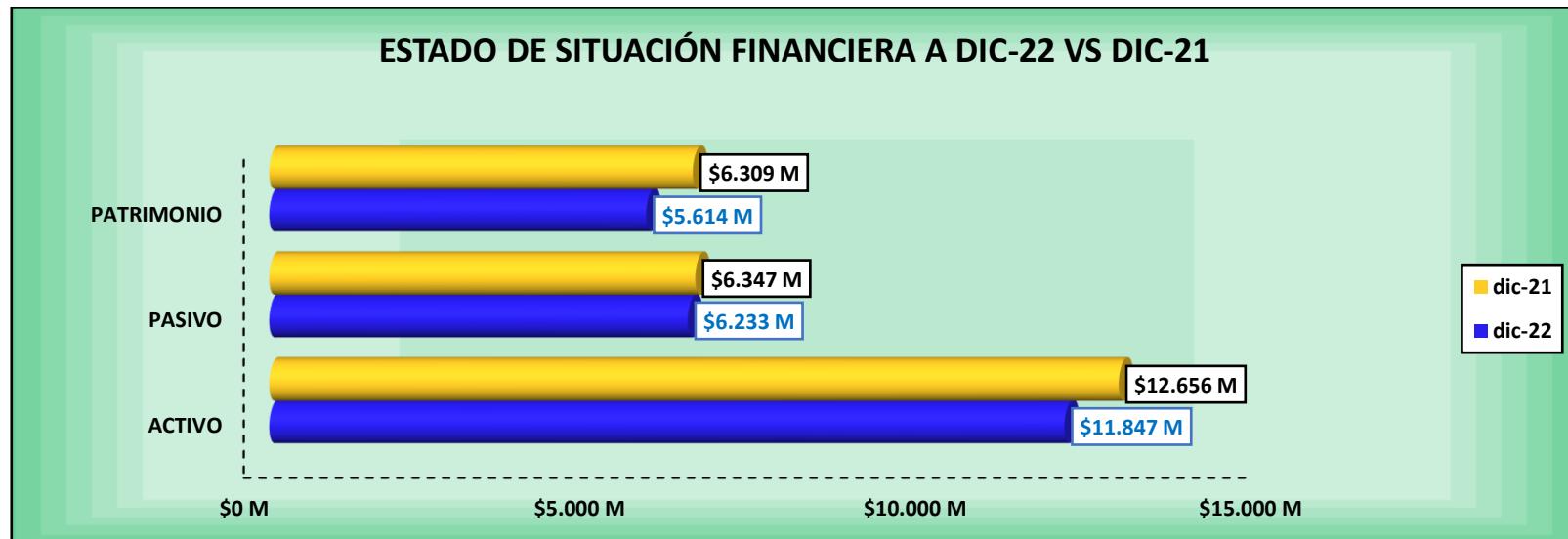
Se cancelaron de manera oportuna todos aquellos recursos por concepto de salarios, seguridad social, parafiscales e impuestos.

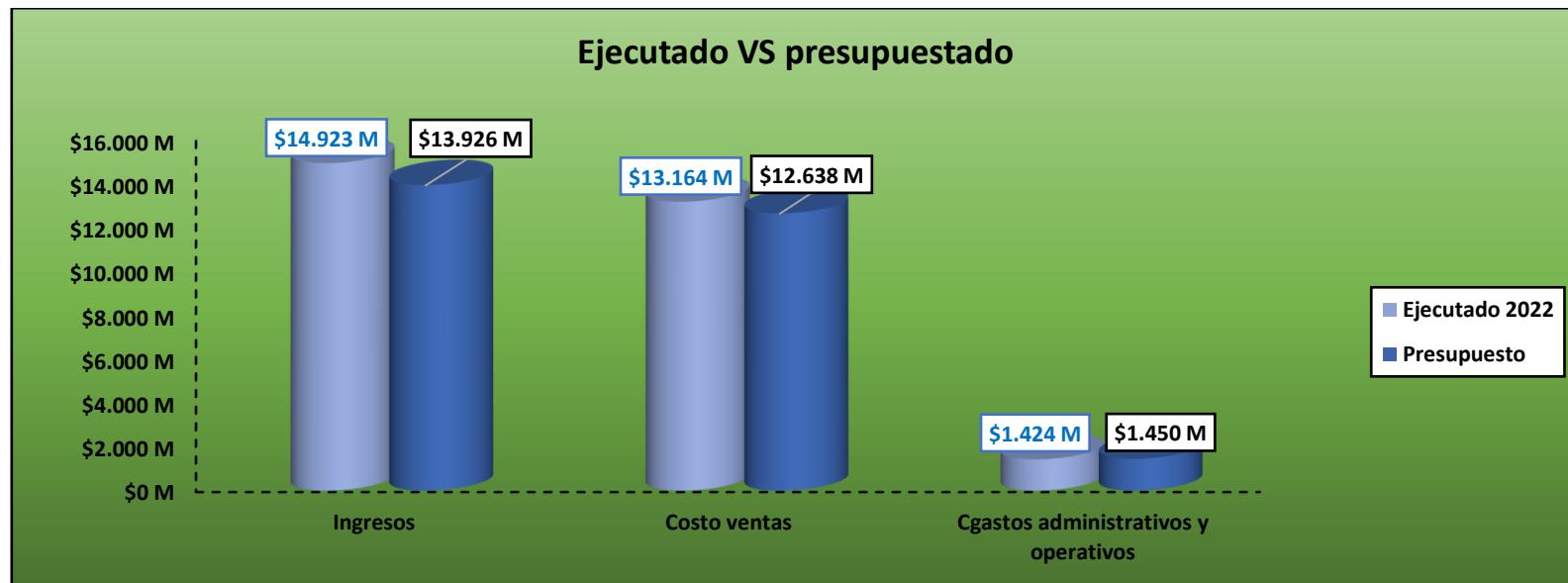
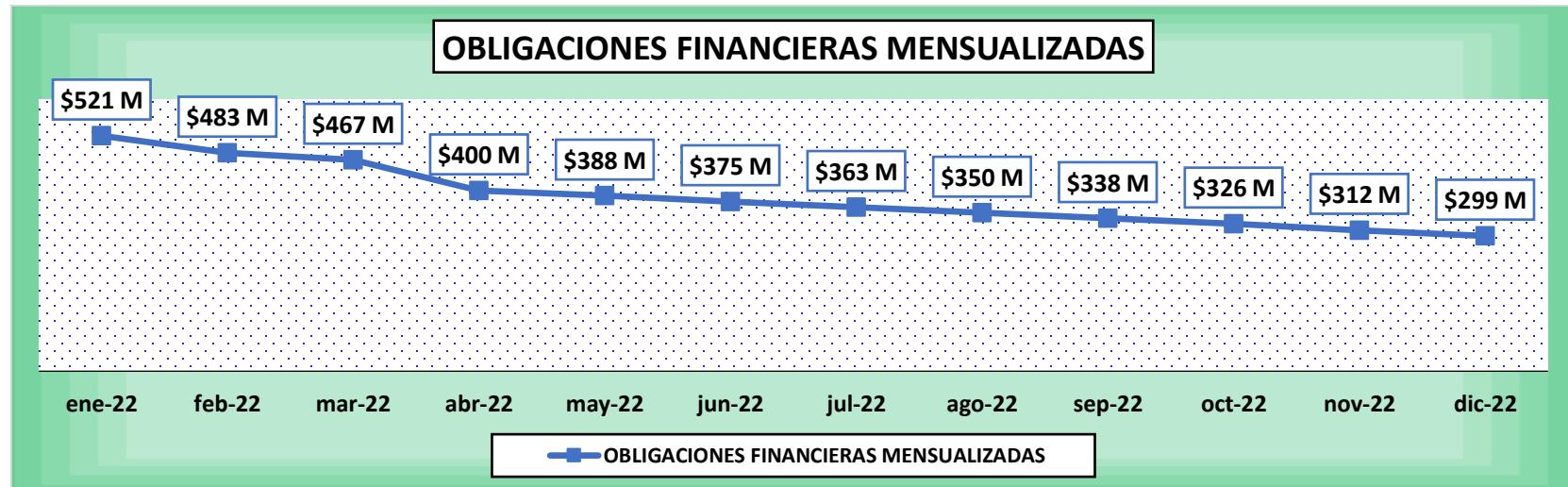
Se viene trabajando y analizando procesos de desarrollo tecnológicos y adquisición de equipos que permitan reducir ostensiblemente los gastos financieros.

Los fondos sociales y mutuales al igual que los aportes sociales no tuvieron un cambio sustancial en su composición.

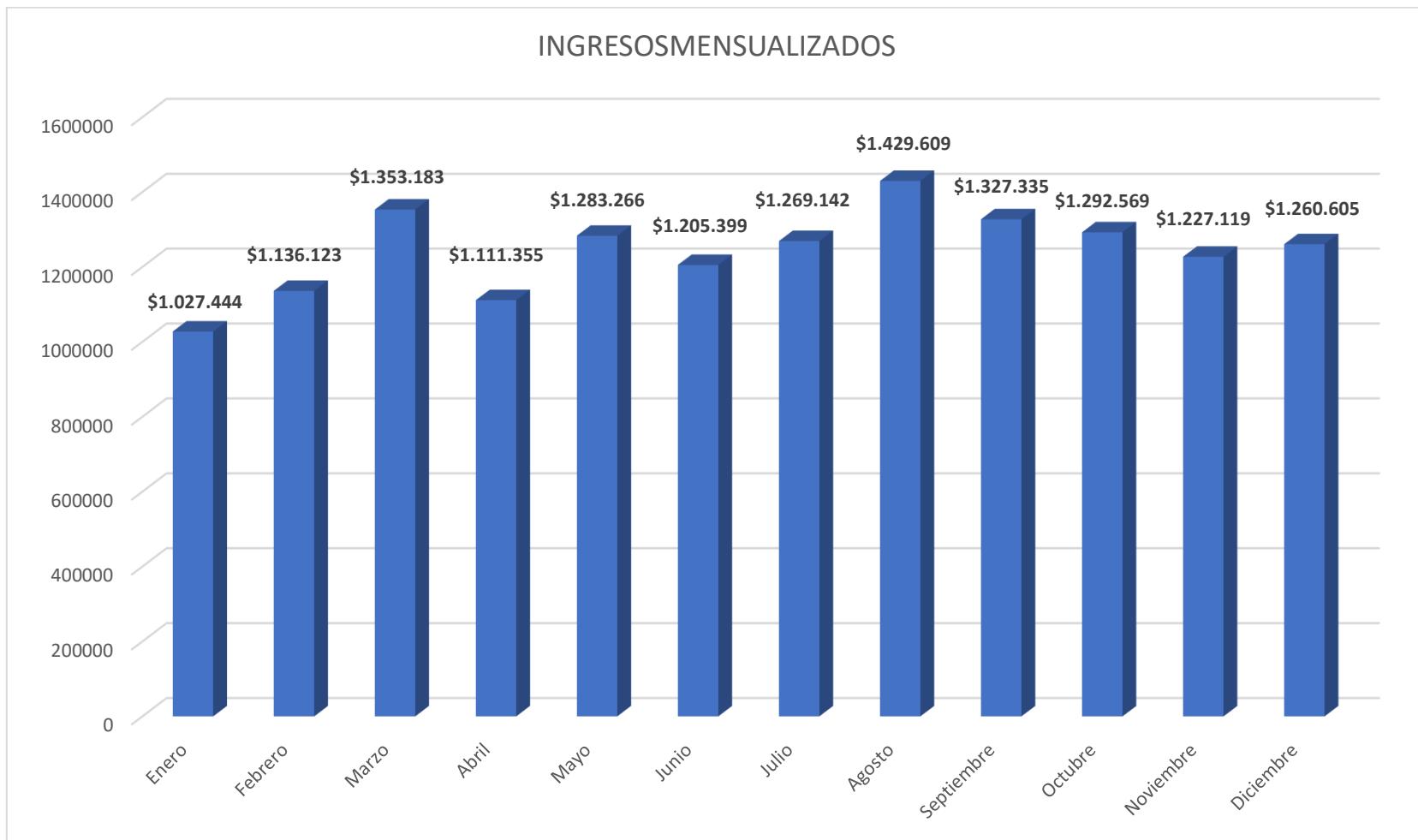
Se viene capitalizando de manera real y efectiva el fondo de reposición desde el mes de mayo del año 2022, con corte a 31 de diciembre del mismo año, se tienen en bancos recursos por valor de \$196.200.000.

Finalmente con base en los resultados expuestos pasaremos a presentar la composición del activo que tuvo una disminución de \$809.167.600, los pasivos tuvieron un descenso de \$113.799.998, y finalmente nuestro patrimonio se redujo en \$695.367.602, la explicación de lo anterior parte de la base de la apertura de las cuentas bancarias para el fondo de reposición y provisiones.



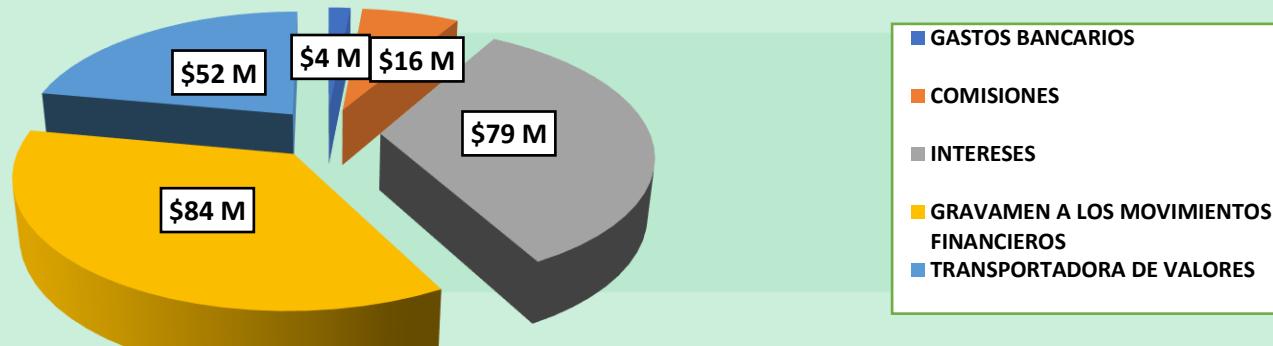


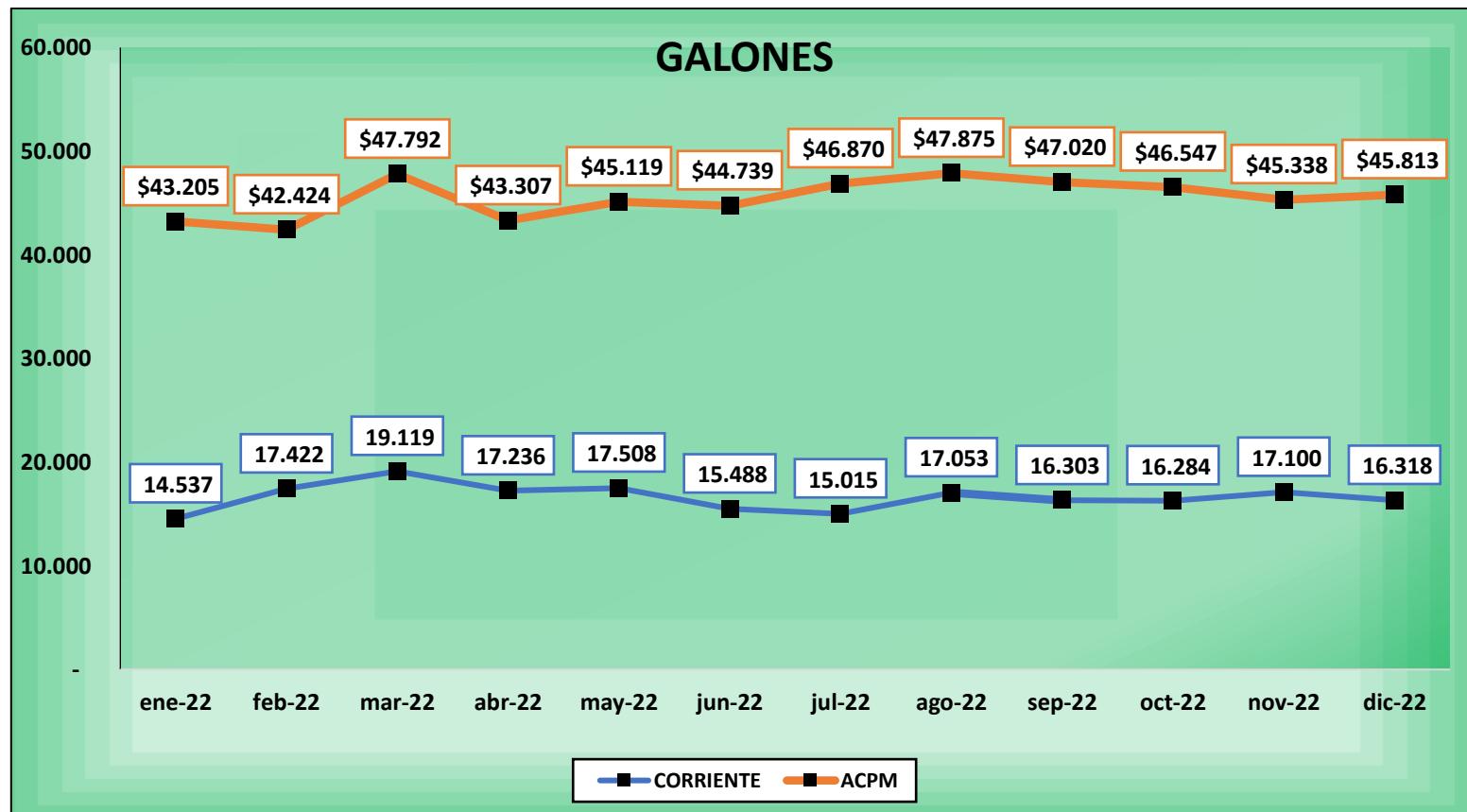
### INGRESOSMENSUALIZADOS



Cifras en miles.

## GASTOS FINANCIEROS MENSUALES 2022





En lo inherente a la estación de servicio, debemos informar que con el objetivo de tener un mayor control frente a las ventas y el manejo de la información, la cooperativa adquirió en el año 2022, un software mucho más eficiente para el funcionamiento, sumado a ello dado los cambios normativos en lo relacionado con la facturación electrónica, además de algunos procesos relacionados con la certificación de la misma, de igual forma se realizaron algunas inversiones en la compra de algunos equipos necesarios para mayor eficiencia operativa, inversiones que

estuvieron cercanas a los \$ 35.000.000. Es importante informar que para el año 2023, se generarán algunas estrategias de mercadeo que nos permitan incrementar las ventas.

#### **INFORME ESTADO DE LOS PROCESOS JURIDICOS**

Por último, los directivos y colaboradores de La Cooperativa, de manera atenta queremos darle a todos los asociados los mas sinceros agradecimientos por la confianza depositada y por todo el apoyo brindado durante nuestra gestión, la cual desarrollamos bajo parametros de responsabilidad, compromiso, sentido de pertenencia y ante todo reconociendo que son ustedes quienes como maximo organo social, son los visionarios de un gran proyecto empresarial y cooperativo que perdurará en el transcurso del tiempo.

¡GRACIAS !

Cordialmente,

  
**MAURICIO ESCOBAR L.**  
Gerente