



Ciudades y comunidades
sostenibles:

**Un paso
más cerca**

Acerca de este informe

Nombre legal de la organización [GRI 2-1]	Sitt y Cia SAS Carrera 13 no. 96 – 82 Oficina 303 Bogotá, Colombia
Declaración de uso [GRI 2-3]	Sitt y Cia. ha elaborado el informe en referencia a los estándares GRI para el periodo comprendido entre enero 2023 a diciembre 2023 y comparado con la gestión de los años 2021 y 2022
Acerca del reporte	Este informe contiene información exclusiva de la empresa Sitt para las sedes de Bogotá, Cali, Manizales y Medellín. No contiene información de operaciones desarrolladas a través de contratos de colaboración empresarial.
Principios del reporte	8 principios de calidad y contenido de GRI (GRI 1, 2021, P.22)
Fecha del último reporte [GRI 2-4]	Junio 2023 con gestión año 2022
Actualización de información [GRI 2-4]	Para este año presentamos cifras adicionales basadas en nuestro modelo de gestión efr norma efr 1000-2 edición 5 2021, el cual se encuentra ligado a nuestro modelo de sostenibilidad enfatizando en nuestro grupo de interés empleados.
Ciclo del reporte [GRI 2-3]	Anual
Punto de contacto para más información [GRI 2-3]	rse@sittycia.com Angela Vela Jefe de GH y RSE
Estructura del reporte	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
Verificación [GRI 2-5]	Sin verificación externa
Consulta de este informe y anteriores	www.sittycia.com/rse

Contenido



05

Nuestro ADN

- 06** . Nuestro noveno informe de sostenibilidad
- 07** . Cartas a nuestros grupos de interés
- 09** . Nuestro negocio
- 14** . Gobierno corporativo
- 17** . Planeación estratégica
- 19** . Gestión de riesgos e impactos
- 22** . Desarrollo sostenible, grupos de interés y materialidad
- 28** . Rendición de cuentas
- 29** . Ética, transparencia y debida diligencia



31

Nuestro aporte a la sostenibilidad

- 32** . Seguridad Vial
- 34** . Vialyzer - Video analítica inteligente
- 36** . PST
- 39** . Consorcio Movilidad Digital Manizales (MDM)

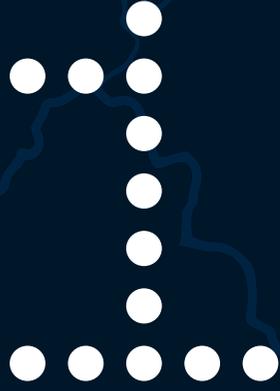


49

Nuestra materialidad

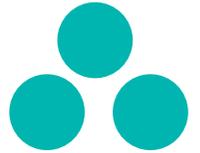
- 50** . Nuestras cifras
- 52** . Talento efr – nuestra cultura
- 78** . Operaciones Sitt
- 84** . La innovación para Sitt

93 . Tabla de contenido indicadores GRI



ONC

Nuestro ADN



● Nuestro noveno informe de sostenibilidad	06
● Cartas a nuestros grupos de interés	07
● Nuestro negocio	09
● Gobierno corporativo	14
● Planeación estratégica	17
● Gestión de riesgos e impactos	19
● Desarrollo sostenible, grupos de interés y materialidad	22
● Rendición de cuentas	28
● Ética, transparencia y debida diligencia	29

Nuestro noveno informe de sostenibilidad

[GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5]

Para Sitt es una prioridad dar a conocer a nuestros grupos de interés la gestión realizada año a año de cada una de nuestras áreas y proyectos en pro de la sostenibilidad, por lo cual, hemos diseñado el presente informe de sostenibilidad que contiene la gestión desarrollada desde el 01 de enero al 31 de diciembre del 2023, siendo nuestro noveno informe anual reportado y elaborado con referencia a los estándares GRI 2021. El anterior informe fue publicado en junio de 2023 con la información correspondiente al año 2022.

En este documento presentamos nuestros aciertos, desaciertos y principales retos dentro de las dimensiones de la sostenibilidad (económica, social ambiental y de buen gobierno), así como, nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En esta oportunidad, brindamos mayor precisión, equilibrio, claridad, exhaustividad y veracidad en la información. Adheridos al criterio de comparabilidad, encontrarán las cifras de los años 2021, 2022 y 2023, y finalmente para robustecer el informe hemos adicionado las cifras basadas en nuestro **modelo de gestión como empresa familiar responsable - efr**. norma efr 1000-2 edición 5 2021, el cual se encuentra ligado a nuestro modelo de sostenibilidad frente a intervención del grupo de interés empleados.

Con este informe queremos dar a conocer nuestro ADN y la senda que hemos recorrido en materia de sostenibilidad a través de nuestra materialidad y gestión de grupos de interés de Sitt.

Este informe o los anteriores podrán ser consultados en nuestro sitio web: www.sittycia.com/rse y recibiremos sus comentarios, sugerencias, recomendaciones o requerimientos a través de Angela Vela – email: angela.vela@sittycia.com

El informe no cuenta con verificación externa.



Cartas a nuestros grupos de interés

[GRI 2-22, GRI 2-23]



Juan José Franco Z/IC, Msc.
Presidente



Hemos recorrido un gran camino dentro de la sostenibilidad. Cuando iniciamos con este proyecto, no teníamos claridad sobre el gran impacto que podría llegar a tener la Responsabilidad Social Empresarial dentro de cada uno de nuestros grupos de interés. Son ya 9 informes que nos han permitido comparar el cumplimiento de nuestros objetivos en relación con los asuntos materiales, que cada vez siguen tomando más relevancia dentro de nuestra sociedad.

En cuanto a nuestros colaboradores, puedo afirmar que hemos impactado positivamente, teniendo prácticas laborales justas, garantizando el cumplimiento de los derechos humanos y en los últimos años, dando un enfoque más fuerte hacia la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por otro lado, quiero destacar el reconocimiento de las comunidades que hemos impactado con nuestros estu-

dios de discapacidad por origen vial en aquellas ciudades donde tenemos operación a través de nuestros contratos de colaboración empresarial.

*Pero sin duda alguna, el gran logro que obtuvimos en el 2023 fue el trabajo con nuestros aliados para la asignación y puesta en marcha de dos proyectos relevantes en las ciudades de Cali con el Programa Servicios de Tránsito - **PST** y en Manizales con el proyecto Movilidad Digital Manizales - **MDM**, con los que estamos seguros continuaremos impactando positivamente la calidad de vida de los ciudadanos y los objetivos de desarrollo sostenibles (ODS) principalmente al 3, 5, 8 y 11.*

Quiero reafirmar nuestro compromiso como organización en pro del desarrollo de nuestro país, a través de productos y servicios con herramientas innovadoras y de inteligencia artificial, así como la generación de alianzas estratégicas.

Igualmente mantendremos nuestro enfoque como empresa familiarmente responsable, velando por el desarrollo individual de cada una de las personas que hacen parte de nuestro equipo.

Los invito a leer este informe, el cual hemos preparado rigurosamente para visualizar nuestro impacto en los aspectos económico, social, ambiental y de buen gobierno, pilares de la sostenibilidad.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan José Franco Z/IC'.



Simón Franco
Gerente

“

Es grato para nosotros presentarles este informe de sostenibilidad, en el cual, recopilamos la gestión de todas las personas que hacen parte de nuestra empresa y algunos de nuestros aliados.

Durante el 2023 tuvimos cierres de ciclos, como fue el caso del Consorcio Peajes 2s, el cual, sin duda alguna nos dejó grandes aprendizajes en torno a la construcción, gestión, operación e instalación de tecnología de última generación en peajes; y también tuvimos el inicio de proyectos que sin duda alguna impactan a nuestra sociedad, como es el caso de los consorcios PST (Programa Servicios de Tránsito) y MDM (Movilidad Digital Manizales).

*Por lo anterior, para este informe quisimos invitar a construirlo a personas que hacen parte de nuestra familia y que, alineadas con nuestra visión de sostenibilidad, trabajaron arduamente en la puesta en marcha, funcionamiento y estabilización de los proyectos. Para ellas, nuestro mayor agradecimiento, puesto que facilitan el aporte a los objetivos de desarrollo sostenible, generando empleo, brindando condiciones justas y equitativas de trabajo, aportando con innovación a la **gestión de comunidades sostenibles** y a partir de la implementación de la tecnología, reduciendo la huella de carbono.*

De la misma manera, quiero resaltar el trabajo realizado internamente en torno a nuestros líderes, puesto que, logramos definir nuestro modelo de liderazgo resaltando competencias como la comunicación, flexibilidad,

conciliación y orientación al resultado. Estamos seguros de que con ellos podremos seguir trabajando y obteniendo los mejores resultados.

Ahora bien, el reto en el 2024 es seguir trabajando por la construcción de nuestro país, aportaremos desde nuestro conocimiento al sector tránsito, transporte y movilidad, continuaremos con el desarrollo y posicionamiento de herramientas como Vialyzer, con la que implementamos tecnologías basadas en inteligencia artificial en pro de la seguridad vial. Así mismo, priorizaremos los asuntos materiales, enfocándonos en la realización de una debida diligencia y respeto por los derechos humanos.

Finalmente, los invitamos a conocer cada uno de los capítulos, donde podrán evidenciar nuestro ADN, valores, cultura, talento, gestión y nuestro aporte a las metas planteadas por la Organización de Naciones Unidas, pero también, los invitamos a trabajar en conjunto y ser sostenibles a través de la generación de alianzas y sinergias en pro de objetivos en común.

Nuestro negocio

[GRI 2-1, GRI 2-6]

Somos Sitt, una empresa colombiana de ingeniería perteneciente al sector de tránsito y movilidad, con una trayectoria de 21 años, cuya sede principal se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá y al cierre de 2023 contamos con personal directo en Medellín, Cali y Manizales.

Misión

Somos una compañía de ingeniería, que integra soluciones ágiles, flexibles y eficientes en el sector tránsito y movilidad. Sabemos cómo estructurar, implementar, operar y asegurar nuestros proyectos. Estamos comprometidos con la responsabilidad social, el fortalecimiento de nuestro capital humano, entregando valor a lo que realmente importa, nuestros grupos de interés.

Visión

Ser el mejor aliado que promueva la sostenibilidad a través de soluciones inteligentes de ingeniería y tecnología en tránsito, movilidad y sectores afines.



Nuestros valores



Integridad

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



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.



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.



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.

Nuestros atributos culturales



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.



Conciliación efr

Promovemos 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. La gestión dada para la conciliación nos permitirá reflejar nuestros valores corporativos, contribuir a los objetivos estratégicos, generar un clima laboral favorable, que impacte en la motivación, sentido de pertenencia, así como en el desarrollo de la creatividad e innovación de nuestros colaboradores.

Nuestros productos y servicios

[GRI 2-6]

En Sitt contamos con un portafolio de productos y servicios que nos ha permitido proveer soluciones end-to-end que contribuyen al desarrollo sostenible de la Compañía y generar paralelamente un impacto positivo en la movilidad y seguridad vial en diferentes zonas del país.

Resaltamos además el compromiso de la Compañía por fortalecer una cultura de innovación y generación de ideas que contribuyan a fortalecer nuestro portafolio en su generación de valor a los diferentes grupos de interés.

Es importante también destacar que, en el transcurso del año 2023, trabajamos en conjunto con una visión estratégica en la creación y conceptualización de un nuevo producto basado en la videoanálítica y la inteligencia artificial que contribuya a la planeación y desarrollo de ciudades sostenibles que promuevan la seguridad vial, lo anterior tuvo como resultado la creación de **Vialyzer** que a partir de ahora veremos en **Nuestro Portafolio**:



VIALYZER

Es la integración de tecnología, videoanálítica con inteligencia artificial y conocimiento en movilidad, que a partir del movimiento de las personas genera información relevante y confiable para la optimización y generación de recursos de ciudades y empresas.



Aula [segura]

Plataforma digital para la presentación de cursos correctivos para infractores de tránsito con tecnología de reconocimiento facial e inteligencia artificial.

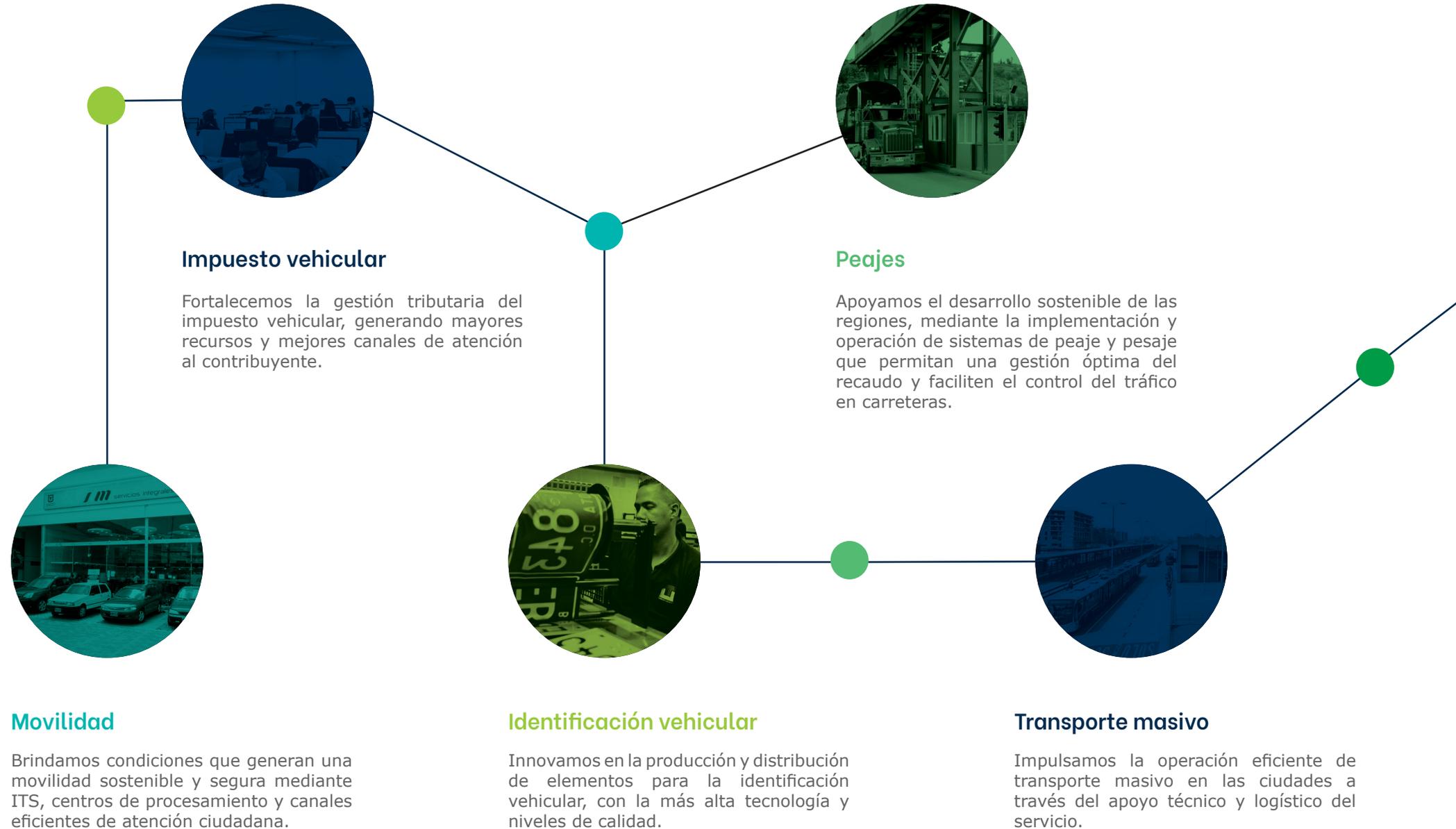
IP | Inteligencia de procesos

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

- 1 Identifica los datos claves que generan tus procesos
- 2 Transforma la información en conocimiento
- 3 Genera tableros que presentan los resultados claros para la toma de decisiones
- 4 Entrega alternativas para alcanzar tus objetivos



Nuestras áreas de negocio



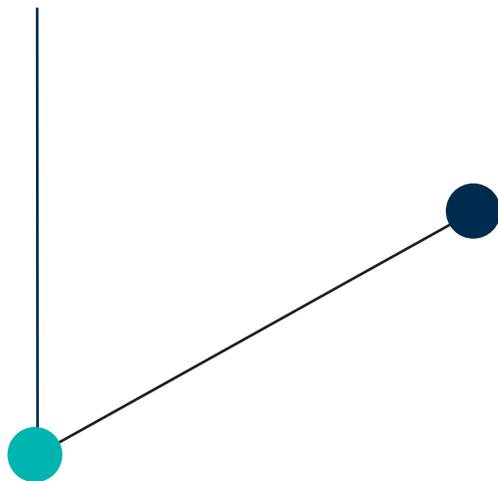


Sistemas de tránsito

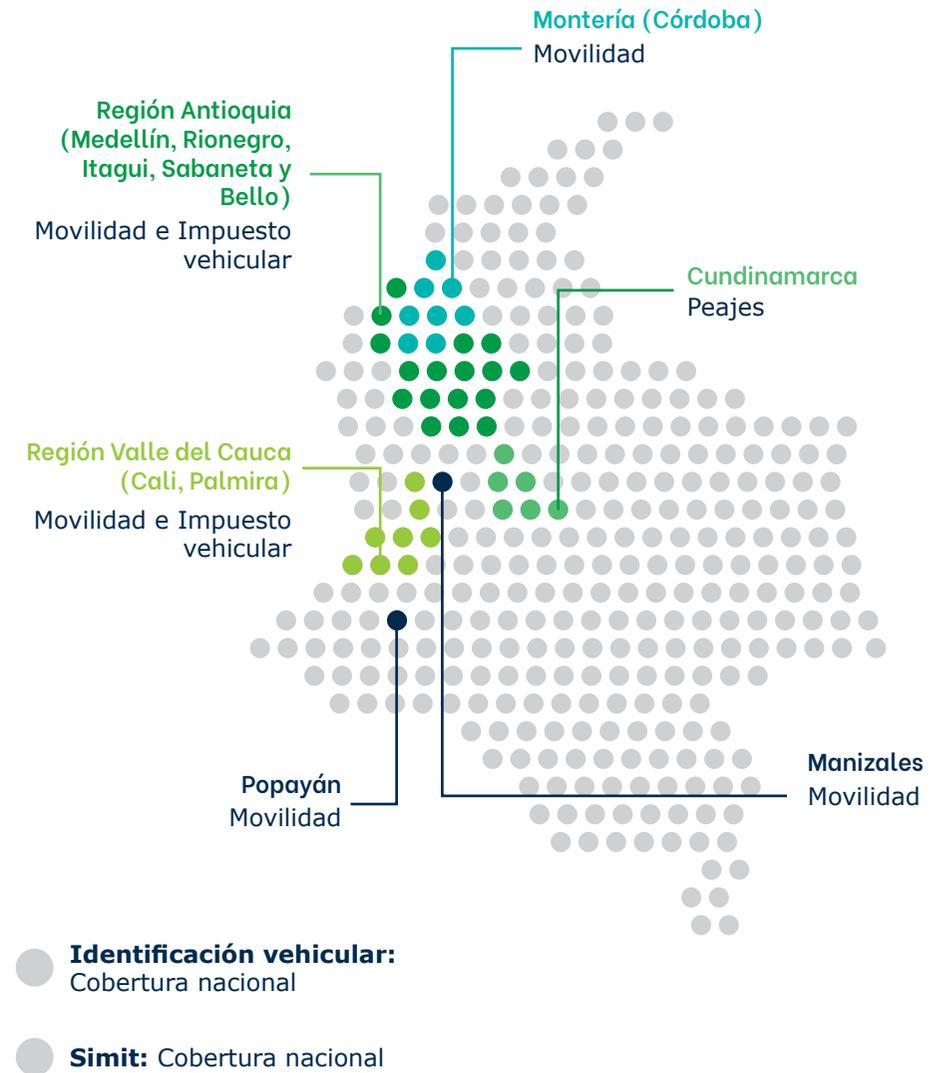
Brindamos soluciones tecnológicas que atienden las necesidades de las autoridades de tránsito y transporte, apoyando el proceso de centralización de la información.

Infracciones de tránsito

Sistema integral de Multas e infracciones de tránsito en Colombia (Simit)



Durante el 2023 tuvimos cobertura de nuestros proyectos en:



Gobierno corporativo

[GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-13, 405-1]

Nuestro gobierno corporativo está compuesto por los accionistas y una persona externa (Corporate Controller) que vela por la gestión sostenible de la compañía, siendo ellos el máximo órgano dentro de la organización. Estos perfiles demuestran el involucramiento en el análisis y toma de decisiones a nivel económico, social, ambiental, así como, el actuar ético y transparente dentro de nuestra organización.

Para asegurar su gestión, sus funciones se encuentran descritas dentro del código de buen gobierno y adicionalmente contamos con código de conducta, donde se establecen lineamientos para mitigar o gestionar los posibles riesgos o impactos en la organización en torno a aspectos ambientales, económicos, sociales, éticos, entre otros, así como, los conflictos de interés. [GRI 2-12- GRI 2-15]

Para 2023 la junta estuvo compuesta de la siguiente manera:

	Hombres	Mujeres
Principal	2	1
Suplente	0	3

El presidente de Sitt ocupa adicionalmente el cargo de presidente de la junta directiva, siendo un alto ejecutivo con perfil idóneo para desarrollar ambos roles. [GRI 2-11]

Vale la pena decir que nuestro informe de sostenibilidad es revisado y aprobado por la alta dirección de la compañía, presidente y gerente, siendo estos dos cargos el máximo órgano de gobierno que dan su aval para publicar y socializar nuestra gestión a los diversos grupos de interés. [GRI 2-14]

Respecto a la comunicación de inquietudes críticas al máximo órgano de gobierno, éstas se realizan a través de los espacios generados con los diferentes comités, sin embargo, durante el 2023 no se presentaron inquietudes que pudieran afectar la sostenibilidad del negocio. [GRI 2-16]

Nuestros directivos

[GRI 2-9]

Para el 2023 hubo un cambio en nuestra estructura referente a nuestros directivos, creándose la nueva gerencia de Desarrollo de Negocios, la cual, se encuentra encargada de procesos como nuevos proyectos, mercadeo y comunicaciones. Adicionalmente, se retiró nuestra asesora financiera, dando paso al siguiente organigrama.



Patricia Cepeda
Corporate controller



Juan José Franco
Presidente



Simón Franco
Gerente General



Juliana Ortega
Gerente Desarrollo de Negocios



Jeisson Baquero
Gerente Admón y Financiero



Claudia Trejos
Gerente de operaciones



Alexandra Muñoz
Gerente de Innovación y Tecnología



Angela Vela
Jefe de GH y RSE

Vale la pena aclarar que durante el 2023 no se gestionaron formaciones al máximo órgano de gobierno que permitieran incrementar los conocimientos o habilidades en torno a la sostenibilidad. Será un reto para el 2024 formar en derechos humanos, anticorrupción y estrategias de sostenibilidad. [GRI 2-17]

Comités

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

Para asegurar la gestión sostenible de la compañía y la gestión de los impactos, existen 5 comités permanentes que revisan y analizan la gestión realizada, mitigando los riesgos y posibles impactos en aspectos económicos, sociales, con nuestros colaboradores, aliados, clientes y contratos de colaboración empresarial.

Nuestros comités son:

Comité	Miembros del comité	Composición		Objetivo del comité	Periodicidad de reunión
		Hombre	Mujer		
Comité jurídico	Presidente Gerente Gerente Administrativo y Financiero Jefe Administrativa Asesor Jurídico (externo) Asesor Jurídico comercial (externo) Asesor Tributario	5	2	En este comité se verifican los requerimientos jurídicos, se generan consultas de nuevas legislaciones y se evalúa el cumplimiento de estas.	Mensual
Comité económico / financiero	Presidente Gerente Gerente Administrativo y Financiero Corporate Controller	3	1	Se verifica la correcta administración y control de recursos económicos de la compañía y se realiza seguimiento a los contratos de colaboración empresarial.	Semanal
Comité de operaciones	Presidente Gerente Gerente Administrativo y Financiero Gerente Desarrollo de Negocios Gerente de Operaciones Jefe de Gestión Humana y RSE	3	3	Se realiza el seguimiento de la ejecución de proyectos y actividades en proceso o programadas en la compañía. En este espacio se toman las decisiones para la gestión de proyectos y colaboradores.	Semanal
Comité de proyectos	Gerente Gerente Administrativo y Financiero Gerente Desarrollo de Negocios Gerente de Operaciones Gerente de IT Jefe de Mercadeo y Comunicaciones Jefe de GH y RSE	3	4	Se revisan, proponen y gestionan nuevos proyectos mediante la presentación de ofertas o búsqueda de alianzas estratégicas para favorecer la sostenibilidad de la compañía.	Mensual
Comité RSE y efr	Gerente Gerente Operaciones Jefe de GH y RSE Analista de GH y SST	1	3	En este comité se valida la gestión realizada dentro de RSE y el modelo efr. Se plantean alternativas para la gestión de la conciliación del talento humano, seguimiento a la materialidad e impactos a los grupos de interés.	Semestral

Asociaciones

[GRI 2-6, GRI 2-28]

Durante el 2023 hicimos parte de las siguientes asociaciones:



BritCham Colombia



Cámara Colombiana de la Infraestructura

Planeación estratégica

En el 2023 se obtuvo un desempeño promedio de las perspectivas equivalente al 91% con importantes resultados en los objetivos estratégicos.

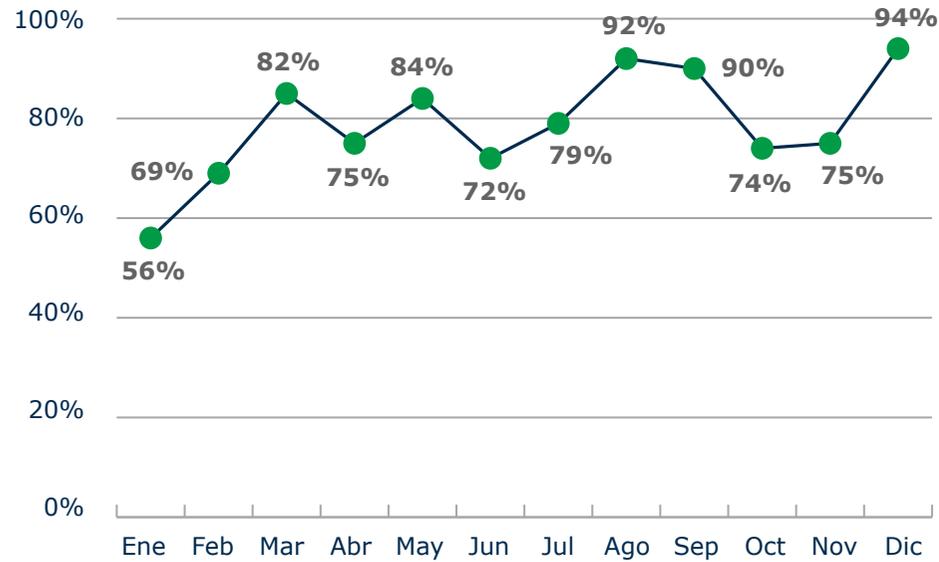
Perspectiva	Resultado	Meta
Sostenibilidad	13%	15%
Grupos de Interés	23%	25%
Procesos	39%	40%
Aprendizaje e Innovación	14%	20%

Analizando los resultados obtenidos podemos concluir que, desde la perspectiva de sostenibilidad no se cumplió la meta del 15%, esto debido a la adjudicación de proyectos, los cuales por su alcance requirieron una inversión considerable en el año generando niveles de endeudamiento que afectan el cumplimiento del objetivo. Sin embargo, es de aclarar que estos proyectos por su naturaleza representan una compensación a largo plazo que favorecerá la sostenibilidad de la compañía.

Por otro lado, frente a la perspectiva de grupos de interés y procesos, se evidencia un cumplimiento de meta del 23%, el cual se vio afectado por la rotación de la persona a cargo del objetivo, afectando directamente el seguimiento y cumplimiento de las actividades que se tenían para gestionar. Se reanudó la gestión desde el último trimestre de año, donde los resultados tuvieron una mejoría en cuanto a los seguimientos y gestión.

Finalmente, en cuanto a la perspectiva de innovación, se tuvo dificultades para el desarrollo del programa por la rotación del sponsor, dificultando la generación de ideas y el cumplimiento de los logros planteados para el año. Dado lo anterior, para el 2024 uno de los principales retos a realizar, es el replanteamiento del programa y la conformación de un comité que buscará reforzar la cultura de innovación a nivel organizacional.

Comportamiento de la gestión



Retos 2024

En la planeación estratégica desarrollada durante el mes de noviembre 2023 se generó la revisión y ajustes pertinentes en el contexto y directrices organizacionales, con el fin de reestablecer un enfoque con los lineamientos de la gerencia. Adicionalmente, en este espacio se estipularon las estrategias a las cuales se les darán prioridad para el 2024, puesto que contemplan el fortalecimiento del modelo de liderazgo, innovación, apertura de mercado, ampliación de la visión de Sitt y las integraciones de los modelos de gestión que se tienen en la organización.



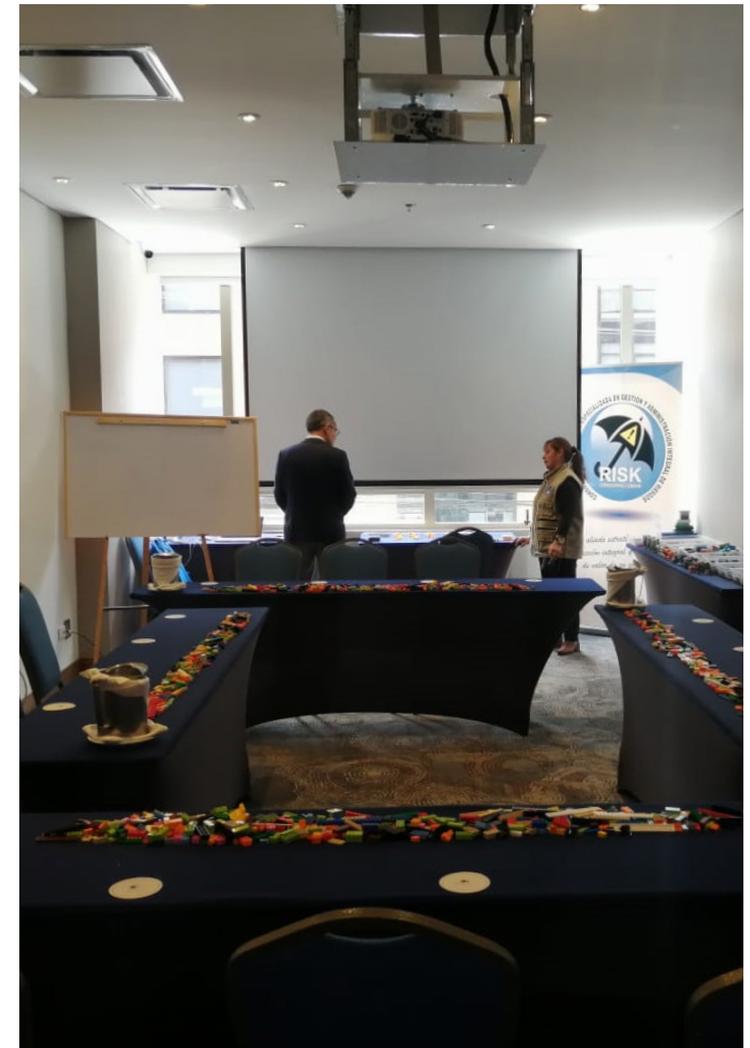
Gestión de riesgos e impactos

[GRI 2-25, GRI 205-1]

Durante la planeación estratégica realizada a finales del 2023 y con proyección 2024 se identificaron amenazas relacionadas con temas ambientales, de salud y sociales que pueden impactar directamente la sostenibilidad de la compañía, por lo cual, buscamos desarrollar estrategias que nos permitan gestionar o mitigar estos riesgos adecuadamente.

Ahora bien, referente a nuestros riesgos internos, trabajamos en ellos teniendo en cuenta el modelo de gestión enfocado en la calidad, identificando 32 riesgos distribuidos en los 11 procesos de la compañía.

Macroproceso	Proceso	#	Total
Estratégico	Gestión Estratégica	7	11
	Gestión Financiera	4	
Misional	Gestión de Comunicación	1	4
	Innovación y Tecnología	1	
	Nuevos Proyectos	1	
	Gestión Operacional	1	
Apoyo	Gestión Humana	5	15
	Gestión Contable	8	
	Gestión de Infraestructura	1	
	Gestión Administrativa	1	
Evaluación y mejora	Evaluación Seguimiento y Mejora	2	2



A través de la gestión del riesgo, estamos comprometidos en la identificación, valoración, controles y mitigación de los riesgos, bajo la metodología establecida en la ISO 31000 vigente y adaptada a la compañía por medio del procedimiento de gestión del riesgo. Hemos asumido un nivel de responsabilidad mayor en la identificación de los riesgos que afecta el logro de los objetivos a corto, mediano y largo plazo, en los niveles estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y mejora.

		Nivel de riesgo				
Probabilidad	Muy Probable (5)		IT1			
	Probable (4)					
	Medianamente Probable (3)	GE5, GH1	AD1, GE4, GH3, GH5.	GM1, GE3, GH2, GH4.	GM1, FN1	
	Poco Probable (2)		GE1	IT2, OP1, FN2, FN3, FN4.	NP1, GE2	
	Improbable (1)	CN8	CN2, CN5, CN6, GE6.	CN7, MC1	CN1, CN3, CN4, GE7	
		Insignificante (1)	Menor (2)	Moderado (3)	Mayor (4)	Catastrófico (5)
		Nivel de riesgo				



En cuanto a la tipificación de los riesgos se definieron las siguientes:

● Riesgos estratégicos

Están relacionados con los objetivos estratégicos de la organización. Por ejemplo, si la estrategia de una organización apunta a introducirse en nuevos mercados, pero se desconocen las consecuencias de incumplir las expectativas de los clientes y usuarios, se incurriría en un riesgo estratégico.

● Riesgos financieros

Apuntan a las operaciones financieras, como pagos, deudas, ofertas, cobros y costos.

● Riesgos legales

Están ligados al cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios.

● Riesgos operacionales

Tienen que ver con el propósito de los procesos que componen el negocio. Se presentan en la ejecución de tales procesos, y, si se materializan, pueden imposibilitar que la organización o parte de ella cumpla su función. Afectando la eficacia y la eficiencia de la organización.

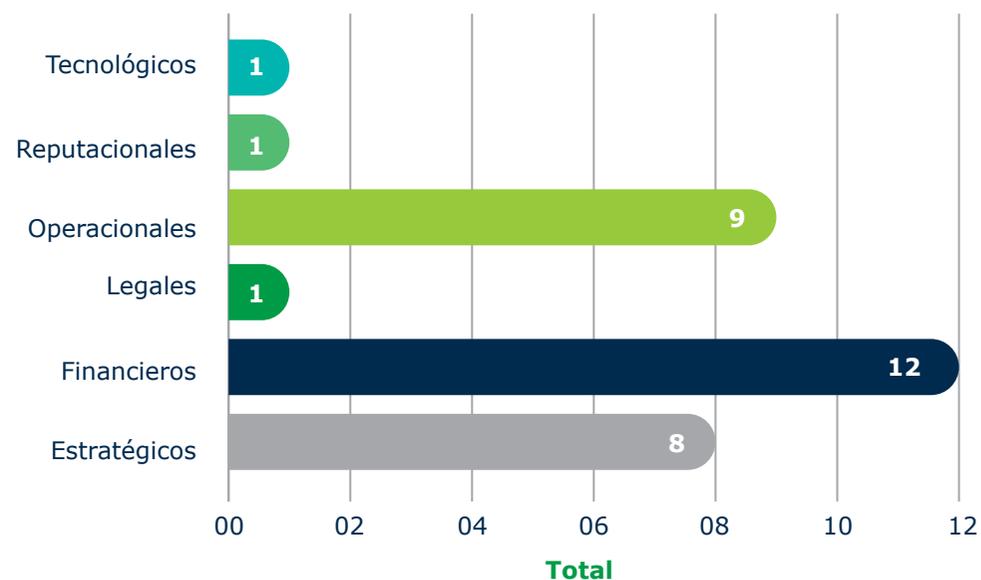
● Riesgos reputacionales

Son aquellos que tienen que ver con la imagen de la organización ante terceros.

● Riesgos tecnológicos

Aluden a los equipos de tecnologías de información y comunicación o sus operaciones. Por ejemplo: sistemas operativos, aplicaciones, comunicaciones en las redes, entre otros. También abarcan ciberseguridad, privacidad y seguridad de la información.

Tipo de riesgos



En la tipología de los riesgos, el 38% se encuentran en el componente Financiero, ya que fueron identificados por la gestión que se desarrolla en la organización enfocada en proyectos y gestión contable de la compañía.

Finalmente, nuestro reto y compromiso para el 2024, es fortalecer la cultura de nuestros colaboradores ante el riesgo, sus controles y responsabilidad, con el desarrollo de formaciones y sensibilizaciones enfocadas a los riesgos corporativos.

Desarrollo sostenible, grupos de interés y materialidad

[GRI 2-22, GRI 2-23]

Durante el 2023 continuamos comprometidos con el desarrollo y aporte a nuestros grupos de interés, contribuimos a los objetivos de desarrollo sostenible, principalmente con la generación de empleo, brindando condiciones saludables de trabajo, remunerando de manera justa y equitativa, asegurando el acceso a salud de todos nuestros colaboradores, apoyando la siembra o cuidado de árboles, y aportando a través de nuestras alianzas y contratos de colaboración empresarial al desarrollo de ciudades y comunidades sostenibles.



Te invitamos a conocer un poco más sobre nuestros grupos de interés y el desarrollo de nuestra materialidad.

Nuestros grupos de interés

[GRI 2-29, GRI 3-1, GRI 3-2]

Durante el 2023 realizamos con la alta dirección la actualización de priorización de nuestros grupos de interés, así como de los asuntos materiales para trabajar durante el 2024. Adicionalmente, teniendo en cuenta el nivel de impacto (capacidad que tiene la organización de influir o afectar a los grupos de interés) e influencia (Nivel de afectación que tienen los grupos de interés) definimos las estrategias de relacionamiento con cada uno de ellos.

Uno de los cambios solicitados por la alta dirección fue el cambio de grupo de interés "Consortios" a "Contratos de colaboración empresarial", puesto que reúne las diferentes figuras jurídicas bajo las cuales operamos nuestros proyectos. Por otro lado, incluimos las familias de los colaboradores bajo la estrategia de relacionamiento de informar, negociar y consultar.

Grupo de interés	Descripción	Estrategia de relacionamiento
 Gobierno corporativo	Órganos, directivos y comités estratégicos que toman las principales decisiones de la compañía.	Satisfacer, involucrar, colaborar
 Empleados	Personas vinculadas a la compañía por una relación laboral directa con Sitt.	
 Contratos de colaboración empresarial	Personas jurídicas dedicadas a la gestión de un proyecto específico del sector del transporte.	
 Aliados estratégicos	Aquellas personas naturales o jurídicas con quien Sitt establece alianzas, acuerdos o convenios para el desarrollo de un proyecto.	Informar, negociar, consultar
 Empresas del grupo	Compañías que comparten junta directiva o asamblea de accionistas, dedicadas a negocios complementarios de Sitt.	
 Proveedores	Personas naturales y jurídicas que prestan servicios o venden bienes a la compañía.	
 Otros actores sociales / Comunidad	Todas aquellas comunidades objeto de investigación en el marco de la estrategia de responsabilidad social de la compañía.	
 Familias de colaboradores	Grupo primario de los colaboradores (hijos, pareja, padres, hermanos) que favorecen el estado de salud de nuestros empleados.	
 Entes gubernamentales	Entes del gobierno que regulan y controlan y ante quienes se rinde cuentas.	Monitorear

Gestión de asuntos materiales [GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 3-3]

Presentamos nuestra gestión frente asuntos materiales y los retos establecidos para el 2024.

Grupo de interés	Materialidad [GRI 3-2]	Retos 2023	Gestión 2023 [GRI 3-3]	Retos 2024
Gobierno corporativo	Crecimiento y sostenibilidad	Reforzar trabajo en licitaciones y oportunidades de nuevos proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de propuestas para la concesión de servicios de tránsito de Manizales. • Generación de propuestas. • Planeación y realización de estrategias de expansión de la marca. • Redefinición de Vialyzer (video analítica con inteligencia artificial). • Propuesta de desarrollo de una herramienta que permita la identificación de oportunidades en el mercado nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación exitosa de propuestas en servicios de tránsito, impuestos vehiculares y peajes. • Verificaremos nuevos mercados y tendencias. • Puesta en marcha la estrategia de mercadeo de Vialyzer.
		Tablero de control para seguimiento de indicadores estratégicos para toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> • Se replantearon los dashboard para la presentación del seguimiento de los objetivos estratégicos. • Se optimizó la metodología de actualización. • Se alojó en SharePoint la base de datos y el informe para la consulta de cada uno de los líderes que gestionan la consecución de los objetivos estratégicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Control de ingresos, costos y gastos. • Generar nuevos tableros en Power BI para la toma de decisiones. • Optimización de procesos.
		Reforzar 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Brindamos formaciones para fomentar la participación de las personas en innovación, con reuniones periódicas del foco cultura, sin embargo, al no lograr la activación de los 3 focos adicionales, se dificultó la generación de ideas llevando a la necesidad de reformular el programa KadAbra. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reformular el programa de innovación. • Nombramiento comité de innovación. • Realización de 4 ideatones.
Empleados	Innovación	Fortalecimiento del programa de innovación.		
		Consolidación de la cultura de innovación a través del trabajo colaborativo.		

Grupo de interés	Materialidad	Retos 2023	Gestión 2023 [GRI 3-3]	Retos 2024
Empleados	Bienestar laboral	Mantener el sistema de gestión SST en 99%.	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutamos nuestros planes de trabajo con el fin de mantener y mejorar nuestro SG SST, logrando para este año un puntaje del 100%. 	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque hacia la salud mental de nuestros colaboradores.
		Mantener el sistema de gestión efr fomentando el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Obtuvimos de parte de la Fundación Más Familia, el reporte de mantenimiento de la certificación efr. 	<ul style="list-style-type: none"> Recertificar el modelo efr.
		Desarrollo de habilidades blandas: liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> Formulamos y desarrollamos el modelo de liderazgo. Definimos quién es un líder para Sitt, las competencias y los comportamientos asociados a los mismos; e hicimos la inclusión de estas competencias dentro de la evaluación de desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> Afianzar nuestro modelo de liderazgo. Fortalecer el trabajo colaborativo.
	Crecimiento profesional	Revisión de la estructura organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> Revisamos la estructura organizacional definiendo la necesidad de ajustar los cargos del área de operaciones al enfoque de inteligencia de procesos y analítica de data. Estos cargos serán ajustados en enero del 2024. 	<ul style="list-style-type: none"> Definición de talentos claves. Formulación de planes de sucesión y retención.
Empresas del grupo	Innovación	Creación de ruta de aprendizaje en el área de operaciones fomentando la innovación en los proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> Analizamos las necesidades de los proyectos y desarrollamos la ruta de aprendizaje del equipo de operaciones, para enfocarnos en la analítica de datos y utilización de herramientas tecnológicas para la optimización de procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> Seguir fortaleciendo los conocimientos en estructuración y análisis de datos.
Consortios y otras figuras jurídicas	Relaciones con aliados	Ofrecer demos a clientes potenciales para fortalecer el programa de Inteligencia de Procesos IP.	<ul style="list-style-type: none"> Se establecieron los contactos, sin embargo, la información no fue suministrada por los clientes potenciales para avanzar a demos. 	<ul style="list-style-type: none"> Este reto no continuaría por cambio de estrategia corporativa.
		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.	<ul style="list-style-type: none"> Reestructuramos la forma de funcionamiento de los tableros y carga de la data, haciéndolos más eficiente. Desarrollamos una estrategia de depuración de datos para mantener la estructura y confiabilidad de los tableros. 	<ul style="list-style-type: none"> Incursionar el manejo de los datos en la nube con Google Cloud.

Grupo de interés	Materialidad	Retos 2023	Gestión 2023 [GRI 3-3]	Retos 2024
Conorcios y otras figuras jurídicas	Relaciones con aliados	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.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollamos el tablero para impuestos de Antioquia, complementando con proyecciones de recaudo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación de herramientas para proyectos como Impuestos Valle.
		Retomar actividades en el proyecto de ITS fortaleciendo la metodología IP en las diferentes áreas.	<ul style="list-style-type: none"> • Se retomaron las actividades en ITS, con el desarrollo de tableros de foto detección y jurídica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar la cobertura de las herramientas de uso en áreas administrativas.
		Análisis de capacidad en los procesos de foto detección y gestión documental en el proyecto Servicios Especializados de Tránsito Itagüí SETI.	<ul style="list-style-type: none"> • Se desarrollaron tableros y transferencia de conocimiento para que desde SETI se avanzara en el control de foto detección. En cuanto a Gestión Documental se estabilizó el equipo de trabajo, alcanzando una productividad superior al del año 2022 con un proceso estable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de la estabilidad del proyecto.
		Validación, aseguramiento y análisis por medio de QA para Impuestos Valle.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementamos 4 QA. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el seguimiento y control de resultados a través de QAs e implementación de tableros de recaudo en el proyecto Impuestos Valle.
		Desarrollo e implementación de herramientas para el sistema de gestión de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementamos en SETI y Sabaneta, la herramienta para la documentación y seguimiento para las acciones de mejora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar con el desarrollo de la herramienta para el control de las acciones de mejora.



Durante el último trimestre del año, actualizamos nuestros asuntos materiales y su respectiva priorización con el grupo de interés gobierno corporativo, dando pie al establecimiento de planes de trabajo para el año 2024. [GRI 2-22]

Asunto material	Gestión a través de:
Estrategia empresarial	Planeación estratégica a corto y largo plazo
Crecimiento y sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Rentabilidad • Análisis financiero y generación de modelos financieros • Nuevos proyectos y rentabilidad de estos
Innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento nuevas prácticas de innovación • Fortalecimiento de generación de ideas o iniciativas de innovación
Comunicación interna	Programas de comunicación interna
Automatización de procesos	Automatización de procesos internos y en proyectos
Relaciones con los aliados	KPI

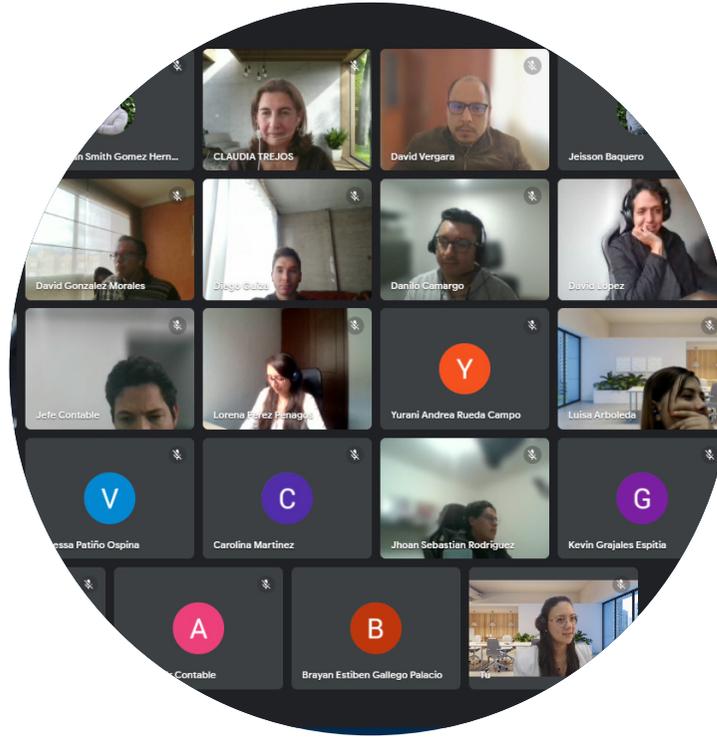
Como se puede visualizar, para la gestión del 2024 se mantienen asuntos materiales como crecimiento y sostenibilidad, innovación, relaciones con aliados y se plantea la relevancia de trabajar en la estratégica empresarial, la comunicación interna y automatización de procesos internos.

Rendición de cuentas

[GRI 2-29]

Socializar nuestra gestión con los grupos de interés es muy relevante para nosotros, por tal motivo, durante los meses de junio y julio, realizamos la divulgación de nuestro informe de sostenibilidad.

A través de sesiones virtuales, divulgamos los resultados obtenidos durante el 2022 y los principales retos durante el 2023 a nuestros colaboradores, gerentes de nuestros contratos de colaboración empresarial, empresas del grupo, aliados estratégicos y proveedores. Así mismo, los invitamos a ser parte de nuestro modelo de gestión y a comunicarnos sus asuntos materiales.



Ética, transparencia y debida diligencia

[GRI 2-26, GRI 2-27]

Hemos trabajado en la mitigación de nuestros impactos, además de buscar el fortalecimiento de nuestro sistema Sagrilajt e implementación del programa de transparencia y ética empresarial (PTEE). En conjunto con nuestra oficial de cumplimiento realizamos reuniones mensuales para evidenciar la gestión y avance de nuestro sistema, así como capacitaciones a todo nuestro personal.

Adicionalmente, adquirimos el servicio de verificación de datos personales con dos empresas, que nos permiten, verificar antecedentes para así prevenir alianzas con personas o empresas vinculadas a lavados de activos, financiación de terrorismo o proliferación de armas de destrucción masiva.

Dentro de nuestras prácticas empresariales con los diferentes grupos de interés, evitamos y no aceptamos la corrupción, el soborno, ni el fraude, por lo cual desarrollamos políticas de gestión transparente en los procesos internos, con nuestros clientes, aliados y competencia. [GRI 2-24]

Código de Conducta

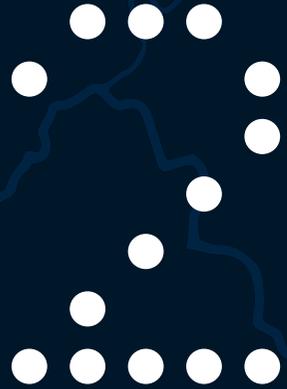
Para la gestión ética y transparente de nuestros colaboradores contamos con una declaración de valores y un código de conducta, en el cual se establecen los lineamientos para un comportar adecuado y responsable.

Gestión ética	2022	2023
Buzón de sugerencias: sugerencias o reclamos por nuestros grupos de interés.	0	0
Comité de convivencia: quejas de acoso laboral / discriminación [GRI 406-1]	0	0
Denuncias de corrupción o asuntos éticos [GRI 205-3] rse@Sittycia.com	0	0
Quejas o reclamaciones por faltas a la ética	0	0
Incumplimientos legales	0	0
Conflictos de interés reportados	0	0
Demandas, litigios por temas comerciales, legales o laborales	0	0
Sanciones o multas	0	0
Desviación de recursos	0	0
Comunicación de inquietudes críticas a la Junta Directiva [GRI 2-16]	0	0
Acciones jurídicas respecto a competencia desleal [GRI 206-1]	0	0

Invitamos a nuestros grupos de interés a usar nuestros canales de denuncias de conductas poco éticas o ilícitas:

- lineaetica@sittycia.com
- 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.



SOD

Nuestro aporte a la sostenibilidad



● Seguridad Vial	32
● Vialyzer - Video analítica inteligente	34
● PST	36
● Consorcio Movilidad Digital Manizales (MDM)	39



Seguridad Vial

[GRI 2-23, GRI 2-25]

Siendo conscientes de los desafíos generados por la movilidad y dando continuidad a nuestro proyecto de impacto a la Comunidad a través de las investigaciones de Discapacidad de Origen Vial (DOV), durante el 2023 se realizó una alianza estratégica con la Universidad de Antioquia, Alcaldía de Rionegro, Secretaría de Salud, Secretaría de Movilidad y nuestro proyecto Somos para investigar el impacto que tienen los incidentes viales en el municipio de Rionegro, encontrando que:

1 Los incidentes viales fueron la **5ta causa** que más generó discapacidad en Rionegro.



3 **57.3%** presentan discapacidad asociada a la **movilidad**

25 % discapacidad **múltiple**

17,7 % se divide entre sensorial **visual, cognitiva, sistémica, psicosocial, auditiva** u otra.

5 Persiste negación de servicios por parte de aseguradores, situación similar a la presentada en ciudades como **Medellín, Manizales y Montería.**

2 Las personas que adquieren DOV en su mayoría son **jóvenes menores de 30 años**



4 La **principal dificultad** como consecuencia de su discapacidad es para:

- Caminar
- Correr
- Saltar
- Mover
- Utilizar objetos con las manos



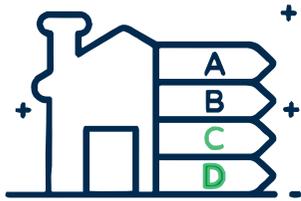
6 **57.8%** de las PcDOV informaron vivir el último año sin ningún ingreso económico.

27,8% vivieron con ingresos menores de COP\$500.000.

7

86.6%

de la población con DOV son de estrato socioeconómico medio y bajo.



8

25.6%

de las Personas con Discapacidad de Origen Vial (PcDOV) terminaron sus servicios de rehabilitación

el porcentaje restante afirmó no asistir a servicios de rehabilitación por negación o falta de autorización del proceso de rehabilitación dado por el asegurador.



9

45.0%

de PcDOV tienen formación de básica primaria

38.9%

básica secundaria



evidenciando un nivel académico básico

Los resultados anteriormente nombrados fueron socializados en el mes de diciembre de 2023 con diferentes entidades gubernamentales, así como con medios de comunicación regionales, generando una visibilidad al gran reto existente para afrontar esta problemática de orden nacional y mundial, lo cual, se encuentra alineado a planteamientos de la ONU, quién formuló el segundo Decenio de Acción para la Seguridad Vial 2021-2030, invitándonos a replantear la intervención en puntos críticos como la infraestructura vial, el comportamiento seguro en las vías, vehículos seguros, y la atención brindada post un incidente vial, puesto que solamente esto permitirá reducir las posibles secuelas físicas, mentales, sociales y emocionales.

Desde nuestro punto de vista, como empresa especializada en este sector, queremos recalcar la importancia de realizar campañas de sensibilización, formar a las personas en seguridad vial, contar con más agentes de tránsito y personal capacitado para orientar, así como, utilizar herramientas tecnológicas que sirvan de control en el medio para disminuir los riesgos como alta velocidad, near miss o cualquier otro comportamiento inseguro que ponga el riesgo el estado de salud de las personas.

Finalmente, queremos agradecer a Edwin Salazar, nuestro investigador aliado, quien nos ha acompañado varios años estudiando y visibilizando la DOV. Invitamos a todos nuestros aliados a seguir siendo parte de este proceso.



Edwin Salazar
Investigador aliado

Vialyzer

Video analítica inteligente

[GRI 2-1, GRI 2-25]

34

La video analítica se ha convertido en una herramienta fundamental para la gestión del tránsito y la movilidad en las ciudades.

El análisis de las imágenes obtenidas a través de cámaras hoy nos permite obtener información sobre el comportamiento del tráfico, la congestión vehicular, el flujo de personas y el estado de las infraestructuras. Esta información en general se utiliza para tomar decisiones estratégicas y operativas que buscan optimizar la movilidad urbana, mejorar la seguridad vial y reducir el impacto ambiental del modo en que se transportan los ciudadanos, para así contribuir al desarrollo de una **movilidad sostenible**, concepto que desde Sitt resaltamos porque creemos que desde este campo se logrará contribuir al cuidado del medio ambiente y al bienestar de las comunidades a largo plazo.

Teniendo en cuenta lo anterior, desde nuestra Compañía hemos buscado profundizar en el impacto de la video analítica, para poder proyectar diferentes acciones que logren mejorar la seguridad vial, detectar y prevenir congestiones, y promover la movilidad sostenible. Para esto nos hemos apalancado en los avances tecnológicos y de inteligencia artificial para fortalecer nuestro portafolio de servicios, creando un nuevo producto que hemos llamado **Vialyzer**.

Vialyzer es la integración de tecnología, video analítica con inteligencia artificial y conocimiento en movilidad, que a partir del movimiento de las personas genera información relevante para la optimización y generación de recursos de ciudades y empresas, permitiendo:



Jerson Martin
Jefe de Mercadeo y
Comunicaciones

● Mejorar la seguridad vial

Mediante la detección de comportamientos infractores, como exceso de velocidad, conducción imprudente o invasión de carril.

● Detectar y prevenir congestiones

Al analizar el flujo vehicular, Vialyzer puede identificar puntos críticos y generar información para tomar medidas que ayuden a optimizar la señalización, los tiempos de semáforos, la gestión de rutas y la disminución de emisiones de CO2.

● Promover la movilidad sostenible

Vialyzer puede usarse para identificar el uso de medios de transporte alternativos, como bicicletas y patinetas eléctricas, mediante la detección y el conteo de estos vehículos, para fomentar el uso de estos medios de transporte.

● Optimizar el transporte público

El análisis de video que realizamos puede ayudar a monitorear la frecuencia y puntualidad del transporte público, así como la afluencia de pasajeros en diferentes puntos.

● Gestionar espacios comerciales

Entender cómo se mueven las personas y que puntos generan más afluencia, permite tomar decisiones estratégicas y operacionales que mejoren la monetización de espacios.

VIALYZER

Powered by  Sitt

VIDEOANALÍTICA INTELIGENTE PARA EL FUTURO



ESCANEA EL CÓDIGO QR

GENERA
DATOS DE VALOR
PARA TU EMPRESA

SOLUCIONES

ANÁLISIS DE
TRÁFICO Y MOVILIDAD

ANÁLISIS DE
TRAYECTORIAS Y OCUPACIÓN



www.vialyzer.com



(+57) 317 300 6422



proyectos@vialyzer.com

Con base a lo anterior y como lo menciona Juliana Ortega, nuestra Gerente de Nuevos Negocios, "con Vialyzer nuestros clientes podrán entender cómo se mueven las personas por los diferentes escenarios, y promover así una movilidad sostenible con base en información confiable y relevante para tomar mejores decisiones, teniendo la tranquilidad de estar usando una plataforma respaldada por una compañía con más de 20 años de experiencia en movilidad".

Sabemos que la video analítica es una tecnología en constante evolución que seguirá jugando un papel fundamental en la construcción de ciudades inteligentes, seguras y sostenibles. Desde Sitt en este ámbito encontramos diferentes retos para abordar a través de Vialyzer, como: seguir fortaleciendo la ciberseguridad de los datos, ampliar la integración con diferentes sistemas tecnológicos públicos y privados, contribuir a mejorar los indicadores de accidentalidad vial y generación de CO2 provocados por la movilidad.

Simón Franco, CEO de Sitt, resalta ante lo anterior que: "Vialyzer es una herramienta altamente tecnológica que ayudará a resolver diferentes problemas de movilidad, pero además, permitirá encontrar nuevas oportunidades que contribuyan a generar una movilidad sostenible y más segura, entregando información para planear mejores espacios que impacten positivamente el bienestar de las personas y el medio ambiente".

Sin duda, la movilidad sostenible y la seguridad vial se ha tomado un espacio importante en nuestra agenda y en el planteamiento de nuestras iniciativas corporativas para seguir adelante, siendo una empresa ambientalmente responsable que busca generar valor para sus diferentes grupos de interés.

PST

[GRI 2-1, GRI 2-25]

El Programa de Servicios de Tránsito o Consorcio PST, es un proyecto de carácter privado que inició en el año 1999 con la alianza estratégica entre Sitt y otras 5 empresas y cuyo propósito principal era apoyar los procesos de registro de propiedad, tenencia y operación de los vehículos matriculados en Santiago de Cali (Esta primera fase del proyecto es lo que en la Alta gerencia de Sitt se le llama "Núcleo I"). En el año 2011 como resultado de un excelente servicio al usuario en nombre de la Secretaría de Movilidad de Cali y el cabal cumplimiento de su misión, el contrato de concesión fue ampliado por 10 años más. En esta segunda etapa de operación además de realizar las actividades previamente definidas, se dio inicio a la promoción, registro y cobro por infracciones de tránsito, ampliando así el alcance del contrato a la prestación de servicios operativos relacionados con sistemas inteligentes de movilidad ("Núcleo II"). Durante todo este periodo PST logró certificarse en el año 2006 bajo la Norma en Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001, ganó en el 2013 el Premio Colombiano a la Calidad de la Gestión y en el 2017 fue finalista del Premio Iberoamericano.



Natalia Ocampo
Gerente PST





En reconocimiento a su excelencia en la prestación y gestión de servicios de tránsito del país, a finales del mes de noviembre del año 2023, se dió continuidad al contrato incluyendo las obligaciones ya adquiridas y la adición de nuevos retos en materia de transformación digital y la creación de ciudades inteligentes con un enfoque sostenible desde diferentes perspectivas: social, ambiental y económica ("Núcleo 3). Como muestra de este compromiso en ésta misma fecha, fue inaugurada la 1ra sede con experiencia digital de Colombia, un espacio equipado con todo lo necesario para reducir los tiempos en la realización de trámites de tránsito, fomentando así el uso de los canales digitales y generando ahorros en tiempo y recursos para todos los residentes de la ciudad de Cali.

La apertura de la nueva sede con experiencia digital puede parecer una victoria temprana menor, sin embargo, cobra importancia cuando nombramos que en el año 2023 se realizaron más de 4.5 millones de interacciones no presenciales. Con éste nuevo modelo de trabajo, el Consorcio PST ha evitado el desplazamiento de un alto número de usuarios, contribuyendo así en la reducción del tráfico de la ciudad, en la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y en la promoción de un medio ambiente más limpio, una mejor calidad de vida y un modelo de movilidad más sostenible.

Desde una perspectiva económica, se han adquirido también nuevos retos en materia de seguridad vial. Según cifras de la Organización Mundial de la salud (OMS) cada año, las colisiones causadas por el tránsito se cobran la vida de aproximadamente 1,19 millones de personas, siendo este tipo de eventos la principal causa de mortalidad entre los niños y los jóvenes de 5 a 29 años y representando un costo promedio por país del 3% de su PIB. En Santiago de Cali, por ejemplo, la siniestralidad vial cobró la vida de 2378 personas entre 2017 y 2022, y fue por ello que, entre la Secretaría de Movilidad de esta ciudad, el Centro de Diagnostico Automotor del Valle (CDAV) y el consorcio PST han sido diseñadas 2 estrategias puntuales que buscan hacer aportes específicos a la seguridad vial. La primera, es la instalación de 80 cámaras salva vidas, que velarán por el cumplimiento de las normas de tránsito y en especial, por el cumplimiento de los límites de velocidad establecidos; y la segunda, es el fortalecimiento e implementación progresiva de tecnologías que permiten monitorear la movilidad de la ciudad, entregando información relevante y

altamente confiable, para el fortalecimiento de las autoridades y la toma de decisiones e implementación de acciones de una manera proactiva y predictiva, en pro de la seguridad de sus habitantes.

Son muchos los retos que se han trasado, pero estamos seguros de que a través de PST será posible aportar en la creación de un territorio inteligente que atienda las necesidades de la ciudadanía desde una perspectiva de innovación, de sostenibilidad, de participación ciudadana y de colaboración e intercambio de información entre entidades de carácter nacional, departamental y distrital, a través de los procesos de interoperabilidad. Al mismo tiempo lograremos reducir la severidad de los incidentes viales, la congestión y fortaleceremos la autoridad, incorporando herramientas de inteligencia artificial que permitan asegurar los procesos de captura y gestión de la información obtenida en la operación.



“

En esta nueva versión del contrato estamos enfocados en la innovación y en la desmaterialización de los trámites. Queremos contribuir a la mejora en la calidad de vida de los ciudadanos de Santiago de Cali, disminuyendo al máximo sus desplazamientos y contribuyendo así a la reducción de la huella de carbono. La incorporación del parque automotor eléctrico y la fiscalización electrónica de aquellos vehículos que no cumplen con la revisión técnico-mecánica, son otras de las apuestas que van en la misma dirección de la sostenibilidad ambiental y el cumplimiento del plan de desarrollo, del cual nosotros somos parte. En términos de seguridad vial, también nos comprometemos a reducir los índices de velocidad y las infracciones que están directamente relacionadas con los accidentes en nuestras vías”.

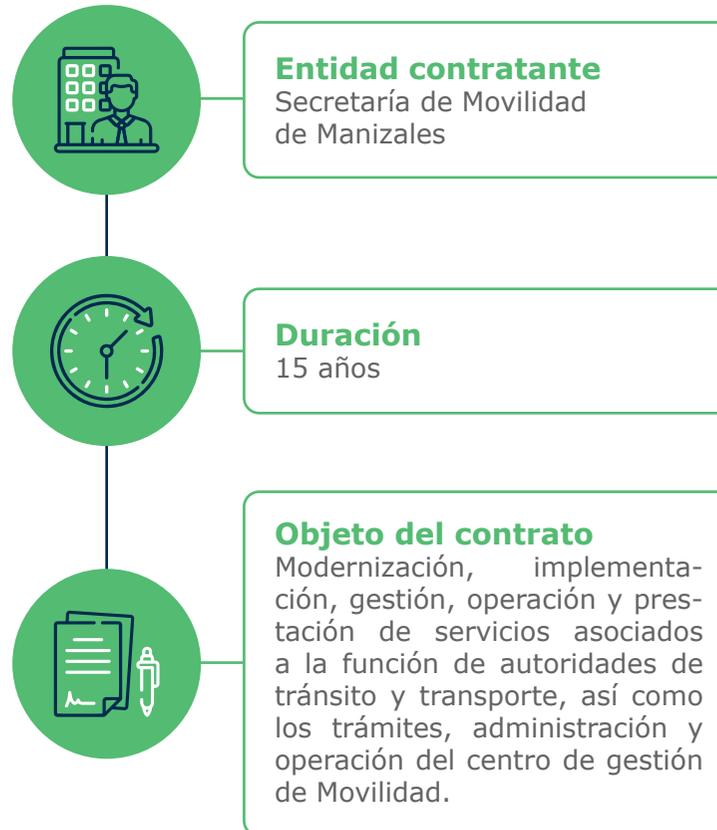
Natalia Ocampo
Gerente PST

Consortio Movilidad Digital Manizales (MDM)

GRI 2-1, GRI 2-25



Carolina Escobar
Directora de Transformación Digital



El CMDM cuenta con una plataforma integral que cumple con los requerimientos establecidos en el contrato para agilizar los trámites de cara al ciudadano, integrar a las autoridades del sector e informar a la Secretaría de Movilidad de las gestiones relacionadas con la cartera y elementos de la concesión.



*Foto reunión de inicio en la SMM.



El alcance del contrato, incluye 6 componentes esenciales:



1
Modelo de operación digital



2
Infraestructura



3
Plataformas



4
Servicios

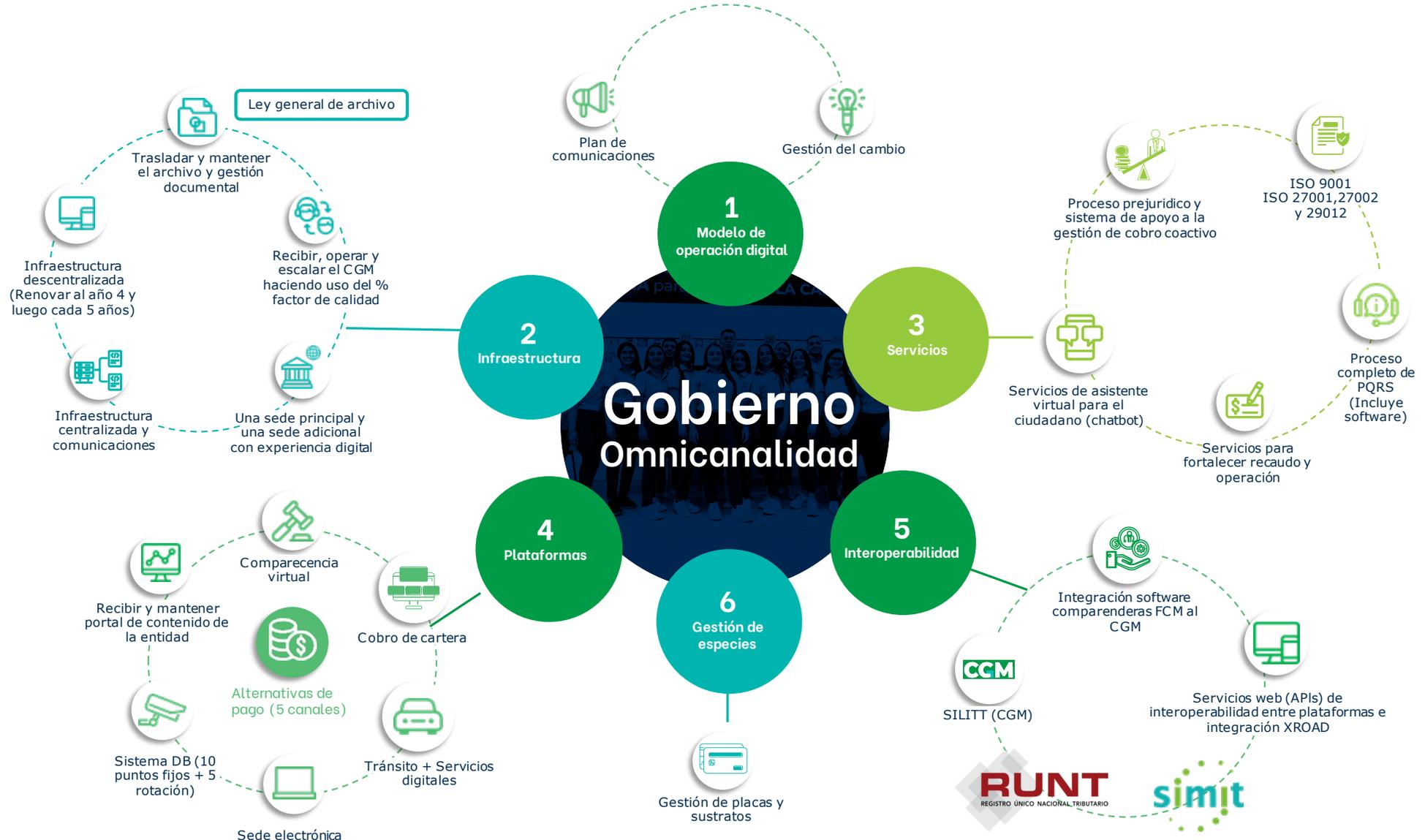


5
Interoperabilidad



6
Gestión de especies

Gobierno Omnicanal



Contexto

Ahora bien, la secretaria de Movilidad de Manizales para atender y cumplir con sus objetivos misionales, entre ellos, la transformación de los servicios administrativos que ofrece y después de realizar los estudios respectivos, consideró conveniente entregar en concesión la modernización, implementación, gestión, operación y prestación de los servicios asociados a la función de autoridad de tránsito y transporte, así como la administración y operación del centro de gestión de movilidad, con unas nuevas especificaciones que mejoren la experiencia del ciudadano y la prestación de un mejor servicio público de calidad, eficiente y eficaz propendiendo por un mejoramiento continuo.

El sistema inteligente de movilidad para la ciudad cuenta con tres elementos claves, a saber:

- 1** Registro automotor de conductores infractores
Modelo de operación digital


- 2** Operación y escalabilidad del centro de gestión de movilidad - CGM


- 3** Implementación de operación de los sistemas automáticos y semiautomáticos de detección electrónica - SAST



Centro de Gestión de Movilidad - CGM

Es una herramienta tecnológica que aplica los Sistemas Inteligentes de Transporte (ITS) al servicio de los manizaleños, contribuyendo al control del tráfico vehicular, al manejo de la seguridad y a la transformación de la capital caldense en una Ciudad Inteligente, ofreciendo información en tiempo real para la toma de decisiones oportunas, basadas en el análisis de datos.



Foto | Freddy Arango | LA PATRIA

¿Qué busca?



1
Reducir la accidentalidad y los embotellamientos.



2
Mejorar los tiempos de respuesta de la autoridad frente a los siniestros y novedades vehiculares.

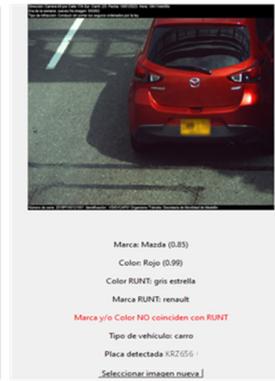
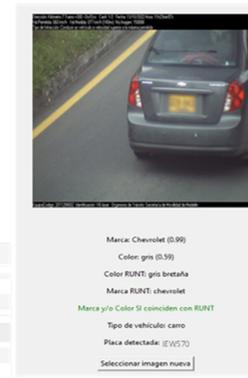
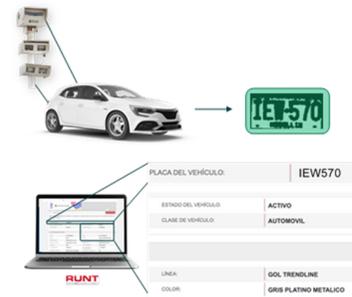


3
Disminuir la contaminación ambiental derivada de las complicaciones de movilidad.

En cuanto a la implementación y operación de los sistemas automáticos y semiautomáticos de detención electrónica SAST, podemos contarles que son una **solución para la predicción, prevención, educación, seguimiento y control al cumplimiento de las normas de tránsito en los puntos críticos de la ciudad.**

Identificación de características de vehículos basados en Deep Learning

Con las imágenes generadas por las cámaras automatizamos la identificación de marca, color, placas alteradas y vehículos modificados.



Nuestro aporte en lo social

El CMDM adquirió el compromiso de dar continuidad a la vinculación de su equipo de trabajo brindando condiciones justas y acceso a servicios de salud. Adicionalmente, el proyecto se encuentra enfocado en brindar un nuevo modelo de servicio que busca unificar y normalizar pautas de comportamiento enfocadas a una experiencia de servicio al ciudadano según la mejora continua, transparencia, oportunidad y calidad.

Es así como la atención al ciudadano debe estar basada en parámetros de servicio cada vez más incluyentes, eficaces y satisfactorios para todas las entidades pertenecientes al Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano.

Servicios digitales

¡Contribuir a la calidad de vida de las personas!

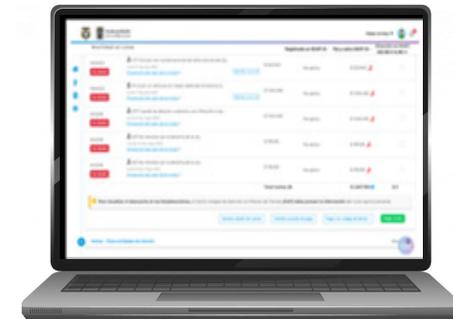
Movilidad en línea es una solución web que facilita a los ciudadanos la realización de **trámites y servicios** relacionados con **movilidad** a través del poder transformador que ofrece la tecnología, ahorrándoles tiempo y dinero.

Beneficios para el ciudadano

- 1 Optimizar los tiempos de espera y desplazamiento.
- 2 Optimizar los pasos para la solicitud y realización de un trámite.
- 3 Orientarlo acerca del procedimiento a seguir para acceder a trámites y servicios de Movilidad.
- 4 Agilizar la radicación de los trámites solicitados.
- 5 Apoyarlo para que mantenga sus documentos al día y evite sanciones.
- 6 Evitar que se pierdan beneficios establecidos por la ley a los que podría tener acceso, por ejemplo, el pago de las multas con descuentos.
- 7 Consolidar virtualmente las interacciones que las personas tienen con los tramites y servicios de Movilidad.
- 8 Recibir asesoría virtual y acompañamiento durante la navegación por el portal.
- 9 Mejorar su interacción con la Administración Pública.

Meta: En un año el 90% de los trámites de podrán hacer de manera digital

*Según Resolución 20233040017145 del Ministerio de Transporte para la desmaterialización de los trámites.





Nuestro aporte en lo ambiental

El CMDM, debe acoger las directrices establecidas en la legislación, relacionados con los "lineamientos para el uso de servicios en la nube, inteligencia artificial, seguridad digital y gestión de datos. Dentro del alcance del contrato se espera que el CMDM reduzca su infraestructura de TI, optimice sus cargas de trabajo, implemente mecanismos de contingencia, tolerancia a fallos y continuidad del servicio, entre otros. Para esto se tiene previsto implementar y desplegar servicios en la nube, con el fin de disminuir el costo de adquisición y operación de la infraestructura de TI, además de dejar en manos de la Secretaría de Movilidad de Manizales la gobernabilidad de los datos.

Carolina Escobar líder de transformación digital en el Consorcio Movilidad digital Manizales, manifiesta que es un gran reto ser parte de la Transformación Digital y Tecnológica de la Secretaría de Movilidad de Manizales; entendida como una vertical fundamental para una **Ciudad Inteligente y sostenible**, y desde este propósito superior, poder movilizar a todos los actores para hacerlo posible.

“

Muy afortunada de contar con el apoyo y la confianza de un gran equipo de trabajo: SITT-QUIPUX y PIV que gracias a su visión, experiencia y calidad humana, logramos juntos un proceso de implantación impecable, garantizando la continuidad del servicio desde el día 1 de operación. Gracias a todos mis compañeros y Familia MDM que fueron uniéndose uno a uno en éste nuevo viaje con un compromiso excepcional.

*Como todo proceso de transformación trajo consigo retos, pero con un trabajo colaborativo, amor por lo que hacemos y una adecuada gestión del cambio **TODO ES POSIBLE!***



Para Carolina Castro, líder de gestión del consorcio y quien estuvo al frente de las capacitaciones y entrenamiento del personal para entrar con la operación digital, el proyecto significó:



Desaprender para entrar en el verdadero contexto de la transformación digital de la ciudad, reconociendo que como actores de este nuevo ecosistema buscaremos que cada una de nuestras acciones impacte positivamente la calidad de vida de los ciudadanos de Manizales.

Formar a nuestros colaboradores partiendo de una visión de servicio que busca una experiencia digital integral para el usuario se convirtió para todo el equipo en un verdadero propósito; cada detalle, cada palabra, cada apropiación de un aplicativo con el cual logremos hacer más simple y fácil un trámite ante la Secretaría de Movilidad para un usuario, será para nosotros la satisfacción del deber cumplido.”

Los retos que se afrontan desde el CMDM son:

- Empalme y recepción con el operador saliente 6 meses antes de iniciar la operación por el CMDM.
- Recepción y operación del Centro de Gestión de Movilidad.
- Preparación y capacitación del equipo de trabajo para la transformación digital.
- Modelo digital de servicios para los ciudadanos, que incluye entre otros, implementar de manera gradual la atención virtual para el ciudadano, disminuyendo interacciones y documentos físicos innecesarios mediante servicios de interoperabilidad. Así como habilitar diferentes canales de pago para evitar o reducir el desplazamiento de los ciudadanos.
- Transformación de la prestación del servicio en los puntos físicos, para la cual se debió adecuar la infraestructura física suministrada por la Secretaría de Movilidad con el fin de mejorar la experiencia de servicio de los ciudadanos.

La gestión de datos e información para establecer acciones, pautas y mejores prácticas para el diseño, arquitectura y construcción de servicios de datos e información, que permitan garantizar su uso para la toma de decisiones de la Secretaría de Movilidad de Manizales y de la política pública.

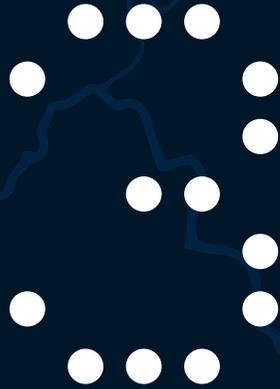
La administración de gestión documental física y digital.

- Suministrar herramientas tecnológicas que permitan llevar a cabo los procesos de una manera ágil, eficiente y segura, así mismo, diseñar y actualizar permanentemente los controles de sistemas y controles operativos necesarios para garantizar la seguridad y la integridad de todas las operaciones.

Implementar sistemas automáticos y semi automáticos para apoyar la fiscalización en el cumplimiento a las normas de tránsito, integrándolo al CGM, y a los demás sistemas que se adopten en el desarrollo del contrato de concesión por mandato legal o decisión del gobierno nacional.

Implementar el cobro administrativo que permita un mayor control de la cartera vencida, para evitar su deterioro a categorías de mayor riesgo y minimizar el impacto en los resultados financieros de la Secretaría de Movilidad.

- Centralizar e implementar el sistema de peticiones quejas y reclamos para proveer información oportuna y confiable sobre su naturaleza, clasificación e incidencia.



TRUST

Nuestra materialidad



● Nuestras cifras	50
● Talento efr – nuestra cultura	52
● Operaciones Sitt	78
● La innovación para Sitt	84

Nuestras cifras

[GRI 201-1]

Nos complace presentar los resultados financieros de Sitt para el año 2023, un periodo marcado por un crecimiento sostenido y una sólida gestión financiera. A pesar de los desafíos económicos globales y locales, Sitt se mantuvo resiliente, evidenciando la solidez de su modelo de negocio y su compromiso con la creación de valor a largo plazo para sus stakeholders.

Ingresos y Rentabilidad

● Ingresos

En 2023, los ingresos de Sitt experimentaron un crecimiento del 8,40%, pasando de \$62.852 millones de pesos en 2022 a \$68.129 millones de pesos. Este crecimiento refleja la ejecución efectiva del modelo de negocio y la implementación exitosa de nuevos proyectos.

● Utilidad neta antes de impuestos

La utilidad neta antes de impuestos de Sitt mejoró en 2023, con un incremento del 33,65% en comparación con el año anterior. Este resultado se atribuye a la gestión eficiente de costos y gastos; así como al incremento de los ingresos.

● Margen EBITDA

El margen EBITDA aumenta en 334 puntos básicos en 2023, incrementándose en 3.111 millones en 2023. Este indicador se cerró un nivel saludable, a saber 19,22%. Esto refleja la capacidad de Sitt para generar flujo de caja operativo.

Valor Económico Generado y Distribuido

● Valor económico generado

El valor económico generado, que corresponde a los ingresos totales, aumentó un 13,00% en 2023, pasando de \$66.812 millones de pesos en 2022 a \$75.499 millones de pesos. Este incremento destaca el impacto positivo de Sitt en la economía y la sociedad.

● Valor económico distribuido

El valor económico distribuido por Sitt, que incluye los costos operativos, salarios y beneficios a empleados, pagos a entidades financieras, pagos al gobierno e inversión social, creció un 14,79% en 2023 con respecto a 2022, alcanzando los \$46.882 millones. Este aumento refleja el compromiso de Sitt con la distribución del valor generado a sus stakeholders.

El año 2023 consolidó a Sitt como una empresa resiliente y comprometida con la creación de valor a largo plazo para sus grupos de interés. El crecimiento sostenido de los ingresos, la solidez de la estructura financiera y la gestión eficiente de costos son indicadores del éxito de la estrategia de negocio de Sitt. Mirando hacia el futuro, Sitt mantiene su compromiso con la sostenibilidad y la creación de valor para todos sus stakeholders.

Indicadores financieros y económicos

Cifras en millones de pesos	2021	2022	2023	Var%
Ventas netas (ingresos operacionales)	\$ 86.538	\$ 62.852	\$ 68.129	8,40%
Capitalización	\$ 61.675	\$ 61.637	\$ 61.564	-0,12%
Pasivo	\$ 39.386	\$ 39.561	\$ 41.683	5,36%
Capital	\$ 22.290	\$ 22.077	\$ 19.882	-9,94%
Valor económico directo generado (VEDG)	\$ 94.689	\$ 66.812	\$ 75.499	13,00%
Ingresos	\$ 94.689	\$ 66.812	\$ 75.499	13,00%
Valor económico distribuido (VED)	\$ 45.076	\$ 40.842	\$ 46.882	14,79%
Costos operacionales	\$ 22.369	\$ 22.245	\$ 25.205	13,31%
Salarios	\$ 12.373	\$ 11.388	\$ 11.692	2,67%
Beneficios de los empleados	\$ 35	\$ 81	\$ 230	185,20%
Pagos a proveedores de capital	\$ 4.221	\$ 4.212	\$ 3.426	-18,65%
Pagos al gobierno	\$ 6.078	\$ 2.915	\$ 6.326	117,01%
Inversión en la comunidad	\$ 0	\$ 2	\$ 2	-29,37%
Valor económico retenido (VEDG-VED)	\$ 49.612	\$ 25.969	\$ 28.617	10,19%
Margen EBITDA	14,59%	15,88%	19,22%	21,01%
Utilidad Operacional	\$ 14.460	\$ 8.747	\$ 9.791	11,94%

Talento efr

Nuestra cultura



Para este informe de sostenibilidad, les queremos presentar nuestra gestión a partir de 3 puntos:

- 1 Caracterización de nuestro equipo
- 2 Gestión en la conciliación
- 3 Gestión en seguridad y salud en el trabajo

Nota: Es importante aclarar que en este informe no se presentarán cifras del proyecto Transmilenio como en el informe anterior, puesto que este proyecto terminó en abril del 2022.

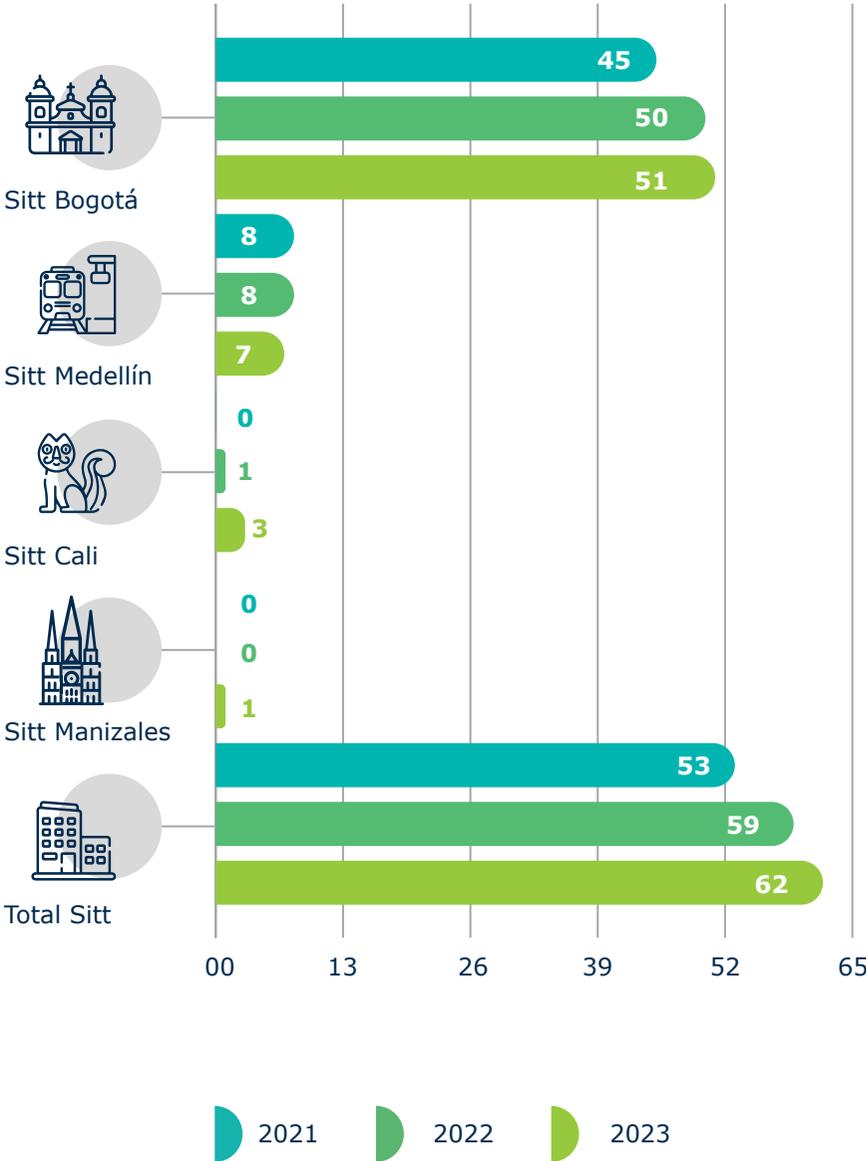


1

Nuestro equipo

[GRI 2-7]

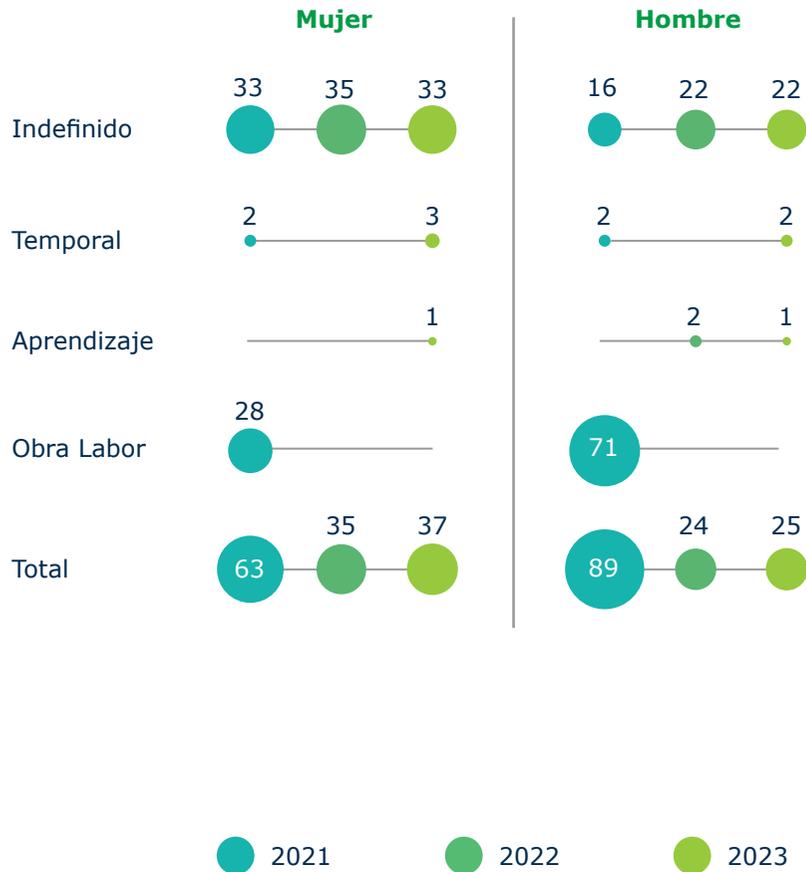
En 2023 cerramos nuestra planta de personal con 62 personas, 3 adicionales a las del 2022, las cuales se contrataron por el crecimiento del área de operaciones y necesidades de apoyo en inteligencia de procesos dentro de los contratos de colaboración empresarial en Cali y Manizales. Cabe aclarar que solo dos contratos, de los indefinidos, están bajo la modalidad de medio tiempo.



Respecto a nuestra distribución de colabores por sexo y tipo de contrato, podemos evidenciar que el 59,7% de nuestra población corresponden a mujeres y el 40,3% a hombres. El contrato con mayor población es el indefinido (89%), seguido del temporal (8%) y aprendizaje (3%).

Los cargos contratados por temporal corresponden a reemplazos por movimientos internos, aumento de carga laboral y apertura de procesos en contratos de colaboración empresarial. Estos cargos son evaluados para paso a contratación indefinida de acuerdo con la necesidad.

Distribución de empleados según tipo de contrato y sexo

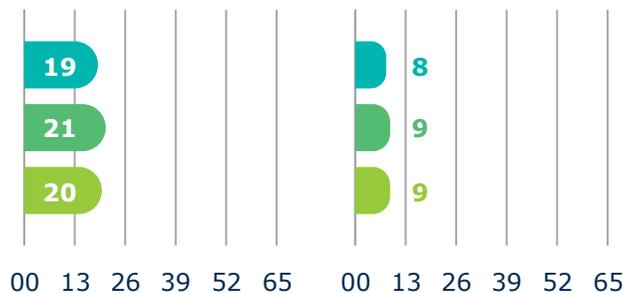


Distribución de personas por áreas

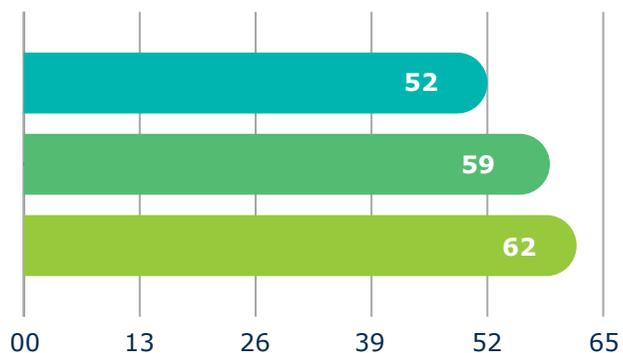


Administrativa y financiera, Contabilidad y GH

Otros



Total



2021 2022 2023

Respecto a la distribución de personas por género, se puede evidenciar que la mayor cantidad de roles de liderazgo se encuentran cubiertos por mujeres (66,7%), siendo los hombres el género infrarrepresentado del total de cargos de dirección (39%) y de la plantilla de personal (33%). [efr 7.1]

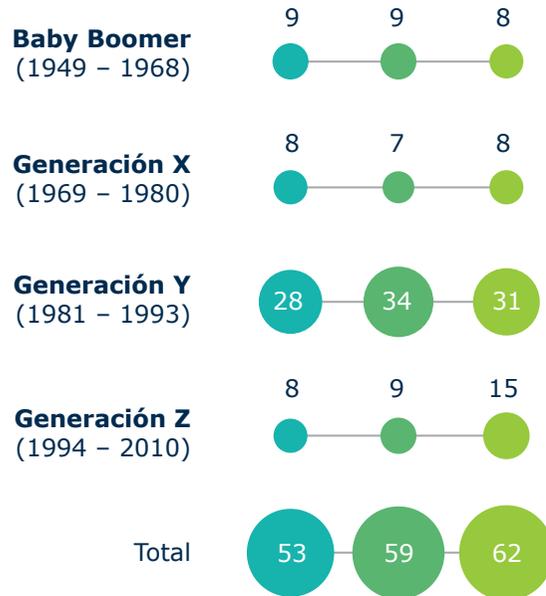
Relación de colaboradores por sexo y cargos Sitt



Cabe destacar, el 30% de las mujeres que se encuentran en cargos de dirección y gestión tienen hijos menores de 12 años, resaltando nuestro compromiso con la equidad y parentalidad. [efr 6.1]

Por otro lado, como lo hemos visto en anteriores informes, nuestra mayor cantidad de población se encuentra ubicada en la generación Millennials (50%), sin embargo, las últimas vinculaciones dadas en la compañía pertenecen a centennials (24.2%), siendo esto un reto de adaptación entre las diferentes generaciones en cuanto a relacionamiento y metodologías de trabajo.

Brecha generacional Sitt



En cuanto a la distribución por área, vemos que la mayor cantidad de millennials y centennials se encuentran en el área financiera, operaciones e innovación y tecnología. Lo anterior, hace que continuemos en nuestro trabajo de identificar las principales motivaciones para generación de conciliación, motivación y retención de nuestro talento humano.

Brecha generacional por áreas Sitt



Índices de rotación

[GRI 401-1]

Durante el 2023 la rotación del personal fue del 33% siendo 3 puntos más alta que la del 2022. Esta variación fue ocasionada por ofertas salariales por encima de nuestra escala o el deseo de asumir nuevos retos profesionales. Cabe aclarar que desde el segundo semestre se estabilizó el equipo de la gerencia de nuevos negocios, lo que permitió continuar con el trabajo estratégico de esta área.

	Rotación		
	2021	2022	2023
Ingresos A	27	21	18
Cambio de vinculación o contrato	3	0	0
Retiros D	23	12	19
F1 (Dato tomado a 30 de enero)	47	54	56
F2 (Dato tomado a 31 de diciembre)	49	57	55
Índice de rotación *IRP= $((A+D)/2*100)/((F1 + F2)/2)$.	52%	30%	33%

Personas en escala [efr 12]	2021	2022	2023
Total planta de personal	49	59	57
No. Renuncias voluntarias	17	7	16
Total	34,69%	11,86%	28%
Valor de referencia	30%	30%	30%

En cuanto al personal directivo podemos decir que el jefe de nuevos negocios, se retira por un deseo de asumir un nuevo reto laboral y la jefe de mercadeo y comunicaciones por cambio en proyecto de vida, puesto que se traslada de país.

Personas en escala [efr 12.a]	2021	2022	2023
Total planta de personal directivo	15	15	15
No. Renuncias voluntarias	2	2	2
Total	13,33%	13,33%	13,33%
Valor de referencia	10%	10%	10%

Personas en escala [efr 12.b]	2021	2022	2023
Total planta de personal no directivo	34	44	42
No. Renuncias voluntarias	15	5	14
Total	44,12%	11,36%	33%
Valor de referencia	30%	30%	30%

El reto para el 2024 será continuar desarrollando estrategias de retención de personal, especialmente con personal no directivo, cuyo porcentaje supero el valor de referencia o meta establecida.

Referente a la rotación por áreas, podemos ver que el área con mayor rotación es el área administrativa y financiera donde se generaron 5 retiros, al igual que la categoría otros.

Rotación Bogotá



En Medellín se presentó el retiro de dos personas con antigüedad superior a 3 años, quienes renunciaron voluntariamente por una oferta laboral más cerca a su lugar de residencia y fortalecimiento de negocio particular no afín a nuestra organización.

Rotación Medellín



Finalmente, en Cali y Manizales se incrementa levemente nuestra planta de personal por necesidades del negocio. [GRI 402-1]

Rotación Manizales



Rotación Cali

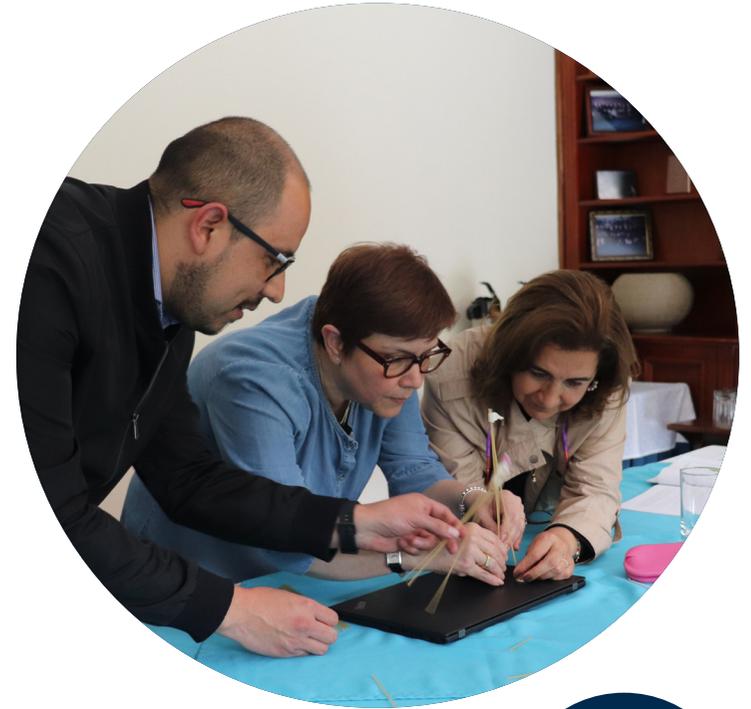


Nota: No contamos con trabajadores que no son considerados empleados. [GRI 2-8]

2

Gestión de la conciliación

Queremos presentarles nuestros indicadores de gestión de la conciliación, basándonos en los reportes de nuestro modelo de gestión efr, los cuales se calculan con base al personal vinculado de manera directa con nuestra empresa. Vale la pena aclarar, que estas medidas aplican a los colaboradores de acuerdo con las características del cargo, teniendo unas condiciones de uso y aplicabilidad que son analizadas por el comité de RSE y efr.



Medidas efr

[GRI 401-2] [efr 1.1]

Nuestros beneficios se encuentran distribuidos en 5 categorías, las cuales nos permiten movilizar la cultura de la organización. En el 2023 logramos cerrar con 47 medidas, incrementando 7 en relación con el 2022. El mayor incremento estuvo en las medidas de calidad en el empleo y desarrollo personal / profesional, donde trabajamos por el establecimiento del modelo de liderazgo y la identificación de competencias propias de nuestros líderes, determinando 4 tipos de competencias, con sus respectivos comportamientos alineados a nuestro propósito y a los requerimientos de la organización **"asertivo en la comunicación, conciliador, flexible y orientado al resultado."**

Medidas	2021	2022	2023	Valor de referencia
Calidad en el empleo	18	20	23	19
Flexibilidad temporal y espacial	3	4	4	4
Apoyo a la familia	1	2	3	2
Desarrollo personal y profesional	9	10	13	10
Igualdad de oportunidades	4	4	4	5
Total	35	40	47	40

Es importante destacar que este modelo se sigue construyendo de la mano de nuestros colaboradores, quienes nos brindaron sugerencias sobre posibles beneficios que pueden ser valorados por nuestra población. [efr 1.2]

Medidas	2021		2022		2023	
	P	I	P	I	P	I
Calidad en el empleo	0	0	0	0	2	2
Flexibilidad temporal y espacial	0	0	0	0	1	0
Apoyo a la familia	0	0	2	1	1	1
Desarrollo personal y profesional	0	0	0	0	1	1
Igualdad de oportunidades	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	2	1	5	4

*P: Propuesta / I: Implementada

Para resaltar, podemos ver que para el 2023 cerramos con el porcentaje de inversión en conciliación en 5.87%, siendo superior al del 2022 (2.90%) y 2021 (2.44%). [efr 9]

En la misma línea queremos invitarlos a que conozcan algunas de nuestras medidas:

Medidas de calidad en el empleo

- **Contratos indefinidos**

Durante el 2023 dimos continuidad a nuestra forma de vinculación indefinida, contando con 55 personas vinculadas en esta modalidad y 2 aprendices Sena [efr 2.1]. Tuvimos personas contratadas bajo la modalidad temporal, sin embargo, estas corresponden a cargos nuevos de proyectos o reemplazos, los cuales tras ser valorados por su necesidad podrán pasar a indefinido.

Contratos indefinidos	2021	2022	2023
Contratos indefinidos	49	57	55
Total Contratos	49	57	55
%	100%	100%	100%
Valor de referencia	100%	100%	100%

- **Celebración de fechas especiales**

Dimos continuidad a las celebraciones del día del hombre, mujer, amor y amistad y Halloween. Para estas celebraciones se brindaron recursos económicos y de tiempo para la generación de espacios de relacionamiento en almuerzos o para el caso de Bogotá en un Scape Room.

- **Jornadas de snack saludable y desayunos**

Tuvimos 12 jornadas de snack y 12 desayunos.

- **Celebramos los cumpleaños de cada uno de los colaboradores**

Brindando medio día libre, realizando carga de saldo por nuestra plataforma aprecio o a fin de mes compartiendo una torta con las personas que laboran de manera presencial.

- **Agua de vida y Kit de inducción**

Se entregó libreta, esfero y un termo a todo el personal que ingresó a nuestra compañía en la sede Bogotá (15), esperamos dar cobertura al 100% remitiendo los kits a nuestras respectivas regionales. Adicionalmente, se cuenta con botellones de agua disponibles todo el tiempo para consumo de nuestro personal.

- **Día de la profesión**

Continuamos celebrando la profesión, y para ello realizamos cargue de saldo en nuestra plataforma aprecio para cada uno de nuestros colaboradores.





- **Portal de empleados**

En el 2023 se mantuvo el portal de empleados, donde los colaboradores pueden gestionar certificaciones, desprendibles de pago, reportes de vacaciones y adicionalmente tramitar permisos y vacaciones.

- **Convenios con entidades para créditos de libranza**

Durante el 2023 se autorizaron libranzas por CAFAM, Comfenalco y se generó el convenio con nuestro banco aliado Bancolombia.

- **Bonos regalos de fin de año**

Entregamos bonos regalo de navidad a nuestros colaboradores en físico y virtualmente.

- **Apoyo durante el duelo / bonos de condolencia**

Invertimos \$700.000 en bonos de condolencia por el fallecimiento de familiares de nuestros colaboradores

- **Celebración fin de año**

Agradecemos a nuestros colaboradores el apoyo durante el año 2023 con una celebración en una hacienda por Cota. En este evento participaron los colaboradores de la sede de Bogotá, Cali, Medellín y Manizales. Se desarrollaron los respectivos reconocimientos, juegos y se generaron espacios de sano compartir.



Medidas de flexibilidad temporal y espacial

Continuamos con nuestras medidas de flexibilidad de jornada laboral y reducción de jornada, beneficiando la conciliación de los colaboradores.

Reducción jornada laboral [efr 3.1]	2021	2022	2023
Personas que pueden optar a reducción	25	33	35
Total de personas en la organización	49	59	57
%	51%	56%	61%
Valor de referencia	51%	51%	51%

Flexibilidad jornada laboral de entrada y salida [efr 3.2]	2021	2022	2023
Personas que pueden optar a flexibilidad entrada / salida	25	33	35
Total de personas en la organización	25	33	35
%	100%	100%	100%
Valor de referencia	100%	100%	100%

Flexibilidad jornada laboral	2021	2022	2023
Personas que pueden optar a flexibilidad	19	33	35
Total de personas en la organización	49	59	57
%	39%	56%	61%
Valor de referencia	39%	39%	39%

En 2023 mantuvimos el teletrabajo autónomo y suplementario con los colaboradores que cumplieron el proceso de evaluación a través de la ARL. [\[efr 4.1\]](#)

	2021	2022	2023
Trabajo en casa	17	0	0
Teletrabajo autónomo / suplementario	0	25	23
Total de personas en la organización	45	59	57
%	38%	42%	40%
Valor de referencia	30%	30%	30%



Medidas de desarrollo personal y profesional

- **En cuanto a la medida de donemos ambientalmente**

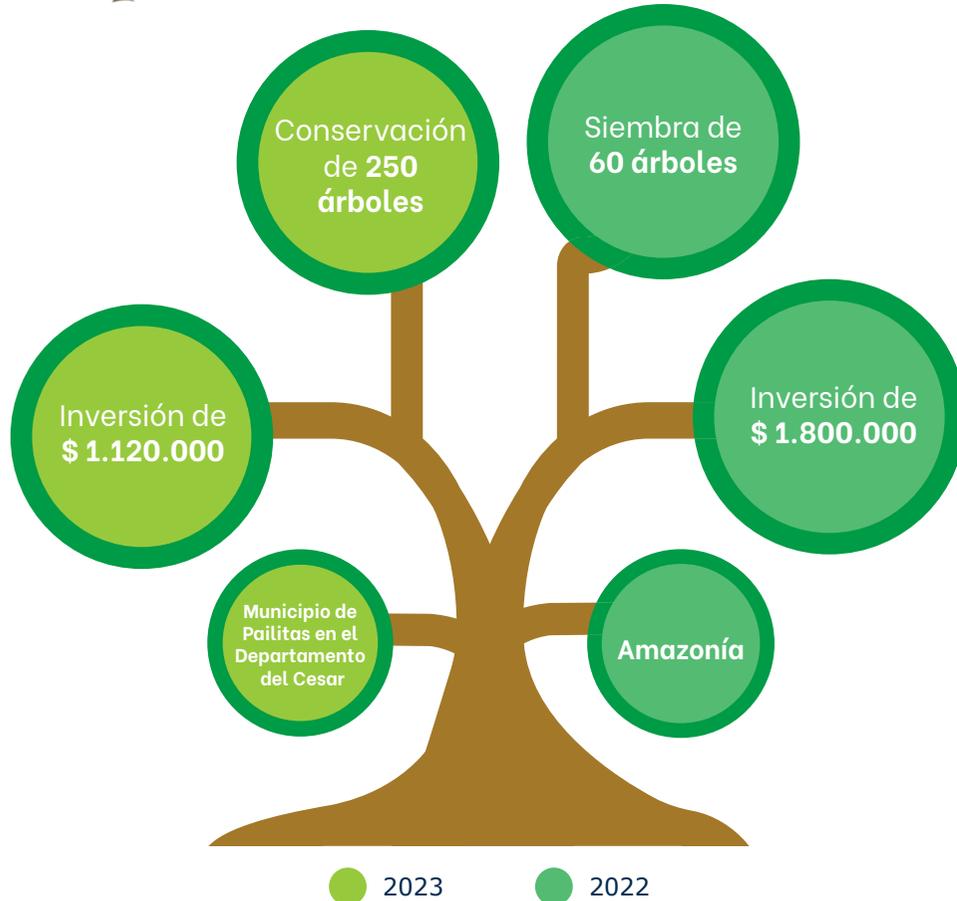
Desarrollamos campañas de donación de tapas, botellas de amor y cartón. Adicionalmente, durante este año, hicimos una jornada de donación de equipos de tecnología a colaboradores y a un colegio de bajos recursos ubicado en Soacha.

Para los colaboradores cuya afinidad está dada hacia animales de compañía, realizamos una jornada de donación de tiempo con una fundación de animales, donde se limpiaron los caniles y pasearon o alimentaron a perros.

Donemos ambientalmente	Kg Archivo		Kg Tapas plásticas			Kg Cartón			Campañas Botellas de amor			
	Mes	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Enero		8,5		21,5								
Febrero		26	22		3	8			12,6			1
Marzo												
Abril												
Mayo		70,4	5,6		7,8	3,5			2		1	
Junio												
Julio		26			4,5			4				
Agosto											1	
Septiembre		9,8	1,3		4	5,9		4,6				1
Octubre												
Noviembre											1	
Diciembre				26								
Total		140,7	28,9	26	43,8	17,4	0	8,6	14,6	0	3	2

• **Sembrando árboles por ti**

Para este año aportamos en la conservación de 250 árboles a través de Bosques Nagal, lo cual capta 40 toneladas de Co2.



Nuestro Bosque

BOSQUE NAGAL
comunidad y gobierno de medio ambiente

SITT Y CIA SAS

Tu Bosque Se encuentra Aquí!

www.bosquenagal.com

Escanea para ver tu Bosque

- Latitud: 9.028077° Longitud: -73.587818°
- Latitud: 9.028146° Longitud: -73.587754°
- Latitud: 9.028222° Longitud: -73.587820°
- Latitud: 9.028160° Longitud: -73.587883°

- **KadAbra**

Se dio continuidad al fortalecimiento de la cultura a través de formaciones y sesiones para profundizar el entendimiento del negocio, nuestros productos y servicios. Sin embargo, no obtuvimos los resultados esperados frente a la generación de ideas de innovación.

- **Reconocimiento antigüedad**

Este año se entregaron dos reconocimientos por 5 años cada uno: Carolina Martínez (auxiliar servicios generales) y Leandra Gómez (analista GH y SST).



- **Sittys**

Para el 2023 realizamos 11 encuentros ciudadanos y nombramos dos ciudadanos Sittys: Andrés Torres y Leandra Gómez. Adicionalmente se premió al equipo con mayor cantidad de insignias quienes nos apoyaron con la gestión del conocimiento y movilización de cultura.



- **Reconocimiento al mejor compañero**

Este reconocimiento fue entregado a Andrés Torres, por ser ejemplo de los valores de nuestra compañía.



- **Ascensos y transferencias**

Durante el 2023, Laura Vega fue promovida a Accounting Coordinator, asumiendo el reto de apoyar el proceso de Aken Capital.



Laura Vega
Accounting Coordinator
Aken Capital

- **Plataformas virtuales de capacitación**

Se mantuvo el convenio con Platzi para licencias corporativas abiertas para colaboradores, quienes desarrollaron formaciones orientadas a programación, metodologías ágiles y analítica de datos. Así mismo, durante el primer trimestre nuestros colaboradores de IT tuvieron acceso a la plataforma de Coursera.

- **Plan maestro de capacitación**

Mantuvimos nuestro plan anual de capacitación que apoya formaciones en plataformas virtuales y diplomados en desarrollo, ciencia de datos, diseño UX, estados financieros, power BI, transformación cultural, entre otros. Nuestra inversión en capacitación fue de:

Capacitación	2021	2022	2023
Coursera/ Platzi	\$ 11.824.134	\$ 21.402.400	\$ 7.670.794
Innovación	\$ 20.316.119	\$ 3.000.000	\$ 988.749
Otras capacitaciones	\$ 32.140.253	\$ 24.402.400	\$ 36.316.648
Total	\$ 64.282.527	\$ 48.806.822	\$ 44.976.191

Horas de capacitación por temas

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

Horas de capacitación por año	2021	2022	2023
GESM	190	42,5	77,5
Innovación	0	241,5	81
RSE - efr	26	295,5	54
SST	339	657,5	655
Otras (complementarias, Sagrilaft, PTEE)	0	0	51
Total	555	1237	867,5

Horas de capacitación por nivel

Nivel	Mujeres			Hombres		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Analistas	255	413	227	93	226,5	156
Auxiliares	54	86,5	59	96	92	84
Coordinaciones	63	135	65	40	82	37
Familia	1	1	0	5	1	0
Gerencias	42	33	26	1	18	14
Jefaturas	92	114,5	63	11	31,5	28
Total General	639	800,5	440	657	502	319

Nuestras horas de formación en autocuidado y bienestar enfocadas a la intervención de riesgos fueron: [GRI 403-5]

Formación	2021	2022	2023
Inducción y reinducción	83	204	83,5
Psicosocial	125	209,5	390,5
Vial	19	42	13,5
Promoción y prevención	45	80	88
Emergencia	26	113	33
Condiciones de seguridad	82	109	19,5
Biomecánico	184	104	27
Total	564	861,5	655

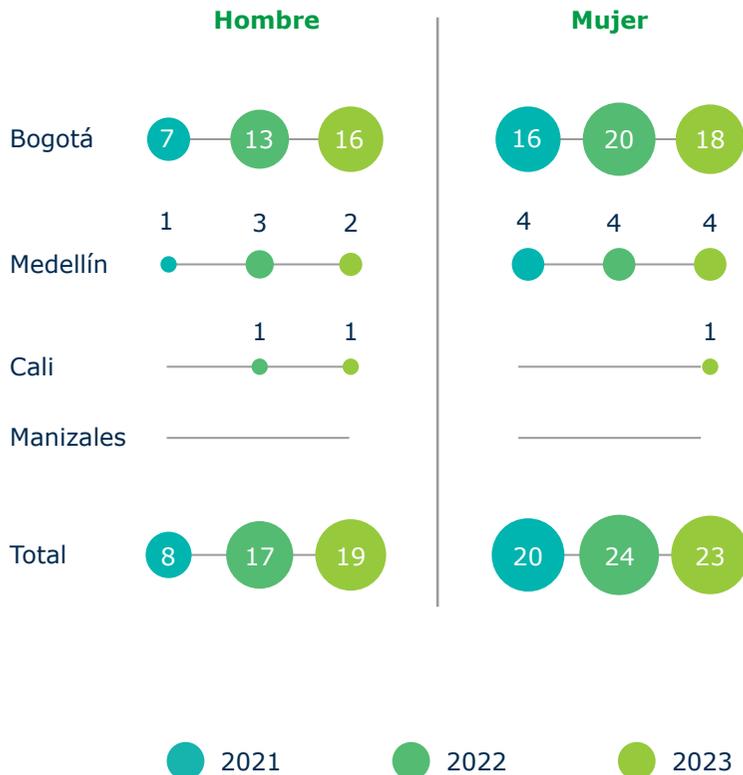
Desempeño de nuestro talento

[GRI 404-3]

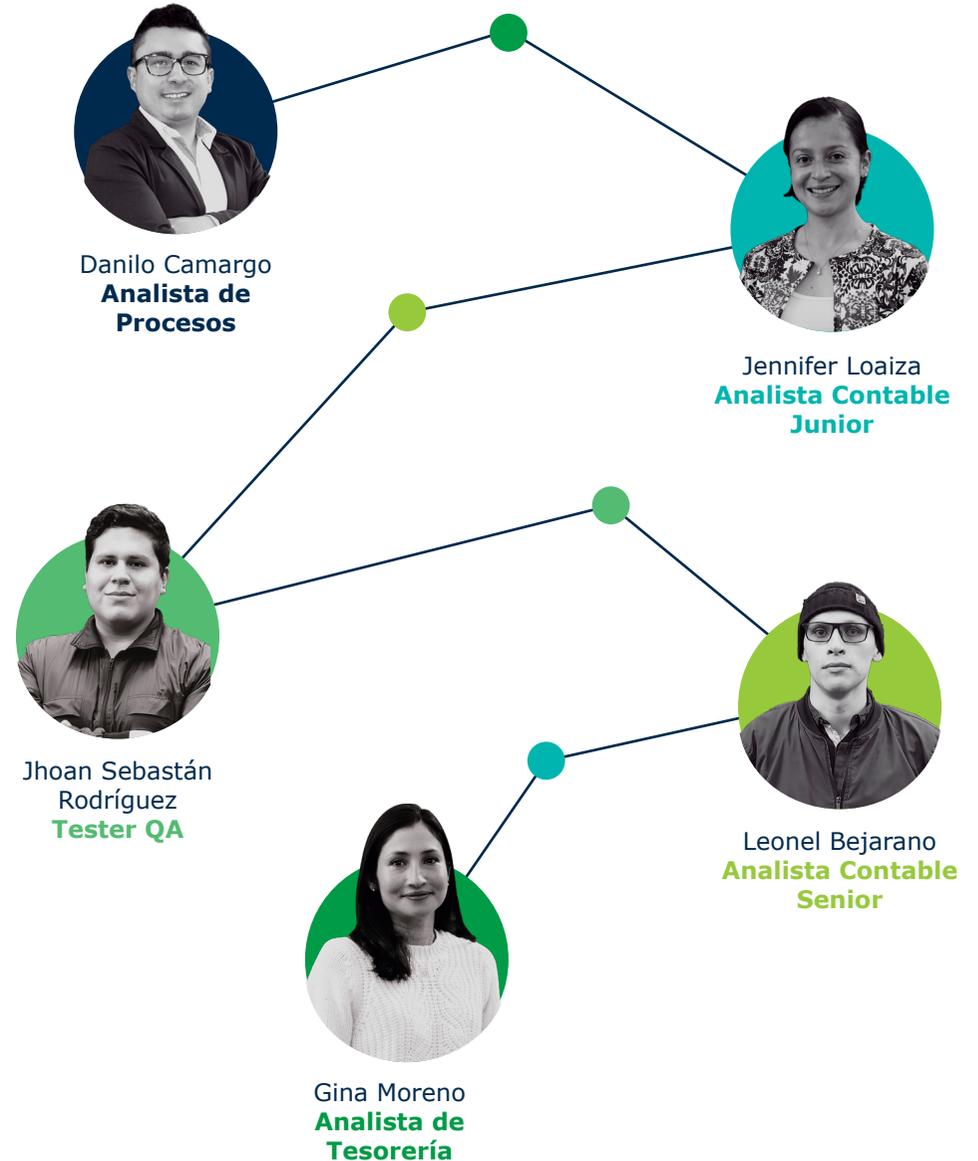
Reformulamos la evaluación implementando un nuevo módulo para medir las competencias de nuestros líderes. Así mismo, implementamos la evaluación por pares y subalternos en estas competencias. Lo anterior, con el fin de trabajar durante el 2024 en el fortalecimiento de las habilidades de nuestros líderes, pues son ellos quienes nos apoyan en la movilización de la cultura de la organización.

Es importante aclarar que el personal de la categoría "otros" solo tuvo evaluación de criterios de sst, por lo cual no se incluyen en las siguientes tablas.

Distribución de las evaluaciones de desempeño por género



Aprovechamos el espacio para destacar el desempeño de:



Medidas efr Apoyo a la familia

Para el 2024 decidimos cambiar la fecha para compartir con los hijos de los colaboradores, realizando la celebración de Halloween. En esta fecha compartimos con los niños, jugamos, hicimos taller de plastilina y premiamos al mejor disfraz, sin olvidarnos de lo importante que es la celebración de navidad, donde les enviamos su respectivo regalo, acorde a la edad.

Medida	2021	2022	2023
Navidad / Halloween con hijos (asistentes)	0	8	8
Regalo de navidad para hijos (cantidad)	11	14	17

Medidas efr Igualdad de oportunidades

GRI [405-1]

- **Equidad salarial**

Para garantizar la equidad salarial continuamos con nuestro esquema de escalas salariales entre el 80% y 110%, revisamos anualmente los salarios de nuestros colaboradores y elaboramos un presupuesto de nómina que nos permite garantizar la equidad salarial entre cargos y géneros. Adicionalmente, para cargos críticos que contribuyen al desempeño estratégico se otorgan bonificaciones a fin de año. [GRI 2-19, GRI 2-20]

Para el 2023 el incremento salarial generalizado para personas que ingresaran antes de septiembre del 2022 fue del 8%, con casos especiales que tuvieron aumentos superiores. [GRI 2-21]

- **No discriminación**

Nuestro actuar corporativo contempla políticas de no discriminación por edad, genero, religión, nacionalidad u cualquier otro tipo en procesos de selección y contratación.

Personas en escala [efr 8.3]	2022	2023
Total planta de personal	59	57
Menores de 30	14	9
% menores de 30	23,7%	15,8%
Entre 30 y 50	35	39
% entre 30 y 50	59,3%	68,4%
Mayores de 50	10	9
% Mayores de 50	16,9%	15,8%

En cuanto a la contratación de personas en situación de discapacidad, durante el 2023 mantuvimos las 3 personas vinculadas, asegurando las condiciones para preservar su estado de salud. [efr 8.1]

	2022	2023
Personas con discapacidad	3	3
Total planta de Personal	59	57
%	5,08%	5,26%

Finalmente podemos confirmar que no contamos dentro de nuestra planta de personal con colaboradores con nacionalidad no autóctona [efr 8.2] y tampoco contamos con convenios de negociación colectiva. [GRI 2-30]

3

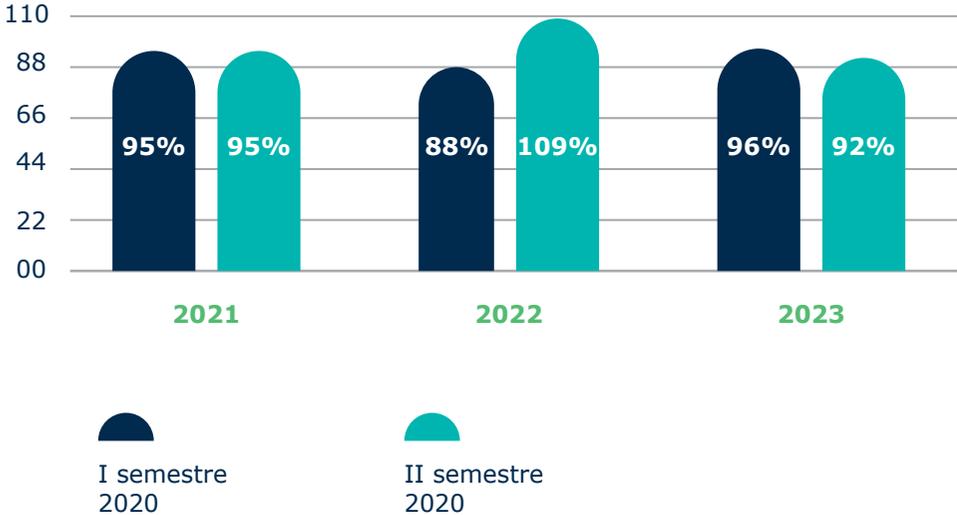
Seguridad y salud en el trabajo: gestión de peligros y factores del riesgo

[GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-7, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10]

En el 2023 nos enfocamos en mantener los avances realizados para la intervención de peligros y así favorecer el estado de salud de nuestros colaboradores presenciales o teletrabajadores. Enfocamos nuestros esfuerzos en garantizar espacios seguros de trabajo, formarnos en respuesta para el caso de emergencias y gestionamos nuestros peligros prioritarios: biomecánicos y psicosociales.

Por otra parte, realizamos el proceso de identificación y valoración de peligros, que contó con la participación de nuestros colaboradores en el reporte actividades habituales, no habituales, peligros y controles sugeridos. 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 peligros semestral



En cuanto a intervención en peligros y riesgos en materia de seguridad vial, podemos decir que nuestra gestión estuvo centrada en la **promoción de hábitos responsables de nuestros diferentes actores viales**; donde realizamos el seguimiento al comportamiento seguro en la vía de nuestros conductores, revisamos periódicamente la consulta de comparendos y promovimos la realización de inspecciones de seguridad de manera preventiva, en conjunto con los respectivos mantenimientos preventivos y correctivos de nuestros vehículos.



Gestión del peligro biomecánico

Parte de nuestro trabajo estuvo orientado a la intervención de factores biomecánicos, puesto que con ello buscamos la prevención de enfermedades osteomusculares. Teniendo en cuenta lo anterior, nos esforzamos por garantizar condiciones ergonómicas de trabajo a nuestros colaboradores, brindamos herramientas de acuerdo con la naturaleza de cargos, tareas, modalidad de trabajo y condiciones del entorno. Del mismo modo brindamos acompañamiento a los teletrabajadores para garantizar el ajuste y ergonomía de los espacios de trabajo y realizamos la entrega de elementos ergonómicos.

72



Continuamos con los seguimientos osteomusculares a través de estrategias que nos permiten identificar la presencia de hábitos que ponen en riesgo nuestra salud osteomuscular, así como, con el Copasst retomamos la realización de pausas activas de manera semanal con el personal que asiste a oficina.

Seguimientos osteomusculares	2022	2023
Casos sintomáticos	12	11
Casos que recibieron seguimiento por Arl	12	0
Casos que refieren dolor constante y requieren seguimiento	3	11

En 2023 no se realizaron intervenciones a los casos sintomáticos, con apoyo de la Arl, verificamos y actualizamos nuestro programa de vigilancia epidemiológica de riesgo biomecánico.



Riesgo psicosocial: promoción y prevención de salud mental

Queremos destacar que durante el 2023 tuvimos una fuerte intervención hacia el riesgo psicosocial. Desarrollamos acciones para promover no solo el bienestar físico, sino también el bienestar emocional de nuestros colaboradores; razón por la cual, el 60% de nuestras acciones formativas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo estuvieron orientadas al desarrollo de estrategias en pro de la conciliación, entendimiento de momentos vitales, manejo de estrés, desarrollo de liderazgo y otros temas que impactan directamente en el clima organizacional y el bienestar mental de nuestros colaboradores.

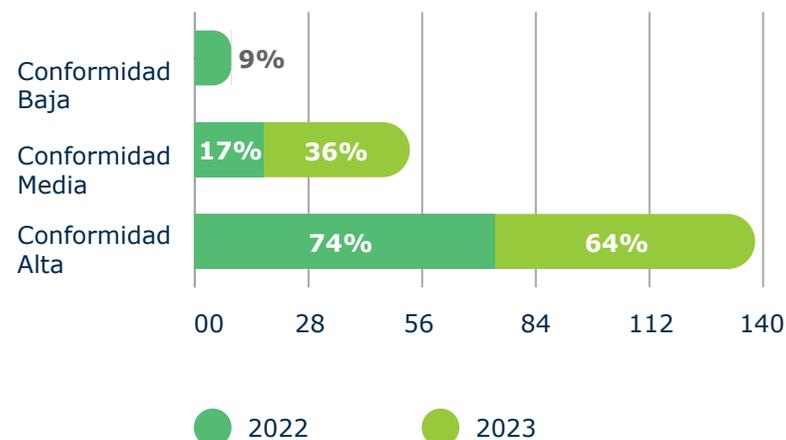
Como resultado de esta intervención, la valoración de riesgo psicosocial dentro de la compañía arrojó resultados bajos o muy bajos en la mayoría de las dimensiones del riesgo intralaboral, extralaboral y en el cuestionario de estrés. Lo anterior, genera gran satisfacción, puesto que evidencia que la implementación de nuestro modelo efr, da resultados positivos en el bienestar de nuestros colaboradores.

Herramienta	Población total		Total encuestados	
	2021	2023	2021	2023
Batería de riesgo psicosocial	47	47	47	46

En cuanto al teletrabajo, continuamos realizando el seguimiento del impacto de esta modalidad de trabajo en la salud mental de nuestros colaboradores, así como en el porcentaje de satisfacción o conformidad con la misma, donde encontramos que el 64% de los encuestados están altamente conformes, el 36% medianamente conformes y un 0% manifiesta un nivel bajo de conformidad con la medida.

Herramienta	Población total		Total encuestados	
	2022	2023	2022	2023
Encuesta salud mental	23	25	23	14

Conformidad teletrabajo



Para resaltar, frente al resultado de la valoración de esta medida, 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.

Comités de gestión del riesgo

[GRI 403-4]

Parte del sostenimiento del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se basa en garantizar la gestión de riesgos, para ello, nuestro COPASST se reunió de manera mensual apoyando 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:

- Informe de gestión anual.
- Evaluación de desempeño que evalúa el cumplimiento y la participación en las responsabilidades de este rol.

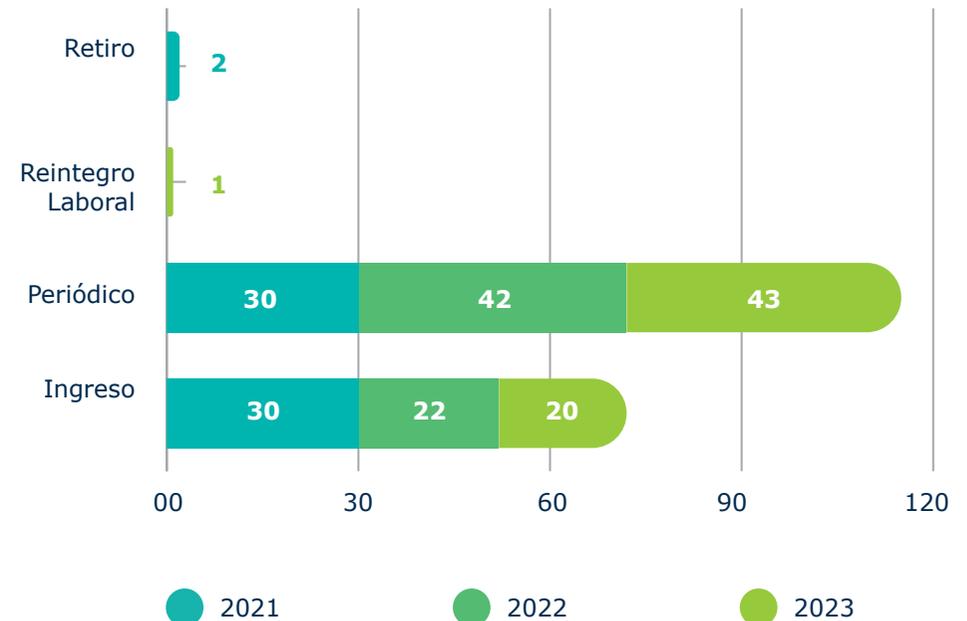
Por su parte, el comité de convivencia laboral realizó reuniones de manera trimestral para brindar apoyo enfocado en la prevención de conductas de acoso laboral acorde a lo establecido en la ley 1010, actividades para mejora de clima laboral y recomendaciones para enfrentar las barreras sociales existentes en materia de discriminación; logrando con esta gestión mantener en 0 los casos presentados de presuntas conductas de acoso laboral o discriminación de cualquier tipo.

Este comité realizó rendición de cuentas de manera trimestral a la alta dirección, respetando los acuerdos de confidencialidad pactados y reportando su intervención de manera general y no particular. Al igual que el COPASST el cumplimiento de sus responsabilidades en el comité fueron evaluados en la evaluación de desempeño realizada en el mes de noviembre.

Vigilancia en salud

[GRI 403-10]

En el 2023 continuamos con el seguimiento médico de nuestros colaboradores a través de las evaluaciones medicas ocupaciones de ingreso, periódicos y de retiro, si el trabajador lo prefiere. En casos donde los trabajadores tienen recomendaciones específicas o que requieren seguimiento o tratamientos, se les entregada sus respectivas recomendaciones médicas para su posterior seguimiento y control.



*De las evaluaciones médicas periódicas requeridas en el 2023, no se realizan 1 evaluación médica ocupacional periódica por requerimiento del trabajador directamente.

Gracias a los resultados de estas evaluaciones logramos confirmar el estado de salud de nuestros colaboradores y la ausencia de enfermedades de origen laboral.

Programas de promoción y prevención

[GRI 403-6]

Con el fin de promover hábitos saludables entre nuestros colaboradores realizamos la consulta a nuestros colaboradores sobre sus hábitos y antecedentes, lo cual nos permitió caracterizar e identificar población con mayor riesgo a nivel cardiovascular, visual, auditiva, entre otras, para lo cual implementamos actividades como: seguimientos individuales, alimentación saludable, snack, campaña agua de vida, sesiones de rumboterapia y kick boxing, desarrollo de la semana de la salud y capacitación en prevención de enfermedades cardiovasculares, conservación visual y auditiva.

Referente a los programas de promoción de salud y prevención de enfermedad continuamos asegurando el acceso a servicios de salud y cobertura de ARL al 100% de nuestros colaboradores.



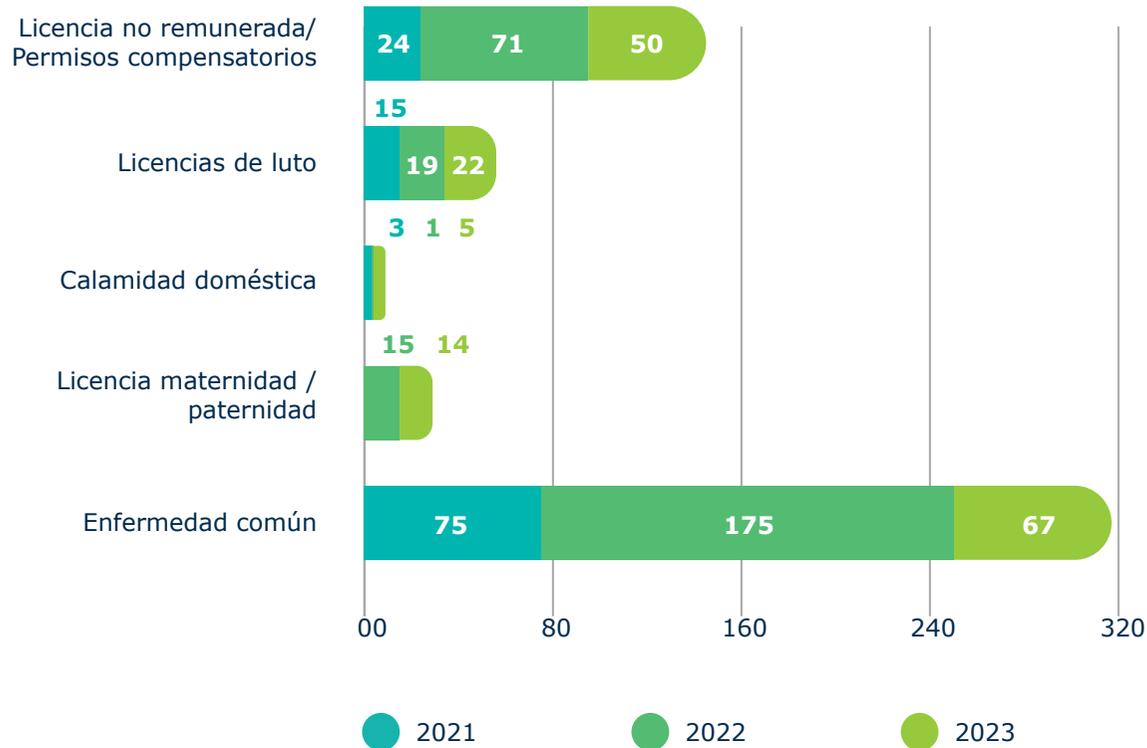
Intervención frente al ausentismo

[GRI 403-10]

Dentro de nuestro propósito con la implementación del modelo efr en Sitt, está el promover el equilibrio en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestros colaboradores, lo que implica estar presentes en sus momentos de vida vitales tales como licencias de maternidad o paternidad, licencia por luto, permisos por grados o cumpleaños. Estas medidas se ven reflejadas en nuestro indicador, donde podemos visualizar como se reduce el ausentismo a causa medica en un 61,7% con relación al año anterior, así como los permisos o licencias no remuneradas que presenta reducción del 29.6% aun cuando hubo elecciones donde el personal disfruto el tiempo compensado por su participación en el proceso electoral de Colombia. Adicionalmente, es de resaltar que llevamos ya tres años consecutivos con 0 días perdidos a causa de accidentes de trabajo. [GRI 403-9]

Respecto a las licencias de paternidad, se evidenció una licencia de paternidad, quién después del periodo otorgado por ley retorno a su labor habitual manteniendo nuestra tasa de regreso en el 100%* y la persona que fue padre durante el año 2022 continúa laborando con nosotros durante el 2023**. [GRI 401-3]

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





Retos 2024

Queremos destacar de la gestión realizada durante el 2023, el logro frente al mantenimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el 100% del cumplimiento de los estándares legales, generando impacto positivo en la salud y conciliación de nuestros colaboradores, así como en el sostenimiento del modelo efr. En 2024 tomaremos acciones para seguir impactando a la población, desarrollaremos estrategias más cercanas y diferentes para intervenir y gestionar los riesgos, generando un impacto positivo en el bienestar físico, mental y social de nuestros colaboradores presenciales, ubicados en proyectos y los teletrabajadores.



Operaciones Sitt

[GRI 2-2, GRI 2-6]

78

Nuestro indicador de generación de valor en términos de eficacia e impacto, evidenció resultados del 90% en eficacia y un impacto promedio del 82%, debido a requerimientos emergentes de algunos de los proyectos, lo que generó dificultad en el cierre de los resultados; de igual manera, mantenemos la satisfacción de los contratos de colaboración empresarial donde tenemos presencia con los servicios propios.



Adicionalmente, desde nuestra área de operaciones queremos destacar el crecimiento obtenido, así como los logros con el equipo de trabajo, con quienes continuamos en la estructuración, consolidación y generación de nuevos retos tales como la implementación de los servicios de analítica datos dentro de la metodología IP.

En el 2023 se incrementó el volumen de datos a procesar, asumiendo retos y dando resultados en corto tiempo tales como:

- 1 Optimización del proceso de información de recaudos de cartera.
- 2 Rapidez en el procesamiento de tablas de millones de registros.

Resaltamos la estabilidad lograda con relación al año anterior, en el procesamiento de expedientes vehiculares con el consorcio SETI, alcanzado niveles de productividad y aseguramiento del proceso.

Igualmente destacamos el apoyo que se brindó al Consorcio Movilidad Digital Manizales para el establecimiento y aseguramiento del proceso del traslado del archivo de expedientes vehiculares, así como, aseguramiento al proceso de organización, digitalización que adelanta el proveedor archivo contratado por el Consorcio.

Algunos de nuestros entregables fueron:

● Herramienta registro acciones correctivas

Se desarrolló una herramienta para el registro de las acciones correctivas en los consorcios de SETI y SETSA, con la cual se puede llevar la gestión y control de estas, teniendo opciones como crear planes de acción, análisis de causas e históricos.

REGISTRAR ACCIÓN | GESTIONAR PLAN | ¿POR QUÉ?

Gestionar Acciones

ID_accion	Fuente identificación	Tipo hallazgo	Tipo acción	Descripción	Fecha detección	Fecha cierre	Resp. ejecución	Fecha real cierre
2024322155950	Revisión por la Dirección	Observación	Mejora	Se identifica la falta de control en la documentación resultante de las matrículas iniciales y el ingreso oportuno al proceso de Gestión Documental.	12/09/2023	19/03/2024	Edison Gutierrez	
202422915453	Seguimiento al proceso	Oportunidad de Mejora	Mejora	Se identifica la necesidad de un módulo que retoma en tiempo real las actividades desarrolladas por los Agentes que firman las fotodetecciones, esto es, pendientes por firmar día actual y próximos días, cantidad de anotaciones, visualización de fotodetecciones pasadas para alcanzar	22/09/2023	14/07/2023	Edison Gutierrez	

2024322155950

Estado: Abierto | Fuente identificación: Revisión por la Dirección | ¿Resuelve Análisis de Causas?: No | Proceso: Gestión Documental

Identificada por: Fernando Torres Amaya | Responsable Eficacia: Francis Milena Quicoeno Marin | Fecha Registro: 22/03/2024 16:59:51

Descripción: Se identifica la falta de control en la documentación resultante de las matrículas iniciales y el ingreso oportuno al proceso de Gestión Documental.

Gestionar Plan

Acción

202422716316

Descripción: Se identificó que el área de fics no contaba con un sistema de registros de funcionario nuevo en la empresa para los sistemas no misionales de la misma

Tipo Hallazgo: Oportunidad de Mejora | Tipo Acción: Mejora | Fecha Detección: 04/07/2023

Fecha Cierre: 16/08/2023 | Responsable Ejecución: Luis Eduardo Hoyos | Estado Actual Plan:

Observación Actual Plan:

Plan:

ID_Actividad	Tipo Actividad	Actividad	Responsable de ejecutar	Fecha Programada Ejecución	Seguimiento actividad	Fecha Seguimiento
Act_202422716316	No aplica	Crear modelo para realizar formulario de creación de usuarios en aplicativo ECOSVIEB crear bases relacionales en base de datos, iniciar con el desarrollo de formulario en ECOSVIEB.	Luis Eduardo Hoyos	19/07/2023	Se crea modelo de formulario de creación de usuarios, se crean tablas relacionales en base de datos y se desarrolla un sistema para el control y registro de todos los funcionarios a los aplicativos no misionales, registro que cuenta con datos personales del funcionario, área y cargo que desempeña. Sistema creado por la parte del frontend en html, css y js, y la parte del backend en php y como Base de datos PostgreSQL	16/08/2023

EDITAR | ELIMINAR | GUARDAR | CREAR

CANCELAR | ESTADO PLAN

● Tableros de control estructurados y publicados

Reporte análisis de descartes
Última actualización 25/01/2021 12:49 p.m.

- Seguimiento de placa
- Seguimiento semáforo
- Seguimiento SOAT & RTM
- Seguimiento carril izquierdo
- Seguimiento velocidad
- Seguimiento Cebrá
- Usuario - placa

● Herramienta de contactabilidad

Datos Contacto

Restablecer | Compartir | Editar

NUMERO IDENTIFICACION: Igual a 100000563

TELEFONO: Igual a Introdúzca un valor

NOMBRE O RAZON SOCIAL	NUMERO IDENTIFICACION	Telefonos
BELLO JARAMILLO CATALINA	100000563	32458297318, 32458297740, 3245829775, 3245829775, 03245829775

Herramientas para control de inventario y revisión de expedientes MDM

Se desarrollaron 2 herramientas para usarse en el consorcio MDM, la primera de ellas para el registro y control del traslado de expedientes. La segunda para el registro del control de calidad de la intervención documental de los expedientes.

▶ Ingresar

Número Caja

324

Colaborador

Operador 2 B.E

Ingresar Placa

123 AAA00

↻ Cambiar Estado

Estado

Atender tramite

Colaborador

Operador 3 B.E

Observaciones

observaciones

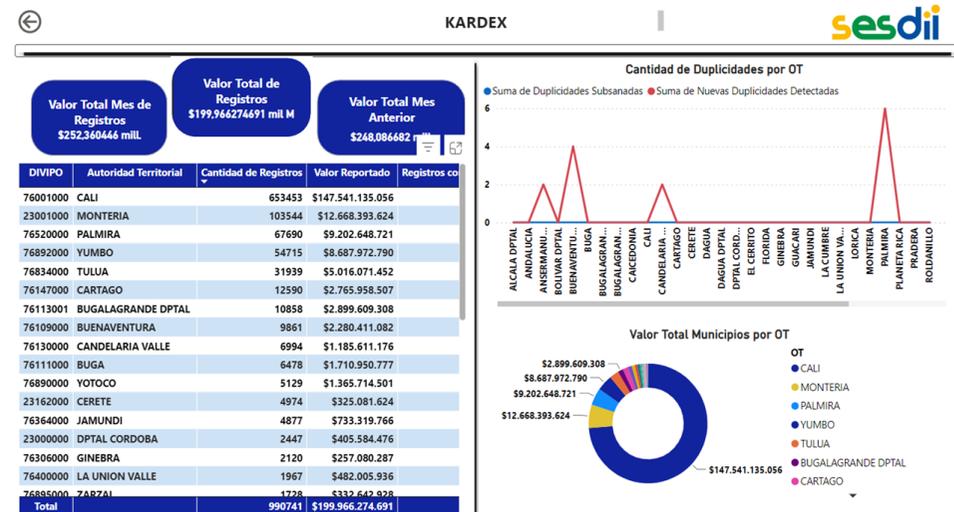
Ingresar Placa

123 AAA00

Total placas: 0

Herramienta análisis de recaudo de infracciones

- La herramienta valida recaudos duplicados en la base de datos de SIMIT, clasificando errores por tipo de documento, recaudo, obligación, y valores.
- Genera información tabulada para alertar a diferentes OTs y garantizar la calidad de datos.
- Crea una base de datos depurada para la conciliación de transferencias de ley de los municipios a la Federación Colombiana de Municipios.
- Construye una base con campos calculados para operaciones de porcentajes de ley según la norma (Ley 769 de 2002), considerando el SMMLVD al año del recaudo.
- Alimenta un tablero de control con resultados claros, mostrando información como el municipio con mayores errores, la base actualizada de errores subsanados y nuevos.



Resumen de entregables 2023

	Entregables	2021	2022	2023	
1	Herramienta de captura de datos	2	4	3	<ul style="list-style-type: none"> ● 2 en Consorcio ITS Medellín se mantiene la captura para correspondencia y mesa de resolutores. ● 1 en Consorcio SETTI para información de las acciones correctivas.
2	Tableros de control estructurados y publicados	2	11	20	<ul style="list-style-type: none"> ● 3 en Consorcio ITS Medellín (Correspondencia, Mesa de resolutores, PQRS). ● 2 en Consorcio ITS Medellín (Descartes- Gestión de cartera). ● 8 Impuestos Antioquia (Mesa de soporte, Correo, MI, Liquidaciones, Certificados, Anulaciones, Recaudo, Recaudo Rentas). ● 6 en Consorcio PST Recaudo de fotodetección. ● 1 en Consorcio SETI- Informe de tramites.
3	Estudios de tiempos y movimientos	2	2	2	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 en SETI - Estudio de tiempo y capacidad en fotodetección. ● 1 en SERVITRANS - Estudio tiempos de atención en ventanilla.
4	Modelos de simulación estructurados para la toma de decisiones	0	0	2	<ul style="list-style-type: none"> ● 2 en IA- Pronostico de demanda y Proyección de pagos.
5	Tareas automatizadas	6	7	3	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 en IA para automatización del tablero de recaudo en impuestos Antioquia. ● 1 Sedii - Calculo de nómina. ● 1 Sedii - Calculo de la distribución del recaudo.
6	Levantamiento y documentación de procesos	118	1	2	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 en Seti Estabilidad y aumento de productividad en el archivo. ● 1 en PST Proceso de cartera.
7	Análisis de capacidad de proceso	0	2	2	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 en consocio MDM para capacidad de atención de trámite por demanda. ● 1 en Seti, atención de pendientes de RUNT.

Entregables		2021	2022	2023
8	herramienta de validación y control	0	4	17
<ul style="list-style-type: none"> ● 2 en consorcio ITS Herramienta de contactabilidad y Consolidado de registro PQRS. ● 2 en consorcio ITS Herramienta de búsqueda correo electrónico y envíos de correos masivos. ● 1 en consorcio ITS Herramienta de asignación de gestión cartera. ● 3 en Impuestos Valle - Qa de características, liquidaciones y novedades. ● 2 en CMDM validación para revisión de expedientes por muestreo y Control de expedientes para traslado al proveedor de archivo. ● 4 en Impuestos Antioquia para la actualización tarifas intereses y sanciones - partidas abiertas -segunda parte análisis SAP vs RUNT -validación pagos y sanciones 2022 - validación pagos 2023. ● 2 en Sedii- Análisis de Recaudo de las infracciones y formularios para Auditoria. ● 1 en Consorcio Peajes 2S- validación de reportes de nomina. 				



Retos 2024

- Continuar con el fortalecimiento de los conocimientos técnicos para consolidar el área de analítica de datos, garantizando la entrega oportuna y confiable de los resultados a nuestros clientes.
- Incursionar en el manejo de los datos en la nube con Google Cloud.
- Apoyados en la herramienta de evaluación de desempeño desarrolladas en Sitt, se realizará una herramienta para Sedii de evaluación de desempeño para optimizar el proceso de gestión humana.
- Con la experiencia y aprendizaje logrado en el procesamiento de grandes volúmenes de datos, realizar la adaptación de las herramientas para los demás proyectos.
- Incursionar con la implementación de herramientas internas en los procesos administrativos y de nuevos negocios de Sitt.
- Mantener la estabilidad alcanzada en la productividad del proyecto de Gestión Documental en SETI
- Realizar la entrega de los resultados de los QAs, en Impuestos Antioquia y en Impuestos Valle en tableros para mejor seguimiento y control de los resultados.
- Continuar con el desarrollo de la herramienta para el control de las acciones de mejora.
- Automatizar el informe financiero de PST para el seguimiento de cifras desde tableros por parte de la junta directiva.
- Automatizar procesos en el área contable de Sitt.



La innovación para Sitt

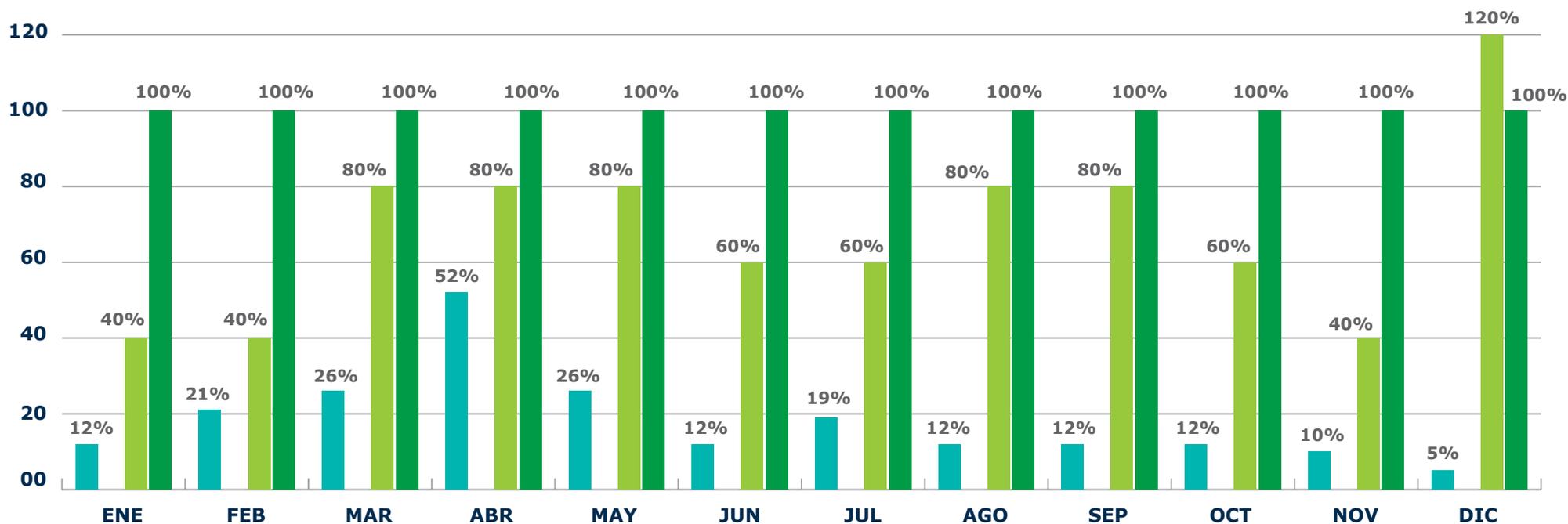
[GRI 2-6]

El programa KadAbra es y continúa siendo un foco estratégico de la compañía, porque la Innovación es para Sitt 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.

En Sitt queremos diferenciarnos logrando expansión en nuestro Core de negocio, 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, por lo cual nuestra estrategia en el 2023 estuvo orientada en los siguientes 4 focos.



Resultados de los 5 indicadores del año 2023



- **% de participación** del personal (generar, evaluar o implementar ideas) # de personas que generar, evalúan o implementan ideas / total de la población (Población directa de la compañía).
- **# oportunidades** derivadas de escuchar el entorno (mercado, clientes).
- **Porcentaje de líderes** de áreas liderando la ejecución de reto de innovación.
- **Tasa efectividad** de retos recibidos vs retos experimentados.

75%
Participación en capacitaciones

Equipo de innovación activo y recurrente Sitt 2023

Queremos resaltar a nuestro equipo que trabajo permanentemente durante el 2023 para mantener el programa de innovación.

Comité innovación



Karen Quintero



Lorena Perez



Alexandra Muñoz

Participantes equipos base activos

- Christian Gómez
- Danilo Camargo
- Lorena Perez
- David Vergara
- Jorge Pacheco
- David Gonzalez
- Leandra Gomez
- Yessika Delgado
- Jeisson Baquero

Sponsor activo



Ángela Vela
Foco Cultura

Análisis de estadísticas y del personal activo y recurrente

En los resultados de los indicadores de innovación de Sitt en el 2023, se puede evidenciar que existe participación del personal en las capacitaciones de innovación, aunque no existe suficiente participación en la generación de ideas, de igual forma se ve poca participación de los líderes de la compañía, tema que ha sido recurrente durante los últimos 4 años, por esta razón se implementó un plan de reactivación del programa en donde 7 líderes de la organización harán parte del comité de innovación en el año 2024, este con el propósito de incentivar la participación de todas las áreas de la compañía.

Actividades KadAbra 2023

En el 2023 se trabajó el Foco cultura para activar los atributos de innovación por medio de concursos, entrenamientos y grupos focales, las principales actividades fueron:

● Concurso creamos magia [Enero]

Ideado por Karen Quintero.
Ganador a mejor video: Jorge Pacheco.

Llego el Concurso!!
Creemos magia!

¿Quiéres ganar grandes premios?
Usa tu creatividad para ganar

- Objetivo: Recordar a KadAbra.

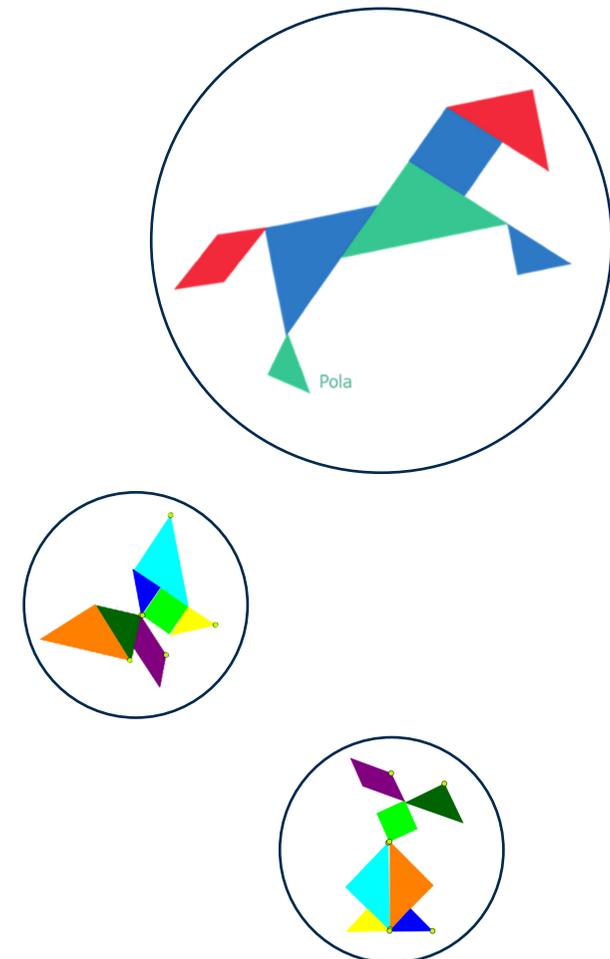
- 1 Crea un cartel, video, poster o lo que tu prefieras explicando el programa de innovación.
- 2 Tienes plazo hasta el 3 de febrero para enviar tu creación al correo kadabra@sittycia.com.

Recuerda...
Se calificara la creatividad y alineación con el programa KadAbra (imagen y contenido)
Tenemos un premio mayor de \$200.000 y varios premios sorpresa



● Concurso mascota KadAbra [Abril]

Ganadora Karen Ospina con La Yegua Pola



- **Ideatón presencial en sede de Sitt Bogotá [Abril]**



- **Actividad ¿Quién es Eratóstenes?**

Áreas participantes gestión Humana y área administrativa.
Julio y agosto 2023



- **Activación capacitación de innovación 2023 en nuestra plataforma interna Academia**

- **Taller KadAbra presencial en Medellín [Mayo]**



- **Entrevista a líderes participantes en Innovación**

Gerente General, Gerente Administrativo y Financiero y Jefe de GH y RSE

- **Reestructuración del programa de innovación para incentivar la participación de todos los colaboradores.**

KadAbra 2024

En el año 2024 Sitt seguirá fortaleciendo a sus líderes para que ellos lleven la cultura de innovación a todas las áreas de la compañía, con su ayuda y participación activa en el programa KadAbra se logrará:

- 1 **Convertir a la ideación en un evento trimestral**
¿Cómo? Se tendrá un evento trimestral liderado por los integrantes del comité de innovación 2024.
Cantidad: 4 ideatones.
- 2 Se reactivará el plan de comunicaciones de Innovación con apoyo del área de mercadeo y comunicaciones de Sitt para mantener informados a todos los colaboradores sobre los avances del programa.
- 3 Se tendrá nuevo plan de incentivos para buscar la participación colectiva en la ideación, fortalecimiento y experimentación de nuevas ideas de innovación.
- 4 Se mantendrá sinergias de KadAbra con el programa Sittys de la organización.
- 5 **En el año 2024 se abrirán todas las puertas para recibir ideas**
Se recibirá constantemente ideas de todo el personal de Sitt, por medio de buzón KadAbra, Slack, teams, directamente al comité de innovación e ideatones.



Retos de innovación 2024

- 1 Reingeniería área de negocio ID Vehicular.
- 2 Soluciones para transporte masivo.
- 3 Mejoras In-house para Vialyzer.
- 4 Oportunidades sector férreo.

Nuevo Comité de innovación 2024

El comité será integrado por 7 líderes de Sitt que tienen el reto de llevar el atributo cultural de innovación a todos los colaboradores y sus grupos de interés.



Danilo Camargo
Ingeniero de datos



David Zabaleta
Jefe contable



Sandra Riveros
Analista SIG



Juliana Ortega
Gerente de nuevos negocios



Jerson Martin
Jefe de mercadeo y comunicaciones



Alexandra Muñoz
Gerente innovación y tecnología



Ángela Vela
Jefe de gestión humana

Incentivos

Los incentivos se transforman para alinearse a los motivadores de todas las generaciones de colaboradores, todos los géneros y profesiones, además que cambia a un sistema de puntos que cada colaborador puede canjear por premios en cualquier momento del año.

Etapas	Puntos por participar	Incentivos
 <p>03 Creación de ideas</p>	<p>20 puntos por idea</p>	 <p>Categoría Bronce Incluye incentivos que puedes redimir con 40 puntos.</p>
 <p>04 Potenciar ideas</p>	<p>30 puntos por idea</p>	 <p>Categoría Plata Incluye incentivos que puedes redimir con 70 puntos.</p>
 <p>05 Crear Prototipo</p>	<p>50 puntos por trabajar en el equipo del proyecto</p>	 <p>Categoría Oro Incluye incentivos que puedes redimir con 300 puntos.</p>
 <p>06 Prueba concepto con cliente</p>	<p>50 puntos por prueba de concepto</p>	<p>Categoría Diamante Una vez logras todas las etapas de una idea recibirás incentivos sorpresa.</p>
 <p>07 Entrega</p>		

La innovación es el motor que impulsa el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo, las empresas que mantienen una cultura de innovación están mejor posicionadas para adaptarse a los cambios del mercado, por dicha razón el año 2024 será un año de fortalecimiento del atributo cultural de innovación en Sitt y para lograrlo, se seguirá trabajando para incentivar la participación colectiva de todos los colaboradores con apoyo de sus líderes, buscando así que se fortalezca y pueda ampliarse también a sus grupos de interés, generando ecosistemas permitan la generación y experimentación de ideas para el crecimiento mutuo.

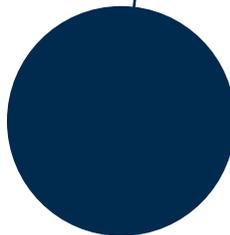


Tabla de indicadores GRI

Sitt y Cia ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre enero 2023 y diciembre 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI.

Estándar GRI	Contenido	Páginas
GRI 2 -1	Detalles Organizacionales	2, 6, 9, 34, 36, 39
GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	6, 78
GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2, 6
GRI 2-4	Actualización de la información	2, 6
GRI 2-5	Verificación externa	2, 6
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	9,11, 17, 78, 84
GRI 2-7	Empleados	53
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	59
GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	14, 15, 16
GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	14, 16
GRI 2 -11	Presidente del máximo órgano de gobierno	14
GRI 2 -12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	14
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	14, 16
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	14
GRI 2-15	Conflictos de interés	14
GRI 2 -16	Comunicación de inquietudes críticas	14, 29
GRI 2 -17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	15
GRI 2 -19	Políticas de remuneración	70
GRI 2 -20	Proceso para determinar la remuneración	70

Estándar GRI	Contenido	Páginas
GRI 2 -21	Ratio de compensación total anual	70
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	7, 22, 27
GRI 2-23	Compromisos y políticas	7, 22, 32
GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	29
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	19, 32, 34, 36, 39
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	29
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	29
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones	17
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	23, 28
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	70
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	23, 24
GRI 3-2	Lista de temas materiales	23, 24
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales.	24
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	50
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	19
GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	29
GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	29
GRI 401-1	Contrataciones de empleados y rotación de personal	58
GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	61
GRI 401-3	Permiso parental	76
GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	59
GRI 403-1	Salud y seguridad en el trabajo	71
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	71
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	71, 74

Estándar GRI	Contenido	Páginas
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	68, 71
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	68
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	75
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados	71
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	71
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	71, 76
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	71, 74, 76
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	68
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	68
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	69
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	14, 70
GRI 406 -1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	29

Tabla de indicadores efr

Estandar efr Anexo efr 1000-10 ed. 5.1	Contenido	Páginas
[efr 1.1]	Número de medidas de conciliación vigentes y convenientemente agrupadas y estructuradas de acuerdo a los 5 grupos de medidas (anexo 1000-11).	61
[efr 1.2]	Número de solicitudes de nuevas medidas recibidas y aceptadas y, por tanto, incluidas en el catálogo (expresado en porcentaje).	61
[efr 2.1]	Número de contratos indefinidos sobre el total.	62
[efr 3.1]	Número de personas que ocupan puestos que pueden optar a flexibilidad temporal sobre el total de personas en la organización.	64
[efr 3.2]	Número de personas que utilizan la flexibilidad temporal sobre el número de personas que pueden optar a esta flexibilidad (no sobre el total).	64
[efr 4.1]	Número de personas que ocupan puestos que pueden optar a teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia sobre el total.	64
[efr 6.1]	Número de madres con hijos menores de 12 años en puestos de Dirección y Gestión sobre el total de mujeres en puesto de Dirección y Gestión.	56
[efr 7.1]	Porcentaje de mujeres (o de hombres en caso de que éste sea el género infrarrepresentado) sobre el total de la plantilla.	55
[efr 8.1]	Porcentaje de personas con discapacidad.	81
[efr 8.2]	Porcentaje de personas de nacionalidad no autóctona sobre el total de la plantilla.	70
[efr 8.3]	Porcentaje de personas en la plantilla que responden a los siguientes rangos de edad.	70
[efr 9]	Porcentaje de la inversión en conciliación sobre la masa salarial bruta total (excluidos seguros sociales impuestos).	61
[efr 12]	Número de desvinculaciones voluntarias divididas por el número total de personas en la organización, expresado en porcentaje.	58
[efr 12.a]	Personal directivo / gerencia / mandos intermedios.	58
[efr 12.b]	Resto de plantilla. *todo ello en un período de tiempo habitualmente un año.	58

Ciudades y comunidades
sostenibles:

Un paso más cerca

Informe de sostenibilidad 2023

Juan José Franco
Presidente

Simón Franco
Gerente General

Ángela Vela
Jefe de Gestión Humana y RSE

Angélica Albarracín / Michael Páez
Diseño y diagramación

Archivo Sitt
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

Ciudades y comunidades sostenibles:

Un paso más cerca

Informe de sostenibilidad
2023

