



BALANCE, DE GESTIÓN 2015

CONTENIDO

1

**ACERCA DE
ESTE INFORME**
P. 4

**CARTA DEL
DEL PRESIDENTE**
P. 6

**NUESTRO
PERFIL**
P. 8

2

**DETERMINACIÓN DE LOS
ASUNTOS RELEVANTES**
P. 22

3

**DIMENSIÓN
ECONÓMICA**
P. 28

4

**DIMENSIÓN
SOCIAL**
P. 32

5

**DIMENSIÓN
AMBIENTAL**
P. 58

TABLA GRI
P. 64

Nuestra Visión
Nuestra Misión
Nuestros Valores
Nuestras áreas
de negocio
Dónde operamos
Gestión de proyectos
Estructura
organizacional
Gobierno corporativo
Nuestra trayectoria
Reconocimientos 2015

Aportes
prestacionales
Equidad de
género

Iniciativas sociales
durante 2015
Cifras sociales
Sociedad
Nuestra principal
razón: nuestro
talento humano

Energía
Agua

Balance de Gestión SITT 2015

Coordinación editorial:

Juan José Franco
Presidente
María José Franco
Jefe Respons. Social Empresarial
Simón Franco
Gerente General
Claudia Trejos
Gerente de Operaciones

María Andrea Osorio Pérez
Asesora en Responsabilidad
Social y Sostenibilidad
Carlos Henao
Fotografía
Machado y Molina Asociados
Concepto y diseño

SITT y Cía. S.A.S.
Oficina principal
Carrera 13 No. 96-82 Piso 3
Bogotá
Tel. (571) 747-0696
E-mail: contacto@sittycia.com
www.sittycia.com

ACERCA DE ESTE INFORME

En este primer Balance de Gestión de **SITT y Cía. S.A.S.**, a quien en adelante denominaremos **SITT**, reportamos los avances logrados por la organización a lo largo del año 2015, en los asuntos que consideramos relevantes para su crecimiento sostenible.

El Balance se elaboró tomando como referencia las principales directrices que existen en el mundo para elaboración de memorias de sostenibilidad, sin pretender que se ajuste exactamente a ellas. Nuestro interés es realizar un acercamiento inicial a la determinación de los asuntos materiales, de nuestros grupos de interés y al relacionamiento con ellos.

El alcance y la cobertura de los indicadores que se presentan en el informe reflejan el desempeño actual de la organización en las dimensiones social, económica y ambiental.

Por ser la primera vez que presentamos información organizacional, los indicadores mostrados en este Balance no se incluyen comparaciones con años anteriores; asimismo, se aprecia un mayor énfasis en los ámbitos social y económico, ya que es en estos en donde trabajamos con mayor énfasis durante 2015.

La información contenida en este Balance de Gestión ha sido verificada y aprobada por el Gobierno Corporativo de SITT. Por su parte, la información financiera se basa en principios de contabilidad ajustados a las normas legales y a lo dispuesto por las entidades de vigilancia y control a las cuales reporta la organización.

Desde SITT invitamos a todos nuestros grupos de interés a hacer parte del cumplimiento de estos compromisos de manera colectiva y voluntaria, para lograr el fortalecimiento de la cadena en la cual participamos y hacerla aún más sostenible.

CARTA DEL PRESIDENTE

Presentamos nuestro primer Balance de Gestión como resultado de las necesidades que surgieron a partir del año 2014, cuando comenzamos a transformar en acciones las inquietudes que SITT tenía frente a su impacto en aspectos sociales, tanto al interior de la organización como en su entorno.

Esta iniciativa empezó con actividades dirigidas al bienestar, la salud y la seguridad del equipo de trabajo, apoyando investigaciones y fundaciones con sentido social. Con la evolución de estas acciones surgió en la organización el interés y el compromiso de crear y mantener una cultura para el desarrollo sostenible, considerando que este es el camino correcto para que SITT permanezca en el tiempo y asimismo se transforme para mejorar y posicionarse en los proyectos que tiene actualmente en el sector de tránsito y transporte, y en sus nuevos emprendimientos.

Durante el año 2015 definimos la estrategia e implementamos metodologías para

consolidar este Balance de Gestión, tomando como referente las directrices que existen en el mundo para elaborar informes de sostenibilidad. Es así como evaluamos nuestro trabajo desde los tres ámbitos: **social, económico y ambiental**.

En el ámbito social capacitamos y desarrollamos a nuestro más importante grupo de interés, nuestros empleados, trabajando en el fortalecimiento de su calidad de vida, aumentamos el apoyo a fundaciones con sentido social y terminamos, incluida su publicación, la investigación “Reflexiones y acotaciones sobre la realidad del embarazo adolescente” para la prevención de esta situación en el municipio de Tenjo (Cundinamarca).

En el ámbito económico avanzamos en la consolidación de nuestros proyectos y mantuvimos la generación de valor económico y rentabilidad para nuestros socios.

En el ámbito ambiental iniciamos un trabajo de concientización con nuestros empleados y sus familias sobre el cuidado del medio ambiente.

EN 2015 DEFINIMOS LA ESTRATEGIA Y LA METODOLOGÍA PARA CONSOLIDAR ESTE BALANCE DE GESTIÓN DESDE LOS ÁMBITOS SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL.

Nuestros compromisos para el año 2016 son:

Continuar el aprendizaje de la cultura de sostenibilidad empresarial.

Mejorar las gestiones administrativa, financiera y operativa para superar la rentabilidad alcanzada.

Consolidar la participación y el apoyo de la organización en proyectos sociales que tengan impacto en la población vulnerable de nuestro país.

Conscientes del bajo impacto ambiental que generan nuestras actividades, apoyaremos las iniciativas locales para el cuidado del medio ambiente.

Con el resultado de estas iniciativas, el compromiso y la participación de nuestros empleados y la vinculación de nuestros grupos de interés, avanzaremos en el camino hacia el desarrollo sostenible a través de la responsabilidad social corporativa, desde el fortalecimiento interno



y el aporte que podamos brindar a nuestra cadena de valor, con base en el respeto de los derechos humanos, el cuidado del medio ambiente y el apoyo al desarrollo social y económico en nuestra operación.

Sentimos satisfacción al compartir este Balance de Gestión con ustedes.

JUAN JOSÉ FRANCO
Presidente

NUESTRO PERFIL

SITT y Cía. S.A.S. es una empresa integradora de soluciones en ingeniería, transporte y tecnología, con participación activa en consorcios, uniones temporales y sociedades para la ejecución de proyectos de gran importancia nacional e internacional. SITT tiene presencia en los sectores público y privado mediante operaciones de tránsito, recaudo masivo, administración de sistemas de información, soluciones inteligentes de movilidad y, por ende, en el estudio y análisis de los procesos que se desarrollan en los proyectos en los cuales participa, con el fin de buscar la optimización de las operaciones y la satisfacción de clientes y usuarios.

SOMOS INTEGRADORES DE SOLUCIONES EN INGENIERÍA, TRANSPORTE Y TECNOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE GRAN IMPORTANCIA NACIONAL E INTERNACIONAL.



NUESTRA VISIÓN

Desde 2015, en SITT hemos desarrollado una visión al año 2020 con la premisa de asegurar la gestión sostenible de nuestros proyectos y nuestro entorno mediante el incremento del valor económico, la innovación y optimización de soluciones, la expansión del negocio, el desarrollo de nuestro talento humano y sus familias, y el fortalecimiento de principios éticos, que incluye una gestión amigable con el medio ambiente en el marco de la responsabilidad social empresarial.



NUESTRA MISIÓN

Somos una empresa integradora de soluciones para proyectos de ingeniería, tránsito y tecnología. Buscamos un crecimiento rentable y sostenible mediante la óptima prestación de servicios a los sectores público y privado, contando para ello con un personal altamente competente y el trabajo mancomunado con nuestros grupos de interés.



NUESTROS VALORES

1

ACTUAR DE MANERA RESPONSABLE

Es la capacidad de cada uno de los miembros de SITT que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos en el plano moral:

- Asumiendo la responsabilidad de sus acciones y resultados.
- Aprendiendo de sus propios errores y de la retroalimentación de sus experiencias.
- Ajustándose rápidamente a los cambios.
- Demostrando compromiso y rindiendo cuentas de sus acciones.

2

RESPETAR A LOS DEMÁS

Es la capacidad de considerar el valor que tiene el otro, estableciendo como reciprocidad el respeto y el reconocimiento mutuos:

- Valorando, confiando y apoyando a otros.
- Abordando opiniones diferentes y conflictos de manera abierta y respetuosa.
- Promoviendo la retroalimentación honesta y oportuna.
- Promoviendo una cultura de comunicación abierta.

3

SER TRANSPARENTE

Es la capacidad de ser coherente entre lo que se piensa o lo que está estipulado por norma, y la manera como se actúa:

- Conociendo y practicando las normas de SITT.
- Reflejando con el comportamiento lo que expresa verbalmente.
- Realizando el trabajo sin recurrir a mentiras, falsedad o trampas.
- Presentando la información de manera adecuada, sin ampliarla ni ocultarla.

NUESTRAS ÁREAS DE NEGOCIO

Las áreas de negocio en las que tenemos participación en consorcios, uniones temporales y sociedades, son:



SERVICIOS DE TRÁNSITO

Terceización de los servicios prestados por los organismos de tránsito referentes a actividades como atención al público, procesamiento de trámites, custodia de documentos, gestión documental, implementación de estrategias de mercadeo, manejo del registro Runt, recaudo, manejo de bases de datos y sistemas de información específicos del sector.

SISTEMAS INTELIGENTES DE TRANSPORTE (ITS)

Son la aplicación de tecnologías en el manejo de los sistemas de transporte de toda superficie terrestre con el objeto de incrementar su eficiencia y seguridad, mientras se les brindan opciones de movilidad a los usuarios de las vías, basadas en información de tiempo real. Con inversiones relativamente menores en ITS se pueden producir ahorros significativos en el costo total de un sistema.

Con soluciones ITS se mejora la seguridad, se reduce la congestión, se aumenta la movilidad, se minimiza el impacto ambiental, se ahorra energía y se promueve la productividad en nuestros sistemas de transporte.



SISTEMAS DE INFORMACIÓN

SITT desarrolla el modelo operativo y lo pone en funcionamiento, actualiza y opera de acuerdo con los referentes contractuales aplicables al Sistema Integrado de Multas e Infracciones de Tránsito en Colombia - Simit, creado por la Ley 769 de 2002.

El Simit asegura que todos los usuarios de trámites de tránsito (traspaso, licencias conducción, etc.) estén a paz y salvo en sus multas para poder adelantar cualquier proceso.



IMPUESTO VEHICULAR

Servicios de modernización, optimización, manejo de la información y gestión tributaria del Impuesto sobre Vehículos Automotores, aportando la infraestructura tecnológica necesaria a través de una solución integral de tecnología, información y comunicaciones.

Adicionalmente se presta asesoría y orientación para autoliquidación y pago de trámites, suministro de formularios con atención personalizada al contribuyente y consolidación de recaudos.



TRANSPORTE MASIVO

Apoyo a la gestión para desarrollar actividades operativas, logísticas y técnicas de sistemas de transporte masivo.

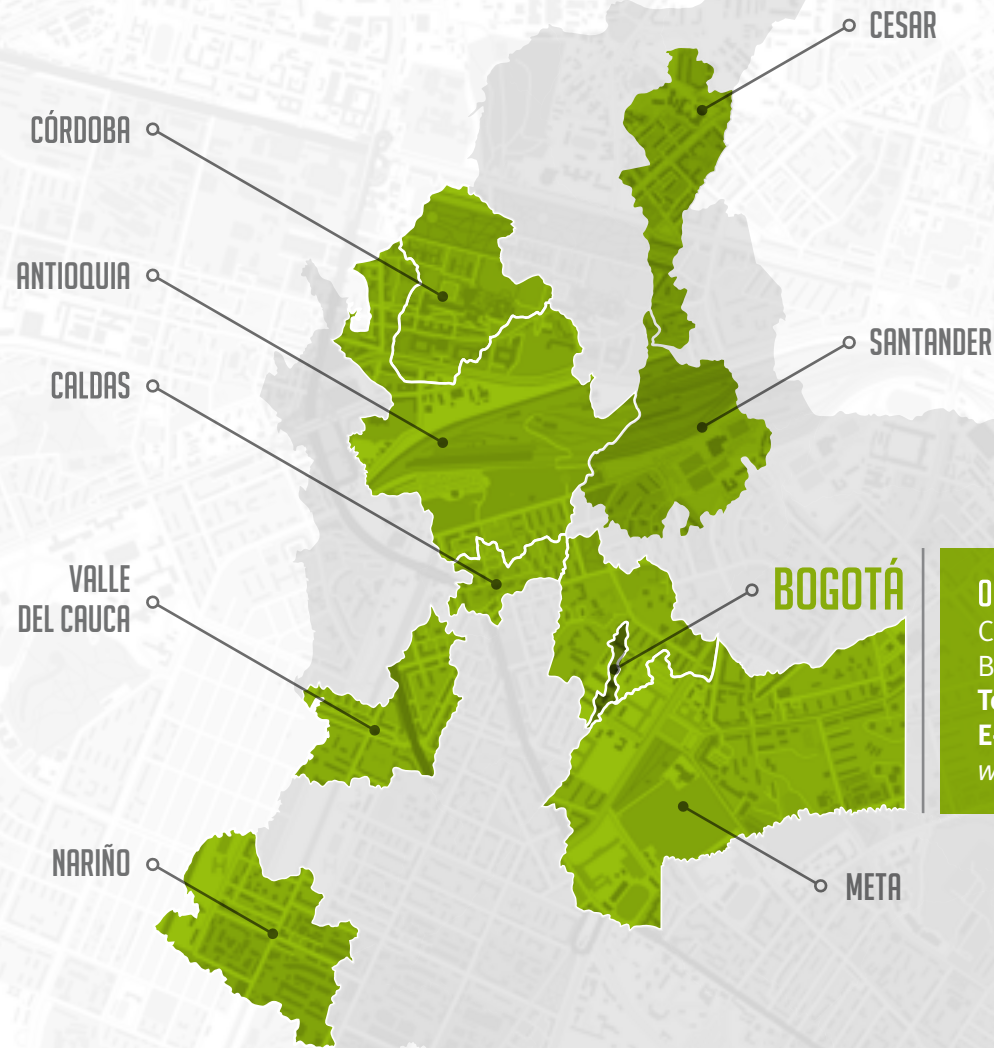


IDENTIFICACIÓN VEHICULAR

Fabricación y comercialización de productos y soluciones para identificación vehicular, mediante la utilización de tecnología de punta y sistemas de control de inventario.



▼
DÓNDE OPERAMOS



OFICINA PRINCIPAL
 Carrera 13 No. 96-82 piso 3
 Bogotá
 Tel. (571) 747-0696
 E-mail: contacto@sittycia.com
www.sittycia.com



SERVICIOS DE TRÁNSITO

Bogotá
 Manizales
 Itagüí
 Villavicencio

Montería
 Rionegro
 Cali
 Medellín

Sabaneta
 Bello
 Palmira



IDENTIFICACIÓN VEHICULAR

Bogotá
 Manizales
 Itagüí
 Villavicencio
 Montería
 Rionegro
 Cali
 Sabaneta
 Bello
 Palmira
 Valledupar
 San Gil
 Soacha



SISTEMA INTELIGENTE DE TRÁNSITO

Cali
 Medellín
 Sabaneta
 Bello

Palmira
 Villavicencio
 Brasil (Sao Paulo)



SISTEMA DE INFORMACIÓN

Colombia {Ditra}
 Centroriente
 Suroccidente
 Eje Cafetero

Bogotá
 Noroccidente
 Norte

Centro Sur



IMPUESTO VEHICULAR

Antioquia
 Valle del Cauca
 Cundinamarca
 Nariño



TRANSPORTE MASIVO

Bogotá

GESTIÓN DE PROYECTOS

En SITT tenemos definidos procesos para gestionar nuevos proyectos y negocios, así como para desarrollar proyectos al interior de los consorcios, las uniones temporales y las sociedades en las que tenemos participación; los proyectos internos parten del análisis y el estudio de los procesos de la cadena de valor, con el propósito de identificar mejoras y proponer métodos y controles para optimizar su operación; también brindamos apoyo mediante actividades de QA (aseguramiento de la calidad) en digitalización y bases de datos, y la verificación del cumplimiento de

requisitos específicos solicitados por nuestros clientes y consorciados, con el fin de mantener la satisfacción de los usuarios en los servicios que reciben.

En los proyectos en los cuales participamos brindamos apoyo para la integración de sistemas de gestión, para la estandarización de los servicios y la implementación de aplicativos propios para inteligencia de negocios: KPI Tránsito y KPI Impuestos, para facilitar el análisis mensual de los indicadores de desempeño del negocio y para apoyar la toma de decisiones en las juntas directivas.

PRINCIPALES ACTIVIDADES

GESTIÓN DE NUEVOS NEGOCIOS

Análisis de licitaciones públicas y ofertas de mercado

Búsqueda de aliados para negocios

Preparación de ofertas y contratos

GESTIÓN OPERACIONAL

Ejecución de nuevos contratos

Realización de estudios para optimizar operaciones en consorcios, uniones temporales y sociedades

Q.A. en proyectos de organización y digitalización documental, base de datos y cumplimiento de requisitos

Integración de sistemas de gestión para estandarización de los servicios

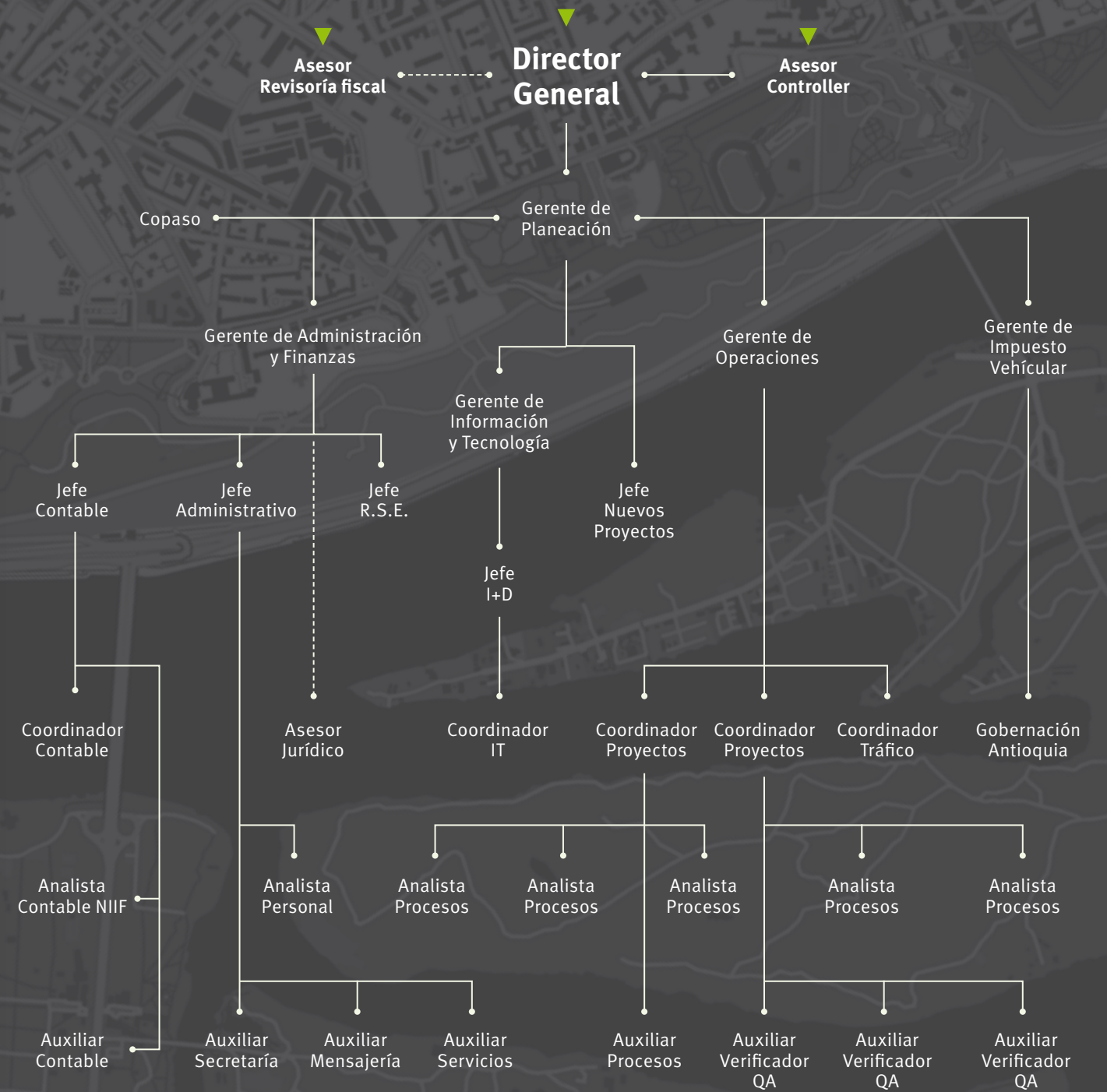
GESTIÓN DE KPIS

Cargue de bases de datos de los proyectos en software KPI

Procesamiento de información

Presentación y entrega de los indicadores a los proyectos

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL





GOBIERNO CORPORATIVO



Establecer el gobierno corporativo como un foco estratégico garantiza que nuestras actuaciones estén enmarcadas en el comportamiento ético y de buena conducta para proteger el capital financiero de la organización, brindar confianza a nuestros aliados de negocio y dar garantías a nuestros colaboradores y sus familias, a nuestros proveedores y demás interesados, sobre la transparencia, imparcialidad y responsabilidad de las decisiones y direccionamientos impartidos por este órgano rector.

En SITT aplicamos buenas prácticas en materia de gobierno corporativo, razón por la cual contamos con instrumentos que nos permiten garantizar una gestión transparente.

Conformación y estructura del gobierno corporativo



Retos de gobierno corporativo en 2016

EN SITT APLICAMOS BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE GOBIERNO CORPORATIVO QUE NOS PERMITEN GARANTIZAR UNA GESTIÓN TRANSPARENTE.

Durante el año 2015 se realizaron 4 reuniones de la Junta Directiva a las que asistió la mayoría de sus miembros, y sus comités de apoyo se reunieron con la frecuencia establecida por la Junta de Accionistas. Asimismo, los miembros de la Junta Directiva se reunieron para revisar las diferentes políticas, a fin de fortalecer su compromiso y permanencia en la organización. Los temas más relevantes fueron:

- Decisiones de inversión para el crecimiento sostenible de la sociedad.
- Evaluación de proyectos para diversificar y ampliar nuestra participación en el mercado.
- Cumplimiento de las obligaciones fiscales, tributarias y con acreedores.
- Seguimiento a la rentabilidad propia y la de los proyectos/sociedades en los cuales participamos.
- Aprobación y apoyo a las actividades de RSE (responsabilidad social empresarial) y a la promoción de una cultura sostenible al interior de la organización.

- Planear la transición de los certificados de sistema de gestión de calidad en los proyectos actuales a la versión ISO 9001:2015 para proceso de registro, custodia y prestación de servicios de tránsito y transporte; producción y gestión de detección electrónica de infractores de tránsito mediante cámaras fijas y móviles; gestión de comparendos impuestos mediante comparenderas electrónicas.
- Renovación de la certificación de proveedores con Coface.
- Publicación del primer Balance de Gestión.
- Identificación y desarrollo de nuevos proyectos de RSE, acordes con el objeto empresarial.
- Consolidación y nuevos lanzamientos de la herramienta de inteligencia de negocios KPI.
- Fortalecimiento del área de tecnología, innovación y desarrollo, con inclusión de nuevo personal.
- Ampliación de servicios en las áreas de ITS y Transporte Masivo.
- Mejoramiento de los márgenes de rentabilidad con respecto al año 2015.
- Elaboración y análisis de la primera evaluación de desempeño al equipo de trabajo de la organización.
- Incremento de actividades de capacitaciones y bienestar laboral para los empleados.

Los documentos soporte donde se encuentran los lineamientos del Gobierno Corporativo son:

- Reglamento interno de trabajo.
- Declaración de valores.
- Código de conducta.
- Políticas que encaminan el actuar de la organización.
- Actas de reunión de los diferentes comités.

Ética y transparencia

La ética y la transparencia son los pilares para el cumplimiento de nuestra misión y por tanto son fundamentales en nuestra filosofía y actuación corporativa.

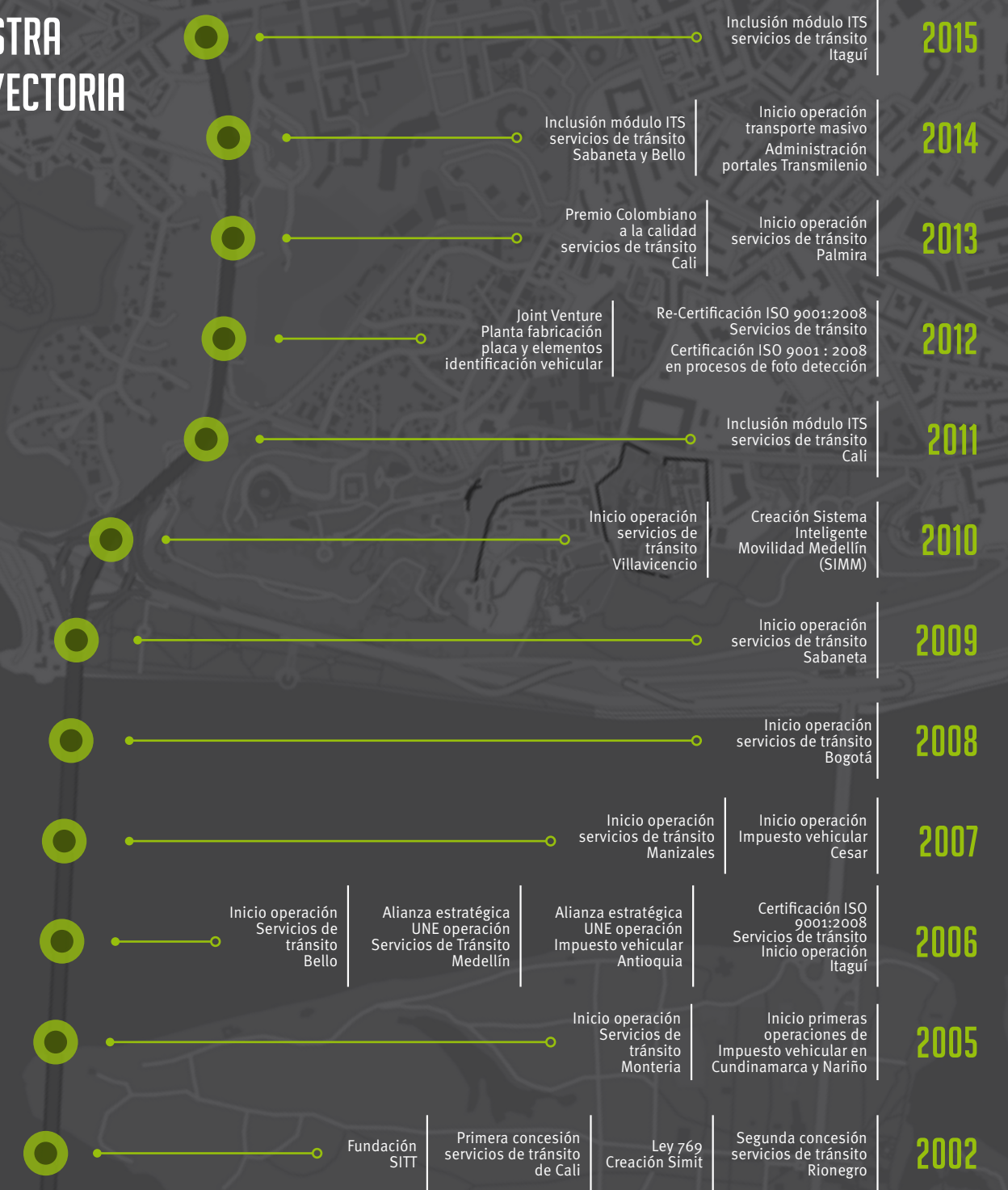
Con el propósito de orientar el comportamiento y la toma de decisiones de nuestros empleados de manera ética y transparente, tenemos establecidos los valores, el código de conducta y las políticas para ética, transparencia y anticorrupción.

Nuestros lineamientos de actuación están consignados en el Código de Conducta. Nuestro propósito en el año 2016 es trabajar de manera reiterativa en la divulgación del Código por medio de charlas de sensibilización, la intranet, la página web y la distribución del folleto impreso del Código de Conducta y de boletines, con el fin de concientizar a nuestros colaboradores sobre las acciones a tomar en caso de presentarse algún incumplimiento.



LA ÉTICA Y LA TRANSPARENCIA SON LOS PILARES PARA EL CUMPLIMIENTO DE NUESTRA MISIÓN, FUNDAMENTALES EN NUESTRA FILOSOFÍA Y ACTUACIÓN CORPORATIVA.

NUESTRA TRAYECTORIA





RECONOCIMIENTOS 2015



Obtención de la certificación Coface, con calificación de 100/100 puntos.



Renovación del proyecto de Impuesto Vehicular Antioquia.



Finalización del primer proyecto investigativo RSE SITT: "Reflexiones y acotaciones sobre la realidad del embarazo adolescente", para la prevención de este fenómeno en el municipio de Tenjo.



Consolidación de nuestros servicios profesionales, enfocados principalmente en el aseguramiento de calidad (Quality assurance - QA) y aplicación de software especializado como Promodel y Transcad.



Firma de alianza estratégica empresarial con la ETB.



Desarrollo de nuevos aplicativos propios y software para inteligencia de negocios: KPI Tránsito y KPI Impuestos.

DETERMINACIÓN DE LOS ASUNTOS RELEVANTES

Determinación de la materialidad

A continuación presentamos el ejercicio de identificación de nuestros grupos de interés y los asuntos relevantes para ellos. El ejercicio se llevó a cabo en un marco metodológico de consenso, planeación y análisis del negocio, que nos permite adoptar lineamientos en materia de responsabilidad social mediante el desarrollo de los siguientes pasos:

1. Identificación
2. Priorización
3. Validación
4. Revisión

1. IDENTIFICACIÓN

Se definieron los grupos de interés en la organización por medio de reuniones de consenso con los cargos directivos.

2. PRIORIZACIÓN

Los grupos de interés se priorizaron por medio de matrices, en las que cada criterio evaluado tiene una medición cuantitativa, un nivel y un tipo de relacionamiento establecido según su capacidad de influir en el negocio.

Los niveles y tipos de relacionamientos son



Toma de decisiones
Capacidad del grupo de interés para influir en las decisiones que se toman en la organización.



Obtención de ingresos
Capacidad que tiene un grupo de interés de influir en el flujo de ingresos y rentabilidad.



Operación del negocio
capacidad que tiene este grupo de interés de influir en los procesos críticos y misionales del negocio.

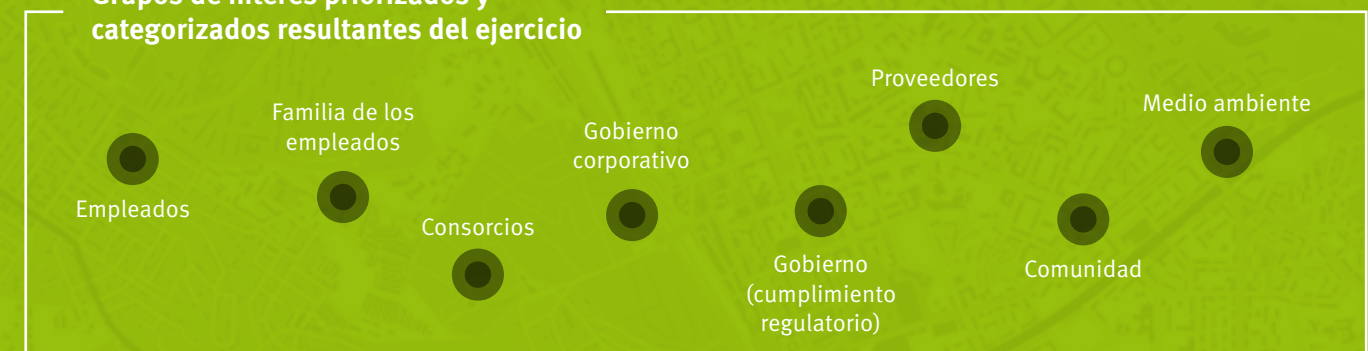


Direccionamiento y planeación estratégica
Capacidad que tiene un grupo de interés para hacer parte de la plataforma estratégica del negocio.



Imagen corporativa
Capacidad que tiene un grupo de interés para influenciar en la percepción que se tiene de la organización.

Grupos de interés priorizados y categorizados resultantes del ejercicio



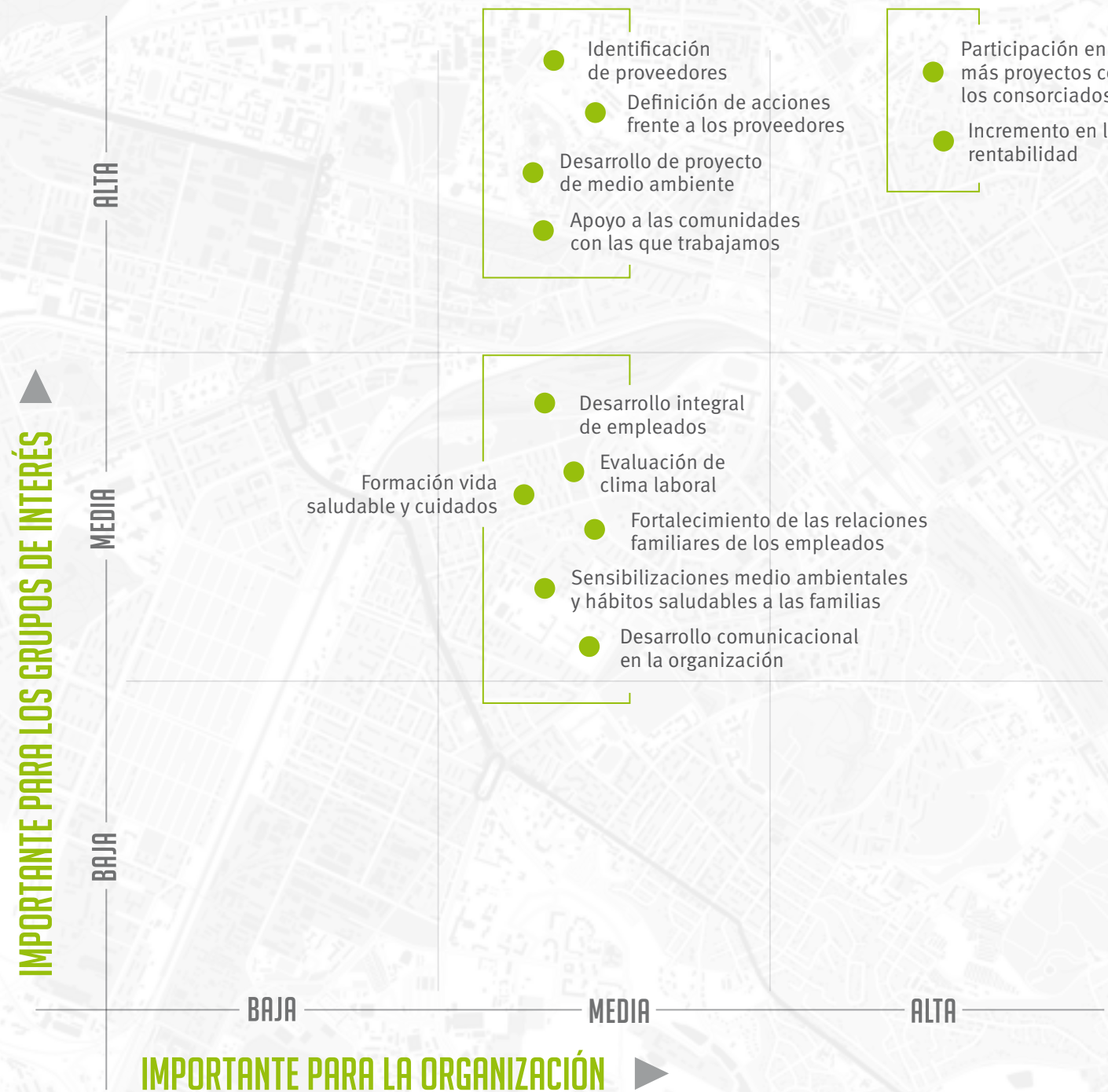
3. VALIDACIÓN

Con los grupos de interés priorizados, se confirmó la información obtenida con la planeación del negocio, los objetivos, los procesos, los retos propuestos y los lineamientos de gobierno corporativo de SITT.

4. REVISIÓN

Se determinaron los asuntos relevantes y se priorizaron según su importancia para los grupos de interés.

ASUNTOS RELEVANTES PARA LA ORGANIZACIÓN



Una vez identificados la relevancia de los grupos de interés y cada uno de sus asuntos, se determinaron los mecanismos para el relacionamiento con dichos grupos de interés.

ASUNTOS RELEVANTES PARA CADA GRUPO DE INTERÉS

GRUPO DE INTERÉS	LOGROS 2015	RETOS 2016	MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO
EMPLEADOS	OBJETIVO: Motivar en los empleados el cuidado medio-ambiental, el autocuidado y el desarrollo laboral y profesional		
	Identificación de necesidades de los empleados	Formulación y aplicación de evaluaciones de desempeño	
	Desarrollo de un programa integral de capacitación para los empleados.	Capacitaciones del plan de medio ambiente	Encuesta de clima laboral, boletines periódicos, carteleros, reuniones de comités, capacitaciones y talleres, resultados de la entrega del Balance de Gestión, reuniones con la alta dirección, espacios en actividades de bienestar, Comité de Convivencia, Copasst, intranet.
	Evaluación de clima laboral	Fortalecimiento del clima laboral	
	Formación en vida saludable y autocuidado	Programa de empleados y familias	
	Documentación de políticas, procesos, procedimientos y código de conducta de la empresa	Socialización de las políticas, código de conducta, procesos procedimiento.	
	Desarrollo comunicacional en la organización	Fortalecimiento de la comunicación y del boletín mensual	
FAMILIA DE LOS EMPLEADOS	OBJETIVO: Generar desde los hogares consciencia del cuidado del medio ambiente, estilos de vida saludables y fortalecimiento emocional		
	Identificación de necesidades en familias de los empleados	Capacitaciones del plan de medio ambiente	Boletín periódico, correo electrónico (empleado y familia), boletín SITT, encuentros con las familias, correo de la familia.
	Fortalecimiento en las relaciones familiares	Desarrollo del programa de familias de empleados	
PROVEEDORES	OBJETIVO: Afianzar el relacionamiento y desarrollo de nuestros proveedores		
	Identificación de proveedores	Priorización, relacionamiento y establecimiento de acciones de trabajo con proveedores	Correo electrónico, reuniones con proveedores, visitas de evaluación, página web, resultados de la divulgación del Balance de Gestión.

GRUPO DE INTERÉS	LOGROS 2015	RETOS 2016	MECANISMOS DE RELACIONAMIENTO
GOBIERNO CORPORATIVO	<p>OBJETIVO: Lograr la creación de valor, generando un destacado retorno de inversiones</p>		<p>Reuniones de comités, correo electrónico, informes financieros, resultados de las Juntas de Socios, Balance de Gestión, intranet.</p>
	<p>Rentabilidad</p> <p>Documentación del documento de gobierno corporativo</p>	<p>Desarrollo económico propuesto en la planeación estratégica</p>	
CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE	<p>OBJETIVO: Generar conciencia del cuidado medioambiental en nuestros grupos de interés.</p>		<p>Página web, correo electrónico, Balance de Gestión, mensajes de las campañas de cuidado del medio ambiente.</p>
	<p>Trabajar en pro de la favorabilidad, preservación y cuidado del medio ambiente mediante la creación de un punto ecológico y campañas de concientización del cuidado del medio ambiente en las instalaciones de SITT</p>	<p>Fortalecer la conciencia ecológica de los empleados de SITT y sus familias mediante el cumplimiento del programa de empleados y familias donde se encuentran temas referentes al cuidado medio ambiental</p>	
COMUNIDAD	<p>OBJETIVO: Aportar al bienestar y progreso de las comunidades con las que nos relacionamos</p>		<p>Reuniones y encuentros, página web, correo electrónico, resultado de la entrega del Balance de Gestión, capacitaciones, entrega de resultados de las investigaciones.</p>
	<p>“Reflexiones y acotaciones sobre la realidad del embarazo adolescente”, municipio de Tenjo</p>	<p>Identificación de problemáticas sociales a nivel nacional y desarrollo de proyectos investigativos que establezcan respuestas y acciones preventivas a éstas</p>	
GOBIERNO	<p>OBJETIVO: Cumplimiento de los estándares legales y regulatorios de la naturaleza de nuestro negocio</p>		<p>Página web, correo electrónico, resultados de capacitaciones de actualización de norma.</p>
	<p>Cumplimiento legal</p>	<p>Capacitaciones de actualización</p>	
CONSORCIOS	<p>OBJETIVO: Aportar a la sostenibilidad de cada consorcio a través del mejoramiento continuo de sus procesos</p>		<p>Informes de resultados, correo electrónico, reuniones periódicas de comités, capacitaciones y juntas directivas de cada uno de los consorcios.</p>
	<p>Evaluación de mejoras en los procesos y generación de plan de acción en uno de nuestros consorcios</p>	<p>Implementación del plan de acción para la mejora de los procesos en un consorcio específico</p>	



RETO:
CONSORCIOS Y UNIONES TEMPORALES (2016)

Apojar la unificación de los sistemas de gestión en los proyectos en los cuales tenemos participación, y planeación para la transición a la versión 2015 de la norma ISO-9001.

RETO:
PROVEEDORES (2016)

Establecer e implementar un programa de selección, priorización, evaluación y relacionamiento con los proveedores.

DIMENSIÓN ECONÓMICA

Creciente sostenibilidad financiera



Durante el año 2015 nuestras actuaciones tuvieron foco en la sostenibilidad del negocio, en cumplimiento de los marcos regulatorios, en seguir creciendo de manera rentable y en ganar participación en nuevos proyectos. La gestión se concentró en incrementar la rentabilidad y fortalecer la confianza con nuestros asociados, sin dejar de ver nuevas oportunidades a futuro.



Los resultados financieros muestran la gestión de la organización, que asegura su actuar para ser cada vez más dinámica, ágil y competitiva.

Finalizando el año obtuvimos un incremento en el Ebitda del 4% con respecto a 2014, con ingresos operacionales de \$12.667 millones.

EBITDA 2015			
	2014	2015	Variación
Ventas			10%
Ebitda			41%

Valor económico generado 2015: \$48.428 millones

NUESTRA GESTIÓN EN 2015 SE CONCENTRÓ EN INCREMENTAR LA RENTABILIDAD Y FORTALECER LA CONFIANZA CON NUESTROS ASOCIADOS.

APORTES PRESTACIONALES

De los 90 empleados contratados por SITT, 32 trabajan directamente con la oficina principal y 58 en otros proyectos, que funcionan de manera independiente. Por este motivo, en este reporte solo se tuvieron en cuenta los primeros.

De acuerdo con la Ley 100 de 1993, tanto el trabajador como el empleado deben aportar según el salario que devenga el primero, de la siguiente manera:

PRESTACIONES SOCIALES 32 EMPLEADOS JORNADA COMPLETA

Prestaciones*	Cobertura**	
	Empleado	Empresa
Incapacidad		Paga el 100%
Salud	4%	
Pensión	4%	12%
Caja de compensación		4%
ARL		0,522%

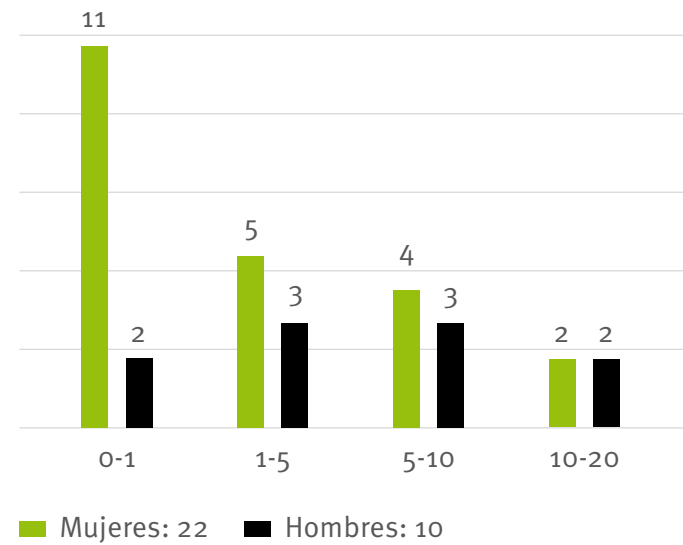
* No se ofrecen a empleados temporales o de media jornada.

** A partir del Decreto 862 de 2013, estos porcentajes solo aplican cuando el trabajador gana menos de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes (smmlv).

EQUIDAD DE GÉNERO

En SITT valoramos la equidad de género.

RELACIÓN DE GÉNERO POR RANGO DE INGRESO



RETIROS 2015

Por género	Por edad			Por región
6 Mujeres	9 Menores de 30 años	0 Entre 30 y 50 años	0 Mayores de 50 años	9 Bogotá
3 Hombres				0 Medellín

TOTAL 9 RETIROS



DIMENSIÓN SOCIAL

Sólido relacionamiento con los trabajadores, familias de trabajadores y comunidades

Hoy en día entendemos la organización de manera integral y no solo desde lo económico; esto supone que nuestra actuación debe ser rentable, tanto como responsable y sostenible; además debe aportar al desarrollo social de los grupos más cercanos a nuestras actividades y tener el menor impacto ambiental posible. En este sentido, la organización debe asumir un importante reto: ajustar sus procedimientos y encontrar un equilibrio entre su integralidad y su entorno. Por ello buscamos que nuestro trabajo se desarrolle en equilibrio, generando valor desde lo económico, lo ambiental y lo social.

Durante 2015 centramos nuestros esfuerzos en fortalecer tres grupos de interés en el ámbito social: comunidad, empleados y familias de los empleados.

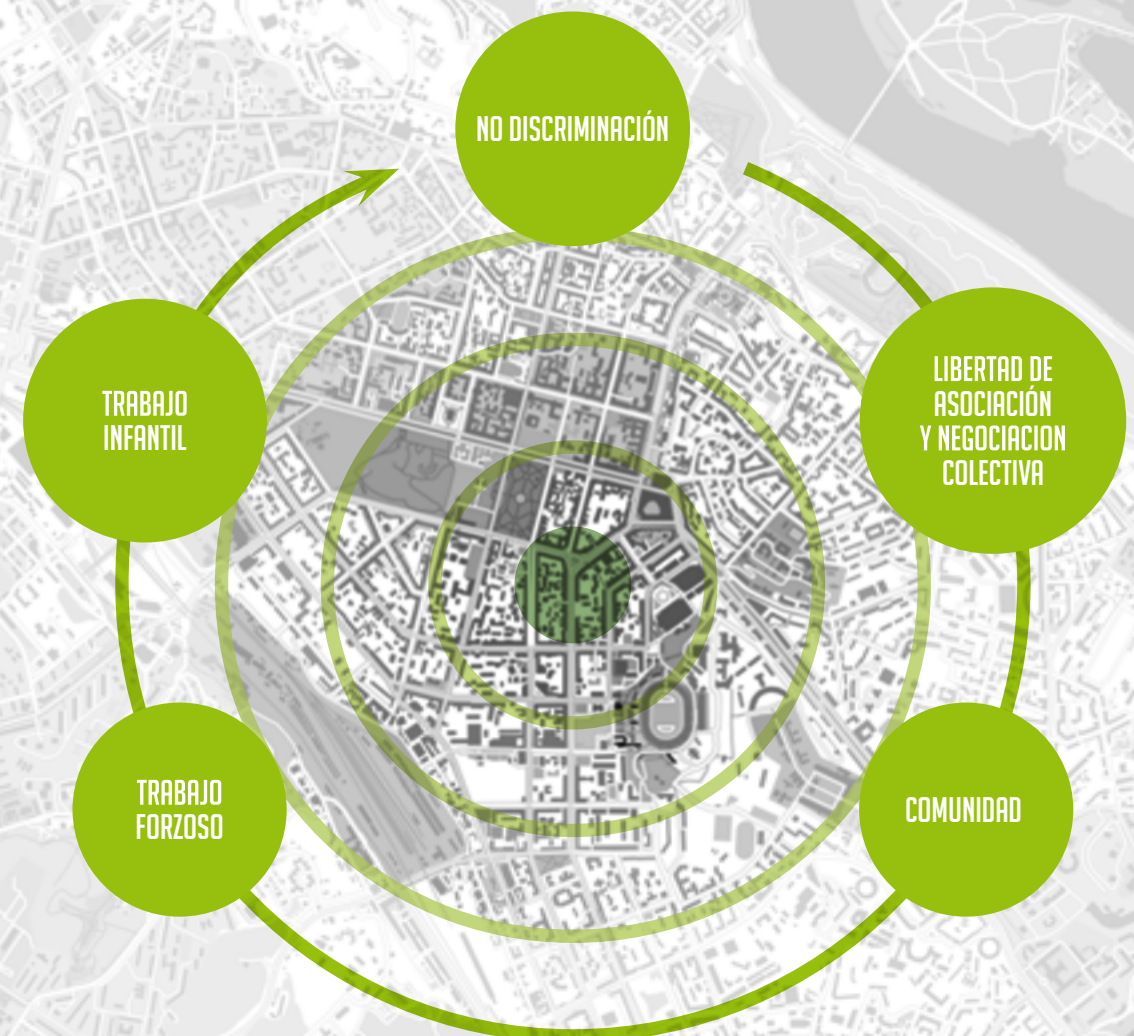


BUSCAMOS QUE NUESTRO TRABAJO SE DESARROLLE EN EQUILIBRIO, GENERANDO VALOR DESDE LO ECONÓMICO, LO AMBIENTAL Y LO SOCIAL.



INICIATIVAS SOCIALES DURANTE 2015

En materia documental se realizó un ejercicio desde la metodología de “Debida diligencia” para identificar que todos los lineamientos en materia de derechos humanos se cumplan al interior de SITT, y generar así el programa de Responsabilidad Social. En materia de derechos humanos los siguientes son los aspectos trabajados.



Durante 2015 apoyamos el diseño, desarrollo y ejecución del proyecto investigativo “Reflexiones y acotaciones sobre la realidad del embarazo adolescente” en el municipio de Tenjo (Cundinamarca), con el fin de facilitar la adherencia del municipio en la estrategia CONPES 147 (Consejo Nacional de Política Económica y Social en Colombia, “Lineamientos para el desarrollo de una estrategia para la prevención del

embarazo en la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas y jóvenes en edades entre 6 y 19 años”). Según el trabajo de campo realizado durante la investigación y los resultados encontrados en esta consideramos que contribuimos en 4 de los 17 objetivos del Pacto Global. Estos son: Fin de la pobreza (1), Salud y Bienestar (3), Educación de calidad (4), Igualdad de género (5) y Reducción de las desigualdades (10).

Naciones Unidas / Objetivos de desarrollo sostenible



Realizamos compras a fundaciones sin ánimo de lucro que utilizan los recursos en pro de poblaciones vulnerables, con el fin de contribuir a proyectos sociales que benefician el desarrollo del país.

FUNDACIONES QUE APOYAMOS

FUNDACIÓN VIDA POR AMOR A ELLOS

Es una fundación sin ánimo de lucro dedicada a acompañar, mediante terapias y ayuda emocional, a personas enfrentadas a dolorosos procesos causados por diferentes pérdidas, ya sea la muerte de un ser querido, enfermedad terminal o discapacidad, desaparición, secuestro, separación o divorcio, que las enfrentan a vivir un proceso de duelo.

SITT adquiere los bonos de apoyo psicológico y condolencias ofrecidos por la fundación, como parte del auxilio en caso del fallecimiento de un familiar cercano de los empleados.

FUNDACIÓN PROYECTO DE VIDA

Fundación sin ánimo de lucro que protege a los niños y jóvenes vulnerados en sus derechos y cuyas necesidades básicas se encuentran insatisfechas, mediante la orientación, los espacios y los medios para que puedan desarrollarse integralmente y adquirir habilidades sociales, cognitivas, emocionales, físicas y trascendentes. Utilizando el arte como medio, adquieren herramientas que les permiten afrontar su realidad con mayores recursos e ir construyendo su proyecto de vida.

SITT apoya la fundación mediante la compra de tarjetas para fechas especiales y bonos de condolencia.



Por medio del trabajo interno en SITT, a través de la campaña de reciclaje y ahorro de recursos en las oficinas de Bogotá y Medellín apoyamos 3 fundaciones:

FUNDACIÓN SENDAS DE VIDA

Apoya a niños y niñas de escasos recursos en situación de desplazamiento en la ciudad de Ibagué.

Para ellos, SITT donó los recursos recogidos en la campaña de ahorro de energía y papel.

TAPAS PARA SANAR

La Fundación apoya a niños, niñas y adolescentes de escasos recursos, muchos de ellos en situación de desplazamiento, en los barrios Modelía, Chicos, La Ceibita y Nazaret, en la Comuna 7 de Ibagué. Sendas de Vida fomenta en ellos y sus familias el desarrollo integral mediante la ejecución de proyectos que contribuyen a su progreso social, moral, educativo, espiritual, ambiental y cultural.

Para esta Fundación donamos los recursos recogidos en la campaña de ahorro de energía y papel.

FUNDACIÓN NACIONAL DE TRASPLANTADOS (MEDELLÍN)

La fundación cuenta con 40 niños y 280 adultos trasplantados o en espera de un órgano o tejido, quienes se benefician de acompañamiento psicosocial y asistencial. Con el recaudo de los fondos provenientes de las tapas plásticas, busca darles una mejor calidad de vida a sus beneficiarios con programas como clases de baile, apoyo nutricional, subsidios de transporte, apoyo jurídico y apoyo educativo.

Las tapas recolectadas en SITT, sede Medellín, donadas para el tratamiento de personas con trasplantes en esta ciudad.



CIFRAS SOCIALES

TAPAS DONADAS: **21.866**

TOTAL INVERTIDO: **\$33,1 MILLONES**

Derechos humanos

En SITT apoyamos la no discriminación de personas por cualquier condición.

RECLAMACIONES SOBRE PRÁCTICAS LABORALES QUE SE HAN RESUELTO MEDIANTE MECANISMOS FORMALES DE RECLAMACIÓN

Casos reportados por el correo del Comité de Convivencia

0

EN SITT APOYAMOS LA NO DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS POR CUALQUIER CONDICIÓN.

SOCIEDAD

En 2015 no tuvimos ninguna multa o sanción por incumplimiento de la legislación y la normativa.

RETO SOCIAL 2016

Identificación de problemáticas sociales y desarrollo de proyectos de investigación en tránsito y transporte, en alianza con instituciones de educación superior.

RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN APOYADA POR SITT

Reflexiones y acotaciones sobre la realidad del embarazo adolescente Diagnóstico situacional en el municipio de Tenjo, Cundinamarca - 2015

Este proyecto nació de nuestro interés de contribuir a la reducción de la pobreza en Colombia por medio de proyectos de investigación apoyados por la empresa privada, que aporten conocimiento y respuestas a problemas sociales.

Con el fin de generar un mayor impacto en la población estudiada, trabajamos conjuntamente con el sector público y la academia. Así, Unicoc (antiguo Colegio Odontológico) colaboró en la primera fase del estudio aportando profesionales de su institución; por su parte, la Alcaldía del municipio de Tenjo (periodo 2012-2015) y diferentes instituciones oficiales contribuyeron en la construcción y socialización del documento.

El proyecto, realizado en 2 años, se enfocó en el embarazo adolescente, por ser uno de los problemas sociales que más afecta a Colombia, dado el impacto que tiene en su desarrollo social y económico. Según Profamilia (cifras de 2010), una de cada 5 jóvenes entre 15 y 19 años ha estado embarazada, el 4% está esperando su primer hijo y el 16% ya son madres.

La investigación buscó contribuir a la implementación en el municipio de la estrategia nacional para la prevención del embarazo en

la adolescencia y la promoción de proyectos de vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes (Conpes 147). Igualmente, tuvo como objetivo construir una mirada desde el conocimiento y la comprensión que los adolescentes les dan al embarazo y a la maternidad en este momento de sus vidas; este concepto fue también investigado desde otras etapas del ciclo vital.

En otras palabras, el análisis emergió desde las condiciones actuales en Tenjo respecto del embarazo en población adolescente y la formulación de propuestas de intervención, validadas con la comunidad a través de sus necesidades y expectativas.

Descripción del documento

En el Capítulo 1 se muestra la identificación, georreferenciación y descripción del territorio objeto de estudio: el municipio de Tenjo, Cundinamarca.

En el Capítulo 2 se describen los datos que conforman las variables de mayor relevancia, observadas como punto de partida para conocer más de cerca las condiciones de la población de objeto de estudio como de su territorio.

En los Capítulos 2 y 3 se desarrolla el proceso metodológico utilizado para trabajar con la comunidad, recabar la información y analizarla. Las reflexiones y los resultados obtenidos a partir de las voces de los propios actores sociales representan uno de los principales aportes del documento, dado que están contextualizados y son específicos para las necesidades de Tenjo.

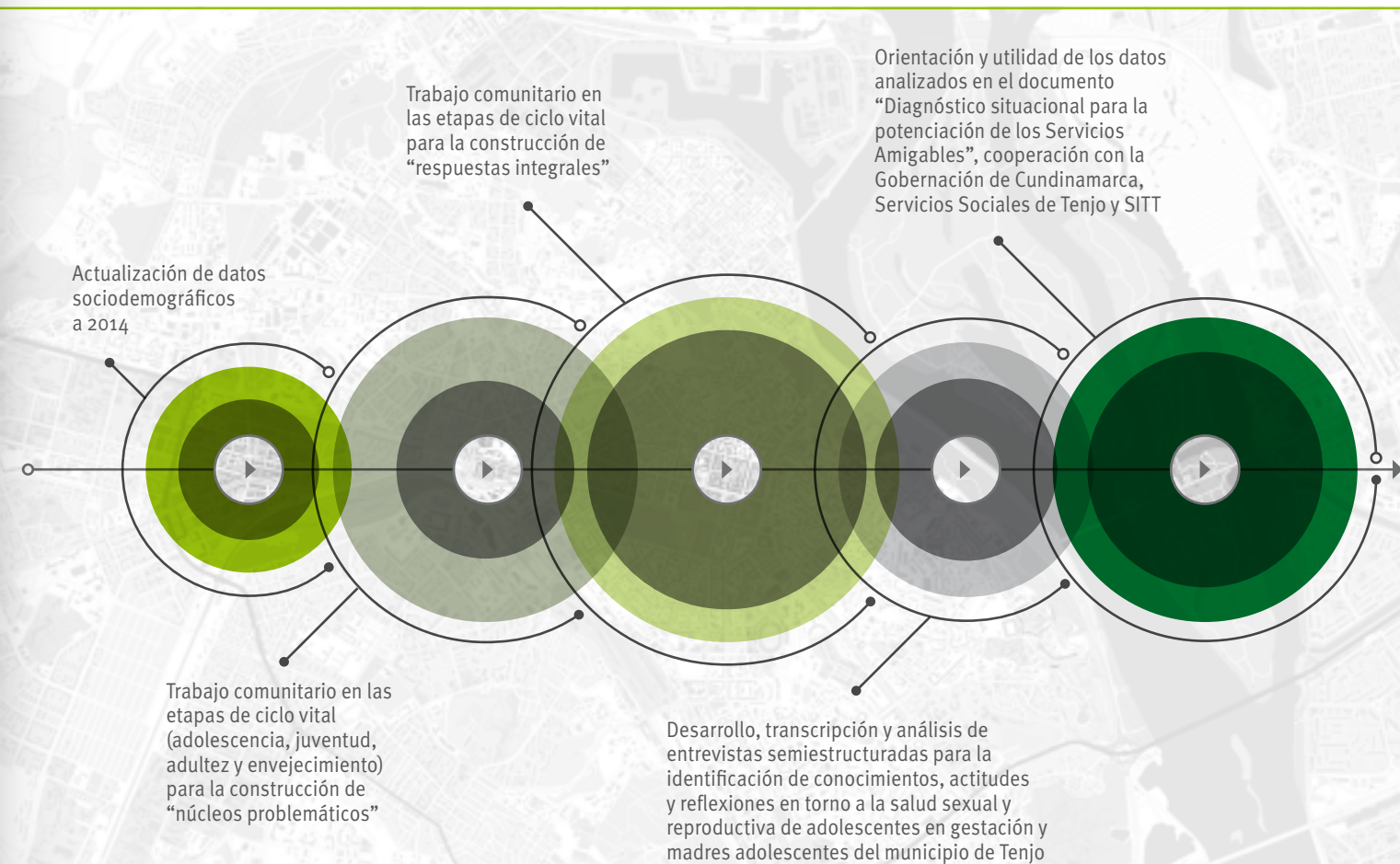


ACTORES INSTITUCIONALES QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN

ACTOR	SECTOR	APORTES / PROCESOS
Alcaldía de Tenjo	Sector oficial	Apertura de espacios, colaboración y respaldo para la solución de problemas. Voluntad política para la elaboración del documento y adherencia voluntaria del municipio a la estrategia Conpes 147.
SITT Área de Responsabilidad Social Empresarial	Empresa privada	Recursos para contratación de los expertos (trabajo de campo y académico). Participación técnica en la elaboración, desarrollo y análisis de resultados. Participación directa en las entradas técnicas en el municipio. Publicación del documento.
Unicoc, institución universitaria (antiguo Colegio Odontológico), Facultad de Odontología	Empresa privada del orden académico	Aportes técnicos y de investigación en la fase 1: recolección, análisis y recomendaciones.
Municipio de Tenjo, Secretaría de Educación	Sector oficial	Aportes directos a la construcción de la problemática y respuestas.
Municipio de Tenjo, Oficina de Salud Pública	Sector oficial	Evidencias estadísticas y agrupación de adolescentes en estado de gestación.
Municipio de Tenjo, Secretaría de Desarrollo Social	Sector oficial	Datos y colaboración para la sensibilización de espacios. Colaboración en capacitaciones para adolescentes embarazadas.
Hospital Santa Rosa de Tenjo, Servicios Amigables	Sector oficial	Actualización de Rutas de Atención en Violencias, embarazo adolescente, asistencia técnica de servicios amigables. Foro estudiantil sobre derechos sexuales y reproductivos, regulación de la fecundidad, taller sobre derechos sexuales y reproductivos, regulación de la fecundidad y proyectos de vida. Seminario Jóvenes Emprendedores.
Mesa de Salud Sexual y Reproductiva	Sector oficial	Reactivación Mesa de Sexualidad Municipal.
Gobernación de Cundinamarca	Sector oficial	Operacionalización y puesta en terreno de la estrategia Conpes 147.
Grupo gestor municipal: 20 mujeres y 7 hombres, entre 11 y 23 años, y 5 adultos de 28 o más años.	Sociedad civil	Construcción de proyectos productivos. Capacitación de líderes municipales en derechos sexuales y reproductivos. Talleres sobre proyectos de vida.



HITOS QUE DETERMINAN LA RESOLUCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO



En el Capítulo 4 se desarrolla la construcción de variables problemáticas compuestas (núcleos problemáticos) y condiciones que propician el embarazo en adolescentes, orientada a mejorar la comprensión y explicación de dicho evento desde una mirada comunitaria participativa.

El Capítulo 5 contiene las propuestas de intervención para abordar dicha problemática.

Finalmente, en el Capítulo 6 se exponen las brechas encontradas, esto es, aquellas condiciones no previstas por los actores sociales y que en la actualidad serían necesarias para controlar el embarazo en la adolescencia.



Cifras del proyecto investigativo

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN “REFLEXIONES Y ACOTACIONES SOBRE LA REALIDAD DEL EMBARAZO ADOLESCENTE”, EN TENJO INVERSIÓN REALIZADA POR SITT (en millones de pesos)

▼ Equipo investigador	▼ Edición documento	▼ Fotografía	▼ Diseño de cartillas	▼ Impresión cartillas	▼ Caja menor (trabajo de campo)	▼ TOTAL
12,3	0,3	4,6	8,2	5,2	1,6	32,1

La investigación terminó con la socialización y promoción del documento entre los grupos de interés, en diferentes fases. Inicialmente fue entregado a los alcaldes de Tenjo (periodos 2012-2015 y 2016-2019), a los representantes de las instituciones oficiales del municipio que participaron, a otros funcionarios municipales que tienen relación con la problemática de embarazo adolescente y a población de Tenjo interesada en la investigación.

En una segunda instancia las cartillas se entregaron a clientes, proveedores, empleados y accionistas de SITT. Asimismo, el documento completo de la investigación se está publicado en la página web de la organización.

Finalmente, la última etapa de socialización está dirigida a personas de entidades gubernamentales que tienen gran injerencia en temas relacionados con el documento Conpes 147 y el problema del embarazo adolescente, por ejemplo el ICBF, el Ministerio de Salud y la Gobernación de Cundinamarca.

La divulgación del documento y la continuidad de las acciones iniciadas en el transcurso de la investigación son de gran relevancia para generar un impacto mayor en la prevención del embarazo adolescente en el municipio de Tenjo; por ello, durante 2016 seguiremos comprometidos con su promoción.



NUESTRA PRINCIPAL RAZÓN: NUESTRO TALENTO HUMANO

El talento humano es nuestro apoyo y la fuerza para lograr las metas. A la par del cumplimiento de nuestros compromisos y de continuar trabajando por la sostenibilidad financiera, reconocemos la importancia de obtener el mejor desempeño en salud y seguridad, así como la capacidad de atraer, motivar y desarrollar nuestro talento humano.

se reflejan en los buenos resultados de la última evaluación del clima laboral, en los puntajes favorables obtenidos en la evaluación del riesgo psicosocial y en la casi nula rotación de personal.

Las actividades y programas destinados a mantener a nuestra gente segura, saludable, motivada y con sentido de pertenencia se promueven y refuerzan haciendo énfasis en los aspectos más importantes. En 2015 nos concentramos en consolidar prácticas que promuevan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, estructurando un programa para ellos y sus familias. Las prácticas que se resaltan en nuestra gestión están orientadas al autocuidado, a mantener estilos de vida saludable y al desarrollo profesional, que

PROMOVEMOS LAS ACTIVIDADES Y PROGRAMAS DESTINADOS A MANTENER A NUESTRA GENTE SEGURA, SALUDABLE, MOTIVADA Y CON SENTIDO DE PERTENENCIA.





Desarrollo de un modelo de estrategia organizacional

En 2015 estructuramos un modelo de gestión por competencias en el que se definieron procesos de reclutamiento y selección, mediciones de desempeño, directrices para ascensos, planes de capacitación y planes de sucesión.

Con este modelo pretendemos desarrollar y fortalecer las competencias de nuestro talento humano, además de enriquecer la cultura organizacional mediante el crecimiento y el afianzamiento de los valores organizacionales.



MODELO CULTURAL Y ORGANIZACIONAL



Desarrollo de capacidades en el ser y en el hacer

Como parte del fortalecimiento en la estructura organizacional, nuestros empleados cuentan con un programa integral de formación técnica y humana que busca desarrollar personas integrales, con mejor calidad de vida para ellos y sus familias.

En 2015, año de retos en el desarrollo de planes de formación, creamos:

- Temas transversales del negocio según los requerimientos de cada proceso de la organización. Fortalecimiento de funciones mediante cursos puntuales dirigidos a las necesidades de cada cargo.
- Capacitaciones según los programas específicos para empleados y sus familias, enfocados a mejorar su auto-cuidado y su calidad de vida.

Cifras

Los gerentes de área, las jefaturas y los coordinadores proponen a la Dirección General capacitaciones para los colaboradores de sus áreas, con el fin de aportar a su desarrollo profesional y al mejoramiento del ejercicio de sus funciones.

En 2015 invertimos \$36,6 millones en capacitación de nuestro equipo de trabajo, 22 mujeres y 10 hombres, con un promedio de 38,8 horas por empleado y un total de 1.242 horas.

NUESTROS EMPLEADOS CUENTAN CON UN PROGRAMA INTEGRAL DE FORMACIÓN QUE BUSCA DESARROLLAR PERSONAS INTEGRALES, CON MEJOR CALIDAD DE VIDA PARA ELLOS Y SUS FAMILIAS.

Capacitación

HORAS DE CAPACITACIÓN POR CARGO	
Directores	18 HORAS
Gerentes	113 HORAS
Jefes	284 HORAS
Coordinadores	431 HORAS
Analistas	98 HORAS
TOTAL	1.164 HORAS

Medición del clima organizacional y del riesgo psico-social

Clima organizacional

La importancia de evaluar clima organizacional reside en el hecho de que el comportamiento de un empleado no es una resultante de los factores organizacionales existentes sino que depende de las percepciones que la persona tenga de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tiene con la empresa. De ahí que el clima organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.



EN SITT TRABAJAMOS PARA QUE LA PERCEPCIÓN QUE LOS EMPLEADOS TENGAN DE NUESTRA ORGANIZACIÓN SEA LA MEJOR.

En SITT trabajamos constantemente para que la percepción que los empleados tengan de nuestra organización sea la mejor; por tal razón, realizamos la primera evaluación de clima laboral con el fin de conocer las necesidades de nuestro talento humano, uno de los más importantes grupos de interés para nosotros, y emprender acciones para continuar mejorando.

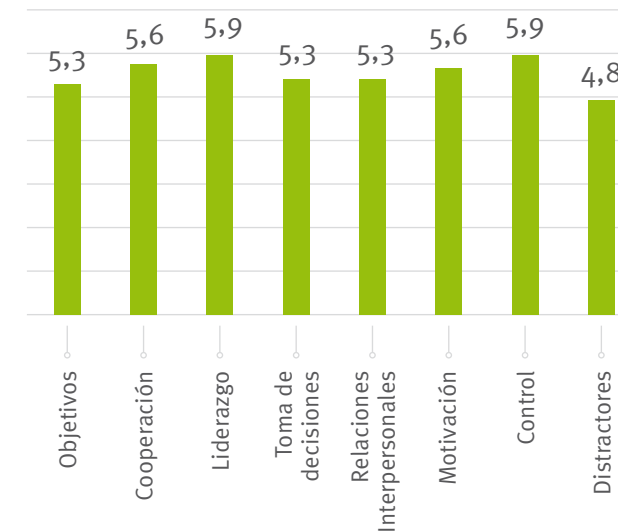
En 2015 realizamos la evaluación de clima organizacional bajo la metodología mixta, en la cual todos los empleados de manera anónima diligenciaron la herramienta de medición y luego fueron entrevistados por un consultor externo, buscando objetividad en la aplicación de la herramienta.

Se evaluaron 7 aspectos y se incluyeron distractores como un ítem de control, para asegurar la confiabilidad de la prueba:

- Estructura y objetivos
- Cooperación
- Liderazgo
- Toma de decisiones
- Relaciones interpersonales
- Recompensa y motivación
- Estándares - Control
- Distractores



RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL



Los resultados fueron favorables dentro de una escala de puntuación de 0 a 7, en la cual se considera baja una calificación por debajo de 5. El puntaje de 4,8 en los distractores indica que la prueba es confiable.



RIESGO PSICOSOCIAL

Los factores psicosociales incluyen los aspectos intralaborales o propios del trabajo, los factores extralaborales o externos a la organización y las condiciones propias de cada individuo. La interrelación dinámica de estos aspectos a través de percepciones y experiencias influye en el desempeño y la salud de las personas.

En la actualidad estos factores cobran mayor importancia debido al aumento de trabajadores con enfermedades asociadas a estrés, así como a aspectos legislativos que implican que las empresas aborden la identificación y control de factores de riesgos psicosociales.

La evaluación del riesgo psicosocial se llevó a cabo en SITT con la aplicación de los cuestionarios que forman parte de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial creada por el Ministerio del Trabajo y Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008.

Para la identificación de los factores psicosociales contamos con la participación voluntaria de 30 trabajadores, quienes firmaron el consentimiento informado previo a la aplicación del instrumento.

Se aplicaron los cuestionarios para la valoración de factores de riesgo psicosocial intralaboral, el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral y el Cuestionario para la Evaluación de Estrés.

La información fue evaluada por un experto y los resultados se clasificaron por grupos, de la siguiente manera:



Los resultados muestran que en todos los factores evaluados, tanto intralaborales, como extralaborales se encuentran trabajadores en todos los niveles de riesgo. Las recomendaciones dadas por el experto fueron tenidas en cuenta y se incluyeron como acciones dentro del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial.

Modelo de compensación y beneficios

A partir de un estudio realizado por una consultoría externa, estamos trabajando en el diseño e implementación de un modelo de compensación y de estructuración de los cargos de la empresa. El modelo de compensación nos ha permitido:

Tener un esquema salarial y de compensación objetivo, basado en la equidad de género.

Establecer las descripciones, niveles organizacionales y estructura salarial como un parámetro para la contratación del personal.

Disminuir las diferencias salariales al interior de la empresa y en comparación con el mercado.

Tener herramientas para atraer y retener a las personas idóneas, de acuerdo con la estrategia de la Junta Directiva.

Determinar la nomenclatura de los cargos.

Determinar el proceso y el formato para elaborar y actualizar los descriptores de cargo, incluyendo identificación, misión, responsabilidades y funciones, dimensión, toma de decisiones, relaciones y perfil del cargo.

También hemos desarrollado actividades encaminadas al beneficio y el bienestar de nuestros empleados:

Apoyo económico a empleados a través de préstamos

Todos nuestros empleados pueden solicitar un préstamo. Los préstamos están regidos por un reglamento y se conceden preferiblemente pago de vivienda o remodelación, educación, para cubrir costos causados por enfermedades o cirugías, o para atender alguna situación de emergencia.



Reconocimiento por antigüedad

Esta iniciativa comenzó en diciembre de 2014 con el fin de reconocer y motivar a los empleados por el tiempo que han trabajado en la empresa, generar sentido de pertenencia y promover su

compromiso; aplica para los empleados que cumplan 5 años de antigüedad; cada quinquenio se reconoce con un salario mínimo mensual y un diploma de reconocimiento por su compromiso.



Concurso "Ser buen compañero paga"

El concurso se lleva a cabo una vez al año. Todos los empleados deben votar por aquel que consideren más solidario, colaborador y buen compañero. La persona elegida

por mayoría de votos gana un premio y es reconocida con el diploma "Ser buen compañero paga". Los objetivos del concurso son promover las buenas relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo y motivar a los empleados.

Bienestar

Conscientes de la importancia de fomentar relaciones interpersonales sanas, creemos que los espacios de interacción son importantes, no solo en momentos de capacitación sino de esparcimiento; por tal razón celebramos las fechas más importantes del año.



Empleados saludables, resultados saludables

Inquietos por la situación de salud en el mundo, las organizaciones están incorporando prácticas que benefician a sus empleados, estimulando estilos de vida saludables, encaminados principalmente a la promoción de actividades físicas y la alimentación sana.

En SITT promovemos un estilo de vida saludable; durante 2015 contamos con un programa enfocado en sensibilizar a nuestros empleados sobre la importancia de comer de manera sana, el consumo de agua y establecer rutinas de ejercicio pero, sobre todo, la importancia del autocuidado; los temas desarrollados en el programa fueron:

Alimentación saludable

Busca promocionar la alimentación saludable en los empleados, por medio de publicaciones en el boletín SITT y correos electrónicos acerca de hábitos de alimentación saludable y las propiedades de los diferentes alimentos.

- » Cada mes realizamos una actividad para la cual disponemos una canasta de frutas en la oficina para que nuestros colaboradores las consuman, mientras les explicamos su importancia y los beneficios de estos alimentos para su salud.
- » En desarrollo de la campaña “Agua por la vida” entregamos a todos nuestros empleados un envase plástico para llenarlo con agua potable, disponible en un botellón, para aumentar su consumo.



PROMOVEMOS UN ESTILO DE VIDA SALUDABLE, CON ÉNFASIS EN LA IMPORTANCIA DEL AUTOCUIDADO.

Campaña de manejo del estrés

Esta campaña surgió del interés por reforzar las ideas trabajadas en 2014, relacionadas con la importancia del manejo del estrés para la salud y de poner en práctica diferentes estrategias para combatirlo. La campaña se realizó durante 2015, sin embargo es un tema que reforzamos constantemente en la sección de bienestar de nuestro Boletín mensual.

Promovemos el bienestar, la seguridad y la salud ocupacional de nuestros colaboradores

El bienestar y la seguridad individual y colectiva son primordiales para tener condiciones de trabajo apropiadas, que repercutan favorablemente en el sentido de pertenencia y la actitud con que nuestros colaboradores hacen su trabajo. En concordancia con el lineamiento de anticiparse a los eventos, en salud actuamos bajo una política de prevención, planeando la inversión, respondiendo con agilidad y realizando campañas de sensibilización, planes de entrenamiento y capacitación; estas acciones, en conjunto, refuerzan el control en la fuente y mitigan los impactos negativos.

Promovemos la cultura de la prevención para optimizar el autocuidado frente a los accidentes, tener diagnósticos y valoraciones médicas adecuadas, y trazar un camino que sume en el rendimiento y la satisfacción de nuestros colaboradores y en logro de los objetivos del negocio.

Conscientes de la importancia de tener una vida en equilibrio, ofrecemos a nuestros colaboradores programas, auxilios y beneficios que les permitan alcanzar un nivel balanceado en todos los aspectos de su vida.

Actualización del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST)

Durante el año 2015 llevamos a cabo la actualización de este sistema. Se realizaron las fases de Política, Organización, Planificación y Elaboración del SG-SST y se elaboró el manual que incluye la descripción detallada del sistema y todos

EN SITT, LA SALUD Y EL BIENESTAR DE NUESTROS EMPLEADOS SON PRIORIDAD.

los documentos anexos. El SG-SST tiene como propósito estructurar la acción conjunta entre SITT y los trabajadores en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

La salud y el bienestar de nuestros empleados son prioridad; por esto, en el cronograma anual del SG-SST se destacan las actividades que promueven su salud y seguridad. En el año 2015 sobresalieron la campaña de manejo de estrés, conformada por un taller, boletines saludables para manejar el estrés y musicoterapia, y el trabajo y capacitación para la promoción del autocuidado de nuestros empleados.



Empleados representados en el Copasst y en el Comité de Convivencia

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst) de SITT obedece a los siguientes aspectos normativos:

- Decreto 614 de 1994
- Ley 1562 de 2012
- Decreto 1443 de 2014
- Exigencias de la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo
- Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en Trabajo (SG-SST)

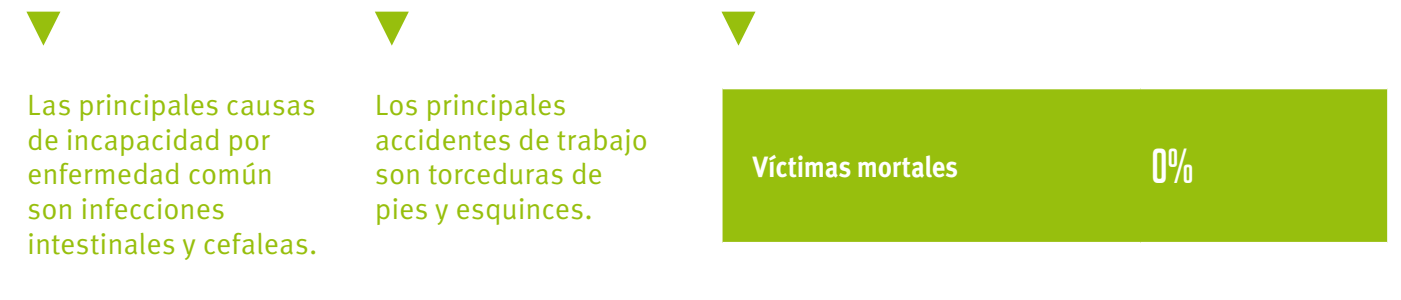
TRABAJADORES REPRESENTADOS EN COMITÉS FORMALES DE SALUD Y SEGURIDAD CONJUNTOS PARA DIRECCIÓN Y EMPLEADOS, ESTABLECIDOS PARA AYUDAR A CONTROLAR Y ASESORAR SOBRE PROGRAMAS DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Empleadores, representantes en Copasst: **100%**

Empleados, representantes en Copasst: **100%**

De 66 empleados de la empresa, en el Copasst hay 2 representantes del empleador y 2 de los empleados.

LESIONES, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS, ABSENTISMO Y VÍCTIMAS MORTALES RELACIONADAS CON EL TRABAJO EN 2015



Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o riesgo elevado de enfermedad

De acuerdo con la matriz de riesgos y peligros de SITT, los trabajadores del área administrativa se encuentran expuestos a un riesgo biomecánico alto (postura prolongada y mantenida, y movimientos repetitivos). Sin embargo, el SG-SST tiene establecido el

programa de vigilancia epidemiológica de riesgos biomecánicos con el fin de prevenir y controlar este riesgo.

Los empleados fueron entrenados en temas Siso; además entregamos dotación completa a quienes por ley les corresponde; en la actualidad contamos con dos brigadistas capacitados.

RETOS: EMPLEADOS Y FAMILIAS DE EMPLEADOS (2016)

- Formulación, aplicación, análisis y establecimiento del plan de acción resultante de evaluaciones del desempeño al personal.
- Fortalecimiento del clima laboral.
- Mantenimiento del programa de empleados y familias.
- Fortalecimiento de los mecanismos de comunicación organizacional.
- Socialización de políticas, código de conducta, manuales y procedimientos de la organización con todo el personal de Bogotá y Medellín, para el proyecto de Impuestos de Antioquia.

DIMENSIÓN AMBIENTAL

Buscamos aportar a la protección del medio ambiente para nuestras futuras generaciones

En SITT adoptamos el concepto del desarrollo sostenible como marco de referencia para establecer objetivos estratégicos y de actuación corporativa que nos permitan alcanzar resultados que logren un equilibrio benéfico para nuestros grupos de interés.

En concordancia, definimos nuestro Compromiso Ambiental. Para el desarrollo de nuestra actividad, los temas más relevantes de impacto ambiental son el uso eficiente del agua y la energía, y la disposición final de las basuras. Como ciudadanos del mundo, damos especial prioridad para que nuestra interacción corporativa con el medio ambiente se realice de manera responsable, haciendo uso

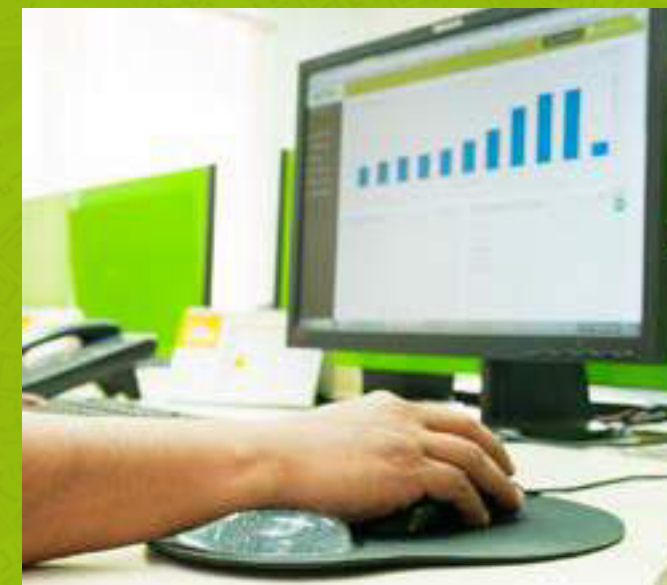
adecuado del agua y la energía para contribuir al relacionamiento armónico con nuestro entorno.

Aunque no generamos un impacto ambiental alto, dado que nuestras operaciones son netamente administrativas, durante 2015 nos preocupamos por iniciar un camino que aporte a la conservación y el cuidado del medio ambiente mediante sensibilización a nuestros empleados y sus familias en temas como uso eficiente de agua y energía, reciclaje y apoyo a fundaciones que lo utilizan como medio de ayuda social.

A continuación presentamos los resultados en esta materia:



ENERGÍA



COMO CIUDADANOS DEL MUNDO, DAMOS ESPECIAL PRIORIDAD PARA QUE NUESTRA INTERACCIÓN CORPORATIVA CON EL MEDIO AMBIENTE SE REALICE DE MANERA RESPONSABLE.

Actividades realizadas

Campaña ahorro de energía y reciclaje de papel

Su objetivo es generar conciencia sobre la importancia del esfuerzo individual y grupal a la hora de preservar los recursos naturales. Con el fin de generar conciencia de los actos de cada empleado, en materia de ahorro de la energía se establece que cada persona que deje la luz prendida en un espacio de la oficina sin que el puesto esté ocupado, debe pagar \$500 a la alcancía verde; el dinero recogido se dona a la Fundación Sendas de Vida, que apoya a niños desfavorecidos en la

ciudad de Ibagué. Igualmente se promueve el reciclaje de papel por medio de correos electrónicos y boletines informativos.

Introducción al punto ecológico y reciclaje (sede principal Bogotá)

En 2015 se creó el punto ecológico de SITT, compuesto por canecas apropiadas para reciclar, una cartelera informativa y educativa sobre cómo reciclar y un buzón para aclarar las dudas que les puedan surgir a nuestros empleados sobre este tema.

Campaña “Tapitas para el medio ambiente”

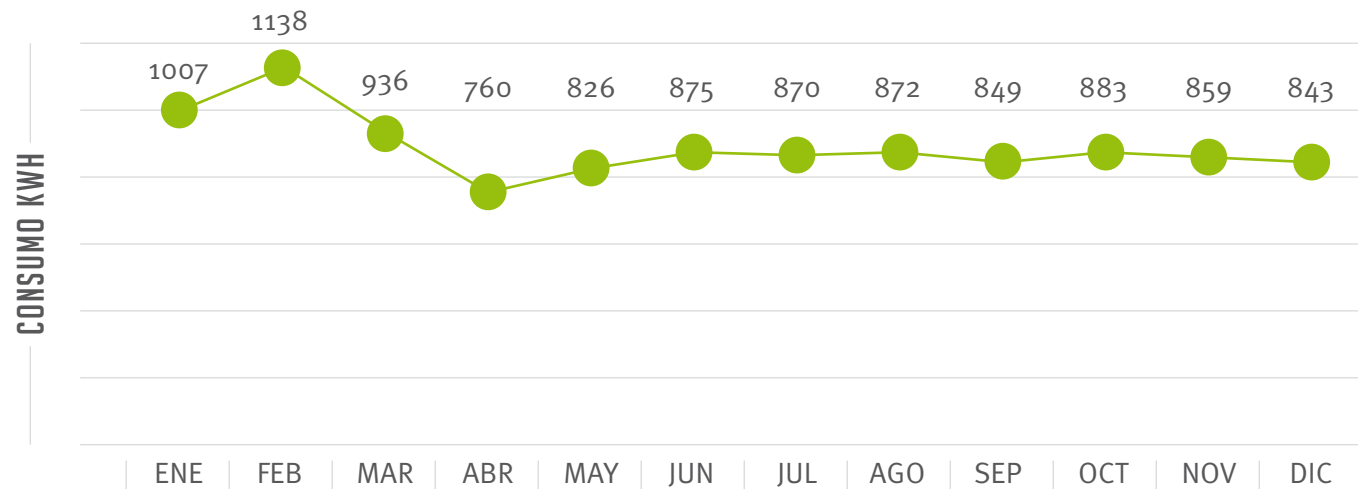
La idea de esta campaña de recolección de tapas es crear conciencia en los empleados y sus familias de la importancia del reciclaje y el control de desechos que cada uno produce.

En noviembre de 2015 se lanzó la campaña y se implementó con éxito. Así, entre empleados y sus familias se recolectaron 21.800 tapas en un mes.

La familia que más tapas recolectó, 4.509, ganó un premio como reconocimiento a su entusiasmo y conciencia ambiental. Las tapas fueron donadas a la Fundación Tapas para Sanar (Bogotá) y a la Fundación Nacional de Trasplantados (Medellín), como apoyo a su trabajo por la salud de niños con cáncer y personas en espera de un trasplante, respectivamente. Como resultado del éxito de la campaña, nuestros empleados solicitaron implementar un punto fijo de recolección de tapas en nuestra sede principal de Bogotá.



CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO MENSUAL

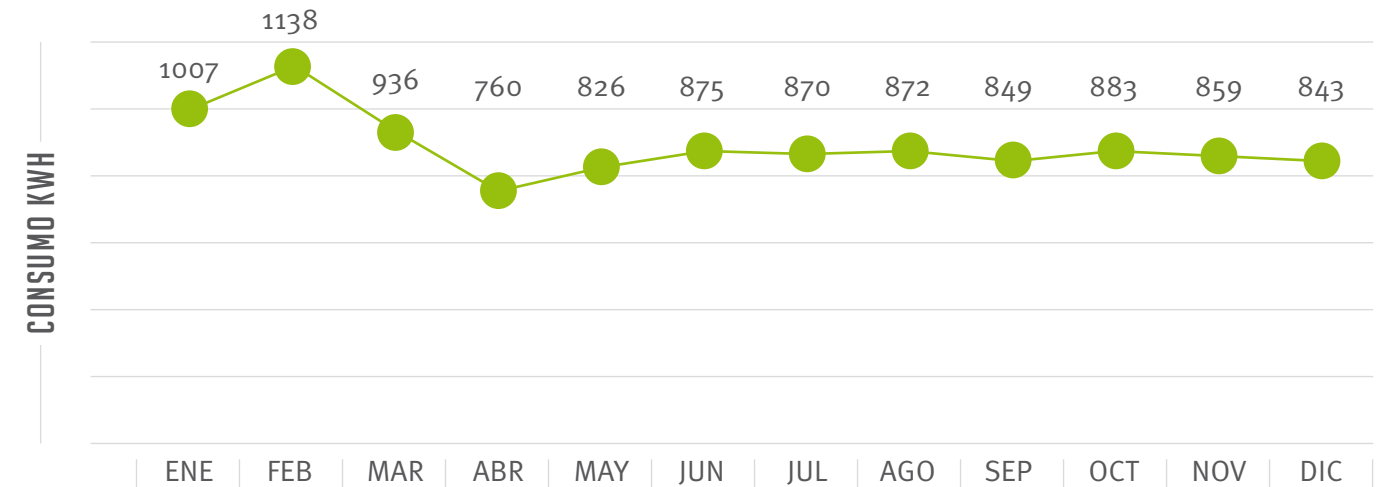


**CONSUMO ENERGÉTICO 2015
(EN MILES DE PESOS)**

	Valor pagado
Enero	451,1
Febrero	516,5
Marzo	426,6
Abril	446,3
Mayo	377,0
Junio	406,5
Julio	411,1
Agosto	405,0
Septiembre	401,3
Octubre	426,8
Noviembre	422,4
Diciembre	428,0
Total	5.118,8

EL CONSUMO DE ENERGÍA EN SITT DISMINUYÓ A PARTIR DE MARZO DE 2015.

REDUCCIÓN DE CONSUMO DE ENERGÍA



Nuestro consumo de energía disminuyó a partir del mes de marzo, cuando realizamos la campaña de ahorro de energía y reciclaje de papel con los empleados. Posteriormente, el consumo se mantuvo estable entre 700 y 883 kw/h.



AGUA

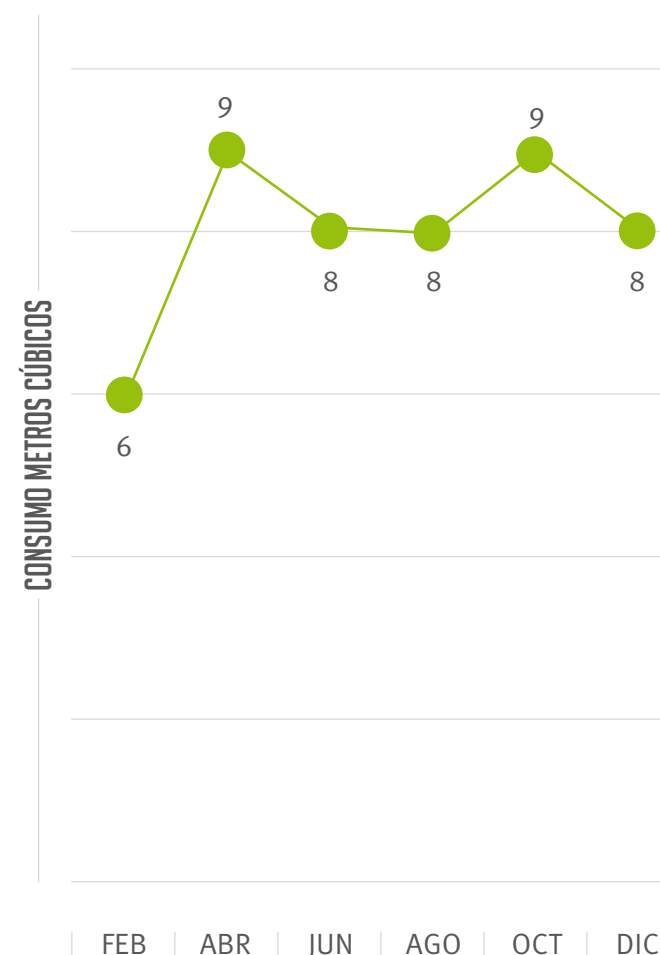
Actividades realizadas

Campaña Agua por la Vida. El agua por la vida se ofrece una vez al mes. Se le entrega a cada empleado un termo, con el fin de promocionar el consumo de agua y el cuidado de este

elemento. Cada mes el termo es decorado con una nueva etiqueta que incluye mensajes alusivos al cuidado y ahorro del agua y sobre los beneficios de tomar agua para el organismo. El termo solo utiliza agua del botellón, como una manera de evitar el uso de botellas plásticas.



CONSUMO DE AGUA 2015



Nuestro consumo total de agua se mantuvo estable durante el año 2015, oscilando entre 8 m³ y 9 m³.

CONSUMO DE AGUA 2015
(EN MILES DE PESOS)

	Valor pagado
Febrero	222,1
Abril	248,7
Junio	238,5
Agosto	243,3
Octubre	246,1
Diciembre	247,8
TOTAL	1.446,6

RETOS: CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE 2016

Continuar fortaleciendo la conciencia ecológica entre nuestros empleados y sus familias.

TABLA GRI



INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES		
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		
1	Carta del Gerente	6
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
1.1	Nombre de la organización	8
1.2	Servicios más importantes	10
1.3	Localización de la sede principal	13
1.4	País en el que opera	12, 13
1.5	Naturaleza y forma jurídica	8
1.6	Líneas de negocio	10, 11, 12
1.7	Determine el tamaño de la organización:	27
1.8	a. Empleados por contrato laboral y sexo b. Empleados fijos por tipo de contrato y sexo c. Empleados por género, edad y región	27
1.8	Premios y distinciones (logros y reconocimientos)	18
1.9	Fecha de reporte anterior y justificación	
ASPECTOS DE MATERIALIDADES Y COBERTURAS		
1.10	a. Contenido de la memoria b. Organización los principios de elaboración de memoria	18, 19, 20, 21
1.11	Lista de los aspectos materiales	23
1.12	Cobertura de cada aspecto material dentro de la organización	23
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
1.13	Grupos de interés vinculados a la organización	20
1.14	Metodología de elección de los grupos de interés con los que se trabaja	19, 20
PERFIL DEL BALANCE DE GESTIÓN		
1.15	Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario)	5
1.16	Fecha de la última memoria (si procede)	4
1.17	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.)	5
1.18	Punto de contacto con la organización	13
1.19	Indique qué opción “de conformidad” con la Guía ha elegido la organización	4
GOBIERNO		
1.20	Describa la estructura de gobierno de la organización	16
1.21	Cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales	16
1.22	Composición del órgano superior de gobierno y de sus comités	16
ÉTICA E INTEGRIDAD		
1.23	Describa los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización	9, 17
1.24	Describa los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas	17

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS		
CATEGORÍA ECONÓMICA		
DESEMPEÑO ECONÓMICO		
2.1	Indique por qué el aspecto es material	24
2.2	Valor económico directo generado y distribuido	24, 25
2.3	Ayudas económicas otorgadas por entes del Gobierno	26
2.4	Ingreso operacional	26
2.5	EBITDA (ganancias antes de intereses, impuestos y amortización)	26
2.6	Beneficios fiscales	26
CATEGORÍA AMBIENTAL		
ENERGÍA		
3.1	Talleres de concientización a empleados y familia	62
3.2	Actividades realizadas	63
3.3	Consumo energético interno	63, 64
3.4	Reducción del consumo energético	64
AGUA		
3.5	Talleres de concientización a empleados y familia	65
3.6	Actividades realizadas	65
3.7	Captación total de agua según la fuente	
PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO		
EMPLEO		
4.1	Indique por qué el aspecto es material	40
4.2	Aportes prestacionales	26
4.3	Salario de hombres y mujeres	26
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
4.4	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud	55
4.5	Accidentes de trabajo	55
4.6	Incapacidades por género y por área	56
4.7	Causas de incapacidades	57
4.8	Número de empleados entrenados en temas SISO	58
4.9	Número de simulacros realizados	58
4.10	Número de empleados con entrega de dotación	58
4.11	Número de brigadistas	59
4.12	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevado de enfermedad	57
4.13	Informe y acciones de riesgo psicosocial	46, 47, 48

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
CAPACITACIÓN , EDUCACIÓN, DESARROLLO Y BIENESTAR		
4.14	Estrategia de desarrollo organizacional	40, 41, 42
4.15	Promedio de horas anuales de capacitación por empleado	42
4.16	Programas de gestión de habilidades y formación continua	42
4.17	Estudio de clima laboral	44, 45, 46
4.18	Modelo de compensación y beneficios	47, 48
4.19	Horas de capacitación por cargo	42
4.20	Programas de bienestar	52, 53, 54
IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
4.21	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres	27, 28
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE LAS PRÁCTICAS LABORALES		
4.22	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado	35
DERECHOS HUMANOS		
NO DISCRIMINACIÓN		
4.23	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	35
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA		
4.24	Libertad de asociación y negociación colectiva	31
TRABAJO FORZOSO		
4.25	Divulgación explícita del no apoyo a trabajo forzoso	31
4.25	Inversión en desarrollo social	34
SOCIEDAD		
4.27	Aportes a la sociedad en investigación y apoyo	31 a 38

