

# Persona, familia y empresa

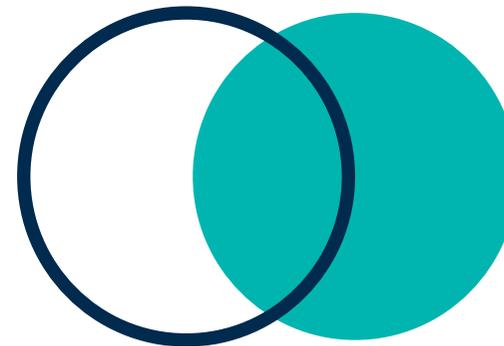
Informe de sostenibilidad **2022**

**efr**  
certificado en conciliación



## Acerca de este informe

<b>Nombre legal de la organización</b> [GRI 2-1]	Sitt y Cia SAS Carrera 13 no. 96 – 82 Oficina 303 Bogotá, Colombia
<b>Declaración de uso</b> [GRI 2-3]	Sitt y Cia. ha elaborado el informe conforme a los estándares GRI para el periodo comprendido entre enero 2022 a diciembre 2022 y comparado con la gestión de los años 2020 y 2021
<b>GRI 1 usado</b>	GRI 1 usado GRI 1: Fundamentos 2021
<b>Alcance del reporte</b>	Desempeño económico, social y ambiental de Sitt y Cia SAS en el marco de sus asuntos materiales
<b>Principios del reporte</b>	8 principios de calidad y contenido de GRI (GRI 1, 2021, P.22)
<b>Fecha del último reporte</b> [GRI 2-4]	Julio 2022 con gestión año 2021
<b>Ciclo del reporte</b> [GRI 2-3]	Anual
<b>Punto de contacto para más información</b> [GRI 2-3]	rse@sittycia.com Yessika Delgado Coordinadora de SIG y RSE
<b>Estructura del reporte</b>	Se toma como referencia a GRI aplicando: *GRI1 2021 Fundamentos *GRI2 2021 Contenidos generales *GRI3 2021 Temas materiales *GRI 201 Desempeño económico 2016 *GRI 205 Anticorrupción 2016 *GRI 206 Competencia desleal *GRI 301 Materiales 2016 *GRI 401 Empleo 2016 *GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2016 *GRI 404 Formación y educación 2016 *GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 *GRI 406 No discriminación 2016
<b>Verificación</b> [GRI 2-5]	Sin verificación externa
<b>Consulta de este informe y anteriores</b>	<a href="http://www.sittycia.com/rse">www.sittycia.com/rse</a>



# Tabla de Contenido

4 5 8 22 26

Nuestro informe  
Para nuestros grupos de interés  
Nuestra esencia  
Enfoque de gestión y desarrollo sostenible  
Estrategia de sostenibilidad

## Creecemos mediante la sostenibilidad — 31

Gestión de la conciliación  
Así vamos  
Operaciones Sitt

## Somos transformación — 79

Innovación  
Seguridad vial  
Smart cities

## Tomamos medidas e impulsamos soluciones — 95

Ética y transparencia  
Gestión de riesgos  
Relaciones con aliados

101 101

Anexos  
Índice de indicadores GRI

# Nuestro informe

[GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3]

A través de este informe de sostenibilidad queremos presentarles los desafíos afrontados por Sitt y Cia SAS en el área económica, ambiental, social y de buen gobierno desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, siendo este, nuestro octavo informe de gestión sostenible.

Podrás conocer y recorrer nuestros principales logros y dificultades. Verificarán nuestros indicadores, gestión y aporte social en comparación con los años 2020 y 2021, todo lo anterior atendiendo a los principios de calidad y contenido establecidos por el Global Reporting Initiative.

Adicionalmente, damos cuenta de nuestra estrategia, nuestro ADN cultural y los enfoques de trabajo corporativo, basado en la priorización de la materialidad con nuestros grupos de interés realizada en 2021 y la contribución de nuestra operación a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS)

Esperamos que este informe sea de su agrado y sirva de referente y aprendizaje para otras organizaciones.

Este informe, no cuenta con verificación externa y al igual que los anteriores puede ser consultado en: [www.sittycia.com/rse](http://www.sittycia.com/rse)

Si tienes algún comentario, sugerencia o requerimiento, puedes contactarnos a través de Yessika Delgado escribiéndonos a: [yessika.delgado@sittycia.com](mailto:yessika.delgado@sittycia.com)



# Para nuestros grupos de interés

[GRI 2-22, GRI 2-23]

Para Sitt es de gran importancia el desarrollo sostenible ya que con este satisfacemos las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

Promovemos el respeto a los derechos humanos siguiendo los principales estándares internacionales y reconocemos el papel de las empresas como agentes de cambio que deben respetar los derechos humanos y todas las leyes aplicables.

## Carta a los grupos de interés Juan José Franco

Hace 20 años cuando tuve la idea de crear a Sitt y empecé a trabajar por este sueño hecho empresa, en un comienzo no tenía claridad del impacto que podríamos llegar a generar sobre las personas y la sociedad. Viendo hoy hacia atrás, ha sido un camino arduo de gran esfuerzo y dedicación en el que hemos alcanzado muchos logros e impactos positivos como la generación de empleo, el posicionamiento de la compañía, la generación de valor para nuestros grupos de interés y la generación de alianzas a largo plazo fundamentales para nuestro funcionamiento.

Esta empresa es el claro ejemplo de que, a pesar de las crisis, siempre se puede resurgir y que a través del compromiso y la innovación se pueden superar todos los obstáculos.

Sitt nace en el año 2002 como complemento de la empresa de ingeniería PIV, que en 2022 cumplió ya 40 años desde su fundación. Identifiqué como oportunidad de negocio la generación de alianzas para la operación mediante el sistema de concesión de proyectos en el sector de tránsito, inicialmente en las ciudades de Cali y Rionegro. Gracias a nuestro compromiso con la calidad y la excelencia operacional, logramos ampliar nuestros servicios a otras regiones, creyendo fielmente en la necesidad de implementar nuevas tecnologías, así como, desarrollar sistemas inteligentes que permitieran contribuir al acceso de información y la obtención de nuevos indicadores de gestión a través de técnicas de analítica de datos, cuyos resultados facilitarán la toma de decisiones. Lo anterior, sigue siendo nuestra orientación estratégica y es nuestra motivación para reinventarnos constantemente aplicando nuevas metodologías y tecnologías, para mantenernos a la vanguardia de la industria al adaptarnos a los cambios tecnológicos y a las necesidades del mercado.

Durante estos años, hemos afrontado muchos desafíos y también hemos encontrado obstáculos en este caminar, pero siempre hemos mantenido nuestros valores centrales de **integridad, innovación, confianza, compromiso y transparencia**, los cuales nos han permitido ser fieles a nuestra misión de ofrecer soluciones de alta calidad a nuestros grupos de interés.

Hoy, con inmenso orgullo podemos decir que somos una empresa sólida y exitosa con una presencia importante en el mercado nacional, y nuestro éxito no habría sido posible sin el compromiso y arduo trabajo de cada uno de ustedes, nuestros colaboradores, aliados, proveedores y cada una de las personas que han estado en Sitt. Nuestra empresa es el resultado de su compromiso y perseverancia.

En nombre de Sitt, quiero agradecerles por su contribución a nuestra historia y por formar parte de esta gran familia. Esperamos seguir creciendo y expandiendo nuestras operaciones juntos, así como, ofreciendo soluciones innovadoras y de alta calidad en nuestro sector.



**Siempre hemos mantenido nuestros valores centrales de integridad, innovación, confianza, compromiso y transparencia**

 **Juan José Franco ZIC, Msc.**  
Presidente



## Carta a los grupos de interés

### Simón Franco

Nos enorgullece comenzar este informe celebrando nuestro aniversario número 20, tiempo en el cual hemos trabajado arduamente en la construcción de nuestro país, revolucionando el sector de tránsito y movilidad, implementando tecnologías y diseñando estrategias innovadoras que nos han permitido impactar la calidad de vida de los usuarios de nuestros proyectos, colaboradores, socios, proveedores, gobierno y comunidad en general.

Llevamos 20 años realizando gestión, cumpliendo sueños, generando empleo y dando lo mejor de nosotros para proveer servicios y procesos muchos más ágiles y eficientes, convirtiéndonos en un aliado estratégico para la gestión de proyectos gubernamentales en un marco de ética y transparencia.

A lo largo de este documento podrán identificar que el 2022 fue un año lleno de retos para nuestra compañía: especialmente en el contexto macroeconómico y político, debido a tasas de cambio desfavorables, cadenas de suministro complejas, vientos de recesión económica e intereses bancarios altos, sin dejar de lado los cambios en las políticas del gobierno. Todo lo anterior influyó dentro de la planeación estratégica estructurada y sus respectivos objetivos y metas planteadas para cada uno de nuestros procesos, algunos de ellos cumpliéndose satisfactoriamente y otros no, sin embargo, logramos convertir estas experiencias en lecciones para replantearnos la mejor manera de cumplir nuestros propósitos.

Por su parte, la generación de prioridades y ratificación de nuestros aspectos materiales relevantes nos permitió establecer acciones que impactaron a nuestros grupos de interés, corroborando el enfoque en sostenibilidad de nuestra organización y generando valor en cada una de nuestras dimensiones económica, social, ambiental y de buen gobierno con una visión de mejoramiento continuo.

Estamos convencidos que cuando impactamos positivamente a nuestros grupos de interés, potencializamos los resultados de la compañía. Por esto, en el 2022 intencionalmente le apuntamos a trabajar en nuestros colaboradores, demostrándoles que para Sitt es fundamental el desarrollo de su proyecto de vida a través de la implementación y certificación de un modelo de gestión llamado **empresas familiarmente responsables – efr**, que tiene como finalidad la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, así como, el desarrollo integral del equipo de trabajo.

Ahora bien, para el 2023 nos hemos planteado varios retos, entre los cuales se encuentran: sobresalir en la consecución de nuevos proyectos, productos y servicios, así como, en el desarrollo de nuevos negocios en áreas afines a las nuestras, seguir siendo una compañía sostenible en el tiempo, tener un monitoreo constante del contexto macroeconómico y político para la toma de decisiones acertadas, para mitigar riesgos en la nueva realidad y continuar permeando el atributo cultural de la innovación en toda la compañía.

Finalmente, quiero exhortar a nuestros colaboradores, gerentes de proyectos, aliados y proveedores a seguir trabajando juntos para construir un proyecto de largo aliento, donde todos los grupos de interés, internos y externos se vean beneficiados.

Los invitamos a conocer nuestra gestión y a generar sinergias en pro de la sostenibilidad para continuar contribuyendo al logro de las metas globales planteadas por la Organización de Naciones Unidas a 2030, mediante los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Estamos convencidos que cuando impactamos positivamente a nuestros grupos de interés, potencializamos los resultados de la compañía.



 **Simón Franco**  
Gerente General

Simón Franco

# Nuestra esencia

[GRI 2-1, GRI 2-6]

Somos una empresa privada enfocada en el sector de tránsito y transporte y la movilidad de las regiones, que desde hace 20 años brinda soluciones inteligentes, sostenibles e innovadoras bajo el criterio de la experiencia y el conocimiento que son los principales ejes de nuestra esencia.

Nuestro propósito es contribuir al cumplimiento de los objetivos de desarrollo territoriales haciendo más eficientes los sistemas de gobierno mediante la integración de soluciones a la medida, lo que nos convierte en el mejor aliado estratégico de los territorios.

## Visión

En Sitt hemos desarrollado una visión a largo plazo desde la premisa de asegurar una gestión sostenible de nuestros proyectos y nuestro entorno mediante: El incremento del valor económico, la innovación y optimización de soluciones, la expansión del negocio, el desarrollo de nuestro talento humano y sus familias y el fortalecimiento de principios éticos con una gestión amigable con el medio ambiente y una corresponsabilidad social.



## Somos empresa familiarmente responsable

Durante el 2022 le apostamos a la conciliación entre la vida personal, familiar y social, por lo cual, implementamos un modelo de gestión basado en el fomento del equilibrio en la vida de nuestros colaboradores. Es así como en julio nos certificamos como **empresa familiarmente responsable efr** (Fundación Más Familia), promoviendo el bienestar en nuestros colaboradores y en sus familias.



“ Buscamos promover el bienestar y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestros colaboradores, promoviendo su desarrollo integral y contribuyendo a su propósito de vida”.

A través de efr también mejoramos:

- Los resultados.
- El clima laboral y generamos mayor compromiso.
- La retención y atracción del talento humano.
- La reputación corporativa.

# Nuestros valores



## Integridad

Somos coherentes con nuestro pensar y referentes a través de nuestro actuar, para alcanzar objetivos comunes.



## Innovación

Somos capaces de renovar, transformar o crear nuevos productos, procesos y servicios de manera novedosa y relevante para nosotros y nuestros grupos de interés, promoviendo la sostenibilidad y posicionamiento de la organización.



## Compromiso

A través de nuestras capacidades, competencias, conocimientos y nuestro actuar, hacemos que una promesa de valor se haga realidad en pro del logro de los objetivos, tanto para nosotros como colaboradores, para nuestros compañeros y como consecuencia para la organización.



## Confianza

Transmitimos seguridad y credibilidad a todos nuestros grupos de interés, gracias a las competencias de nuestro talento humano, el actuar transparente y ético en toda situación.



## Transparencia

Actuamos de manera clara, coherente y evidente dentro y fuera de la organización, generando un entorno de confianza y comunicación abierta con nuestros grupos de interés.

*Fomentar el cumplimiento de los valores corporativos forma parte de las acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, de esta manera se impulsa la creación de un ambiente de trabajo más agradable y competitivo.*

# Nuestra Junta directiva

[GRI 2-10, GRI 2-13, 405-1]

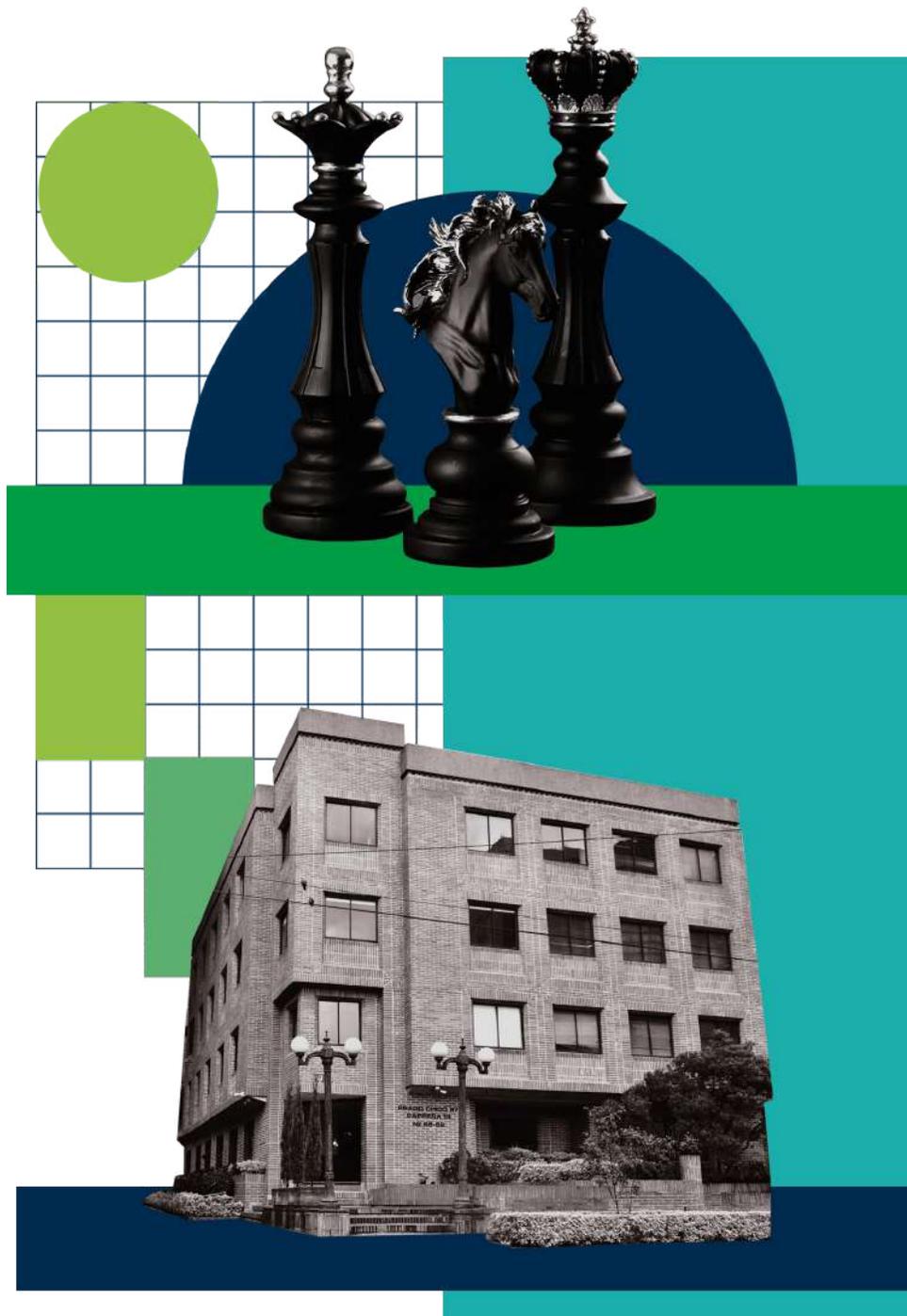
El máximo órgano de gobierno corporativo está compuesto por los accionistas y una persona externa quienes fueron designados por su nivel de competencia para la toma de decisiones en la organización y la gestión de los impactos en los ámbitos económicos, sociales, ambientales y de buen gobierno. Sus funciones se encuentran delimitadas dentro del código de buen gobierno, donde adicionalmente se plantean las acciones para mitigar los riesgos de conflicto de interés. [GRI 2-11, GRI 2-15]

	Hombres	Mujeres
Principal	2	1
Suplentes	0	3*

\* 1 externo.

El presidente de la junta directiva es un alto ejecutivo de la organización, que ocupa adicionalmente dentro de la estructura de la empresa el cargo de presidente. [GRI 2-11]

En este punto es de destacar que el máximo órgano de gobierno, representado por el presidente y gerente de la compañía, revisan y aprueban la información presentada en el informe de sostenibilidad antes de ser publicado y socializado a los diversos grupos de interés. [GRI 2-14]



# Nuestros directivos

[GRI 2-9]



# Comités

[GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-13]

Para la toma de decisiones y supervisión de los impactos contamos con los siguientes comités

	Miembros	Objetivo del comité	Frecuencia de reunión
Comité jurídico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente</li> <li>• Gerente</li> <li>• Gerente Administrativo y Financiero</li> <li>• Jefe Administrativa</li> <li>• Asesor Jurídico (externo)</li> <li>• Asesor Jurídico comercial (externo)</li> <li>• Asesor Tributario</li> </ul>	Proporcionar asesoría y asistencia en materia de su competencia, velando por la correcta aplicación de los reglamentos y disposiciones legales vigentes, con el objeto de proteger los intereses de la compañía y prevenir la violación de derechos humanos sobre cualquiera de nuestros grupos de interés.	Mensual
Comité económico / financiero	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente</li> <li>• Gerente</li> <li>• Gerente Administrativo y Financiero</li> <li>• Corporate Controller</li> </ul>	Es el encargado de administrar y controlar los recursos disponibles de la compañía para el cumplimiento de sus objetivos.	Mensual
Comité de operaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente</li> <li>• Gerente</li> <li>• Gerente Administrativo y Financiero</li> <li>• Gerente Desarrollo de Negocios</li> <li>• Gerente de Operaciones</li> <li>• Jefe de Gestión Humana y RSE</li> </ul>	Comité encargado del seguimiento de la ejecución de proyectos y actividades en proceso o programadas en la compañía. Se toman las principales decisiones en ejecución de proyectos y gestión de los trabajadores.	Semanal
Comité de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerente</li> <li>• Gerente Administrativo y Financiero</li> <li>• Gerente Desarrollo de Negocios</li> <li>• Gerente de Operaciones</li> <li>• Gerente de IT</li> <li>• Jefe de Mercadeo y Comunicaciones</li> <li>• Jefe de GH y RSE</li> <li>• Coordinadora Sistemas Integrados de Gestión y RSE</li> </ul>	Comité en el cual se revisan, proponen y gestionan nuevos proyectos mediante la presentación de ofertas o búsqueda de alianzas estratégicas, de tal forma que permitan la ampliación del portafolio de servicios y productos de la organización.	Mensual
Comité RSE y efr	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerente</li> <li>• Gerente Operaciones</li> <li>• Jefe de GH y RSE</li> <li>• Coordinadora SIG y RSE</li> </ul>	Se ocupa en especial de las interrelaciones existentes entre la RSE y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	Semestral

	Hombres	Mujeres
Comité jurídico	5	2
Comité económico / financiero	3	1
Comité de operaciones	4	2
Comité de proyectos	3	5
Comité RSE y efr	1	3

## Nuestra trayectoria

En 2022 cumplimos 20 años comprometidos con el desarrollo de la movilidad, tránsito y transporte, así como con la gestión sostenible de la compañía, por lo cual, decidimos celebrar con nuestro talento humano, compartimos en un Rooftop el brindis, almuerzo, música y celebración, compartiendo un momento cercano con nuestros colaboradores en Bogotá y Medellín.

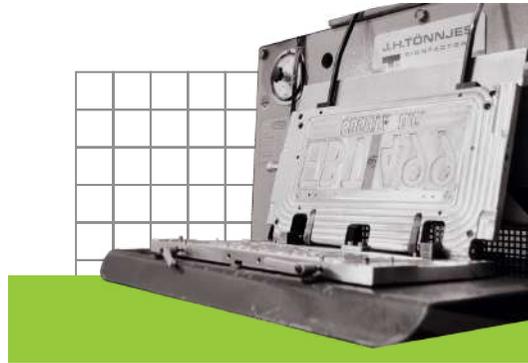






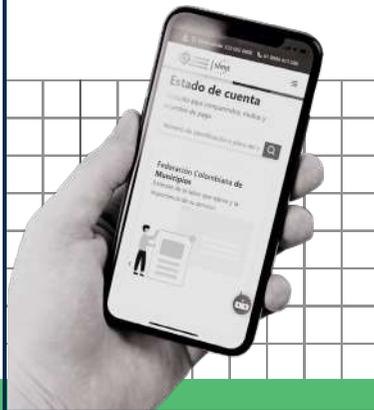
**2002  
2005**

- Tránsitos Rionegro, Cali y Montería.
- Creación del SIMIT.
- Impuestos vehicular de Nariño y C/marca.



**2006  
2009**

- Tránsitos Bello, Itagüi, Medellín, Bogotá, Sabaneta y Manizales.
- Impuestos vehiculares del Valle del Cauca y Antioquia.



**2013  
2016**

- Tránsitos Villavicencio, SIMM.
- Módulo ITS Cali.
- Plan de fabricación de placas.



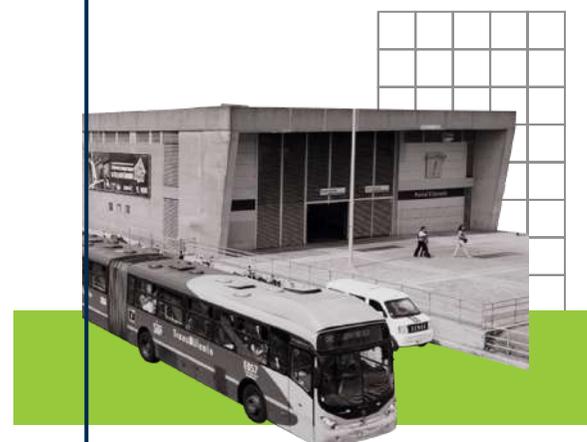
**2014**  
**2017**

- Administración portales TransMilenio.
- Investigación Discapacidad por Origen Vial.



**2018**  
**2020**

- Tránsito Popayán.
- Módulo ITS Montería.
- Peajes RQS.
- SIMIT 2.



**2021**  
**2022**

- Sedii.
- TransMilenio Zona 1.
- Consorcio Peajes 2S.
- Construcción de peajes nuevos (Pacho y La balsa).
- Construcción de 2 casetas.
- Puesta en marcha de ideas de innovación con clientes potenciales.



## Formamos parte de

[GRI 2-6, GRI 2-28]



BritCham Colombia



Cámara Colombo China



Cámara Colombiana de la Infraestructura

## Nuestros productos y servicios

[GRI 2-6]

### Inteligencia de Procesos

Transforma tus procesos a través de los datos con la metodología IP Sitt:



#### Identifica

los **datos clave** que genera uno o varios de tus procesos a través de herramientas a la medida o bases de datos del sistema de información a las que se vinculan.



#### Transforma

la información **en conocimiento** a partir del análisis de actividades y la interacción de los usuarios.



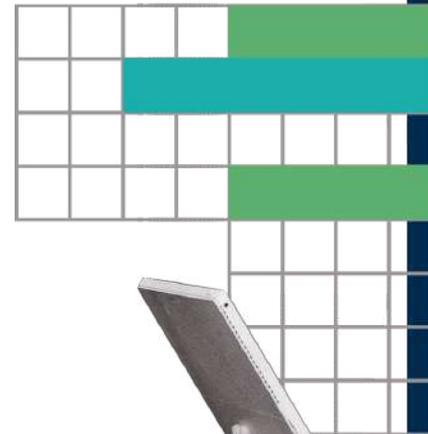
### Genera

tableros que presentan los resultados de manera entendible, para la **toma de decisiones**, basadas en hechos y datos que se enfocan en la evolución, optimización y mejora del proceso.



### Entrega

alternativas para alcanzar tus **objetivos**.



# Nuestras áreas de negocios

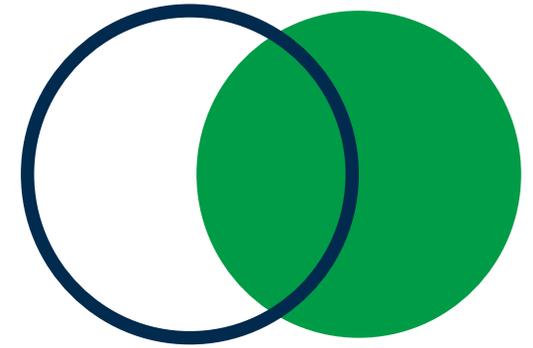
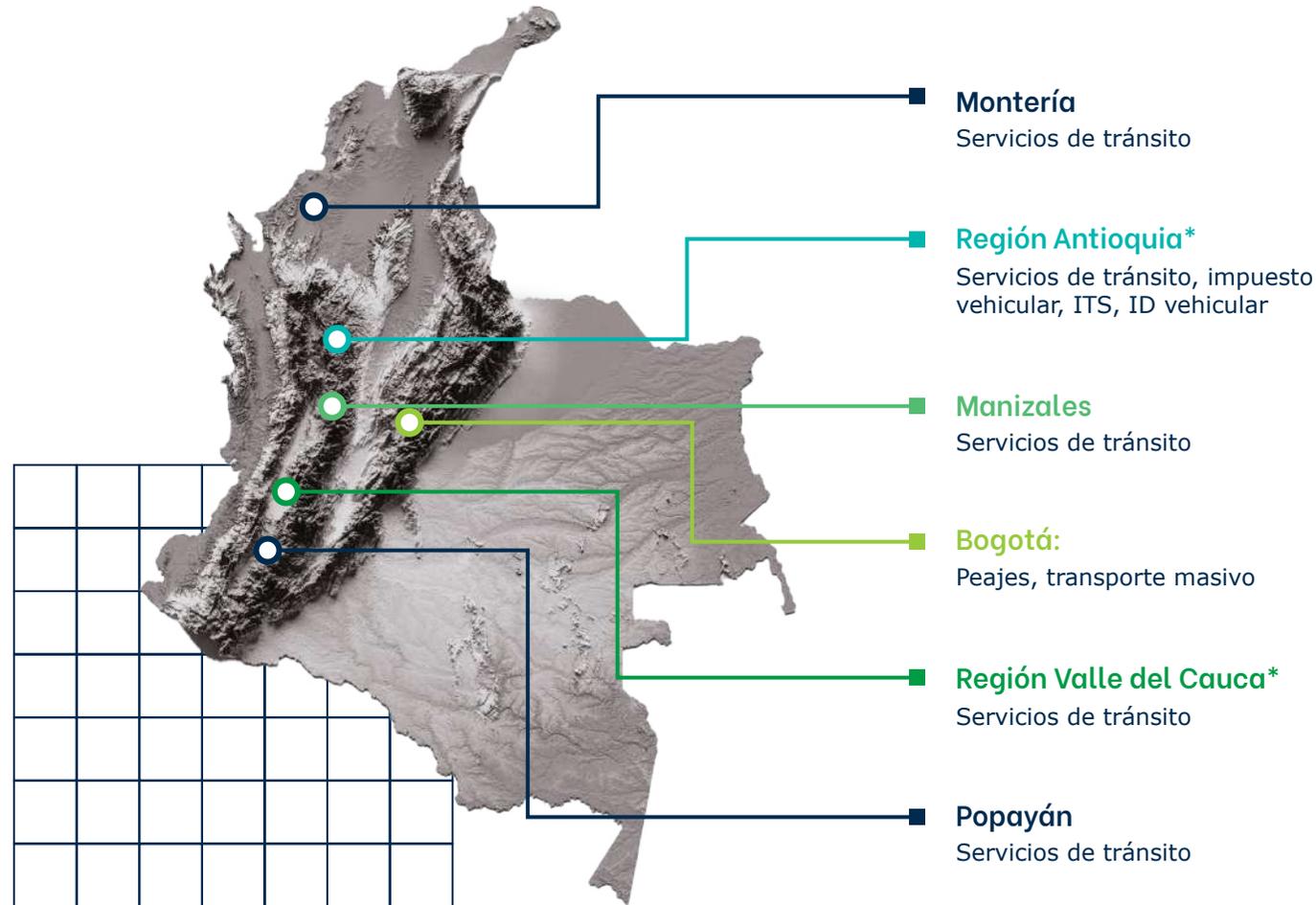
[GRI 2-6]



Ingresa a [sittycia.com](http://sittycia.com)

## Tenemos proyectos en:

[GRI 2-6]



**Zona virtual Simit**  
Nacional

**Zona operativa Simit**  
Valle del Cauca y Córdoba

**Peajes**  
Cundinamarca

**Identificación vehicular**  
Nacional

\*Medellín, Itagüí, Sabaneta, Bello y Rionegro.

\*Cali y Palmira

# Enfoque de gestión y desarrollo sostenible

[GRI 2-22, GRI 2-23]

*Comprometidos con nuestros grupos de interés para asegurar la sostenibilidad de la compañía.*

Desde nuestros inicios, la sostenibilidad ha sido el pilar de funcionamiento, ha estado en nuestro ADN, reconocemos la importancia de la transparencia y el compromiso con cada uno de nuestros grupos de interés (Gobierno corporativo, empleados, empresas del grupo y consorcios y otras figuras jurídicas). Internamente hemos incorporado la sostenibilidad en las seis líneas de negocio, teniendo en cuenta las capacidades, procesos, sistemas y datos necesarios para crear una cultura en la que todos nuestros colaboradores puedan “pensar y respirar” sostenibilidad con mayor comprensión, cumplimiento e impacto.

Adicionalmente, nos hemos preocupado por impulsar el cumplimiento de nuestra visión, generando valor económico, social, ambiental y de buen gobierno. Así como, apoyamos y nos alineamos a una estrategia global, contribuyendo al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) planteados por las Naciones Unidas.

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



# Nuestros grupos de interés

[GRI 2-29, GRI 3-1]

Para el ejercicio de responsabilidad social, es muy importante el diálogo que se mantiene con nuestros grupos de interés. Destinamos diferentes canales de comunicación para conocer las necesidades y expectativas frente a las actividades que llevamos a cabo y así poder implicarnos en su desarrollo y mejora continua.

Nos esforzamos por involucrar a nuestros grupos de interés en la identificación, comprensión, priorización y respuesta a temas e inquietudes importantes sobre sostenibilidad de manera inclusiva, y comunicar activamente nuestras decisiones, acciones y desempeño, a través de diferentes medios como lo son e-mail, formularios de Google, comunicaciones formales, entre otros. El compromiso continuo nos permite maximizar nuestro impacto en torno a los temas que importan.

## Grupos de interés y los asuntos materiales trabajados durante el 2022

[GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 3-3]

### Auntos materiales



Crecimiento/  
sostenibilidad



Smart cities



Innovación



Relaciones con  
los aliados



Seguridad vial



Bienestar  
laboral



Responsabilidad  
social



Anticorrupción,  
ética y rendición  
de cuentas



Desarrollo  
profesional



Relación con las  
empresas del  
grupo

**Grupo de interés**  
**Gobierno corporativo**

Órganos, directivos y comités estratégicos que toman las principales decisiones de la compañía.

**Asuntos materiales priorizados** [GRI 3-2]

- Innovación
- Crecimiento /sostenibilidad

**Gestión de los asuntos materiales** [GRI 3-3]

- Ejecución programa Kadabra



**Grupo de interés**  
**Empleados**

Personas vinculadas a la compañía por una relación laboral directa con Sitt.

**Asuntos materiales priorizados** [GRI 3-2]

- Innovación
- Bienestar laboral
- Crecimiento profesional
- Responsabilidad social

**Gestión de los asuntos materiales** [GRI 3-3]

- KadAbra



- Posibilidad de crecimiento de sus empleados en otras empresas del grupo
- Implementación de medidas efr como flexibilidad temporal y espacial
- Ejecución plan de formación 2022



## Grupo de interés Empresas del grupo

Compañías que comparten junta directiva o asamblea de accionistas, dedicadas a negocios complementarios de Sitt.

### Asuntos materiales priorizados [GRI 3-2]

- Relación con las empresas del grupo
- Innovación
- Crecimiento /sostenibilidad

### Gestión de los asuntos materiales [GRI 3-3]

- Ofrecer servicios de inteligencia de procesos a diferentes sectores del mercado



- Unificación de los equipos de tecnología



## Grupo de interés Consortios y otras figuras jurídicas

Compañías que comparten junta directiva o asamblea de accionistas, dedicadas a negocios complementarios de Sitt.

### Asuntos materiales priorizados [GRI 3-2]

- Relaciones con los aliados
- Crecimiento /sostenibilidad

### Gestión de los asuntos materiales [GRI 3-3]

- Ofrecer servicios de inteligencia de procesos a diferentes sectores del mercado



- Gestión del conocimiento



# Estrategia de sostenibilidad

[GRI 2-22]

Para el 2022 definimos una planeación estratégica con 9 objetivos enmarcados dentro de la sostenibilidad. Tuvimos en cuenta la gestión de los 10 asuntos relevantes analizados con nuestros grupos de interés y de esta manera establecimos planes de trabajo que nos permitieran dar respuesta a las necesidades estratégicas, operacionales y culturales de nuestra organización.

Para asegurar el cumplimiento de los objetivos y de la estrategia de materialidad, se establecieron seguimientos periódicos y controles de indicadores con los líderes, planteando estrategias de intervención para la gestión de los objetivos cuyo rendimiento no era el esperado.

Por otro lado, rendimos cuenta a nuestros grupos de interés a partir de la divulgación de nuestro informe, realizamos acciones formativas y de sensibilización en temas éticos como el código de conducta, donde resaltamos nuestra forma de operar íntegra, con base en el respeto de los derechos humanos, trabajo digno, protección del medio ambiente y anticorrupción.





## Desempeño estratégico

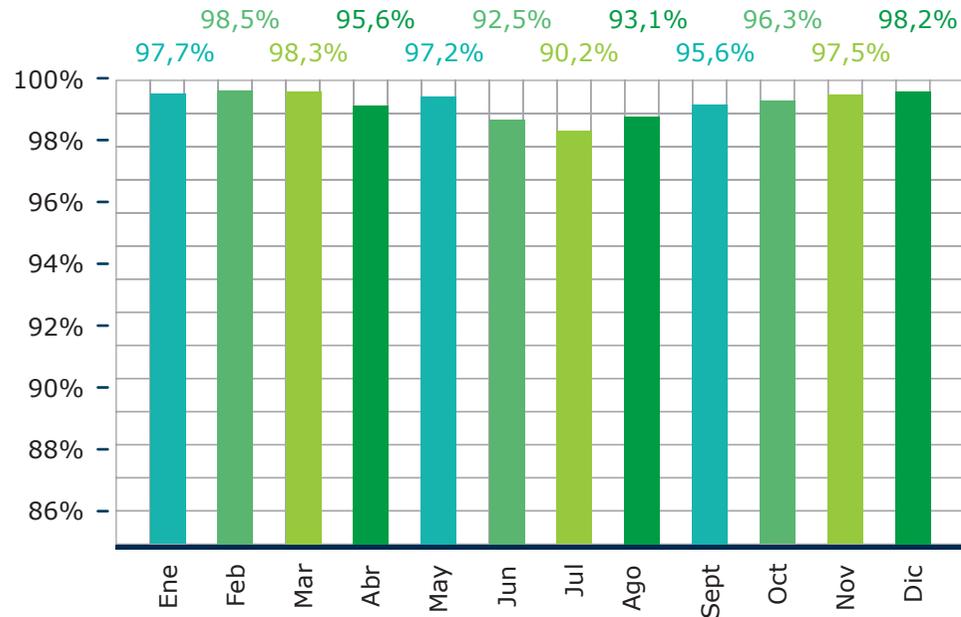
Dimos cumplimiento a nuestra planeación estratégica establecida para 2022, obteniendo un desempeño promedio equivalente al 97,4% con importantes resultados en los objetivos estratégicos.

Continuamos con todos los líderes comprometidos, capacitados y dispuestos a dar cumplimiento de las actividades planeadas.

### Información relevante sobre nuestro desempeño según los resultados del balanced scorecard:

- Perspectiva Sostenibilidad 23,5%. Meta 25%
- Perspectiva Grupos de Interés 21,3%. Meta 25%
- Perspectiva Procesos 27,1%. Meta 25%
- Perspectiva Aprendizaje e Innovación 25,5%. Meta 25%

## Comportamiento mensual de la gestión



## Retos para el 2023

En el año 2023 continuaremos trabajando por el cumplimiento de todos los indicadores, reforzaremos variables como licitaciones y oportunidades de negocios en nuevos proyectos para dar cumplimiento con el crecimiento y sostenibilidad de la compañía, e incluso incluir nuevas variables, agregaremos valor en el seguimiento de los objetivos estratégicos con la creación de fichas de indicadores con su respectivo análisis, lo que nos ayudará a tener un mejor control y tomar acciones en tiempo real.

## Rendición de cuentas a nuestros grupos de interés (RSE) [GRI 2-29]

Durante los meses de julio y agosto socializamos nuestro informe de sostenibilidad 2021 con nuestros colaboradores (40), personas de los proyectos en los que Sitt hace parte (18) y representantes de proveedores (8).

Durante estas sesiones abarcamos los principales hitos del 2021, así como los retos que se tenían para el año 2022 con cada uno de los procesos y grupos de interés.

Adicionalmente, a partir de este espacio logramos conocer la percepción de nuestros grupos de interés frente a los asuntos materiales, contenido del informe y aspectos a mejorar. Así mismo, alineamos los requerimientos y expectativas.

**Empleados**



**Consortios**



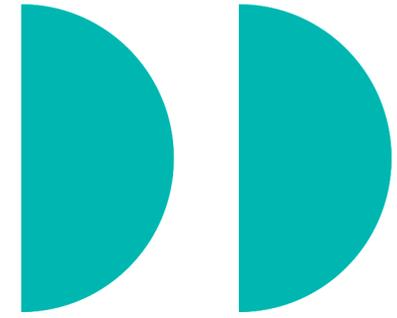
**Proveedores**



CAP

01





# Creecemos mediante la sostenibilidad

Gestión de la conciliación  
Así vamos  
Operaciones Sitt

32  
70  
71

# Gestión de la conciliación



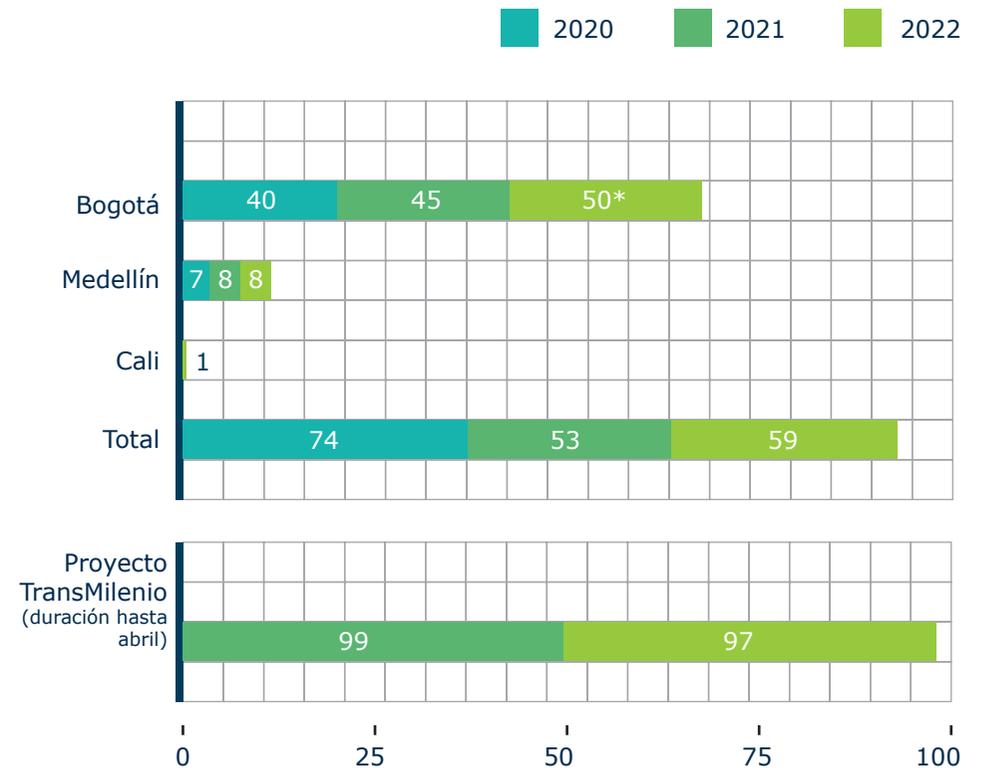
En esta sección de nuestro informe podrán conocer la gestión con nuestro talento humano, podrán ver cómo estamos constituidos y cada una de las prácticas instauradas para promover el bienestar y el desarrollo de nuestros colaboradores.

## Nuestro talento

[GRI 2-7]

Siempre nos hemos caracterizado por el interés en ir más allá de lo que debemos hacer, trabajamos por retos, desarrollamos a nuestro personal y nos comprometemos con ellos para que sus intereses se ajusten, aportando a nuestra misión y visión corporativa. Por lo anterior, en la planeación estratégica del 2022 decidimos aceptar el reto de certificarnos como **empresa familiarmente responsable (efr)**, comprometiéndonos con fomentar el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de todo nuestro talento humano. Es así, como en este documento les presentaremos nuestro proceso y el trabajo realizado para lograr esta importante meta.

Nuestro equipo de trabajo en Sitt (corte diciembre 2022) y para el proyecto de TransMilenio (corte abril 2022), estuvo compuesto de la siguiente manera:

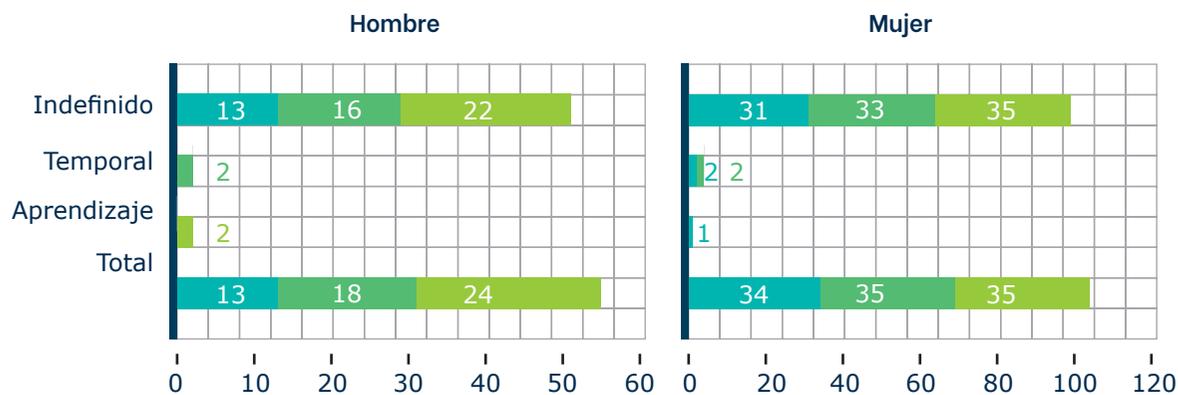


\*2 aprendices: 1 en etapa lectiva y 1 en etapa productiva y 2 personas medio tiempo.

## Distribución de empleados Sitt

Brindar tranquilidad y estabilidad a nuestros colaboradores es fundamental para nosotros, por eso, durante el 2022 reafirmamos la importancia de la vinculación a término indefinido. Las personas vinculadas por temporal fueron específicamente para el área de operaciones para la ejecución de funciones específicas de proyectos, quienes pasaron a contrato indefinido una vez se confirmó la continuidad del contrato, permitiéndonos cerrar con 0 personas a través de temporal. Adicionalmente, trabajamos por la igualdad de género evidenciándose en la distribución de la planta de personal: 40.7% hombres y 59.3% mujeres.

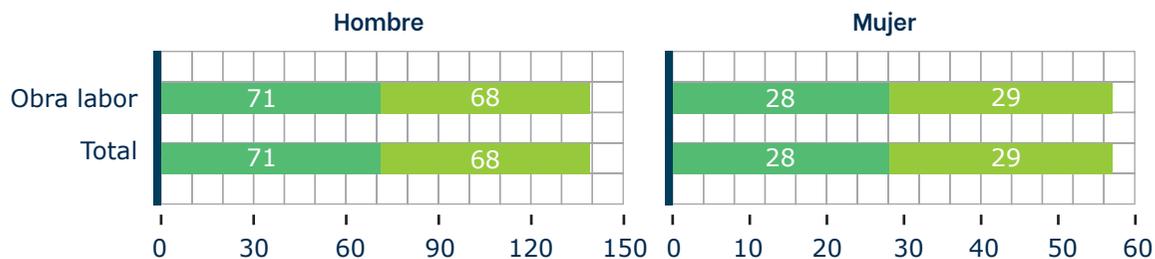
### Distribución de personas por contratos Sitt



**Nota:** No contamos con casos de género no declarado y otro.

### Distribución de personas por contratos TransMilenio

El equipo de trabajo de TransMilenio al cierre del proyecto fue de 97 personas.



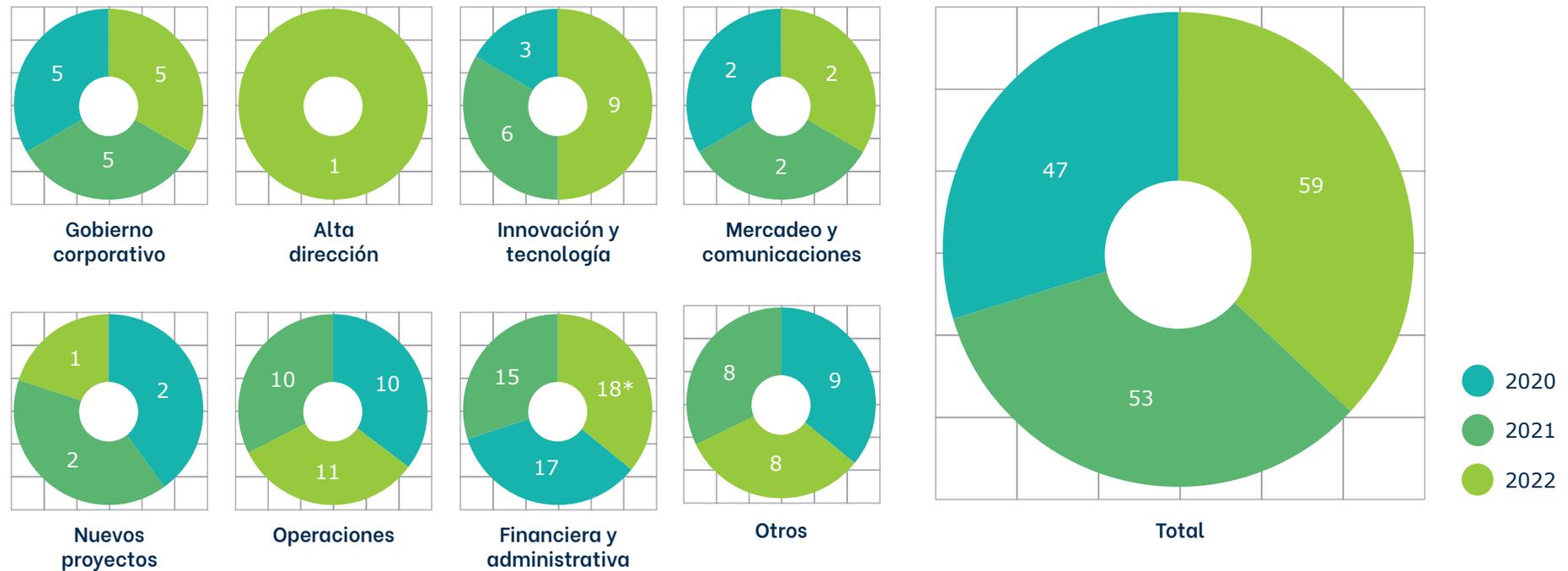
**Nota:** cifras a abril de 2022, fecha en la cual termina el contrato.

2020 2021 2022



## Distribución de personas por áreas Sitt

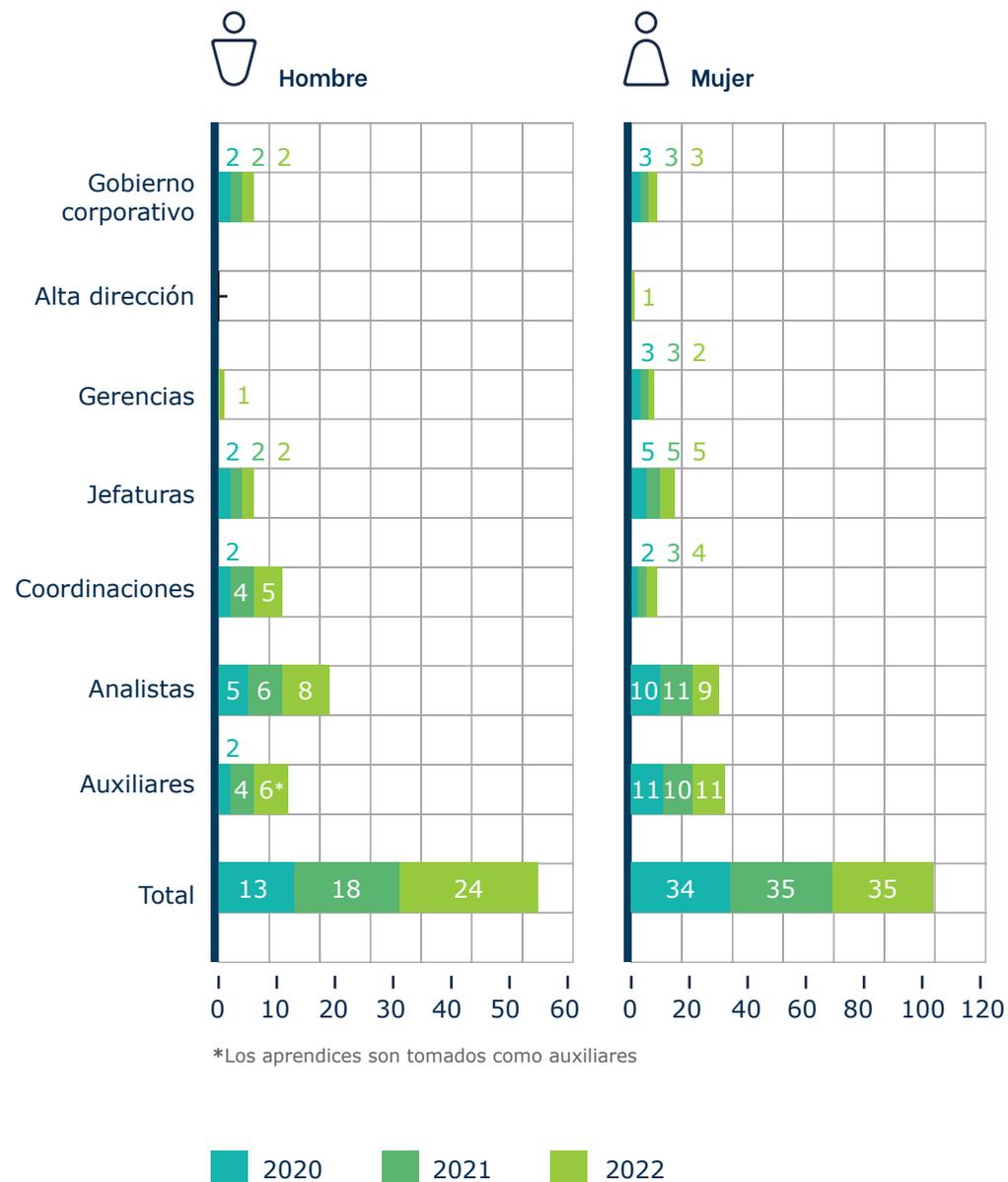
En cuanto a la distribución de personas por áreas, evidenciamos el crecimiento en el área de innovación y tecnología con 3 personas más en referencia al año 2021, Contabilidad con la vinculación de 2 aprendices, operaciones y el área administrativa y financiera con 1 persona más cada una. Lo anterior, dando respuesta a la estrategia y necesidades de la compañía. Áreas como nuevos proyectos y gestión humana tuvo una disminución a diciembre de 2022 por rotación y redistribución de funciones.



\*Aprendices 1 en etapa lectiva y 1 en etapa productiva

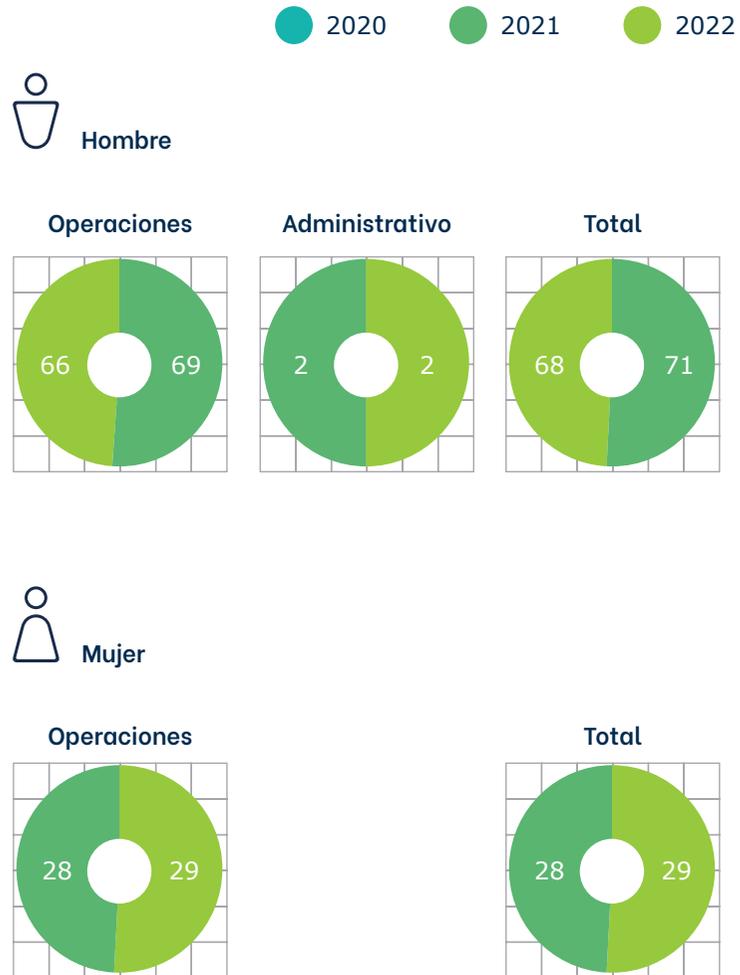
## Relación de colaboradores por género y cargos Sitt

En 2022 se mantiene la conformación del gobierno corporativo, y se crea un cargo de alta dirección con reporte a la junta directiva. Este cargo fue cubierto a través de un movimiento interno generando la vacante para una de las gerencias que posteriormente fue cubierta por un hombre, contribuyendo a la equidad en este nivel de cargo. En cuanto a las jefaturas se mantienen con la misma distribución y se crean dos coordinaciones las cuales fueron cubiertas equitativamente por una persona externa y por un movimiento interno, lo cual evidencia las oportunidades de desarrollo dadas a nuestro equipo.



## TransMilenio: relación de colaboradores por género y áreas

Para el caso del proyecto operado para TransMilenio, evidenciamos que los cargos en su mayoría son operativos, con riesgo alto en vía y su distribución fue:

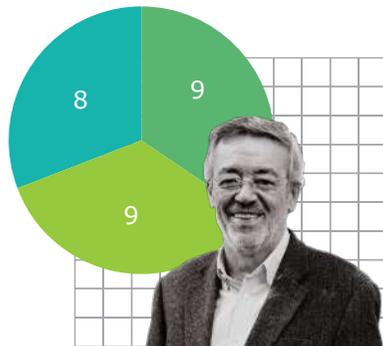


## Brecha generacional Sitt

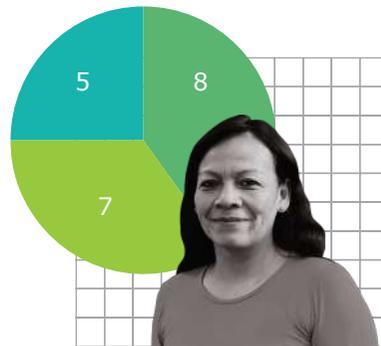
[GRI 405-1]

En cuanto a la brecha generacional vemos que durante 2022 continúa siendo más de la mitad del equipo de trabajo millennials (57,6%), seguido del 15,2% baby boomer y 15,2% centennials. La generación X es minoritaria (11,8%).

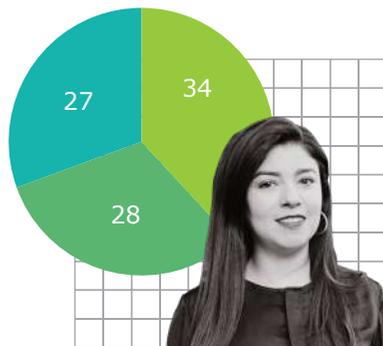
Teniendo en cuenta que para los millenials es muy importante el desarrollo personal y académico, continuamos con la ejecución de estrategias de capacitación como plataformas virtuales las cuales les permitieron adquirir conocimientos. Adicionalmente, desarrollamos el piloto de teletrabajo para brindar flexibilidad temporal y espacial a varias personas cuyas funciones les permitían optar por esta modalidad e implementamos otras medidas, que serán presentadas en el apartado de efr.



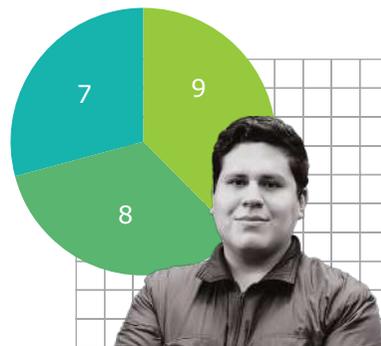
**Baby Boomer**  
(1949 - 1968)



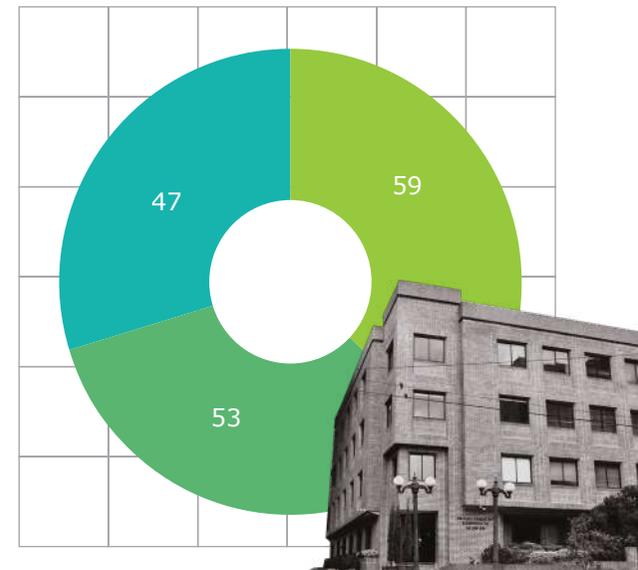
**Generación X**  
(1969 - 1980)



**Millennials**  
(1981 - 1993)



**Centennials**  
(1994 - 2010)

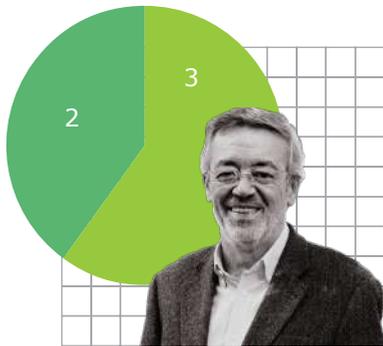


**Total**

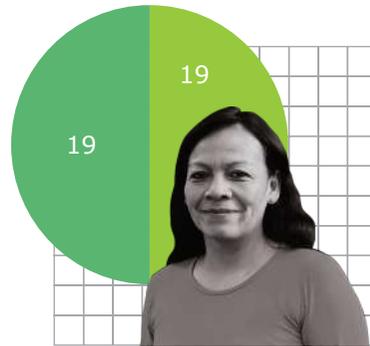


## Brecha generacional TransMilenio

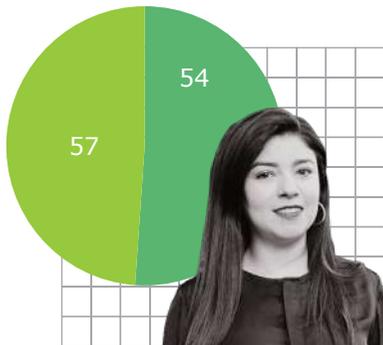
Al igual que Sitt, para TransMilenio el mayor porcentaje de personas se encuentra en la generación millennial (55.7%), seguido de centennials (21.6%) y generación X (19.6%).



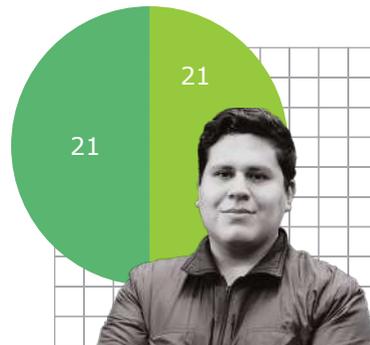
**Baby Boomer**  
(1949 - 1968)



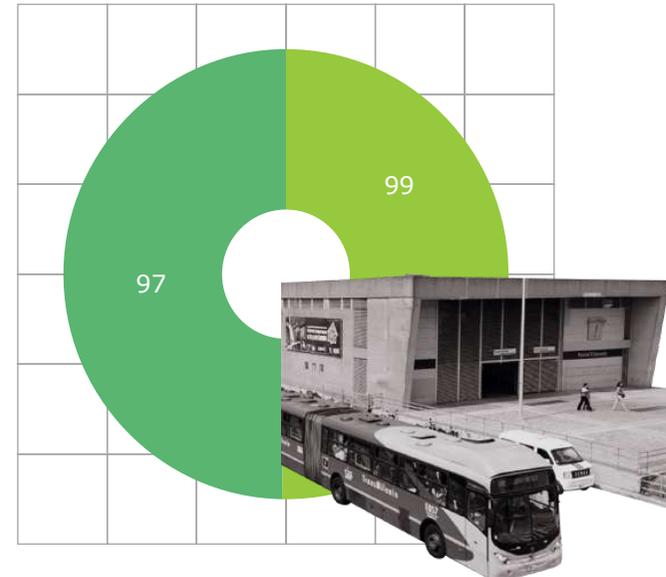
**Generación X**  
(1969 - 1980)



**Millennials**  
(1981 - 1993)



**Centennials**  
(1994 - 2010)

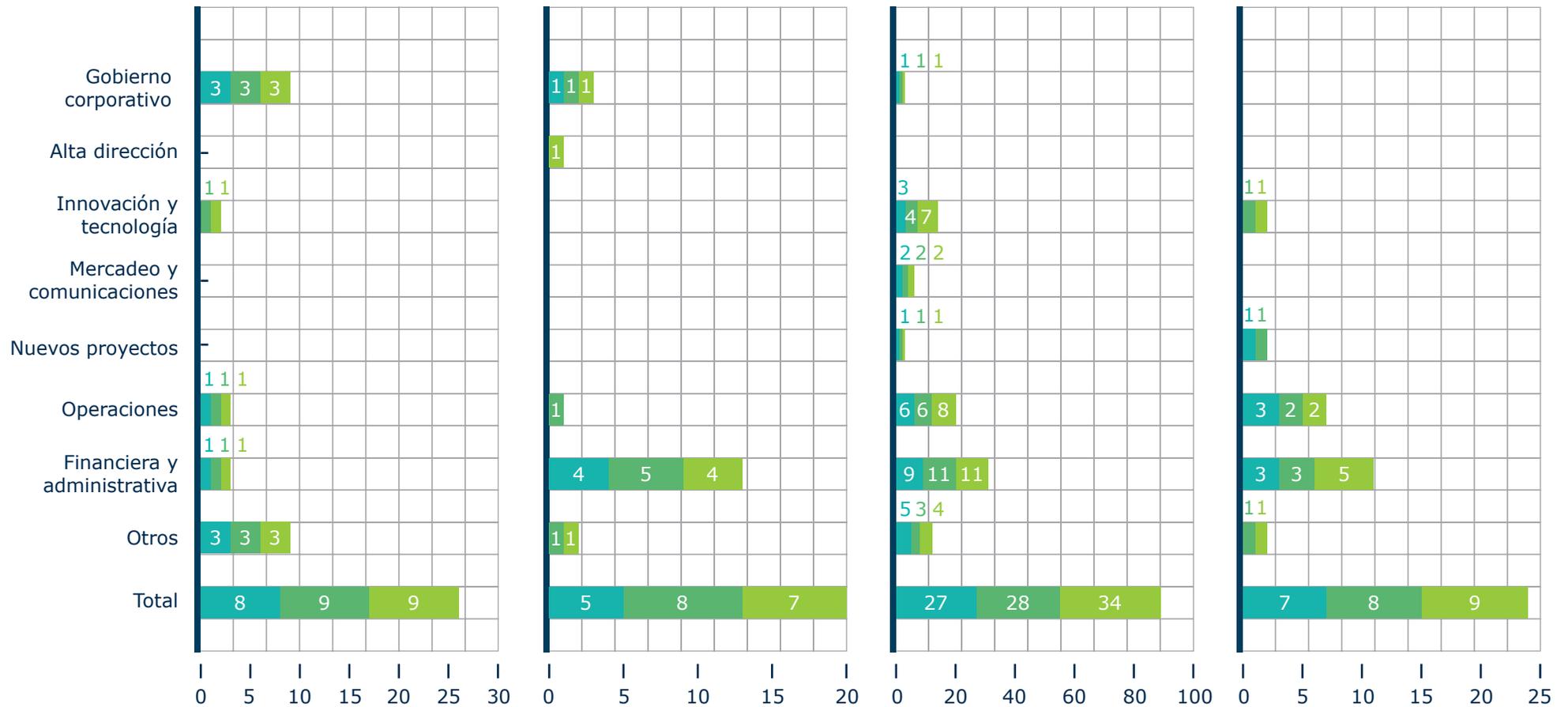


**Total**



## Distribución generacional por áreas Sitt

A continuación, se muestra la distribución generacional de nuestro equipo humano por generaciones.



## Índices de Rotación

[GRI 401-1]

Durante 2022 logramos disminuir la rotación del personal a un 30% marcado más por el número de ingresos que por los retiros. La causa de los retiros en su mayoría fue voluntaria por otras ofertas laborales, viajes al exterior, 1 retiro sin justa causa y 2 en periodo de prueba. En el año objeto del presente informe la rotación del área contable disminuyó a una persona evidenciando la estabilización del equipo.

	2020	2021	2022
Ingresos A	17	27	21
Cambio de vinculación o contrato	3	3	0
Retiros D	19	23	12
F1 (Dato 2022 tomado al 30 de enero)	48	47	54
F2 (Dato 2022 tomado al 30 de diciembre)	44	49	57
índice de rotación	39%	52%	30%

\*IRP=  $((A+D)/2*100)/((F1 + F2)/2)$ .

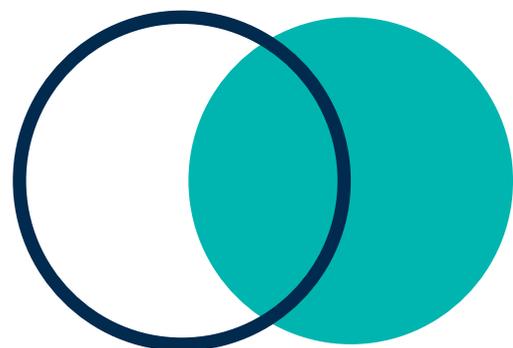
\*IRP 2022= $((21+12)/2*100)/((54+57)/2)=30\%$

Del total de ingresos 12 fueron mujeres (57,14%) y 9 hombres (42.85%) evidenciando que los procesos de selección y contratación se realizan en un marco de equidad.

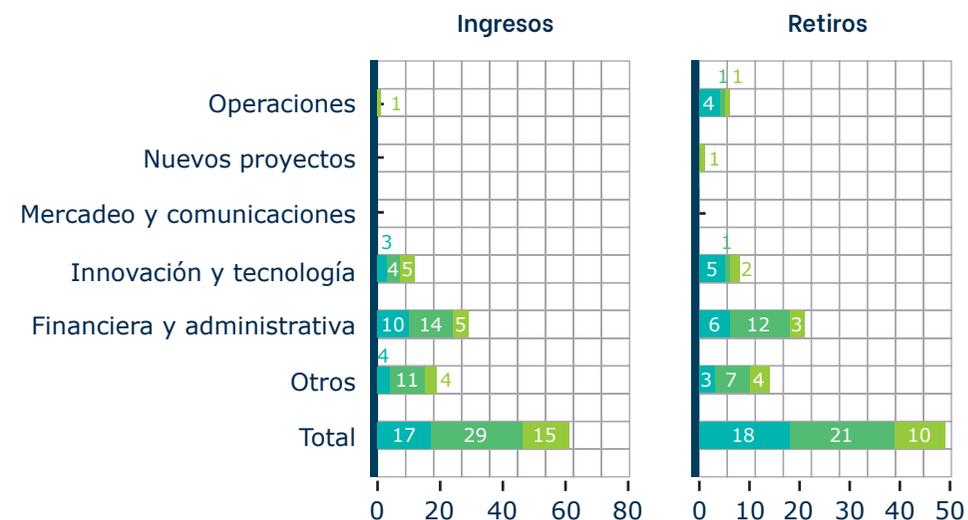


## Rotación por áreas

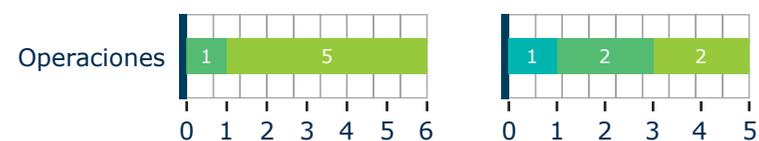
En cuanto a la rotación por áreas, el área de operaciones tuvo 7 ingresos, 3 de ellos por ser cargos nuevos requeridos para la ejecución de proyectos. Adicionalmente el cargo que rotó de esta área fue el jefe de operaciones regional, que posteriormente fue cubierto a partir de movimientos internos. En su parte el área administrativa tuvo 2 retiros debido al cambio del asistente de gerencia que realizó un viaje al exterior y posteriormente se vinculó nuevamente con la compañía. Respecto al área de IT se evidencian ingresos y retiros debido a la estructura adoptada desde este año que requirió la vinculación de desarrolladores fullstack, frontend y tester QA.



### Bogotá



### Medellín



### Cali



2020 2021 2022

## Rotación proyecto TransMilenio

Para el caso de TransMilenio veremos que se dieron 7 ingresos y los retiros fueron en su totalidad por la terminación del proyecto en el mes de abril.

Cargos	Ingreso				Retiro			
	2021		2022		2021		2022	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Coordinador de zona		1						1
Jefe de proyecto		1						1
Supervisor de operación en plataforma	38	38	7	4	10	8	35	34
Supervisor recorridor motorizado		29		3		3		30
Técnico líder de portal	2	5					2	5
Técnico líder de corredores motorizados		5						5
<b>Total, general</b>	<b>40</b>	<b>79</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>37</b>	<b>76</b>

### Nota:

Es importante aclarar que durante el 2022 no tuvimos cambios operacionales significativos dentro de Sitt, únicamente la terminación del proyecto TransMilenio que no generó afectaciones en la operación. [GRI 402-1]

Cabe aclarar que nuestra organización no cuenta con acuerdos de negociación colectiva y la operación no genera riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio o riesgo de trabajo infantil. [GRI 2-30]

# Somos una empresa efr



## Un mensaje que confirma que Sitt es efr

Duración: 1:49 min.  
Canal: Sitt y Cía  
<https://youtu.be/DdaCLtar6k8>

En marzo de 2022 iniciamos el proceso de implementación y certificación como empresa **efr**. Estamos convencidos que promover el bienestar y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestros colaboradores es uno de los mayores aportes que podemos brindarles, puesto que, promovemos su desarrollo integral y contribuimos a su propósito de vida.

Elaboramos nuestro plan de trabajo teniendo en cuenta que las acciones implementadas le permitirán a nuestros colaboradores y sus familias mejorar su calidad de vida. Definimos responsables (director y manager efr), establecimos el compromiso por la alta dirección, evaluamos cinco grupos de medidas, así como el cumplimiento de criterios legales, capacitamos a nuestro personal en el modelo efr y como auditores internos, establecimos un plan de comunicaciones, implementamos indicadores y atendimos la auditoría, logrando certificarnos bajo la norma 1000-2 ed.5



Directora efr  
Angela Vela



Manager efr  
Yessika Delgado

## Gestión de Medidas efr

Para realizar la gestión integral y eficaz del bienestar y calidad de vida establecimos 5 grupos de medidas:



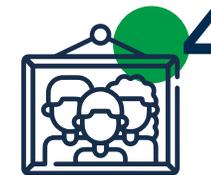
Medidas efr de  
**Calidad en el empleo**



Medidas efr de  
**Flexibilidad temporal y espacial**



Medidas efr de  
**Desarrollo personal y profesional**



Medidas efr de  
**Apoyo a la familia**

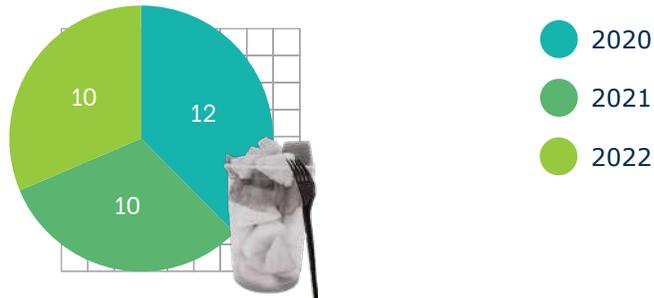


Medidas efr de  
**Igualdad de oportunidades**

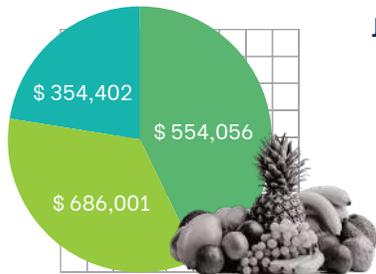


Medidas efr de  
**Calidad en el empleo**

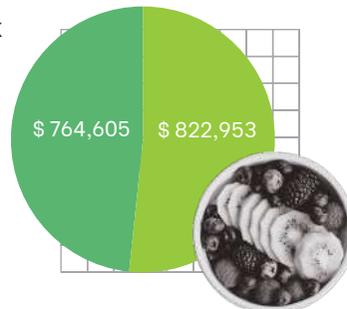
- Reafirmamos nuestro compromiso con la vinculación indefinida.
- **Celebramos nuestras fechas especiales generando un reconocimiento a nuestros colaboradores**  
Entregamos regalos y reconocimientos. Para este año fue fundamental la contribución de los miembros de comité de convivencia laboral y copasst para el desarrollo de las actividades de amor y amistad (bingo) y Halloween (minitorneos).
- Continuamos brindando nuestro snack saludable y establecimos un desayuno para compartir con el equipo de trabajo generando mayor cohesión entre ellos.



Jornadas de Snack



Inversión en snack



Inversión en desayunos





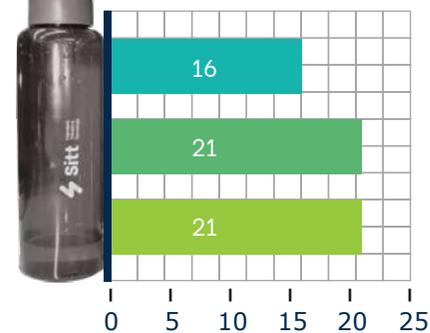
• **Celebramos los cumpleaños de los colaboradores**

Para las personas con modalidad presencial, compartimos a final de mes un espacio donde partimos el ponqué y para el caso de teletrabajadores, enviamos un detalle físico y al final del año virtual por medio de Dcanje.

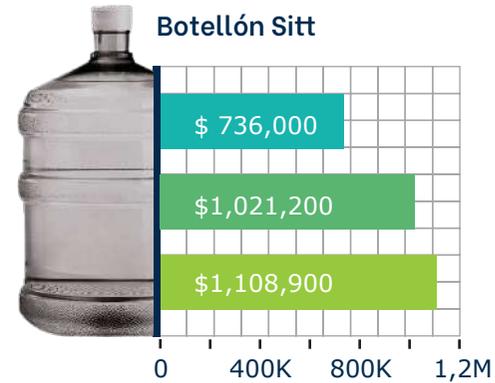
• **Campaña agua de vida y kit de inducción**

Entrega de termo a todo el personal y disposición de botellón de agua en la sede principal.

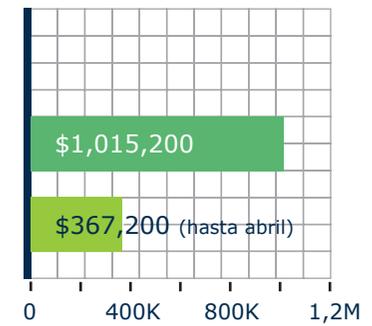
Termos Sitt



Botellón Sitt



Botellón TransMilenio



- **Día de la profesión**

Reconocemos las profesiones de nuestros colaboradores y su contribución en el cumplimiento de los objetivos, por ello, celebramos sus días y brindamos un detalle.

- **Portal de empleados**

Tenemos habilitada una plataforma para la gestión de trámites como vacaciones, permisos, certificados, entre otros.

- **Convenio con cooperativas de ahorros**

Promovemos el ahorro de nuestros colaboradores a través del convenio con Fincomercio.

- **Bonos de regalo fin de año**

Como agradecimiento brindamos un bono regalo a través de nuestra plataforma aliada Dcanje, para que los colaboradores puedan redimirlo en los comercios de su interés.

- **Apoyos durante el duelo / bonos de condolencias**

Acompañamos en el dolor de pérdida de un familiar a nuestros colaboradores y por ello brindamos un auxilio monetario por fallecimiento de miembro de su grupo primario o realizamos donaciones a fundaciones a nombre de la persona que fallece del grupo secundario.

- **Celebración fin de año**

- En el 2022 logramos reunirnos todo el equipo en una hacienda cerca de Bogotá, celebramos los logros del año y hablamos de los retos para el 2023. Compartimos un momento diferente de reconocimiento, juego y fortalecimiento de vínculos.





Medidas efr de  
**Flexibilidad temporal y espacial**

- **Flexibilidad jornada laboral:**  
33 de las 59 personas de la organización tienen acceso a la flexibilidad de la jornada laboral, lo que se traduce en un 55,93%
- **Reducción de jornada:**  
100% de las personas fueron beneficiarias de la medida.
- **Teletrabajo autónomo y suplementario:**  
42,37% de la población total tuvo teletrabajo durante 2022

Para gestionar esta medida realizamos el proceso de implementación del piloto de teletrabajo en el que se establecieron las políticas, se analizó la viabilidad y aplicabilidad de la medida al personal y se coordinó la medición de productividad. Adicionalmente, con el apoyo de la ARL, realizamos inspecciones de puestos de trabajo y diagnóstico de riesgo psicosocial para las personas beneficiarias, logrando la aprobación y formalización de esta modalidad de contratación a partir del 2023.





Medidas efr de  
**Desarrollo personal y profesional**

- **Donemos ambientalmente**  
 Desarrollamos campañas de donación de tapas y botellas de amor.

Mes	Kg Archivo		Kg Tapas plásticas		Kg Cartón	Donaciones de botellas de amor
	2021	2022	2021	2022	2022	2022
Enero		8,5		21,5		
Febrero		26		3		
Mayo		70,4		7,8		1
Julio		26		7,5	4	
Agosto						1
Septiembre		9,8		4	4,6	
Noviembre						1
Diciembre	24,2		26			
<b>Total</b>	<b>24,2</b>	<b>140,7</b>	<b>26</b>	<b>43,8</b>	<b>8,6</b>	<b>3</b>



- Sembrando árboles por ti**  
 En alianza con Saving the Amazon sembramos 60 árboles en la amazonía con una comunidad nativa. Los árboles llevan el nombre de cada uno de nuestros colaboradores, quienes pueden realizarle seguimiento a su crecimiento mediante un link que evidencia la localización geográfica.



**Valor donación**  
\$1.800.000

**SAVING THE AMAZON** #YOSOYAMAZONAS  
**BOSQUE EMPRESARIAL**

Bosque empresarial ▾ **Buscar**


**Sitt** Ingeniería Tránsito & Tecnología

**60**  
 Árboles sembrados

**1**  
 Comunidades impactadas

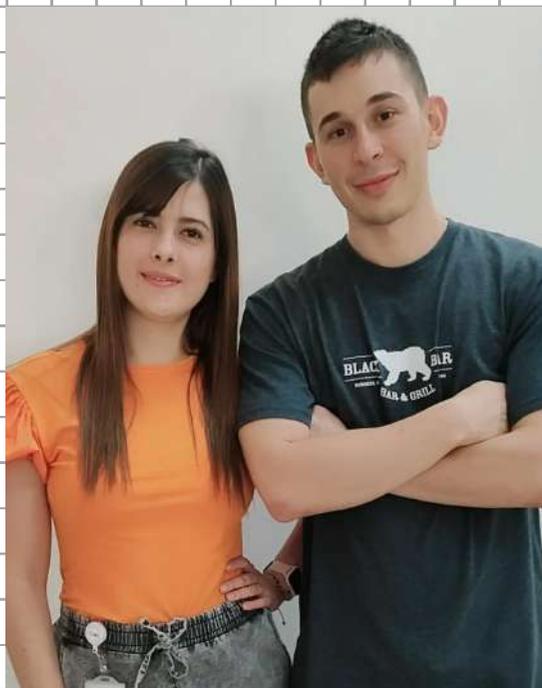
**149**  
 Personas impactadas

Versión 1.5.0  

Si quieres conocer nuestro bosque ingresa a <https://geoforest.ue.r.appspot.com/?forest=Sitt>

- Desarrollo del programa KadAbra**  
Fomentamos la innovación a través del programa, desarrollamos capacitaciones y se establecieron espacios de creación. Adicionalmente diseñamos un espacio llamados tertulias donde se trataron diferentes temas que permitieron conocernos y generar espacios de confianza para fortalecer el desarrollo de ideas.
- Reconocimiento de antigüedad**  
Este año celebramos los 20 años de Pilar Guzmán y Magola Yara, 10 años de Claudia Trejos y 5 años de Danilo Camargo y Claudia Pava. Para cada uno de ellos se asignó un SMLV por cada 5 años laborados.
- Reconocimiento ser buen compañero paga**  
Durante el 2022 premiamos a Luisa Arboleda (Medellín) y Andrés Torres (Bogotá) como los compañeros que son ejemplo en los valores corporativos.
- Desarrollo del Programa Sittys**  
Continuamos fortaleciendo el conocimiento interno del negocio a través de este programa de comunicación interna. Durante el 2022 desarrollamos 11 encuentros ciudadanos y nombramos 14 sittyts (Programa interno).





- Ascensos y transferencias de empleados**  
 Durante 2022 realizamos dos movimientos internos en la ciudad de Medellín. Luisa Arboleda quién asumió el reto de jefe de operaciones regional y David Pérez, fue nombrado coordinador de gestión documental.
- Plataformas virtuales de capacitación**  
 Adquirimos licencias en Platzi y Coursera para nuestros equipos de trabajo de IT y Operaciones, con las cuales nuestros trabajadores lograron adquirir conocimientos de su interés en temas como: python, análisis de datos, scrum, lenguajes de programación, excel, jira, entre otros.
- Plan maestro de capacitación**  
 Establecimos las capacitaciones a desarrollar en la compañía para fortalecer el conocimiento técnico y desarrollar habilidades en torno a la innovación.

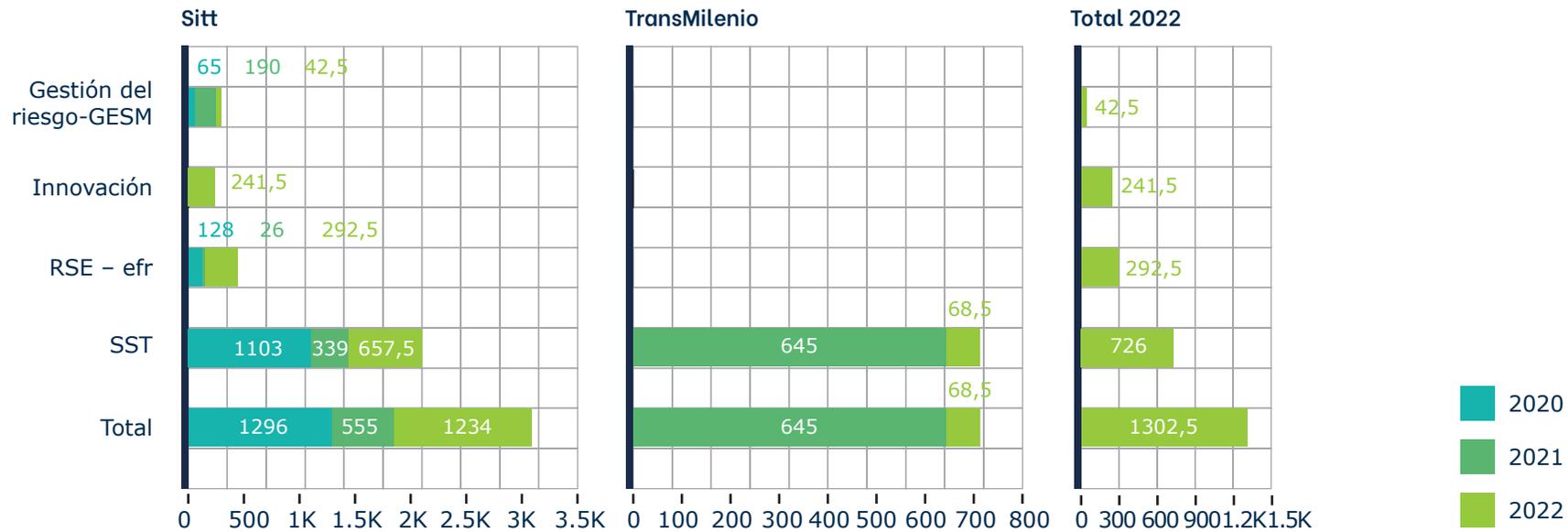
## Inversión

	2020	2021	2022
Plan Maestro de Capacitación	10,9	30,2	21,4
Capacitaciones Innovación		20,3	3
<b>Total</b>	<b>10,9</b>	<b>50,5</b>	<b>24,4</b>

## Horas de capacitación

[GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 404-1, GRI 404-2]

Para fortalecer el desarrollo personal y cuidado de nuestros trabajadores, durante todo el año realizamos actividades formativas, desarrollamos capacitaciones virtuales y presenciales que promuevan el autocuidado, así como, formamos en temáticas asociadas al modelo efr y su impacto en los trabajadores como grupo de interés, entre otras. A continuación se puede evidenciar el detalle de las horas de capacitación por proyecto:



Por otra parte, mantuvimos el acceso a capacitaciones de manera equitativa y transparente, indiferente al género o las preferencias de nuestros trabajadores, permitiendo la accesibilidad en las formaciones para fomentar el desarrollo individual del grupo de interés trabajadores.

	Mujeres			Hombres			Total 2022
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
Analistas	163	255	413	59,5	93	226,5	639,5
Auxiliares	62	54	86,5	29,5	96	92	178,5
Coordinaciones	30,5	63	135	33	40	82	217
Familia	0	1	1	0	5	1	2
Gerencias	46	42	33	5,5	1	18	51
Jefaturas	78	92	114,5	48	11	31,5	146
Proyecto TM zona norte administrativa	0	0		0	18	2,5	2,5
Proyecto TM zona norte operaciones	0	132	17,5	0	393	48,5	66

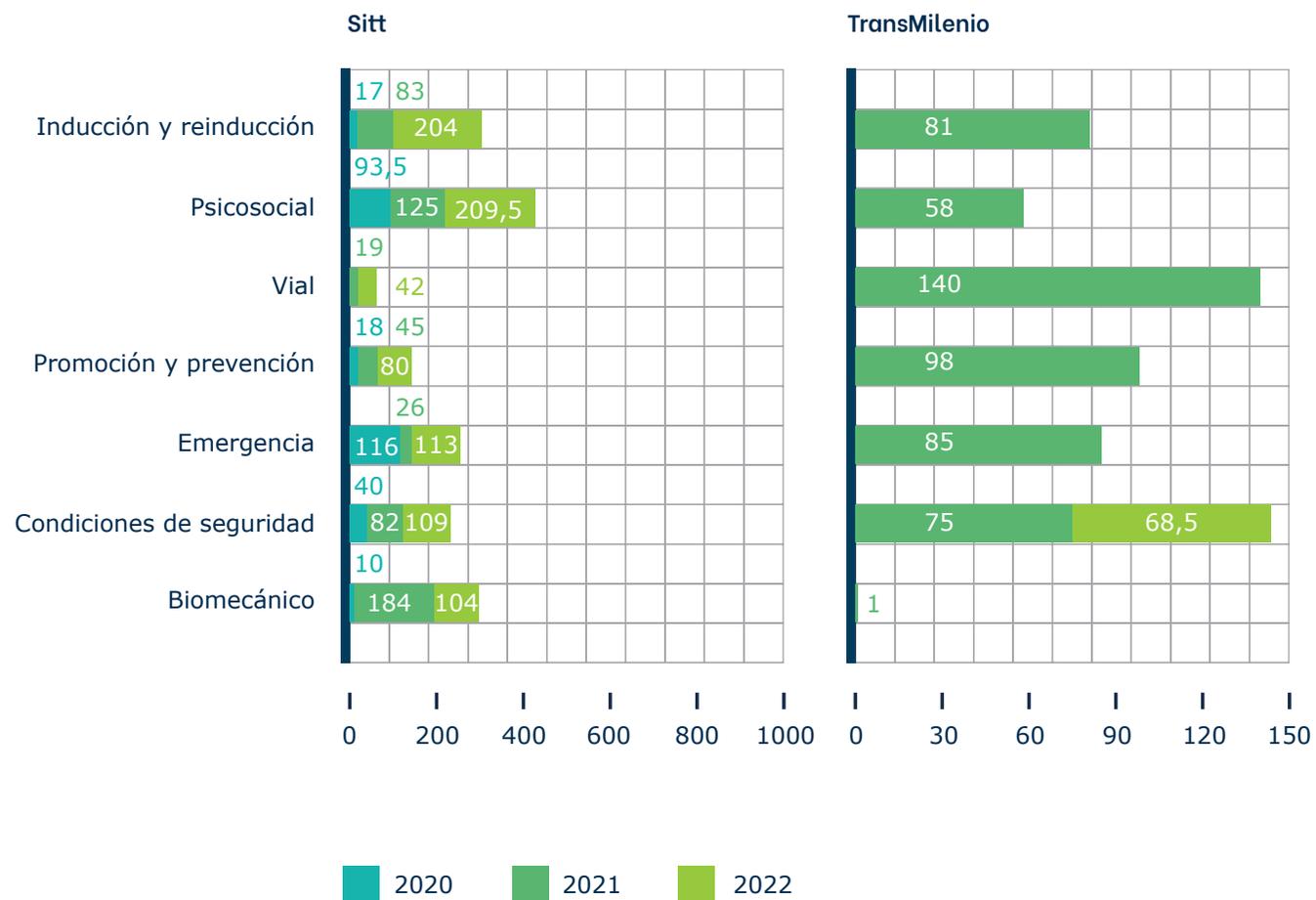


Adicionalmente, para fortalecer las competencias de nuestros colaboradores fomentamos la asistencia o el desarrollo de 14 capacitaciones con proveedores externos, orientadas a: manejo cambiario, actualización en nómina y seguridad social, excel, power BI, información exógena.

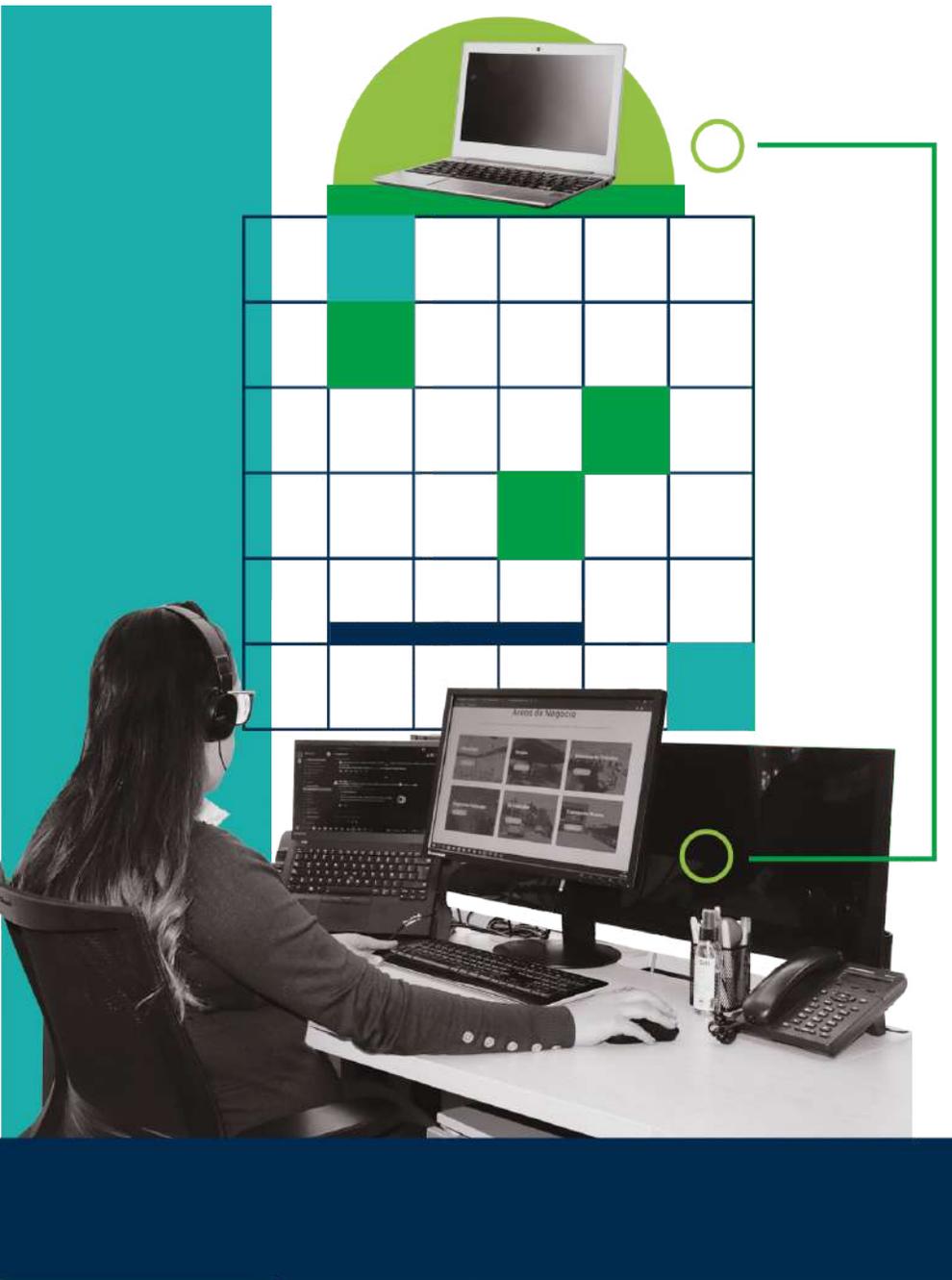
## Formaciones en autocuidado y bienestar enfocadas a la intervención de riesgos

[GRI 403-5]

Durante el año 2022, continuamos promoviendo el autocuidado, entendiendo que esto también es bienestar. Por lo anterior, ajustamos nuestra inducción en Academia Sitt, desarrollamos la reinducción de gh, sst y sagrihaft, adicionalmente se desarrollaron capacitaciones para promover ambientes de trabajo sanos y seguros, interviniendo los diferentes riesgos, tales como:



A través de estas gráficas, se puede evidenciar el incremento en las capacitaciones a nuestros trabajadores en temáticas de acuerdo con la exposición de peligros, lo anterior, con el fin de prevenir y reducir la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades de origen laboral.

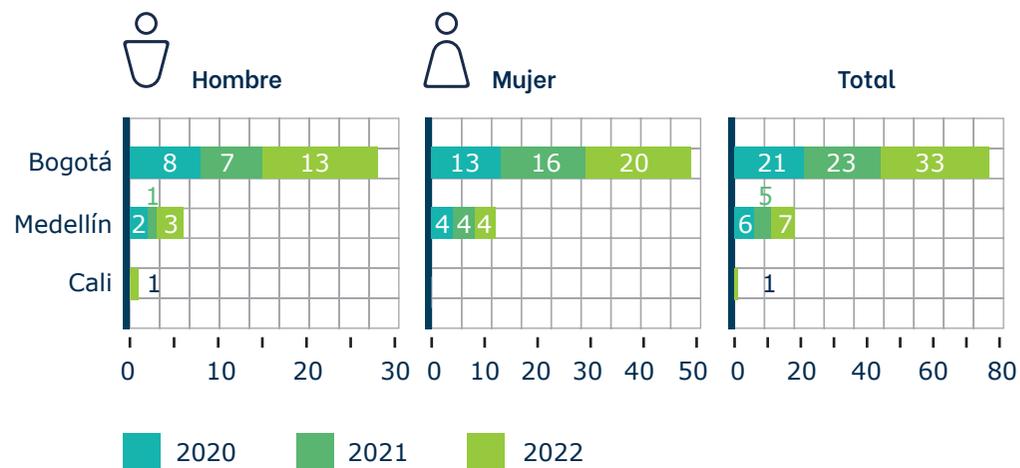


## Desarrollo de nuestro personal

[GRI 404-3]

Evaluaciones de desempeño: En 2022 innovamos con la herramienta de evaluación de desempeño. El equipo de operaciones desarrolló un script que permite calificar en línea, con envío inmediato de respuestas a las partes involucradas a modo de retroalimentación. Adicionalmente, esta herramienta permitió visualizar los datos de la autoevaluación y evaluación del jefe inmediato en los diferentes criterios de evaluación (objetivos del cargo, valores, sst, innovación, sittys y efr) mediante un tablero.

Las evaluaciones se realizaron a los colaboradores de esta manera:

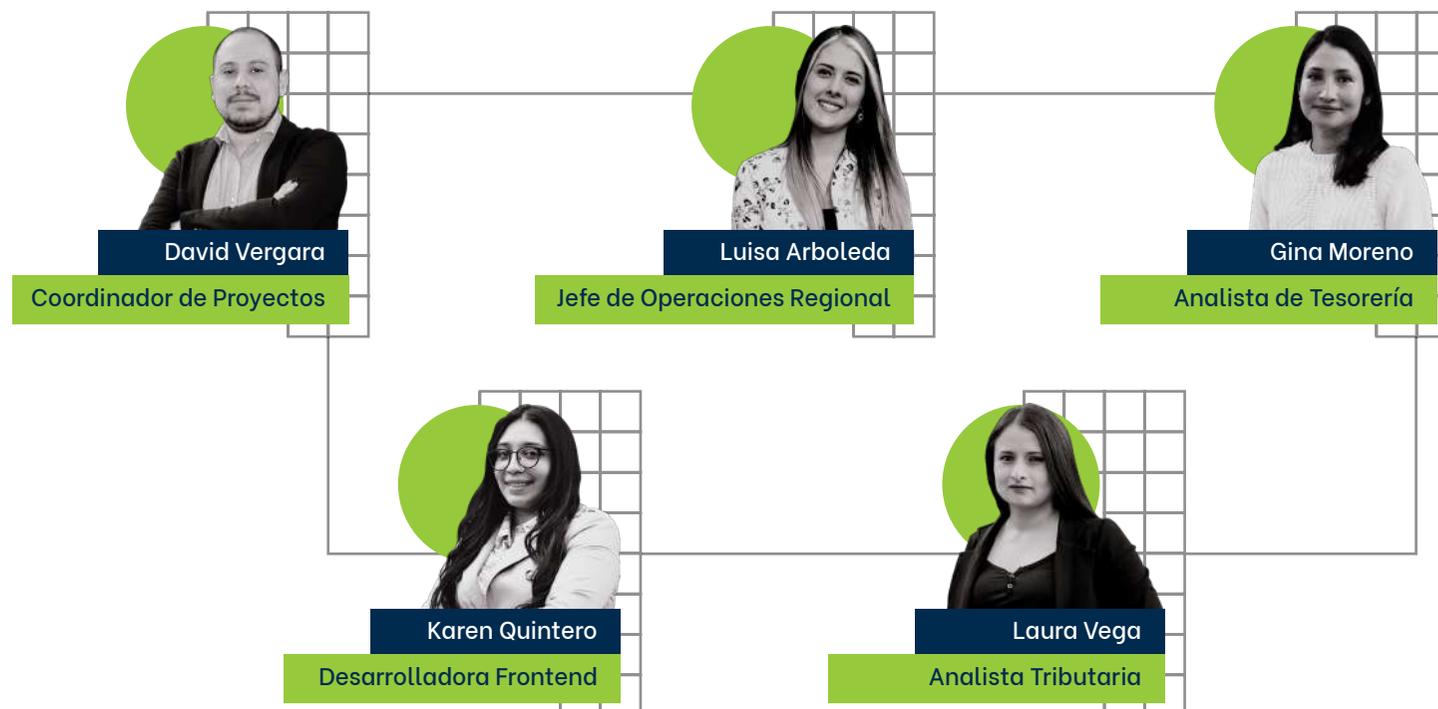


A continuación, presentamos los resultados de la evaluación por las diferentes áreas:

	2020	2021	2022
IT	93,1%	96,4%	87,02%
Mercadeo y comunicaciones	73,5%	90,4%	86,35%
Operaciones	92,9%	87,4%	90,46%
Gestión humana	92,7%	87,3%	89,57%
Contabilidad y administrativa	87,2%	83,2%	85,99%
Nuevos proyectos	88,7%	82,9%	73,3%



Queremos aprovechar para destacar a aquellos colaboradores que obtuvieron los mejores puntajes en la evaluación de desempeño:





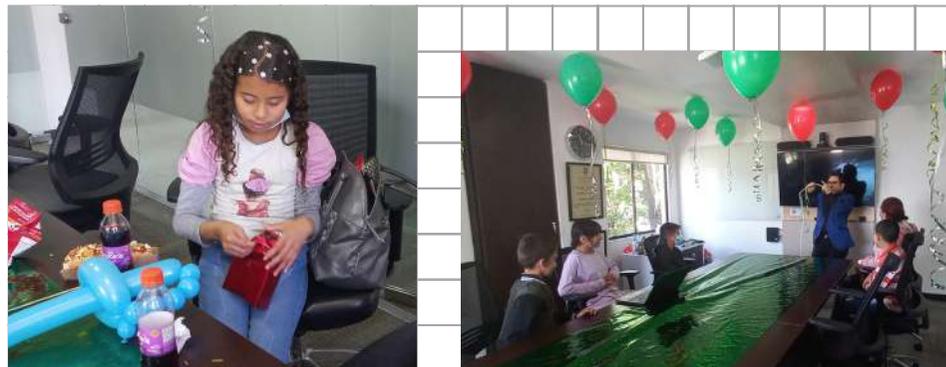
## Medidas efr de **Apoyo a la familia**

- **Navidad con hijos**

Por primera vez, decidimos invitar a los hijos de nuestros colaboradores menores de 12 años para desarrollar con ellos una jornada en la que pudieran conocer las oficinas, así como, el equipo de trabajo de sus padres. Se realizó un show de magia, se entregaron algodones de azúcar, refrigerios y los regalos de navidad.

- **Regalos de navidad para hijos**

Dentro de la jornada de navidad con hijos, hicimos entrega de diferentes juguetes de acuerdo con la edad de cada uno de ellos.





## Medidas efr de **Igualdad de oportunidades**

GRI [405-1]

- **Equidad salarial**

Manejamos un esquema de compensación basado en valoraciones de cargos, que nos permite tener escalas salariales abarcadas desde el 80% a 110% y definidas a través de una política revisada y aprobada por la alta dirección. La política determina que el personal debe tener compensación fija y algunos cargos críticos bonificaciones por cumplimiento de objetivos estratégicos. La definición de estas escalas fue dada con personas internas y consultores expertos que realizan adicionalmente un análisis de salarios en el mercado para garantizar la competitividad. [GRI 2-19, GRI 2-20].

**Nota:** el incremento salarial del 2022 para todo el personal con ingreso antes de septiembre fue del 6%. [GRI 2-21]

- Contratamos a personal independientemente de su edad evidenciándose en la siguiente categorización:

- Menores de 30: 14 personas
- Entre 30 y 50: 35 personas
- Mayores de 50: 10 personas

- **Contratación de personas con discapacidad**

Seguimos trabajando por la inclusión y diversidad. A diciembre del 2022 cerramos con 3 personas con discapacidad (2 hombres y 1 mujer) vinculadas en cargos de auxiliar de gestión documental y analista contable senior (hombre).



### Sitt - Medida efr de inclusión

Duración: 1:42 min.  
Canal: Sitt y Cía  
<https://youtu.be/DdaCLtar6k8>

## Cuidamos tu salud

[GRI 403-1, GRI 403-9, GRI 403-10]

En 2022, continuamos fortaleciendo y transformando nuestra gestión en seguridad y salud en el trabajo bajo la normativa local, gestionamos los riesgos dando alcance a todos nuestros trabajadores, proveedores y contratistas, velando por garantizar espacios de trabajo sanos y seguros en nuestros proyectos, centros de trabajo y viviendas en los casos de teletrabajadores. Desarrollamos actividades que nos permitieron mantener indicadores de enfermedades laborales en cero, así como en los accidentes de trabajo del personal directo para Sitt. Adicionalmente, intervinimos los factores de riesgo y dimos cobertura al 100% de nuestros colaboradores dentro del SG SST, lo cual fue verificado a través de la auditoría interna y la evaluación del RADAR dada por nuestra ARL aliada. [GRI 403-8]



## Nuestra gestión de peligros y factores del riesgo

[GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-7, GRI 403-8]

En este año fortalecimos nuestra gestión para velar por el cuidado en la salud del 100% de nuestros trabajadores, enfocando nuestra gestión en los peligros biomecánicos y psicosociales, así como en la preparación de respuesta ante emergencias.

Para el proceso de identificación y valoración de peligros, desarrollamos una herramienta de reporte de actividades habituales, no habituales, peligros y controles sugeridos, contando con la participación del 22% de nuestros colaboradores. En cuanto a la intervención de riesgos, logramos ejecutar el total de los controles de riesgo requeridos durante el año favoreciendo las condiciones de seguridad y cuidado para nuestro personal. [GRI 403-4]

## Intervención de riesgos identificados y priorizados en la matriz de peligros

	I semestre 2020	II Semestre 2020	I semestre 2021	II Semestre 2021	I semestre 2022	II Semestre 2022
Controles implementados	30	21	19	40	38	25
Controles requeridos	42	22	20	42	40	23
Resultado	71%	95%	95%	95%	95%	109%

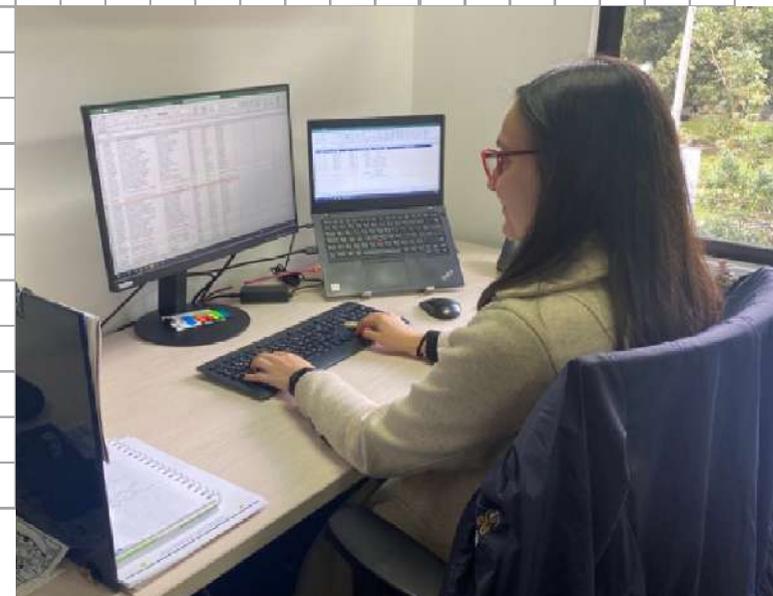
## Condiciones de trabajo y prevención de enfermedades osteomusculares

Después de identificar el riesgo osteomuscular como factor prioritario debido al tiempo de exposición a este peligro, se procede a plantear actividades de intervención que fueron ejecutadas a lo largo del año con el fin de prevenir síntomas, lesiones y enfermedades de origen muscular o estructura ósea. Es así como en el 2022, con apoyo de la ARL, realizamos inspecciones de puestos de trabajo de nuestra sede de Bogotá, las cuales nos permitieron validar condiciones de iluminación y de espacios de trabajo, así como el suministro de elementos que garanticen el confort y la comodidad de nuestros colaboradores.

Elemento ergonómico entregado	Cantidad
Descansa pies altura ajustable.	1

Las demás recomendaciones realizadas corresponden a reubicación y distribución del espacio de trabajo.

Por otra parte, con nuestros teletrabajadores revisamos los espacios y puestos de trabajo en casa, validando las condiciones biomecánicas, físicas y estructurales, lo anterior, como parte de la implementación del teletrabajo. Durante estas inspecciones logramos realizar diversas recomendaciones para la adaptación de espacios de trabajo unas implementadas por parte de los colaboradores y otras dadas por la compañía como fue la entrega de pantallas, soportes para monitor y descansa pies.

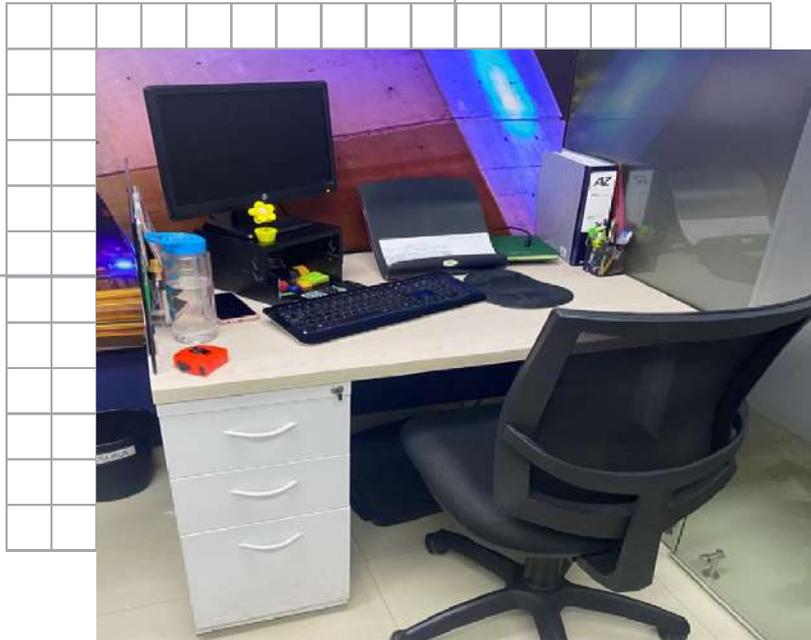




Elemento ergonómico entregado	Cantidad
Brazo monitor altura ajustable	2
Descansa pies altura ajustable.	3
Brazo altura ajustable portátil monitor.	3

Las demás recomendaciones requeridas fueron realizadas y suministradas por el trabajador principalmente frente a superficie de trabajo, ajuste apoyabrazos de las sillas, cableado y distribución en el espacio de trabajo.

Finalmente, en 2022 validamos con nuestros colaboradores la existencia de síntomas o molestias osteomusculares y quienes lo requirieron, recibieron valoración telefónica y recomendaciones por parte de fisioterapeuta ocupacional de la ARL.



Casos sintomáticos	12
Casos que recibieron seguimiento por profesional ARL	12
Casos que refieren dolor constante y requieren seguimiento.	3

## Promoción y prevención de salud mental

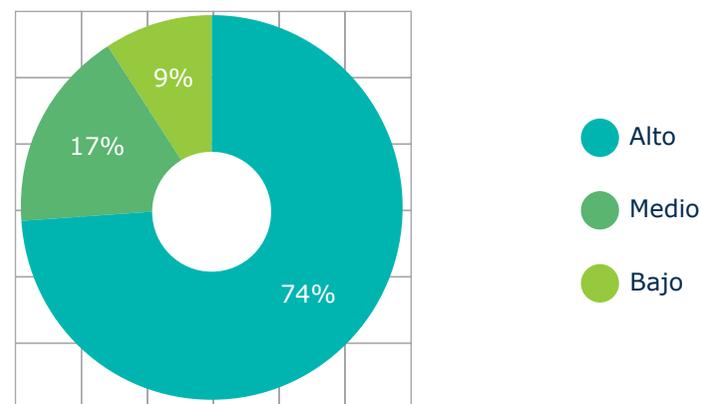
Teniendo en cuenta que, para nuestra empresa se permite la medición a través de la batería de riesgo psicosocial cada dos años, durante el 2022 aprovechamos para realizar varias actividades de promoción y cuidado de la salud mental tales como capacitaciones y acompañamiento psicológico a casos con resultado medio y alto en la medición de riesgo psicosocial.

Así mismo, durante la implementación del teletrabajo, decidimos realizar una encuesta de percepción de salud mental a teletrabajadores y trabajadores en nuestros proyectos en la ciudad de Medellín donde participó el 33% de la población trabajadora. Mediante este instrumento logramos identificar la percepción de nuestros colaboradores frente a los efectos del teletrabajo en diferentes aspectos como: estado de salud física, preocupaciones, acceso a servicios de salud mental, emociones y efectos de estrés.

Población total	23
Total de encuestados	23
Hombres	11
Mujeres	12

En cuanto al nivel de conformidad general con la modalidad de teletrabajo encontramos que el 74% de los encuestados están altamente conformes, el 17% medianamente conformes y un 9% un nivel bajo de conformidad con la medida. Sin embargo, en su mayoría refieren haber mejorado su salud física y mental puesto que ahora cuentan con mayor tiempo que les permiten el desarrollo de otras actividades, entre ellas las sociales.

### Conformidad general con la modalidad teletrabajo



Adicionalmente, realizamos diferentes actividades de capacitación, incluyendo las realizadas en la semana de la salud orientadas a promover la salud mental y cumplimiento de proyectos personales.

## Programa estratégico de seguridad vial

En cuanto a la gestión de seguridad vial, durante el 2022 hicimos seguimiento de manera trimestral al comportamiento de nuestros conductores y validamos la vigencia en las licencias de conducción y comparendos. Sumado a lo anterior, se realizaron inspecciones a los vehículos, reporte diario del uso de vehículos y se formuló con un asesor externo el diagnóstico de la implementación del plan estratégico de seguridad vial.



## Comités de gestión del riesgo

[GRI 403-4]

Para garantizar la gestión de riesgo, nuestro COPASST se reunió de manera mensual conforme a lo establecido en la ley, apoyando el sostenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo desde la planeación, ejecución y seguimiento de las auditorías, actividades del plan anual de trabajo, actualización de la política de seguridad y salud en el trabajo, ejecución de inspecciones, seguimiento a accidentalidad y comunicaciones referentes a equidad de género, entre otros temas.

Este comité rindió cuentas de su gestión a la alta dirección de dos maneras:

- Mediante la calificación en la evaluación del desempeño de las responsabilidades asociadas a su rol como miembro del copasst, obteniendo un puntaje general de 15,5 lo que corresponde a un 88% y
- Por medio de un informe de gestión en el que reportaron las actividades que vigilaron y apoyaron durante todo el año.

En cuanto a la gestión del comité de convivencia laboral, tuvieron reuniones trimestrales según lo requerido por ley. Adicionalmente, se actualizó el manual del funcionamiento del comité en el que se incluyeron diversas temáticas asociadas a la discriminación de género. Es importante resaltar que este comité no tuvo ningún reporte de casos de acoso laboral o discriminación, lo que les permitió apoyar en actividades de comunicación que facilitan el conocimiento de la definición de acoso laboral, ley 1010, definición de estrategias de prevención e identificación de violencia de género y gestión en la planeación y organización de actividades de bienestar como la actividad de amor y amistad. [GRI 406-1]

Ahora bien, este comité realizó la rendición de cuentas de manera trimestral a la alta dirección y al igual que el Copasst a cada integrante del comité le fue evaluado el cumplimiento de sus responsabilidades por medio de la evaluación del desempeño con un puntaje promedio general de 15 donde el puntaje máximo es de 17,5 que corresponde a un 85,7%.



## Accidentes e incidentes laborales

[GRI 403-9]

Respecto a la accidentalidad en 2022, en Sitt se mantuvo en cero y para el proyecto de TransMilenio fueron 3. Estos accidentes fueron reportados e investigados con apoyo del jefe inmediato y el COPASST, lo que permitió identificar la causa inmediata y realizar la divulgación de las lecciones aprendidas orientadas a prevenir accidentes laborales.

### Accidentalidad laboral 2021 Vs 2022. Sitt Bogotá y proyecto

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
Sitt 2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sitt 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sitt 2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Proyecto TransMilenio 2021				0	1	0	1	0	0	2	1	1
Proyecto TransMilenio 2022	0	2	1									

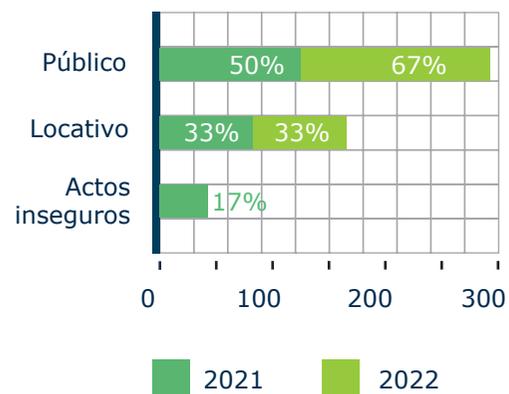
Respecto a los accidentes de trabajo causados en 2022 en el proyecto TransMilenio, éstos ocasionaron 10 días de ausencia. Dos de los mismos fueron por riesgo público y uno vial: caída de un motorizado como consecuencia de la lluvia. En cuanto a la severidad podemos decir que fueron accidentes leves.

### Severidad 2021 Vs 2022. Sitt y proyecto

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
Sitt 2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sitt 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sitt 2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Proyecto TransMilenio 2021					2	0	2	0	0	8	3	3
Proyecto TransMilenio 2022	0	9	1	0								

A continuación, podrán encontrar un comparativo del factor causal de los accidentes de trabajo presentados durante el año 2021 y 2022.

#### Factor causal de At proyecto TransMilenio



En cuanto a la mortalidad, seguimos manteniendo la tasa de fallecimientos o accidentes graves en cero.

## Vigilancia en salud

[GRI 403-10]

En el año 2022, realizamos valoración de los colaboradores que iniciaron vínculo laboral en nuestra compañía entregando las recomendaciones médicas a los trabajadores que requerían algún seguimiento médico. Por otro lado, retomamos la revisión del estado de salud de nuestros colaboradores previamente vinculados por medio de los exámenes médicos periódicos, realizando seguimiento a los trabajadores que requerían algún control o tratamiento con su médico tratante.

Tipo de examen	2020	2021	2021 TransMilenio	2022	2022 TransMilenio
Ingreso	19	30	125	22	14
Periódico	1	30	0	42*	0
Reintegro laboral	0	0	1	0	1
Retiro	0	2	0	0	0

\*De las evaluaciones médicas requeridas, no se realizan 3 evaluaciones ocupacionales periódicas 1 por incapacidad de trabajador el último trimestre del año, 2 por renuncia al examen por tratamiento personal.

Finalmente, cerramos el año con cero enfermedades laborales.

## Programas de promoción y prevención

[GRI 403-6]

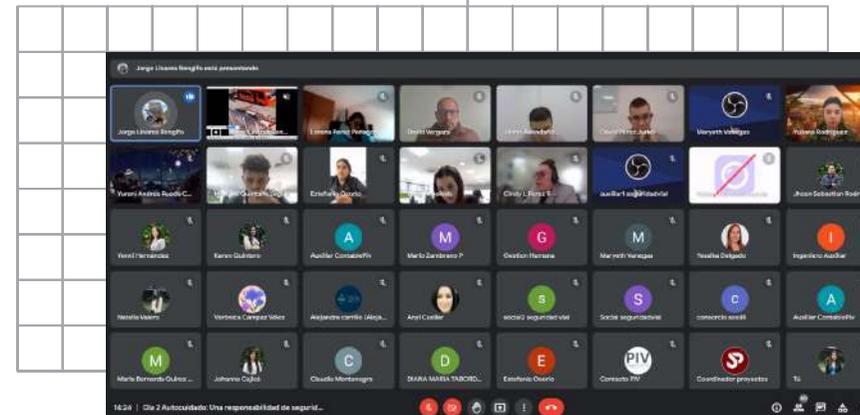
Aseguramos que el 100% de nuestros colaboradores tengan acceso a salud (eps y arl) a través de las afiliaciones y pagos a tiempo de la seguridad social. Adicionalmente, buscamos fortalecer en la gestión de los programas de promoción y prevención por medio de las evaluaciones médicas realizadas a los trabajadores, donde identificamos el nivel de riesgo cardiovascular, condiciones visuales y auditivas. A partir de este diagnóstico buscamos establecer el plan de trabajo para el año 2023 y formular actividades orientadas a fomentar hábitos de vida saludables y mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores a corto y mediano plazo.

Durante 2022 continuamos realizando la semana de la salud, en la cual ejecutamos 4 actividades orientadas a fomentar la cultura de autocuidado en nuestros trabajadores, premiando a quienes participaron activamente en las actividades.



### Día 1

Conoce beneficios y usos de las cesantías FNA



### Día 2. Autocuidado

Una responsabilidad de seguridad vial



## Ausentismo

[GRI 403-10]

Continuando con el compromiso que tenemos con nuestro grupo de interés empleados, se brindaron espacios de ausencia para atender calamidades domésticas, permisos o compensatorios, licencias no remuneradas, citas médicas y licencias de maternidad o paternidad.

En el proyecto de TransMilenio se brindaron las prestaciones asistenciales y económicas de los empleados que tuvieron accidentes de trabajo, favoreciendo la recuperación total de estos casos.

Podemos ver que la mayor cantidad de los días de ausentismo en Sitt fueron por fractura de un dedo de la mano, seguido por enfermedades respiratorias y gastrointestinales. Por su parte TransMilenio tuvo ausentismo a causa de enfermedades respiratorias y la mayor parte de incapacidad se origina por la necesidad de supervisión del embarazo de trabajadora.



### Día 3. Nutrición saludable

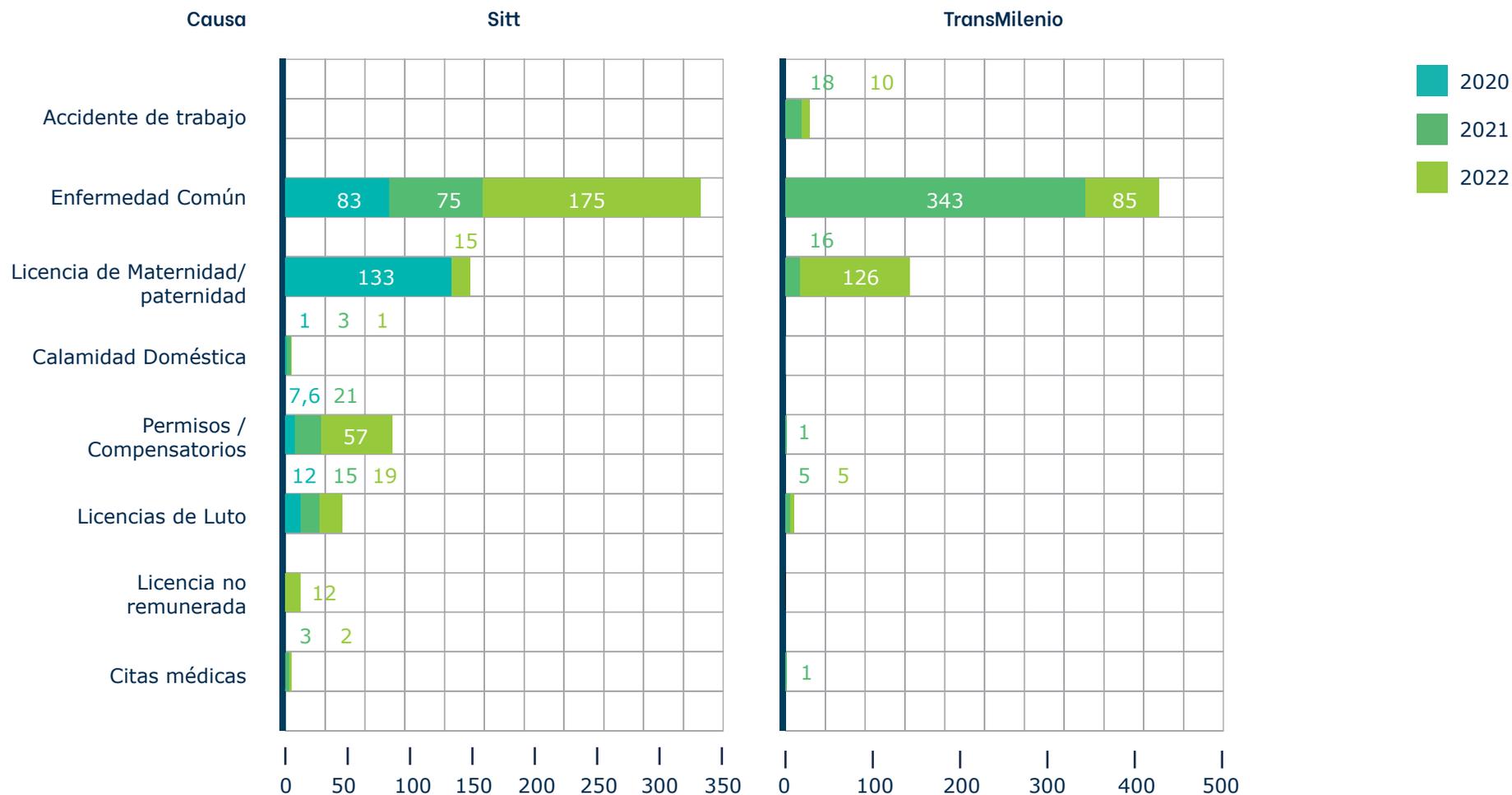
Una vida en equilibrio.



### Día 4. Rumba

Desconéctate y activa tu cuerpo.





Respecto a las licencias de paternidad y maternidad, se evidenció que Sitt tuvo una licencia de paternidad, quién después del periodo otorgado por ley retorno a su labor habitual y en el proyecto TransMilenio se dio una licencia de maternidad quién renunció al proyecto una vez terminó su licencia. [GRI 401-3]

Tasa de regreso Sitt:  $1/1 * 100\% = 100\%$

Tasa de regreso TM:  $1/1 * 100\% = 100\%$

**Nota:** Respecto a la tasa de retención, aún no se puede calcular porque no han transcurrido 12 meses del nacimiento del bebé.

## Retos para el 2023

Para terminar esta sección del informe de sostenibilidad queremos resaltar que para el 2023 será un gran reto mantener nuestro puntaje en implementación del sistema de gestión sst en 99%. Debemos establecer la revisión y redefinición de la estructura organizacional, continuar trabajando para fomentar aún más el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral, desarrollando habilidades blandas y sobre todo fortaleciendo la innovación y el liderazgo que nos permita seguir cumpliendo los objetivos planteados.



# Así vamos

[GRI 201-1]

En el año 2022 hubo una disminución de los ingresos, en el 2021 cerramos en \$86.538 millones de pesos mientras que en el 2022 cerramos en \$62.852 millones de pesos, esto implica una disminución del 27.37%. Sin embargo, la utilidad neta aumentó 57.96% y el margen EBITDA aumentó 130 puntos básicos. Esto evidencia la resiliencia de Sitt y la adecuada estructura de costos de la compañía para seguir generando valor a sus partes interesadas.

El valor económico generado y distribuido, refleja como una compañía genera valor para los grupos de interés. El valor económico generado, que corresponde a los ingresos totales, disminuyó 29.44% al cierre del año 2022 pasando de \$94.689 millones de pesos en 2021 a \$66.812 millones de pesos en 2022. Mientras que el valor económico distribuido, que incorpora costos operacionales, salarios y beneficios a empleados, pagos a entidades financieras, pagos al gobierno e inversión social, disminuyó 9.39% en 2022 con respecto a 2021, cerrando en 40.842 millones.

Cifras en millones de pesos	2022	2021	2020
Ventas Netas (Ingresos Operacionales)	\$ 62.852	\$ 86.538	\$ 64.918
Capitalización	\$ 61.637	\$ 61.675	\$ 65.944
Pasivo	\$ 39.561	\$ 39.386	\$ 35.037
Capital	\$ 22.077	\$ 22.290	\$ 30.907
Valor Económico directo Generado (VEDG)	\$ 66.812	\$ 94.688	\$ 70.063
Ingresos	\$ 66.812	\$ 94.688	\$ 70.063
Valor Económico Distribuido (VED)	\$ 40.842	\$ 45.076	\$ 39.797
Costos Operacionales	\$ 22.245	\$ 22.369	\$ 18.606
Salarios	\$ 11.388	\$ 12.373	\$ 9.373
Beneficios de los empleados	\$ 81	\$ 35	\$ 6
Pagos a proveedores de Capital	\$ 4.212	\$ 4.221	\$ 8.284
Pagos al Gobierno	\$ 2.915	\$ 6.078	\$ 3.529
Inversión en la comunidad	\$ 2	\$ 0	\$ 0
Valor Económico retenido (VEDG - VED)	\$ 25.969	\$ 49.612	\$ 30.265
Margen EBITDA	15,88%	14,59%	20,69%
Utilidad Operacional	\$ 8.747	\$ 14.460	\$ 14.649

# Operaciones Sitt

[GRI 2-2, GRI 2-4, GRI 2-6, GRI 2-7]



## Servicios propios

Durante el año 2022, se mantuvo y fortaleció la generación de valor en los proyectos que Sitt tiene participación, consolidamos las herramientas para el seguimiento y control del proceso, realizamos mes a mes la medición de objetivo estratégico 6. Generación de valor, en términos de eficacia, modificamos la frecuencia de medición del impacto. Los resultados alcanzados fueron:



**Eficacia:**

86,2%



**Mejora:**

86,4%



**Impacto:**

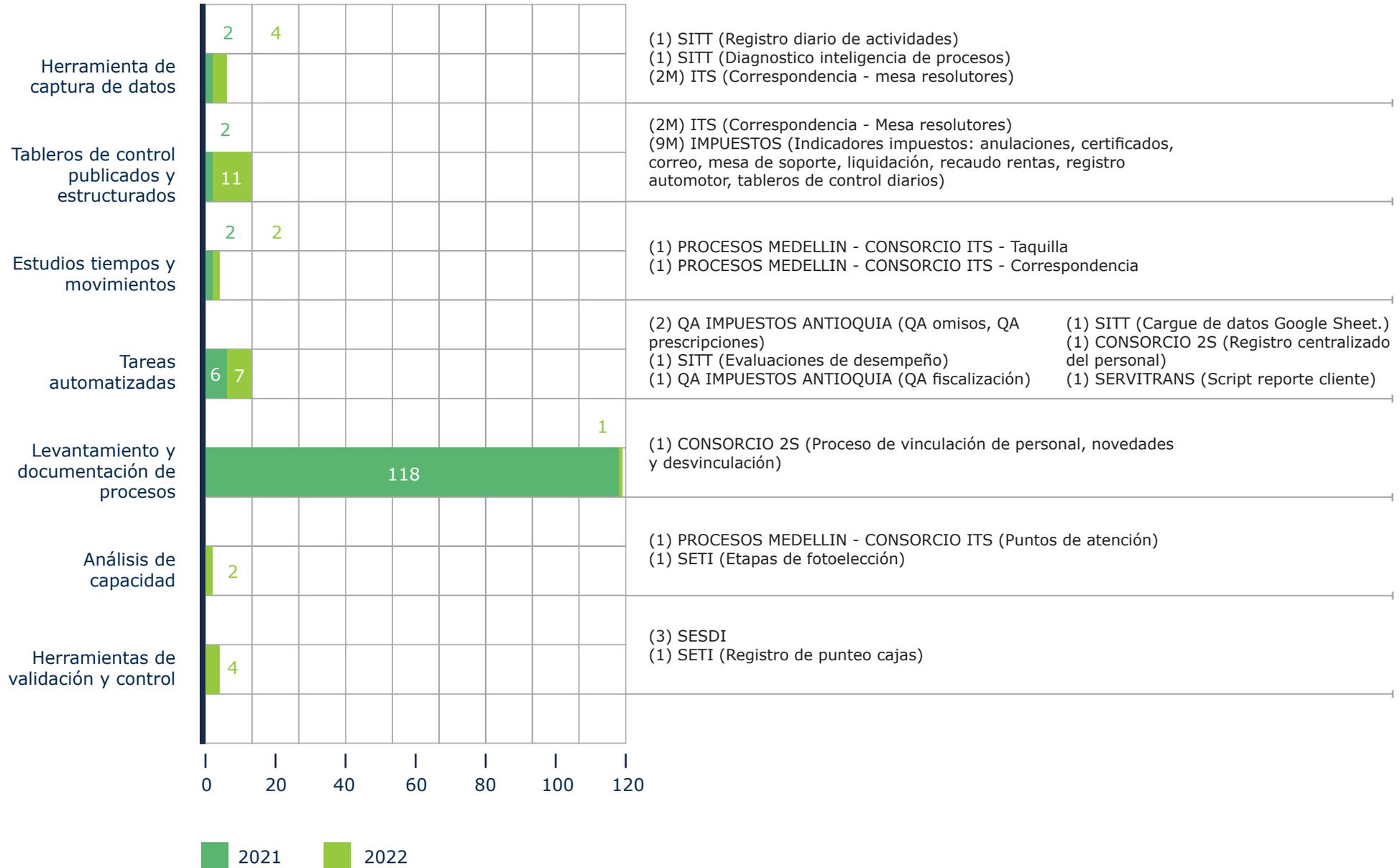
82,9%

## Impacto 2022

Con la prestación de los servicios propios que mantenemos en los consorcios, uniones temporales y empresas aliadas; a lo largo de los años nuestros impactos han estado en los siguientes temas:

**Entregables**

**Proyecto (2022)**



### Descripción

Se construyó una herramienta web para el registro de las evaluaciones de desempeño de Sitt.

### Ventajas

- Se generan registros centralizados de fácil seguimiento pasando de usar hojas de cálculo a formularios en línea.
- Cálculo automático de las calificaciones
- Resultados en tiempo real de las evaluaciones y notificación automática por email tanto al evaluador como al evaluado.
- Trazabilidad histórica de los resultados.
- Fácil diligenciamiento.
- Fácil adaptación a los diferentes perfiles de la empresa.

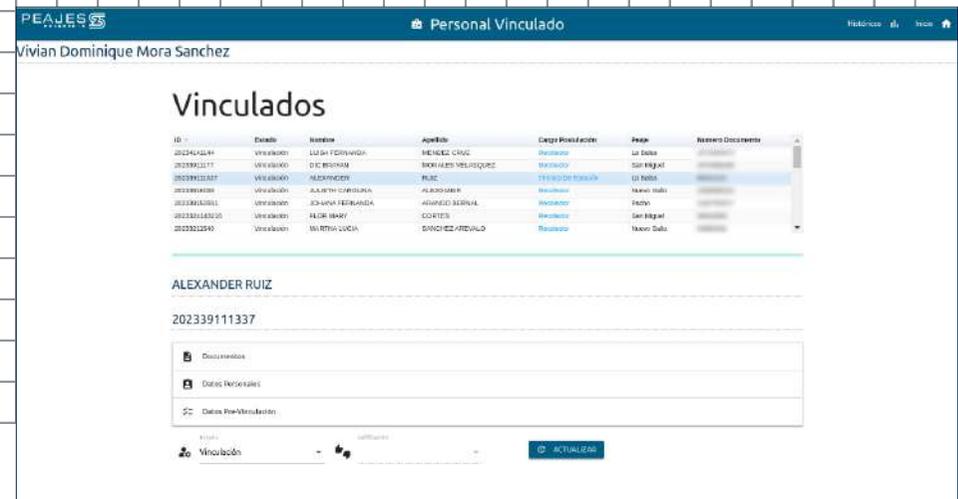


**Descripción**

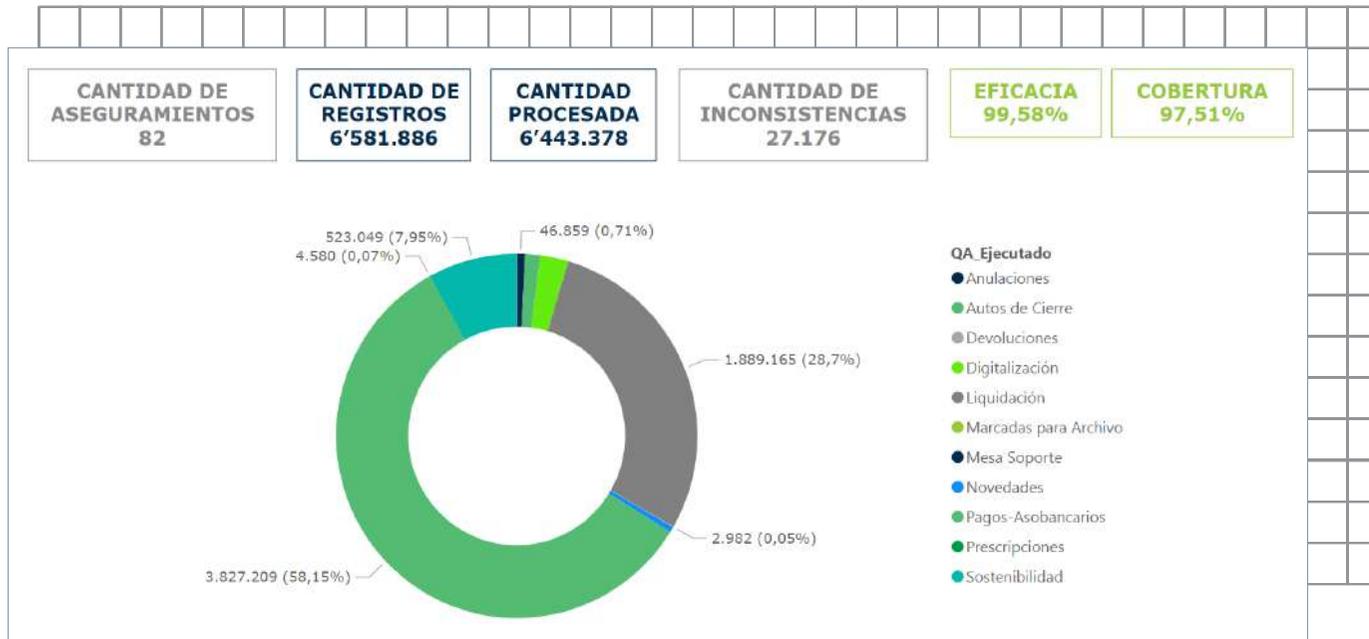
Se construyó una herramienta web para centralizar el proceso de registro del personal del consorcio peajes 2s.

**Ventajas**

- Se lleva trazabilidad desde el proceso de selección de personal hasta la vinculación y desvinculación del personal.
- Notificación por correo electrónico en cada etapa del proceso y en cada cambio de estado.
- Documentos centralizados en la nube.
- Registros históricos en línea.
- Articulación de la información de las áreas involucradas en el proceso de vinculación de personal.



## Validación QAs impuestos 2022



## Resultados contrato TransMilenio



**97**  
Colaboradores



**3**  
Portales en operación



**3**  
Dotaciones



**Bienestar:**

- Bonos por desempeño
- cumpleaños



**38%**  
Factor rotación colaboradores



- Norte
- Suba
- Calle 80



**\$4.234M**  
Ingresos recibidos



**12**  
Meses

## Herramientas Sedii 2022

### Liquidaciones, pagos y reportes

Herramienta en excel con la capacidad de almacenar liquidaciones, relacionarlas con pagos, generar reportes en PDF, excel y txt, con estructura simit, almacenar imagenes como soporte y relacionarlas con los números de obligación de los pagos.



### Validador diario de cargues SIMIT

Herramienta que valida el cargue de la data comparendo, resoluciones y recaudo en la plataforma simit, verificando la estructura de los insumos y generando reportes con los registros identificados sin cargar.



### Validador de gastos financieros

Herramienta que permite replica el proceso de cálculos en los gastos financieros facturados mensualmente por la interventoria al consesionario, aplicando la lógica dada por la federación colombiana de municipios, permitiendo tener el detalle y seguimiento de las cuentas de cobro.



## Retos para el 2023

- Creación de una ruta de aprendizaje para el área de operaciones con el fin de fomentar la innovación en los proyectos.
- Fortalecimiento del programa IP, ofreciendo demos a clientes potenciales para posicionar el producto en el mercado.
- Reestructuración de los tableros Power Bi presentados a impuestos Antioquia, con el fin de incluir nueva información y hacerlos más interactivos según las necesidades de la operación.
- Generar un tablero de control donde se visualice por vigencias el estado actual del objeto contrato (OC) y se categorice en placas omisas, con novedad y pago.
- Retomar actividades en el proyecto de ITS fortaleciendo la metodología IP en las diferentes áreas.
- Análisis de capacidad en los procesos de fotodetección y gestión documental en el proyecto Servicios Especializados de Tránsito Itagui SETI.
- Validación, aseguramiento y análisis por medio de QA para Impuestos Valle.
- Desarrollo e implementación de herramientas para el sistema de gestión de calidad.

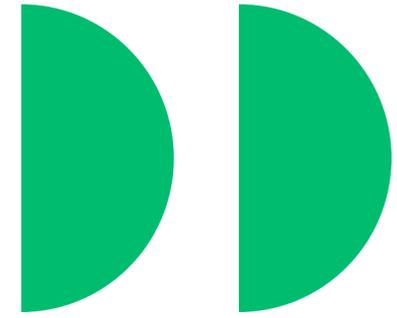




CAP

02





# Somos transformación

Innovación	80
Seguridad vial	89
Smart cities	92

# Innovación

[GRI 2-1, GRI 2-4, GRI 2-6, GRI 2-7]

## La innovación en Sitt en el 2022

En 2022 trabajamos juntos para lograr el crecimiento y la sostenibilidad de Sitt en los próximos años.

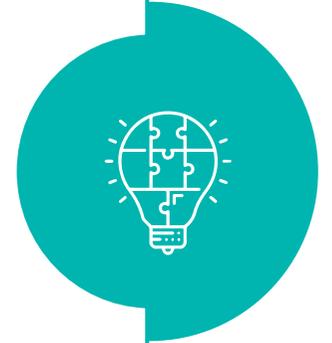
Consolidamos un equipo de innovación con sus sponsors y equipos base, generamos, fortalecimos y experimentamos ideas en los diferentes focos estratégicos de Innovación definidos para 2022: cultura, modelo de negocio, segmentos y soluciones.

Capacitamos y fortalecimos al capital humano en los atributos que incentivan una cultura enfocada en la innovación, para mantenernos fuertes en el mercado y generar valor a nuestros grupos de interés.



### ¿Qué es innovación en Sitt?

La innovación es el motor de creación e implementación de ideas que impulsan la transformación y generación de productos y servicios de manera colaborativa garantizando el crecimiento y la sostenibilidad.



### ¿Por qué innovar?

Porque queremos diferenciarnos logrando sostenibilidad y expansión en nuestro core de negocio.



### ¿Para qué innovar?

Para brindar las mejores soluciones en tránsito, transporte y movilidad, que fomenten el desarrollo económico del país y la calidad de vida de los ciudadanos.





## Focos y retos de innovación trabajados en el 2022

Para realizar la gestión integral y eficaz del bienestar y calidad de vida establecimos 5 grupos de medidas:

	<b>Foco</b>	<b>Cultura</b>	<b>Segmentos</b>	<b>Soluciones</b>
	<b>Sponsor</b>	<b>Angela Vela</b>	<b>Manuel castro</b>	<b>Manuel castro</b>
	<b>Reto</b>	¿Como fomentar el aprendizaje de temas de innovación y la curiosidad, transformándolas en acciones para hacer diferentes y mejor las cosas?	¿Como adaptar las soluciones existentes (IP, CIA) a necesidades latentes fuera de Colombia?	¿Que nuevos productos o servicios podrían adicionarse al portafolio de SITT, que puedan aplicarse en las operaciones actuales, o de la industria?

## Equipo de Innovación de Sitt

Hacemos un reconocimiento especial al equipo de innovación de Sitt del año 2022, ya que gracias a su pasión, energía, liderazgo y entusiasmo logramos trabajar de forma multidisciplinaria y con objetivos comunes que nos llevan a mejorar procesos, soluciones y servicios de Sitt.

### Foco soluciones y segmentos

Natalia Valero  
Lina Contreras  
David Vergara  
Jorge Pacheco  
David Gonzales  
Christian Gómez  
Danilo Camargo  
Lorena Pérez  
Vladimir Ladino  
Alexandra Muñoz



Manuel Castro

### Foco cultura

Leandra Gómez  
Yessika Delgado  
Alexandra Muñoz



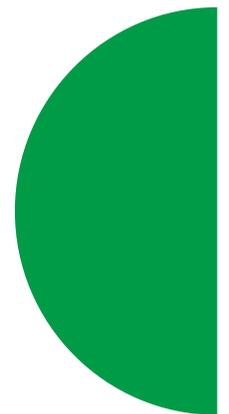
Angela Vela



Alexandra Muñoz

### Comité de innovación

Lorena Pérez  
Natalia Valero



## Ideas presentadas a los *sponsors* 2022

Como resultado del trabajo del equipo de innovación, en el año 2022 ingresaron 19 ideas, distribuidas en los diferentes focos del programa KadAbra.

Ideador	Idea	Foco
Natalia Valero	Entrega de incentivos virtuales, Dcanje	Cultura
Leandra Gómez	Metodologías de capacitación y sensibilización Salas amigables	Cultura
Sebastián Moreno	Automatización de usuarios de procesos de ingreso y retiro de personal	Cultura
Angela Vela Apoyo Andrés Torres	Consolidado documental personal retirado de Sitt	Cultura
Karen Quintero	Concurso para recordar el programa KadAbra	Cultura
Yessika Delgado	Cartelera de comunicaciones	Cultura
Yuliana Rodriguez Jaime Avendaño David Pérez Jurko	Extracción de información de un pdf a través de código Python	Cultura
Karen Ospina	Propuesta de mejora evaluación de proveedores	Cultura
Lina Contreras Angelica Albarracín	Registro personas con discapacidad	Segmentos
Christian Gómez Danilo Camargo Lorena Pérez Natalia Valero Vladimir Ladino David Vergara Alexandra Muñoz	TransMilenio - solución de control de ocupación de los buses por peso	Soluciones
	Identificación de vehículos invasores en carriles exclusivos - Transporte masivo	Soluciones
	Aplicación para Colombia de carro compartido	Soluciones
	Funauto	Soluciones
	IP procesos - identificación de nuevas oportunidades en Secop	Soluciones
	Audiencias judiciales	Soluciones
	App web para citas médicas	Soluciones
	Solución de bicis y patinetas	Soluciones
	Solución del "mal parqueo"	Soluciones

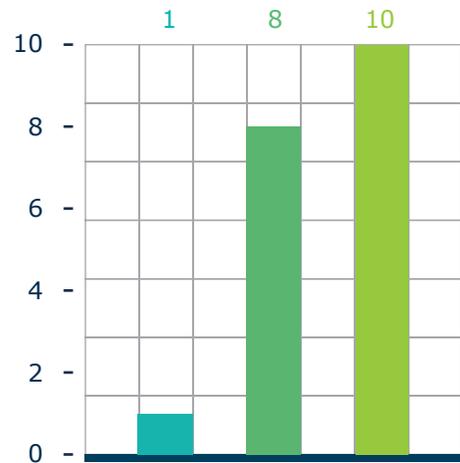


## Estadísticas Ideas por Focos

Para llegar a la experimentación de ideas se necesita, compromiso, pasión y energía para hacer las ideas realidad.

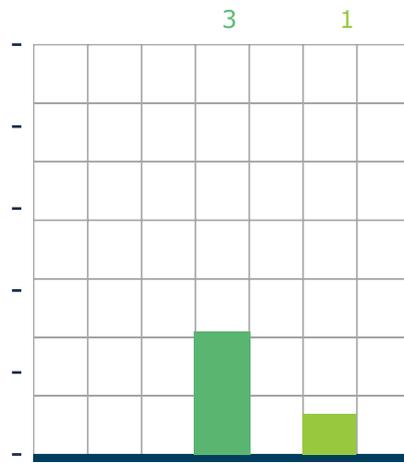
En el año 2022 logramos tener 4 ideas experimentadas.

19 Ideas presentadas  
2022



- Segmentos
- Cultura
- Soluciones

4 Ideas experimentadas  
2022



1. Dcanje
2. Automatización de usuarios de procesos de ingreso y retiro de personal
3. Extracción de información de un pdf a través de código Python
4. Funauto



## KPI de innovación 2022

#	Indicador	Unidad de medida	Lider Responsable	Meta 2022	Total año 2022
1	# de personas capacitadas / # colaboradores programados * 100%	%	Ángela Vela	Entre 80% Y 90%	81%
2	% de participación del personal (generar, evaluar o implementar ideas) # de personas que generan, evalúan o implementan ideas/ total de la población (Población directa de la compañía).	%	Alexandra Muñoz	80% de participación del personal	27%
3	# oportunidades derivadas de escuchar el entorno (mercado, clientes)	# de oportunidades	Manuel Castro	3 (De 3 de los 4 focos)	1
4	Porcentaje de líderes de áreas liderando la ejecución de reto de innovación.	#	Simón Franco	5 líderes de áreas participando	78%
5	% proyectos están en modo zombie	%	Alexandra Muñoz	0 proyectos zombie	100%
6	Tasa efectividad de retos recibidos vs retos experimentados.	%	Alexandra Muñoz	100% (4 focos experimentados)	75%



## La innovación en Sitt en el 2022



### 2021

En el 2021 se crearon los focos de innovación: Cultura, Alianzas, Segmentos, Modelo de Negocio y Soluciones, además de los retos definidos por los líderes de la organización.

Adicionalmente, durante el 2021 se identificaron a los sponsor de innovación, que son los encargados de gerenciar la planeación y ejecución de las ideas de su foco.

### 2022

En el 2022 Se redefinieron los Focos de innovación, consolidando 4 Focos: Cultura, Modelo de Negocio, Segmentos y Soluciones.

En este año, también se recibieron 19 ideas y se experimentaron 4 de ellas.

Se reforzaron los 6 indicadores de innovación , cuyos resultados fueron muy valiosos para continuar construyendo una cultura de innovación que genere valor a Sitt y sus grupos de interés.

### 2023

El 2023 será el año de expansión de la cultura de innovación; Se continuará con los 4 focos del año 2022, se facilitarán capacitaciones para activar los atributos de innovación y se seguirá incentivando la participación colectiva en el programa KadAbra de todos los colaboradores de Sitt.

## Retos para el 2023: la consolidación de la cultura de innovación

La innovación, en el 2023, se enfocará en el trabajo colaborativo en todas las áreas de la compañía.

Los focos de innovación del año 2022 permanecerán y se reforzarán en el año 2023, con la diferencia sustancial de que para el 2023 los focos de soluciones, segmentos y modelo de negocio se apoyarán en el foco de cultura, para impulsar la generación de ideas y participación de los colaboradores de Sitt



En 2023 llevaremos la cultura de innovación de la cultura de individuos a la cultura de equipos (llevando a Sitt del punto A al punto B de la pirámide de cultura), e iniciaremos a tener los primeros resultados de la cultura de innovación a nivel empresarial.



# Seguridad Vial

[GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-4, GRI 2-23, GRI 2-25]

## Seguridad vial, nuestra misión y compromiso

La necesidad de movilizarse inherente al ser humano ha implicado el uso de tecnologías que le permitan aumentar su capacidad de desplazamiento, el desplazamiento conduce al riesgo de incidentes de origen vial situación que va en crecimiento año tras año, por ejemplo, comparado con el año anterior aumentaron en un 14% las víctimas fatales a causa de un incidente de origen vial<sup>1</sup>. El sector público busca mitigar y advertir sobre estos riesgos controlando comportamientos nocivos que puedan potenciarlos. Por su parte, Sitt y Cía trabaja para ofrecer tecnologías y dispositivos que faciliten esta labor buscando y desarrollando innovaciones para la prevención, el control y la atención de incidentes viales.

Pero el trabajo no termina en la prevención y mitigación del riesgo, hemos encontrado que un porcentaje de las víctimas que permanecen con vida después de un incidente de origen vial pueden desarrollar una discapacidad a largo plazo, impactando su calidad de vida y la de su familia, es por ello que como parte de nuestra responsabilidad social desde hace 6 años hemos iniciado junto a la facultad nacional de salud pública de la Universidad de Antioquia, el Grupo de Seguridad Vial y la Administración Pública, los **estudios de "Discapacidad de Origen Vial - DOV"** en diferentes regiones de Colombia encontrando el mismo impacto en cada una de ellas. Estas investigaciones hablan de nuestro recorrido estos últimos años y nuestro interés de impulsar un cambio para que estas víctimas sean tenidas en cuenta y se eliminen la mayor cantidad de barreras para el bienestar de esta población.

1. <https://www.elespectador.com/economia/colombia-se-raja-en-seguridad-vial-asi-se-comportan-los-usuarios-en-las-vias/>



## Este es nuestro recorrido por la Discapacidad de Origen Vial - DOV



Durante 2022 se realizó el estudio de Discapacidad de Origen Vial Montería confirmando que los datos de los anteriores estudios se mantienen en los mismos rangos y el impacto social es alto. Esta historia de esclarecimiento de la problemática nos permite decir que las entidades y actores públicos involucrados en la prestación del servicio de movilidad en las ciudades podrían:

- 1** Modernizar la gestión del tránsito con tecnologías predictivas como la inteligencia artificial que disminuyan el riesgo de un incidente vial.
- 2** Mejorar los tiempos de respuesta de los sistemas prehospitalarios, con equipos completos de atención a trauma, reduciendo la severidad para un mejor pronóstico.
- 3** Crear unidades de atención a las víctimas de incidentes viales.
- 4** Desarrollar políticas públicas integrales que articulen: planes de movilidad y sociales que reduzcan la exposición a los incidentes y los efectos en la vida, la salud y el bienestar de los usuarios viales.
- 5** Y por último, faltan más estudios sobre el efecto a largo plazo de los incidentes viales en el cuerpo humano y cómo podemos mitigar las barreras de acceso físicas y las dificultades de inserción en ámbitos sociales.

**2022**  
**DOV Montería**

<https://n9.cl/74czy>

## Al amigo que se fue

Este trabajo no habría sido posible sin la experiencia y dedicación del investigador, maestro y amigo, Gustavo Alonso Cabrera Arana quien no solo condujo la investigación y nos permitió con su sabiduría iluminar un problema que les desmejora la vida a aquellas personas que sufren de una **discapacidad de origen vial** y que no tienen los recursos para llevarla dignamente, sino que compartió con nosotros intereses, tiempo, vida y amistad por más de 7 años. A él todo nuestro agradecimiento y que sobreviva su legado.



Gustavo Cabrera

## Seguridad Vial, los organismos de tránsito y la vida

La principal contribución de Sitt y Cía a la seguridad vial de las regiones, se da a través de nuestra área de negocio, movilidad, que provee a las regiones cámaras de foto detección que permiten identificar posibles comportamientos nocivos de actores viales que estén fuera de la norma, nuestras cámaras han pasado el debido aval del Ministerio de Transporte. Y durante el 2022 se utilizaron como medida de control para disminuir los incidentes viales en las regiones donde los proyectos de Sitt tienen operación.

## Innovación para una gestión más oportuna y eficaz

En 2022 nuestro equipo de nuevos proyectos indagó sobre nuevas tecnologías como la **inteligencia artificial para la gestión del tráfico**, se encontró que esta solución permite capturar las intenciones y comportamientos, que puedan ser potencialmente peligrosos para los diferentes actores viales. Se buscaron aliados tecnológicos con los que se pretende mejorar los procesos para la captura de la información, promoviendo la seguridad vial y ofrecer un servicio con altas capacidades para prevenir los incidentes de origen vial.

## Reto para el 2023

Se espera que el servicio salga al mercado en 2023 y potencie exponencialmente la capacidad para controlar los comportamientos potencialmente peligrosos que podrían generar un incidente vial, además de hacer mucho más eficiente la gestión y la toma de decisiones para planes de movilidad en las regiones donde operamos.

# Smart Cities

[GRI 2-1, GRI 2-4, GRI 2-25]

## Promoviendo el uso de tecnologías innovadoras

### El camino del fortalecimiento y la construcción de territorios inteligentes.

*“Una ciudad o territorio es inteligente en la medida que planifica y orienta sus acciones hacia la sostenibilidad y la inclusión, se conecta y se adapta a los desafíos y expectativas de las personas que lo habitan para garantizar el bienestar común”. Mintic 2022.*

Los avances en la maduración de los servicios del gobierno, como la movilidad, necesitan el desarrollo de unas capacidades que deben cumplir las regiones para generar una transformación de fondo en la forma de operar de las instituciones públicas y la interacción con el ciudadano. Para entender cómo estamos en estas capacidades, Mintic creó el “índice de ciudades y territorios inteligentes” donde se evalúan las capacidades territoriales de: institucionalidad e innovación, infraestructura e interoperabilidad, liderazgo y capital humano, tecnología y estándares, analítica y gestión de datos. Las regiones de mayor madurez en este proceso de transformación para el 2022 fueron:

- Antioquia, Alcaldía de Medellín, índice de madurez de 4,00.
- Tolima, Alcaldía de Ibagué, índice de madurez de 3,77
- Santander, Alcaldía de Bucaramanga, índice de madurez de 3,70
- Cundinamarca, Alcaldía de Sopó, índice de madurez de 3,70





Sitt se encuentra comprometido con potenciar y fortalecer estas capacidades en las regiones donde tiene presencia mediante sus proyectos, enfocándose en innovar en la prestación de servicios de movilidad, seguridad vial, tránsito, y atención ciudadana. De este modo, el 2022 estuvo marcado por el desarrollo de dos soluciones innovadoras, cuyo propósito es:

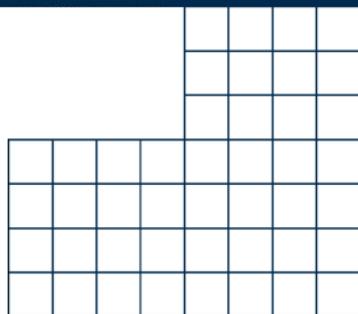
- 1** Facilitar la prestación de servicios virtuales que requieren validar la identidad de las personas.
- 2** Aprovechar la infraestructura de CCTV existente de las ciudades para obtener datos relevantes para la toma de decisiones y prevenir la ocurrencia de accidentes.

Para lograrlo, fue necesario utilizar tecnologías robustas en el campo de la Biometría facial con los más altos estándares de verificación y seguridad, y en el campo de la Inteligencia Artificial, con funcionalidades altamente complejas, especializadas en predecir el comportamiento humano.

Este tipo de soluciones son, sin duda alguna, las que se requiere promover con miras a lograr ciudades que presten servicios de acceso virtual fácil y seguro, que busquen aprovechar la infraestructura existente y los recursos ya invertidos, en las que la toma de decisiones se fundamente en datos reales y precisos.

## Seguimos trabajando

En el 2023, la apuesta será por continuar fortaleciendo la presencia en los territorios donde ya tenemos operaciones, bien sea ofreciendo nuevas soluciones en el marco de las ciudades inteligentes, o logrando incursionar en nuevos mercados. Asimismo, continuaremos nuestra búsqueda a la entrada a nuevos territorios y sectores, adaptando las soluciones y servicios de nuestro portafolio. Finalmente estaremos participando en las grandes licitaciones como lo son la de Vías Inteligentes de Invia, operación de portales de TransMilenio, así como la operación de múltiples de peajes departamentales con y sin recaudo electrónico vehicular.

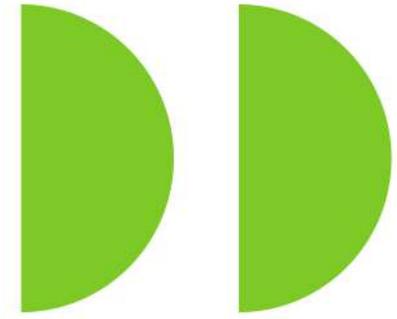




CAP

03





# Tomamos medidas e impulsamos soluciones

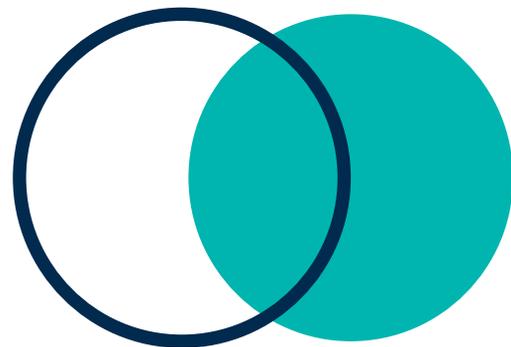
Ética y transparencia	96
Gestión de riesgos	98
Relaciones con los aliados	99

# Ética y Transparencia

[GRI 2-26, GRI 2-27]

La implementación de la ética empresarial fomenta comportamientos de transparencia y legalidad asegurando el éxito dentro de cada una de las actividades desarrolladas por Sitt en relación con las prácticas empresariales con clientes y proveedores. Evitamos y no aceptamos la corrupción, ni el soborno. Efectuamos nuestra gestión mediante las políticas antifraude, anticorrupción y el manejo transparente con la competencia.

En 2022, contamos con 2 mecanismos de gestión y control que nos ayudaron a garantizar la ética y transparencia en todos nuestros procesos:



## Lineamientos de lavado de activos y financiación de terrorismo

En Sitt estamos comprometidos con prevenir los riesgos relacionados con el lavado de activos y la financiación del terrorismo, por esta razón hemos establecido una serie de políticas, responsabilidades y mecanismos de control para que nuestros grupos de interés tengan conocimiento sobre ellos y puedan garantizar su cumplimiento.

## Código de conducta

Nuestros colaboradores están comprometidos con una forma de actuar responsable, ética y transparente en todas las situaciones corporativas. Para reflejar este compromiso, tenemos un código de conducta basado en nuestros principios de integridad que describe nuestras políticas y objetivos.

Adicionalmente, contiene temas sobre anticorrupción, antisoborno y antifraude que permite a los colaboradores conocer cuáles son los comportamientos adecuados e inadecuados en actos de corrupción o de fraude en concordancia con lo establecido en el código de conducta. Para nosotros es importante que nuestro gobierno corporativo, así como nuestros colaboradores conozcan el documento y las políticas.

# Nuestra gestión ética

[GRI 2-26, GRI 2-27]



## Buzón de sugerencias

No se recibieron quejas, sugerencias o reclamos por parte de nuestro grupo de interés.



## Comité de convivencia

Cero quejas de acoso laboral  
Cero casos de discriminación  
[GRI 406-1]



## Denuncias de corrupción o asuntos éticos [GRI 205-3] [rse@sittycia.com](mailto:rse@sittycia.com)

Cero denuncias por casos de corrupción  
o vulneración de derechos.

- **Quejas o reclamaciones por faltas a la ética:** 0
- **Incumplimientos legales:** 0
- **Conflictos de interés reportados:** 0
- **Demandas, litigios por temas comerciales, legales o laborales:** 0
- **Sanciones o multas:** 0
- **Desviación de recursos:** 0
- **Comunicación de inquietudes críticas a la junta directivas:** 0 [GRI 2 -16]
- **Cero acciones jurídicas respecto a competencia desleal** [GRI 206 -1]

Contamos con un canal de denuncias ante conductas poco éticas o ilícitas que nuestros grupos de interés identifiquen. Cualquier persona puede comunicarse al correo [rse@sittycia.com](mailto:rse@sittycia.com) – (601) 7470696.

A través de cualquiera de estos medios, pueden reportarse de forma anónima y confidencial casos como: conflictos de interés, desviación de recursos, manejo inadecuado de la información, conductas que pongan en riesgo la protección del medio ambiente, entre otras.

# Gestión de riesgos

[GRI 2-4, GRI 2-25, GRI 205-1]

Para realizar un seguimiento permanente de los riesgos más significativos, Sitt tiene establecido un sistema de gestión de riesgos, que tiene como fin conocer y controlar los riesgos a los que se expone la compañía y que pudieran afectar el cumplimiento de los objetivos definidos tanto en la planeación estratégica como en el de los procesos como tal.

Reconocemos la importancia que tiene una oportuna gestión de los riesgos que puedan impactar nuestros objetivos y metas, por esto durante el 2022:

- 1** Actualizamos nuestros riesgos y sus respectivos planes de mitigación, determinando los respectivos controles y acciones para evitar que estos se materialicen.
- 2** Evaluamos el impacto de los riesgos buscando oportunidades para crear valor.
- 3** Generamos planes y estrategias con los líderes de cada proceso para actuar frente a cada uno de los riesgos.

Para esta vigencia se cuenta con un total de 28 riesgos, ubicados en zonas de riesgo residual determinadas por la organización como:

Zona de riesgo residual	N° de riesgos	Porcentaje
Extrema	6	21%
Alta	14	50%
Moderada	3	11%
Baja	5	18%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Se ha evidenciado que los controles y acciones de contención implementados por los procesos han sido eficaces, y han contribuido a contrarrestar las causas identificadas, así mismo, en el marco de nuestra estrategia de mejoramiento continuo, seguiremos trabajando en su actualización para minimizar el nivel de vulnerabilidad de la compañía.

Evaluamos el impacto de los riesgos sobre nuestra compañía buscando oportunidades para crear valor.

Implementamos estrategias para seguir de cerca la evolución de cada riesgo y asegurar la continuidad de nuestra compañía.

# Relación con los Aliados

[GRI 2-28]

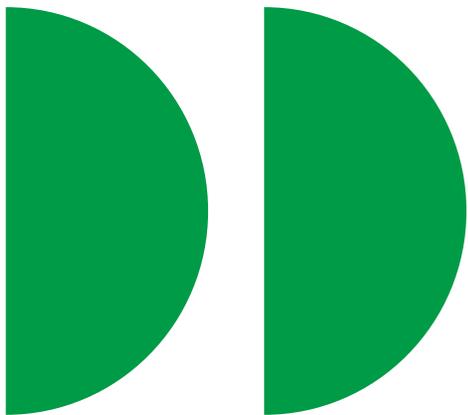
En Sitt trabajamos por una comunicación constante con nuestros aliados, ya que pueden llegar a ser una excelente opción para lograr un crecimiento y poder atraer a nuevos, mejores y mayores clientes.

Para el año 2022 trabajamos en reforzar las alianzas que hemos cultivado desde años anteriores, hemos podido alcanzar nuestras metas más rápidamente y con menos obstáculos. Cultivar buenas relaciones con ellos puede llevar a una mayor productividad, mejoras en la calidad del trabajo y un aumento en la rentabilidad.

Buscamos siempre generar valor con nuestros aliados y trabajamos en un objetivo común, lo que evidenciamos con la creación de nuevos productos y/o servicios que generan valor y ayudan a incrementar los ingresos de la compañía.

Es importante recordar que la relación con los aliados debe ser mutuamente beneficiosa. Debemos ofrecerles el mismo nivel de apoyo y colaboración que esperamos recibir de ellos. La comunicación abierta y honesta es clave para construir y mantener relaciones sólidas con nuestros aliados.





# Anexos

## Tabla de indicadores GRI

Estandar GRI / Otra fuente	Contenido	Páginas
Contenidos generales		
GRI 2 -1	Detalles Organizacionales	2, 4, 8, 80, 89, 92
GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	4, 71, 89
GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2, 4
GRI 2-4	Actualización de la información	2, 71, 80, 89, 92, 98
GRI 2-5	Verificación externa	2
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8, 18, 20, 21, 71, 80
GRI 2-7	Empleados	32, 71, 80
GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	12, 13
GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	11, 13
GRI 2 -11	Presidente del máximo órgano de gobierno	11
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	11, 13
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	11
GRI 2-15	Conflictos de interés	11
GRI 2 -16	Comunicación de inquietudes críticas	97
GRI 2 -21	Ratio de compensación total anual	58
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5, 22, 26
GRI 2-23	Compromisos y políticas	5, 22, 89
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	89, 92, 98
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	96, 97

Estandar GRI / Otra fuente	Contenido	Páginas
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	96, 97
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones	18, 99
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	23, 28
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	42
<b>Temas materiales de la organización</b>		
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	23
GRI 3-2	Lista de temas materiales	23, 24, 25
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales.	23, 24, 25
<b>Estandar temático</b>		
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	70
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	98
GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	97
GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	97
GRI 401-1	Contrataciones de empleados y rotación de personal	40
GRI 401-3	Permiso parental	68
GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	42
GRI 403-1	Salud y seguridad en el trabajo	59
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	59
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	59
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	52, 59, 63
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	52, 54
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	66
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados	59
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	59
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	59, 64

Estandar GRI / Otra fuente	Contenido	Ubicación
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	59, 65, 67
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	52
GRI 404-2	"Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición"	52
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	55
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	11, 37, 58
GRI 406 -1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	63, 97

**Juan José Franco**  
Presidente

**Simón Franco**  
Gerente General

**Yessika Delgado**  
Coordinadora SIG y RSE

**Ángela Vela**  
Jefe de Gestión Humana

**Angélica Albarracín**  
Diseño y diagramación

**Archivo Sitt / Pexels**  
Fotografía

Agradecemos a todas las áreas que contribuyeron con la redacción de este informe: finanzas y las áreas administrativas, operaciones, innovación y tecnología, mercadeo y comunicaciones, nuevos proyectos y a todos aquellos que con su trabajo aportaron en el logro de los resultados que hoy publicamos.

### **Contacto**

Comparta sus comentarios e inquietudes sobre nuestros informes de sostenibilidad a través de los siguientes medios:

contacto@sittycia.com  
www.sittycia.com

Contamos con canales de denuncias ante conductas poco éticas o lícitas que nuestros grupos de interés identifiquen. Cualquier persona puede comunicarse a: rse@sittycia.com

### **Sitt y Cía. SAS**

**Sede principal:** Cra. 13 N°. 96-82 piso 3, Bogotá, Colombia  
(601) 7470696

