



Líderes que
conectan

Acerca de este informe
Informe de gestión 2024
Cartas a grupos de interés
Juan José Franco Zuluaga
Simón Franco Medina

contenido

Nuestro ADN

09

Nuestro negocio
Misión
Visión
Nuestros valores
Nuestros atributos culturales
Nuestras áreas de negocio
Nuestros productos y servicios
Nuestra cobertura

Gobierno corporativo
Nuestros directivos
Comités
Asociaciones

Nuestra estrategia sostenible

21

Diez años gestionando la sostenibilidad

Nuestra materialidad
Nuestros grupos de interés
Gestión asuntos materiales
Rendición de cuentas

Ética, transparencia y debida diligencia
Código de ética y conducta

Desempeño estratégico
Gestión del riesgo

Nuestras cifras financieras y económicas

Líderes que conectan

Gestión del talento

1. Nuestro talento humano
 - Nuestras generaciones
 - Índices de rotación
 - Rotación por regionales
2. Fortalecimos nuestro modelo efr
 - Medidas efr
 - Medidas calidad en el empleo
 - Medidas de flexibilidad temporal y espacial
 - Medidas desarrollo personal y profesional
 - Medidas efr apoyo a la familia
 - Medidas efr igualdad de oportunidades
3. Seguridad y salud en el trabajo
 - Implementación de controles
 - Riesgos prioritarios
 - Riesgo biomecánico
 - Riesgo psicosocial y salud mental
 - Comités de gestión del riesgo
 - Seguimiento a condiciones de salud
 - Actividades de promoción y prevención
 - Ausentismo laboral
 - Retos 2025

Operaciones Sitt

KadAbra

Vialyzer: Movilidad

Aporte a la comunidad – nuestras alianzas

Movilidad inclusiva

Resumen: Calidad de vida en usuarios del dispositivo de Movilidad, Accesibilidad, Tiempo y Trabajo (MATT), Medellín 2024.
Reincidencia por infracciones a las normas de tránsito y sus implicaciones en la accidentalidad vial en Cali

Gestión ambiental

Retos ambientales 2025

Acerca de este informe

Nombre legal de la organización [GRI 2-1]	Sitt y Cia SAS Carrera 13 no. 96 – 82 Piso 3 Bogotá, Colombia
Declaración de uso [GRI 2-3]	Sitt y Cia. ha elaborado el informe conforme a los estándares GRI para el periodo comprendido entre enero 2024 a diciembre 2024 y comparado con la gestión de los años 2022 y 2023
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Alcance del reporte	Desempeño económico, social y ambiental de Sitt y Cia SAS en el marco de sus asuntos materiales
Principios del reporte	8 principios de calidad y contenido de GRI (GRI 1, 2021, P.22)
Fecha del último reporte [GRI 2-3]	Abril 2024 con gestión año 2023
Actualización de información [GRI 2-4]	Para este año mantenemos las cifras adicionales basadas en nuestro modelo de gestión efr norma efr 1000-2 edición 5 2021. No hemos reexpresado ninguno de los valores publicados en informes anteriores.
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: <ul style="list-style-type: none"> • GRI1 2021 Fundamentos • GRI2 2021 Contenidos generales • GRI3 2021 Temas materiales • GRI 201 Desempeño económico 2016 • GRI 205 Anticorrupción 2016 • GRI 206 Competencia desleal 2016 • 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

Informe de gestión 2024

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

Con orgullo presentamos nuestro decimo informe de sostenibilidad, lo cual, evidencia el compromiso ininterrumpido con la sostenibilidad y la transparencia en materia de rendición de cuentas. Para éste, utilizamos como marco de referencia los estándares GRI, cumpliendo con sus principios para la elaboración de informes: precisión, equilibrio, claridad, exhaustividad, puntualidad y veracidad en la información.

Él muestra la gestión, desafíos y logros relevantes de nuestro equipo de trabajo, los resultados y principales hitos en los ámbitos económico, social y ambiental, así como las prácticas de buen gobierno que rigen nuestra organización, durante el período comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del 2024.

Publicamos nuestra materialidad y el proceso mediante el cual llegamos a ella, la gestión estratégica y el aporte a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

También encontrarán la descripción de nuestra organización, nuestro propósito, misión, visión, valores, productos y servicios para poder tener un contexto organizacional más claro que permite a su vez la asociación a nuestra estrategia de sostenibilidad e indicadores enmarcados en nuestra certificación del modelo de gestión efr (empresas familiarmente responsables).

Esperamos sea de su interés y agrado. Si tienen algún comentario, sugerencia, recomendación o requerimiento, pueden contactarnos a través de Angela Vela – email: Angela.vela@sittycia.com

Líderes que
conectan

Cartas a grupos de interés

[GRI 2-22, GRI 2-23]



**Juan José
Franco Zuluaga**
Presidente

“

En este, nuestro décimo informe de sostenibilidad, queremos contarles la gestión desarrollada durante el 2024, la cual ha estado llena de esfuerzo, dedicación y ante todo de mucha satisfacción.

El relacionamiento con cada uno de nuestros grupos de interés nos ha permitido fortalecer lazos que se evidencian en nuestra estabilidad, cercanía y trabajo en equipo en pro de la sostenibilidad económica, social y ambiental. Sumado a lo anterior, nuestras prácticas de buen gobierno han guiado el camino gracias al establecimiento de los límites claros en la gestión y toma de decisiones basados en comportamientos éticos.

Este año, obtuvimos logros importantes como la adjudicación de dos proyectos para la operación de peajes en Cundinamarca, sostuvimos una operación eficiente para nuestros proyectos y dimos grandes pasos para el fortalecimiento de productos propios como Inteligencia de Procesos y Vialyzer, para el cual realizamos la prueba de concepto.

*Otro logro relevante, fue la obtención de la **recertificación del modelo efr**, alcanzando el **nivel B**, evidenciándose nuestro compromiso con el desarrollo integral de nuestros trabajadores, directriz que está inmersa en nuestro ADN.*

Estamos convencidos que la gestión y aportes que damos a cada uno de los grupos de interés nos permitirá seguir progresando, desarrollando y operando nuestra compañía de manera sostenible.

Los invitamos a leer este documento y seguir siendo parte de nuestras alianzas, logros y gestiones en pro del crecimiento personal, empresarial y social de nuestro país.

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Juan José Franco Zuluaga".



**Simón
Franco Medina**
Gerente

“

En Sitt, seguimos comprometidos con el desarrollo sostenible de nuestra organización, por ello, durante el 2024 trabajamos arduamente en la actualización de nuestra materialidad y en contribuir a los objetivos de desarrollo sostenibles ODS, especialmente el objetivo 11. Ciudades y comunidades sostenibles.

*Mantuvimos nuestra promesa de valor con los contratos de colaboración empresarial a través de nuestros servicios de inteligencia de procesos; ampliamos la cantidad y alcance de las medidas efr brindadas a nuestros colaboradores, traducidos en beneficios que buscan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y con la comunidad, desarrollamos dos importantes alianzas para realizar investigaciones con enfoque de generación de datos que facilite la toma de decisiones e impacto en la calidad de vida por el uso de Matt, un dispositivo de anclaje a sillas de rueda que promueve la **movilidad inclusiva** a personas con discapacidad.*

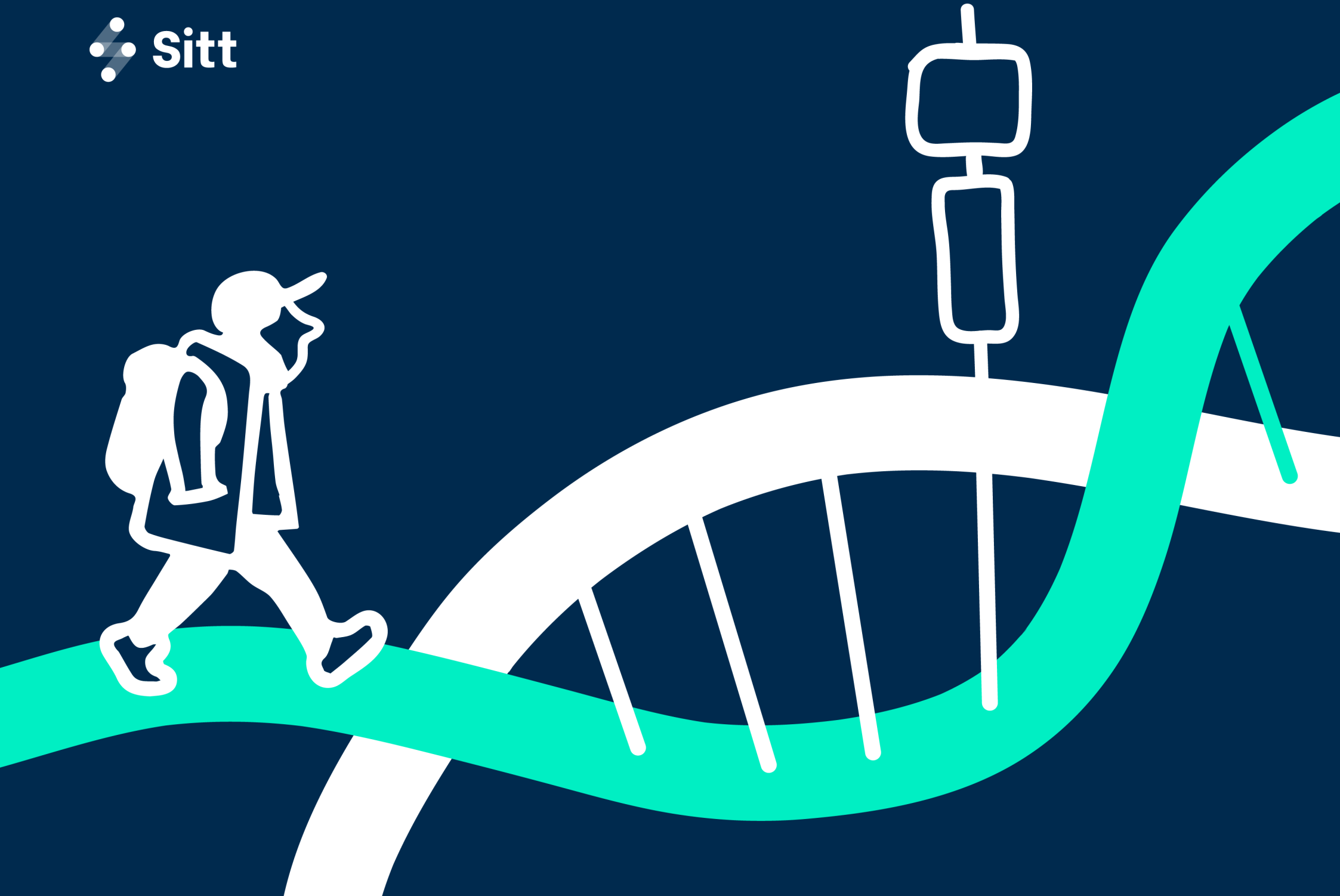
Nos enfocamos en fortalecer la relación con las empresas del grupo y nos apalancamos en nuestros aliados para promover el crecimiento y sostenibilidad. Le apostamos al desarrollo de nuestros líderes, porque con ellos alcanzaremos todos las metas establecidas para nuestra compañía.

Adicionalmente, gracias a la gran labor del equipo transversal de desarrollo de negocios, operaciones y financiero, obtuvimos la adjudicación de dos licitaciones en nuestra línea de negocios peajes, así como, la realización de la prueba de concepto de Vialyzer, producto que nos demuestra la gran fortaleza la inteligencia artificial IA en nuestro sector de Movilidad.

Finalmente, quiero resaltar el trabajo en innovación, el cual nos permitió establecer prototipos que integran tecnologías actuales y desarrollos internos que favorecerán la sostenibilidad en seguridad vial y ciudadana de nuestro país.

Los invito a leer el informe, ver nuestra gestión y seguir recorriendo juntos este camino hacia la sostenibilidad.

S. F. M.



Nuestro ADN



Nuestro negocio

[GRI 2-1, GRI 2-6]

En el 2024 definimos dentro del marco de la planeación estratégica, nuestro **Propósito Superior**, el cual evidencia la orientación de nuestra alta dirección y colaboradores.

“

Mejorar la calidad de vida de las personas y comunidades, a través de nuestra **experiencia y reconocimiento en el sector de tránsito, transporte y movilidad**”.

Misión

Integramos soluciones innovadoras, rentables y sostenibles en el sector de tránsito, transporte y movilidad que impactan positivamente en nuestros grupos de interés.



Visión

Ser el aliado preferente en soluciones inteligentes de ingeniería y tecnología para tránsito, transporte, movilidad y sectores afines en Colombia y LATAM, incentivando la innovación constante y promoviendo la sostenibilidad.



Nuestros Valores

Nuestro talento humano es el pilar fundamental de nuestra organización. Por eso, nos enfocamos en fomentar el cumplimiento de nuestros valores corporativos, conscientes de que a través de ellos lograremos los mejores resultados.

Integridad

Somos coherentes en nuestro pensar, decir y hacer, trabajando juntos para alcanzar objetivos comunes.

Compromiso

A través de nuestras capacidades, competencias, conocimientos y 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 para la organización en su conjunto.



Confianza

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

Transparencia

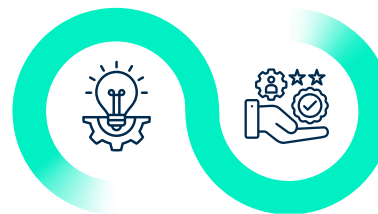
Actuamos de manera clara, coherente y evidente dentro y fuera de la organización, generando un entorno de confianza y comunicación abierta con nuestros grupos de interés.

Nuestros atributos culturales

Estos atributos reflejan el ADN de Sitt.

Innovación

Ser innovadores significa tener la capacidad para renovar, transformar y crear nuevos procesos, productos y servicios de manera proactiva, creativa y abierta al cambio, impulsando la sostenibilidad y el posicionamiento de nuestra Organización.



Conciliación

Nos inspira el bienestar y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestros colaboradores, en pro del desarrollo integral y su propósito de vida.



Nuestras áreas de negocio

[GRI 2-6]

Nuestro portafolio de productos y servicios nos permite ofrecer soluciones integrales, *end to end*, que impulsan el desarrollo sostenible y promueven una movilidad más segura y eficiente.



MOVILIDAD



Brindamos condiciones que generan una movilidad sostenible y segura mediante la implementación de *Intelligent Transportation Systems (ITS)*, centros de procesamiento y canales eficientes de atención ciudadana. También mejoramos el flujo vehicular, contribuimos a reducir los incidentes viales y apoyamos la gestión del tráfico de la ciudad.

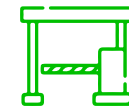
Brindamos soluciones tecnológicas que atienden las necesidades de las autoridades de tránsito y transporte favoreciendo la centralización de la información.



SISTEMAS DE TRÁNSITO



PEAJES



Implementamos y operamos sistemas de peaje y pesaje que permiten una gestión óptima del recaudo y facilitan el control del tráfico en carreteras.



Fortalecemos la gestión tributaria del impuesto vehicular, generando mayores recursos y mejores canales de atención al contribuyente.



IMPUESTO VEHICULAR



IDENTIFICACIÓN VEHICULAR

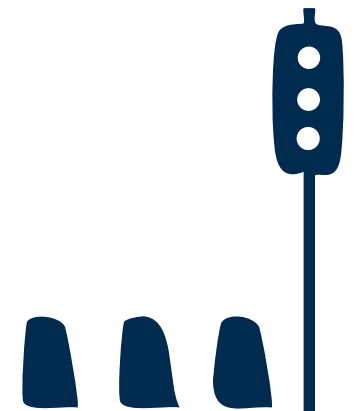


Innovamos en la producción y distribución de elementos para la identificación vehicular, con la más alta tecnología y niveles de calidad.

Impulsamos la operación eficiente de transporte masivo en las ciudades a través del apoyo técnico y logístico del servicio. Para ello, apoyamos la validación y el control de rutas, proveemos personal capacitado y a través de la generación de informes apoyamos la toma de decisiones.

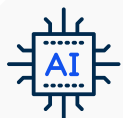


TRANSPORTE MASIVO



Nuestros productos y servicios

[GRI 2-6]



Vialyzer

Contamos con una plataforma tecnológica que integra de manera inteligente las cámaras existentes para analizar en tiempo real el movimiento de personas y vehículos. A través de algoritmos avanzados de IA, transforma los datos en tableros de información relevantes y confiables para la optimización y la toma de decisiones de ciudades y empresas.



IP - Inteligencia de Procesos

Transformamos los datos de ciudades y empresas en información y conocimiento, mediante herramientas de Business Intelligence y la construcción de tableros de impacto que permiten tomar más y mejores decisiones.









Aula [segura]

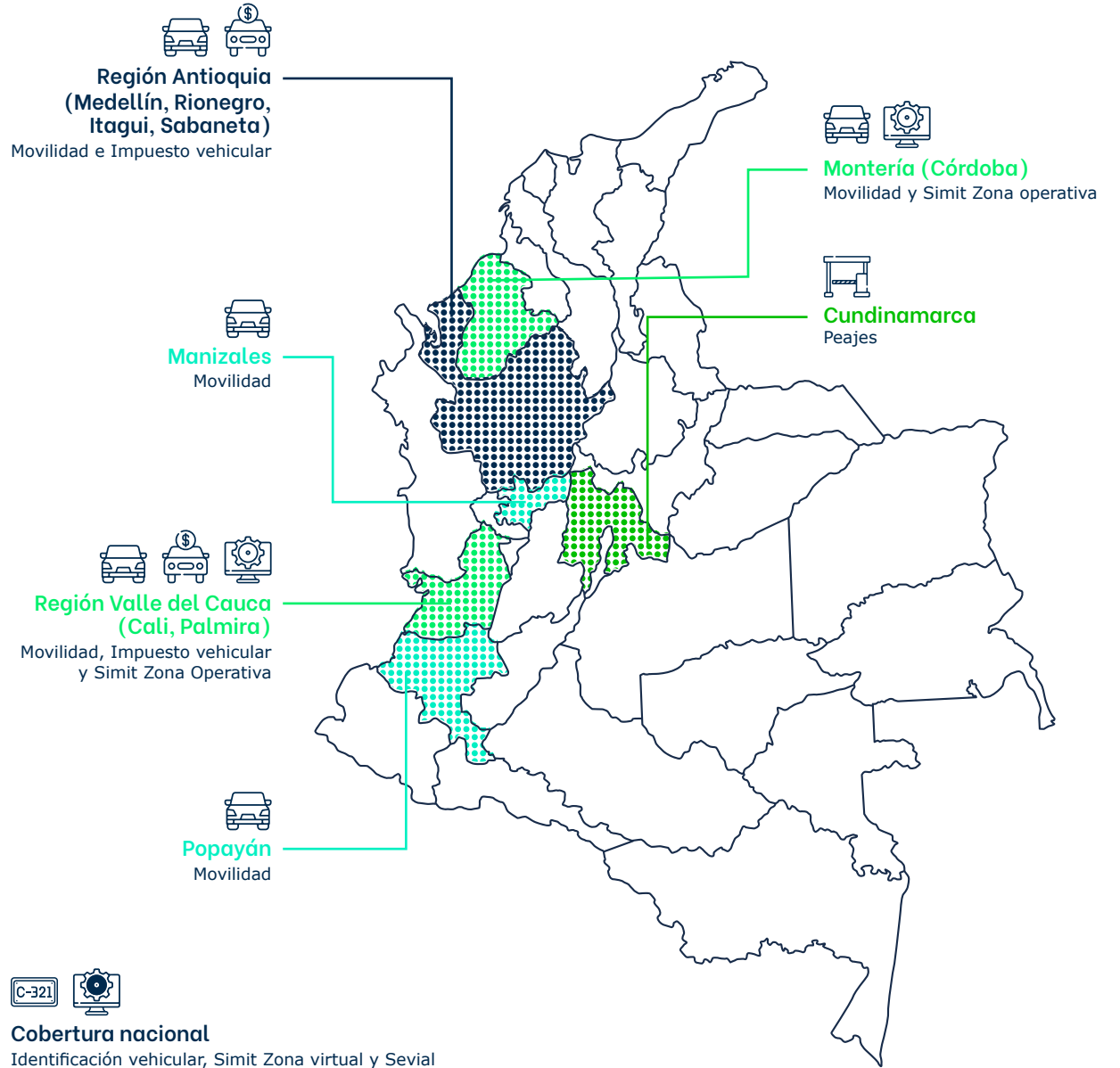
Plataforma digital para la presentación de cursos correctivos para infractores de tránsito con tecnología de reconocimiento facial e inteligencia artificial.



Nuestra cobertura

Durante el 2024 a través de nuestros proyectos estuvimos trabajando a nivel nacional en diferentes zonas del país, contribuyendo a mejorar la experiencia de los usuarios de los servicios de tránsito y la seguridad vial de las comunidades.

-  Movilidad
-  Impuesto vehicular
-  Sistemas de tránsito
Simit Zona Operativa
-  Sistemas de tránsito
Simit Zona Virtual
-  Peajes
-  Identificación Vehicular



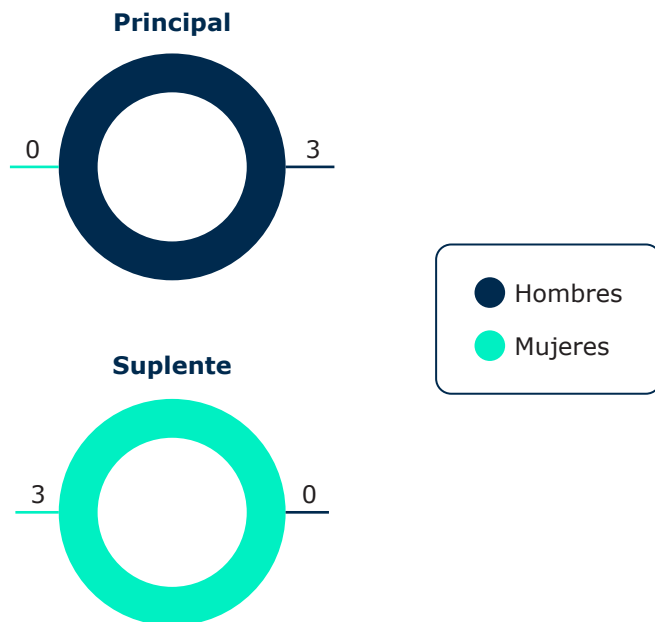
Gobierno corporativo

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

El gobierno corporativo está compuesto por accionistas y personas externas altamente competentes, que verifican la gestión económica, social, ambiental y ética dada en la compañía cada 3 meses.

Las funciones de los miembros de la junta se encuentran descritas dentro del código de buen gobierno, en el cual se describe el actuar ético en la toma de decisiones, evitando conflictos de interés y la generación de impactos negativos. [GRI 2-12- GRI 2-15]

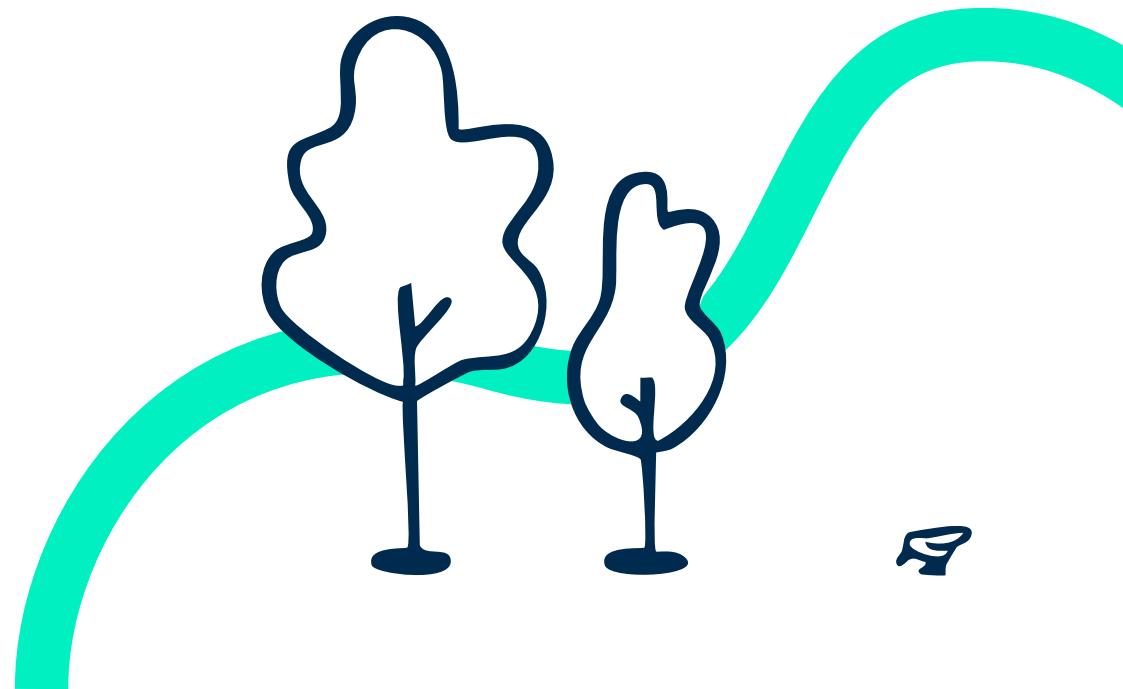
Para 2024 la junta estuvo compuesta de la siguiente manera:



Por sus competencias y perfil idóneo, el presidente de Sitt ocupa el cargo de presidente de la junta directiva. [GRI 2-11]

Durante este año no se recibieron críticas o inquietudes que puedan afectar la sostenibilidad del negocio. Adicionalmente, toda la gestión fue monitoreada a través de los diferentes comités. [GRI 2-16]

Finalmente, el presente informe pasó por la revisión de los cargos del máximo órganos de gobierno (Presidente y Gerente), siendo estos, la alta dirección de la compañía, los encargados de dar la aprobación para la publicación y socialización del informe. [GRI 2-14]



Nuestros directivos

[GRI 2-9]

Para el 2024 se generó un cambio en la estructura de los directivos, debido a la eliminación del cargo Corporate Controller y migrando estas funciones a la Jefe Administrativa y de Aseguramiento. Presentamos nuestro equipo para el año en mención:






Para movilizar el conocimiento en el máximo órgano de gobierno, se gestionó la formación en estrategias de sostenibilidad. [GRI 2-17]



Comités

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

Contamos con 5 comités que nos permiten revisar permanentemente la gestión sostenible de la compañía. En cada uno de ellos se revisan temas que pueden llegar a impactar a la sostenibilidad de la compañía y se toman las medidas necesarias para reducir los posibles riesgos e impactos negativos para la compañía o para los diferentes grupos de interés.

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	Verificar los requerimientos jurídicos, evaluación de riesgos legales y cumplimiento normativo	Mensual
Comité económico/ financiero 	Presidente Gerente Gerente Administrativo y Financiero	3	0	Verificación de la administración y control de recursos de Sitt y contratos de colaboración empresarial	Semanal
Comité de operaciones 	Presidente Gerente Gerente Administrativo y Financiero Gerente Desarrollo de Negocios Gerente de Operaciones Gerente de Innovación y Tecnología Jefe de Gestión Humana y RSE	3	4	Seguimiento de la ejecución operacional y actividades programadas por los diferentes procesos de Sitt. 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	Seguimiento y toma de decisiones frente a la gestión dada en sostenibilidad con los diferentes grupos de interés.	Semestral

Asociaciones

[GRI 2-6, GRI 2-28]

Durante el 2024 hicimos parte de las siguientes asociaciones





Nuestra estrategia sostenible



Diez años gestionando la sostenibilidad





Nuestra materialidad

[GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 3-3 - GRI 2-22 - GRI 2-23]



Alinear la estrategia corporativa a las prácticas sostenibles es una prioridad, por lo cual, en el 2024 realizamos el ejercicio de actualización de nuestra materialidad considerando los siguientes pasos: [GRI 3-1]

- 1 **Análisis del sector y asuntos relevantes de sostenibilidad**
Verificamos normas referentes y asociadas al sector para analizar los principales asuntos para el mismo.
- 2 **Alineación de la estrategia con los ODS**
En alineación con la alta dirección, definimos que nuestra estrategia sostenible debe estar focalizada en contribuir al logro de las metas del ODS 11.
- 3 **Establecimiento de la lista de asuntos materiales**
Definimos una lista de **54 asuntos relevantes** para nuestros grupos de interés
- 4 **Consulta a los grupos de interés**
Se aplicó un cuestionario a todos nuestros grupos de interés para validar los 15 asuntos más relevantes para ellos en torno a la sostenibilidad, el cual contó con la siguiente participación:
 - Gobierno corporativo: 2
 - Empleados: 46
 - Contratos de colaboración empresarial: 16
 - Empresas del grupo: 2
 - Aliados y proveedores: 6
- 5 **Priorización de los asuntos materiales**
Evaluamos y priorizamos los 5 asuntos con mayor votación cruzando los resultados de la alta dirección y los de los demás grupos de interés.
- 6 **Establecimiento de los asuntos materiales priorizados vs planeación estratégica**
Durante el ejercicio anual de planeación estratégica se presentaron los asuntos materiales, con el fin de alinearlos con la estrategia corporativa.

Nuestros grupos de interés

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

En el 2024 dimos continuidad al trabajo de priorización de nuestros grupos de interés iniciado en 2023, así como a las estrategias de relacionamiento con ellos, las cuales relacionamos a continuación.

Satisfacer, involucrar y colaborar



Gobierno corporativo

Generar valor a los accionistas a través del crecimiento sostenible en cada uno de nuestros proyectos, que incluye la disponibilidad de información veraz, clara y oportuna para la toma de decisiones teniendo en cuenta las buenas prácticas de gobierno.



Empleados

Fomentar el crecimiento, innovación y desarrollo técnico, así como de habilidades blandas de nuestros trabajadores, manteniendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



Contratos de colaboración empresarial (consorcios y uniones temporales)

Generar valor a través de la gestión rentable, analítica de datos, análisis de procesos, desarrollo de productos e implementación de tecnologías que fomenten la sostenibilidad.

Informar, negociar y consultar



Aliados estratégicos

Gestión de alianzas que permiten el desarrollo de proyectos que impacten positivamente el crecimiento y sostenibilidad mutuo de las personas naturales o jurídicas y Sitt.



Empresas del grupo

Generar valor a través de las asesorías y acompañamiento en las diferentes áreas, así como, el involucramiento en proyectos que promueven la rentabilidad de estos.



Proveedores

Gestión de buenas prácticas de compras y pago a proveedores, que favorecen su crecimiento y estabilidad.



Otros actores sociales / comunidad

Desarrollo de investigaciones o proyectos que fortalezcan el progreso social de las poblaciones impactadas.



Familias de los colaboradores

Desarrollo de medidas para el relacionamiento y conciliación de vida de nuestros colaboradores con sus familias.

Monitorear



Entes gubernamentales

Realizar seguimiento continuo a la normativa que impacta el negocio.

Priorización de asuntos materiales

[GRI 3-2]



Dimensión Gobierno corporativo

- Gestión de riesgos
- Prácticas de buen gobierno en contratos de colaboración empresarial



Dimensión Económica

- Alianzas público-privadas
- Alianzas con organizaciones de interés
- Fortalecimiento de la innovación (KadAbra)
- Seguridad de la información
- Analítica de datos
- IA
- Posicionamiento de Aula Virtual



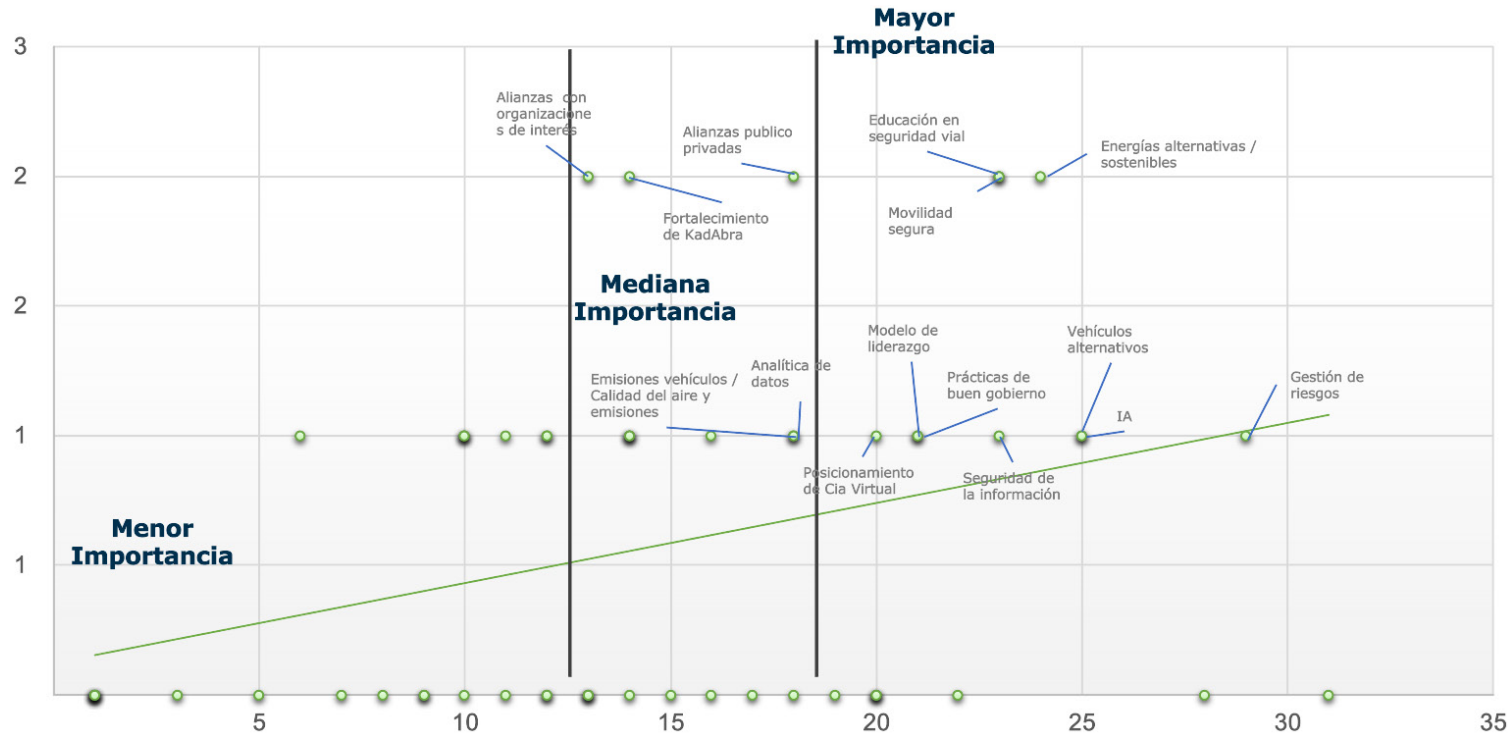
Dimensión Ambiental

- Energías alternativas / sostenibles
- Emisiones vehículos / calidad del aire y emisiones
- Vehículos alternativos



Dimensión Social







- Educación en seguridad vial
- Movilidad segura
- Modelo de liderazgo



Gestión asuntos materiales

[GRI 3-3 - GRI 2-22]

Presentamos nuestros asuntos materiales y la gestión realizada en el año como aporte a la sostenibilidad

Asunto Material [GRI 3-2]	Reto 2024	Gestión 2024 [GRI 3-3]
Estrategia empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> Planeación estratégica a corto y largo plazo 	<ul style="list-style-type: none"> Se estableció la estrategia corporativa con un cumplimiento del 71% Se alineó la planeación estratégica 2025 con ODS y asuntos materiales.
Crecimiento y sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> Rentabilidad. Análisis financiero y generación de modelos financieros. Nuevos proyectos y rentabilidad de estos 	<ul style="list-style-type: none"> Realizamos el control de ingresos, costos y gastos. Se desarrollaron nuevos tableros en Power BI que facilita la toma de decisiones. Se realizó la prueba de concepto de Vialyzer. Se logró la adjudicación de 2 licitaciones en Peajes.
Innovación 	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento nuevas prácticas de innovación. Fortalecimiento de generación de ideas o iniciativas de innovación 	<ul style="list-style-type: none"> Se reformuló KadAbra, estableciendo nuevas metodologías, integrantes del comité, reconocimientos y prácticas de innovación. Se desarrollaron 2 ideatones y 1 "innovationday" Se estableció un programa para el fortalecimiento y desarrollo de las habilidades de los líderes
Comunicación interna 	<ul style="list-style-type: none"> Programas de comunicación interna. 	<ul style="list-style-type: none"> Se desarrollaron 3 campañas de comunicación interna: KadAbra, efr, Líderes que conectan Se genero la recertificación del modelo efr
Automatización de procesos 	<ul style="list-style-type: none"> Automatización de procesos internos y en proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> Herramienta de gestión de licitaciones en desarrollo de negocios. Conciliaciones bancarias para el proceso de contabilidad. Archivo plano de Novasoft en MDM – contabilidad. Aplicación de registro puntos Sittys. Solicitudes en mercadeo y comunicaciones. Desarrollo de tableros de ubicación geográfica, entrega de resultados de QA de características y pagos, registros y análisis de descartes, monitoreos de PQRS, siniestralidad vial, productividad y gestión de ventanillas, entre otros, de acuerdo con las necesidades de los contratos de colaboración empresarial.
Relaciones con los aliados 	<ul style="list-style-type: none"> KPI Objetivo Generación de valor 	<ul style="list-style-type: none"> Eficiencia e impacto de las soluciones de tableros, analítica de datos e inteligencia de procesos en los contratos de colaboración empresarial

Rendición de cuentas

[GRI 2-29]

Durante el mes de abril y mayo socializamos con nuestros diversos grupos de interés la gestión y resultados dados en el 2023. Cada uno de los líderes de procesos y equipos de trabajo, presentaron sus logros, dificultades, así como, los retos establecidos para el 2024.

A través de estas sesiones virtuales, generamos espacios de interacción y dialogo con nuestros trabajadores, gerentes y líderes de empresas del grupo y contratos de colaboración empresarial, aliados estratégicos y proveedores.

Nuestra estrategia y riesgos

A través de la gestión del riesgo, estamos comprometidos en la identificación, valoración, control y mitigación de los riesgos, bajo la metodología existente en la ISO 31000 vigente y alineada a la cultura 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, operativos, de apoyo y de evaluación y riesgo.

Macroproceso	Proceso	#	Total
Estrategia	Control Operacional	7	11
	Control Financiero	4	
	Control de Comunicaciones	1	
Operación	Procesos y Servicios	1	4
	Nuevos Proyectos	1	
	Control Operacional	1	
Activo	Control Humano	1	15
	Control Control	8	
	Control de Infraestructura	1	
Participación y Apoyo	Control de Infraestructura	1	3
	Control de Infraestructura	1	
	Control de Infraestructura	1	

Nivel de riesgo

Plan Inicial (1)	PI	PI	PI	PI
Plan Inicial (1)	PI	PI	PI	PI
Plan Inicial (1)	PI	PI	PI	PI
Plan Inicial (1)	PI	PI	PI	PI
Plan Inicial (1)	PI	PI	PI	PI
Plan Inicial (1)	PI	PI	PI	PI

● Inaceptable: 9 ● Grave: 3 ● Tránsito: 13 ● Aceptable: 9

Cartas grupos de interés

Simón Franco Gerente

Christian Smith Gomez ... Leuro Ca...

Carolina Martínez Jila Fernandez

Ética, transparencia y debida diligencia

[GRI 2-26, GRI 2-27]

Continuamos reafirmando nuestro compromiso con la implementación y mantenimiento de nuestro sistema Sagrilaft, así como, el programa de transparencia y ética empresarial (PTEE), los cuales permiten mitigar los riesgos asociados a una gestión ética.

Mantuvimos las capacitaciones de nuestros colaboradores, la verificación de datos personales de nuestros grupos de interés y el fortalecimiento de las diferentes prácticas para luchar contra de la corrupción, soborno y fraude dentro de nuestros procesos internos, clientes, aliados y competencia. [GRI 2-24]

Realizamos seguimiento a las reglamentaciones para asegurar el cumplimiento normativo.

Código de ética y conducta

Durante el 2024 se actualizó y socializó el código de conducta, ampliándolo a código de ética y conducta. En este documento se establecieron las buenas prácticas de gestión y transparencia, así como, la declaración de nuestros valores: integridad, confianza, compromiso y transparencia.





Gestión ética	2023	2024
Buzón de sugerencias: sugerencias o reclamos por nuestros grupos de interés.	0	1
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 Directivas [GRI 2-16]	0	0
Acciones jurídicas respecto a competencia Desleal [GRI 206-1]	0	0

En marzo del 2024 se recibió un reclamo de un trabajador retirado por diferencias con su líder, el proceso tuvo su respectiva gestión con una versión libre de hechos y plan de intervención frente al desarrollo y fortalecimiento de habilidades de liderazgo.

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

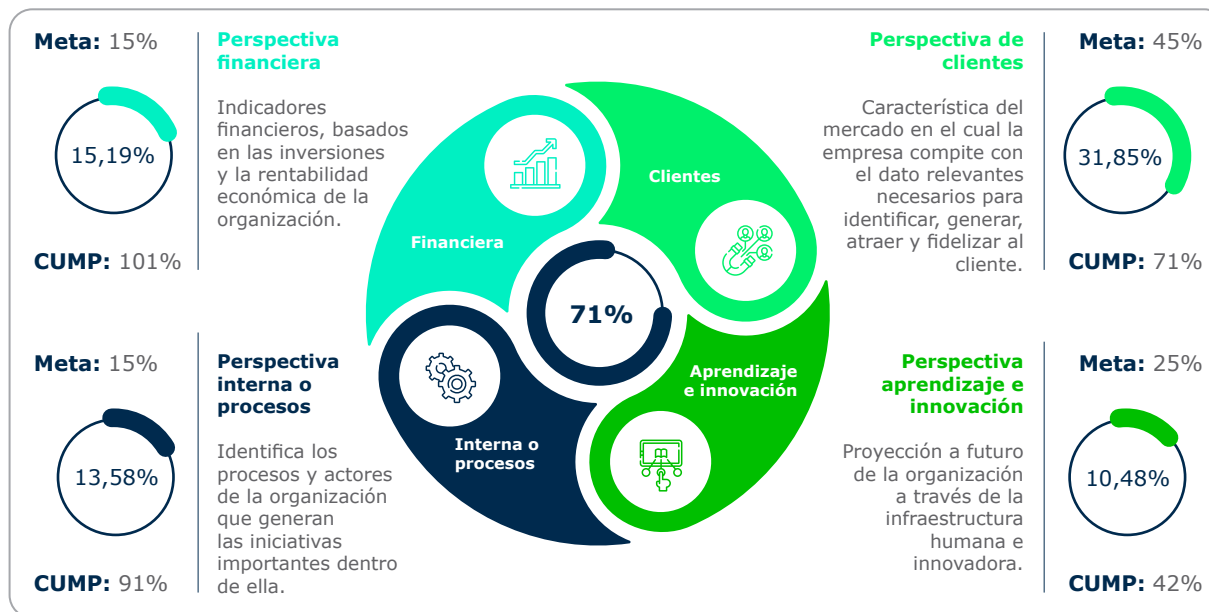
- lineaetica@sittycia.com
- rse@sittycia.com
- (601) 7470696

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.

Cabe mencionar que cada uno de los consorcios o uniones temporales en los que participamos cuentan con su propio sistema de PQRS. Los cuales registran las inquietudes de sus grupos de interés y son de manejo exclusivo de su operación.

Desempeño estratégico

En el 2024 Sitt logró importantes avances y mejoras en relación con los retos establecidos, alcanzando un cumplimiento del 71% de la meta establecida en el Balance ScoreCard.



Perspectiva financiera

Destacamos el crecimiento en ingresos y rentabilidad, así como la disminución del endeudamiento y el aumento del patrimonio, demostrando una gestión financiera sólida.

Perspectiva del cliente

Logramos avances significativos en la captura de leads, reconocimiento de marca online y participación de eventos. Referente a la gestión de desarrollo de negocios, obtuvimos logros como la adjudicación de dos licitaciones en la línea peajes. Adicionalmente, se resalta la consolidación de Vialyzer y renovación del proyecto impuestos Antioquia, lo cual aporta significativamente a la sostenibilidad de la empresa.

Perspectiva de procesos

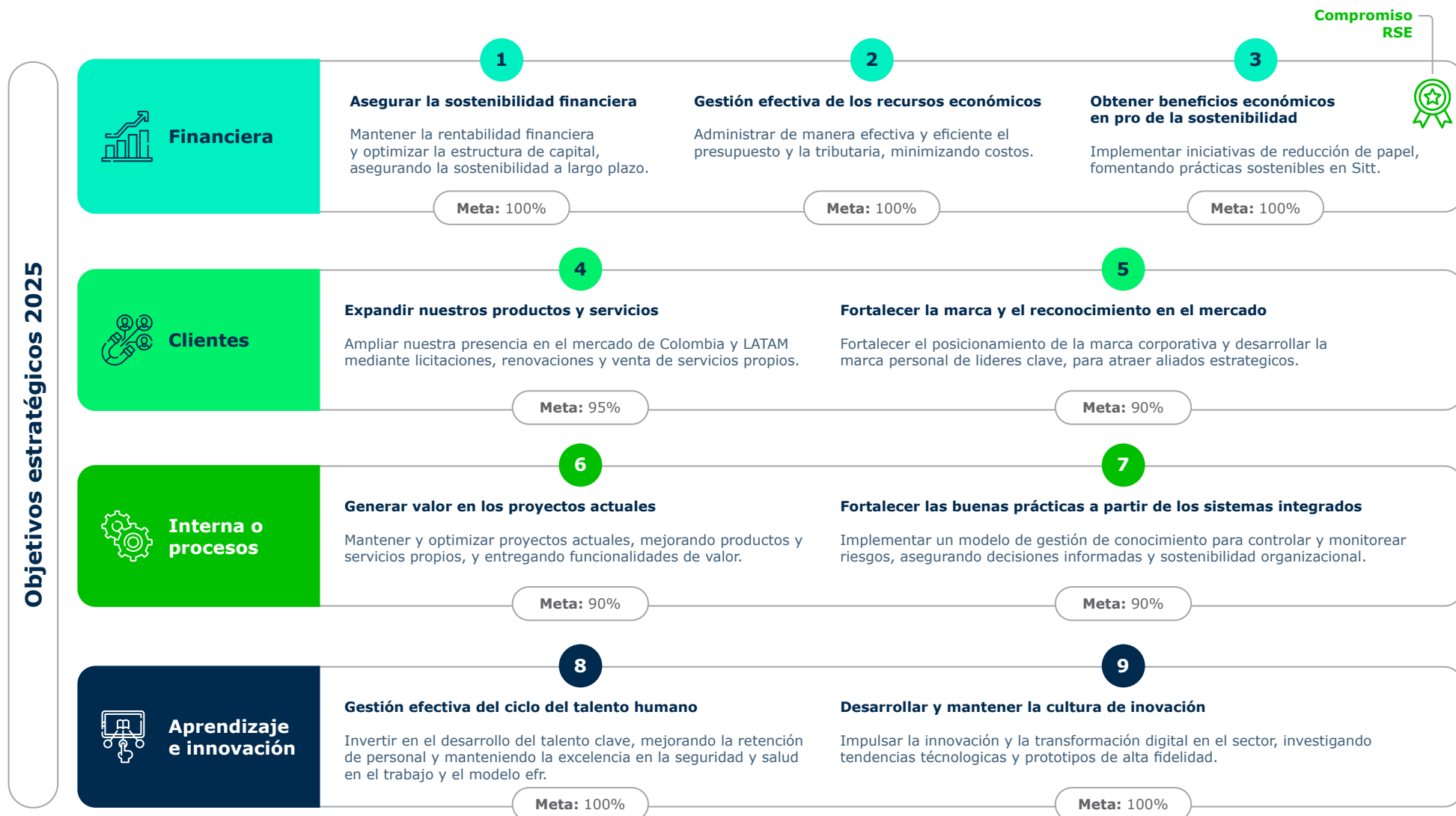
La integración de SIG en Sitt registró avances significativos, alcanzando un cumplimiento del 99%, gracias a la revisión y mitigación efectiva de riesgos.

Perspectiva de aprendizaje e innovación

este año se fortaleció el modelo de liderazgo, se alcanzó la recertificación efr, manteniendo nuestro compromiso con el bienestar de los colaboradores. También trabajamos con nuevos aliados estratégicos en pro de la sostenibilidad a través del desarrollo de dos investigaciones: 1. Reincidencia por infracciones a las normas de tránsito y sus implicaciones en la accidentalidad vial en Cali y 2. Calidad de vida en usuarios del dispositivo de Movilidad, Accesibilidad, Tiempo y Trabajo Matt.

Finalmente, implementamos acciones para fomentar la innovación y la mejora continua, destacando la identificación de ideas de mejora, creación de prototipos de baja fidelidad y el compromiso continuo del comité KadAbra.

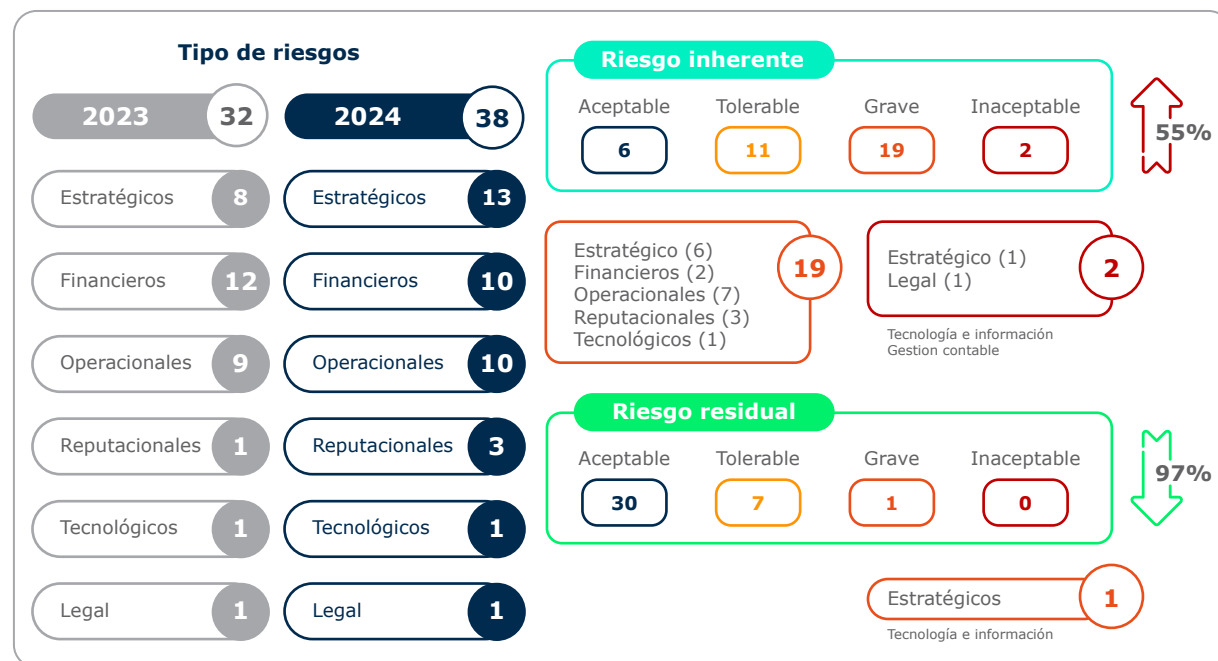
Retos estratégicos 2025



Para el 2025, reforzaremos el compromiso con la integración de nuestros sistemas de gestión, enfocándonos en la sostenibilidad. Para lograrlo, redefinimos nuestra plataforma estratégica, así como, establecimos los resultados clave u OKR's. Además, nos comprometemos con el medio ambiente mediante la reducción del uso de papel y la implementación de estrategias de digitalización. Mejoraremos nuestros procesos con un modelo de gestión del conocimiento que garantice la seguridad de la información corporativa y de nuestras partes interesadas y en los próximos 5 años, nos enfocaremos en expandir nuestros productos y servicios en Colombia y LATAM, invirtiendo en el desarrollo del talento y fomentando la innovación a través del fortalecimiento de nuestra cultura organizacional.

Gestión del riesgo

[GRI 2-25, GRI 205-1]



En el 2024, nos enfocamos en desarrollar una administración de riesgos integral en la organización, abarcando las etapas de **identificación, valoración, tratamiento y comunicación de los riesgos**. Esto se logró a través de la implementación de procesos definidos en Sitt, lo que nos permitió identificar y evaluar 38 riesgos, de los cuales 6 fueron nuevos.

La mayor parte de estos riesgos se encuentran en el ámbito estratégico, sin embargo, se abarcaron aspectos ambientales, sociales, económicos y de prácticas de buen gobierno, puesto que impactan directamente la sostenibilidad de la organización.

Gracias a este ejercicio de evaluación y mitigación de riesgos, logramos mantener un riesgo residual del 97% dentro de los límites aceptables y tolerables, lo que tuvo un impacto positivo en la organización.

Esta labor nos ayudó a generar conciencia entre los procesos para definir y gestionar adecuadamente los riesgos, evitando su materialización y disminuyendo su impacto a nivel interno y externo. Además, nos permitió fortalecer nuestra capacidad para anticipar y responder a posibles amenazas y oportunidades, asegurando la sostenibilidad y el crecimiento de la organización.

Los beneficios obtenidos a través de esta gestión de riesgos incluyen:

- 1 Mejora en la toma de decisiones informadas
- 2 Reducción del impacto de los riesgos en la organización
- 3 Incremento de la confianza de los stakeholders
- 4 Mejora en la capacidad de respuesta ante cambios en el entorno

En el futuro, continuaremos trabajando en la mejora de nuestra gestión de riesgos, incorporando nuevas herramientas y técnicas para mantenernos a la vanguardia en su administración e integración de los sistemas de gestión.



Nuestra gestión sostenible

Nuestras cifras financieras y económicas

[GRI 201-1]

Es un placer presentar los resultados financieros de Sitt correspondientes al año 2024, un periodo caracterizado por un crecimiento continuo y una gestión financiera robusta. A pesar de los retos económicos, tanto a nivel global como local, la compañía ha demostrado su resiliencia, reflejando la solidez de su modelo de negocio y su firme compromiso con la generación de valor sostenible a largo plazo para sus grupos de interés.

Ingresos y rentabilidad

- **Ingresos**

En 2024, los ingresos operacionales experimentaron un notable crecimiento en comparación con 2023, alcanzando un incremento del 28,03%. De esta manera, los ingresos pasaron de \$68.129 millones de pesos en 2023 a \$87.228 millones de pesos en 2024, lo que representa el segundo año con mayores ingresos en la historia de la empresa. Este crecimiento refleja la exitosa implementación del modelo de negocio y la ejecución efectiva de nuevos proyectos.

- **Utilidad Neta**

La utilidad neta de la compañía en 2024 mostró un crecimiento del 87,77% en comparación con el año anterior. Este desempeño positivo se atribuye tanto a los sólidos resultados operativos y financieros obtenidos en los proyectos, como a la correcta gestión de los costos y gastos, permitiendo un incremento significativo de la rentabilidad.

- **Margen EBITDA**

Tuvimos un aumento de 0,12 puntos porcentuales en 2024. Este incremento se originó principalmente en el aumento de los ingresos y la reducción de los costos de ventas. A su vez, en conjunto los gastos administrativos y de ventas crecieron en menor proporción que los ingresos, mientras que los intereses derivados del financiamiento del CAPEX de nuevos proyectos aumentaron en un 44,58%. El margen EBITDA alcanzó un 19.34%, lo que refleja la sólida capacidad de la compañía para generar flujo de caja operativo.

Valor económico generado y distribuido

- **Valor Económico Generado**

El valor económico generado, equivalente a los ingresos totales, registró un crecimiento del 20,18% en 2024, al pasar de \$75.499 millones de pesos en 2023 a \$90.732 millones de pesos. Este incremento resalta el impacto positivo de Sitt en la economía y la sociedad, demostrando la solidez y relevancia de la empresa en su sector.

- **Valor Económico Distribuido**

El valor económico distribuido por Sitt, que incluye los costos operativos, salarios y beneficios para los empleados, pagos a entidades financieras, pagos al gobierno e inversión social, creció un 1,99% en 2024 en comparación con 2023, alcanzando un total de \$47.813 millones. Destacamos los incrementos en los salarios (17,16%) y en los beneficios para los empleados (21,90%), lo cual refleja el compromiso de Sitt con una distribución equitativa del valor generado entre sus principales grupos de interés.

El ejercicio 2024 ha reafirmado a Sitt como una empresa resiliente, con una clara trayectoria de crecimiento y un firme compromiso con la creación de valor para sus grupos de interés. Los resultados obtenidos, tanto en términos de ingresos como de rentabilidad, ponen de manifiesto la efectividad de nuestra estrategia de negocio y la robustez de nuestra estructura financiera. El crecimiento sostenido de los ingresos, acompañado de una gestión eficiente de costos y la continua optimización de nuestros recursos, son reflejo de la capacidad de la empresa para generar resultados positivos incluso en un entorno económico desafiante.

Además, el valor económico generado y distribuido, junto con el incremento en los beneficios para los empleados, resalta nuestro enfoque equilibrado y responsable en la creación de valor no solo para los accionistas, sino también para nuestros colaboradores, la sociedad y el entorno en general. Este enfoque integral reafirma nuestro compromiso con la sostenibilidad y la generación de impacto positivo en todos los grupos de interés.

De cara al futuro, Sitt continúa consolidando su visión de largo plazo, comprometida con la innovación, la sostenibilidad y el fortalecimiento de su modelo de negocio, siempre orientada hacia el bienestar y desarrollo de sus grupos de interés.

Indicadores financieros y económicos

[GRI 201-1]

Cifras en millones de pesos	2022	2023	2024	Var% 2024-2023
Ventas netas (ingresos operacionales)	\$ 62.852	\$ 68.129	\$ 87.228	28,03%
Capitalización	\$ 61.637	\$ 61.564	\$ 70.485	14,49%
Pasivo	\$ 39.561	\$ 41.683	\$ 47.610	14,22%
Capital	\$ 22.077	\$ 19.882	\$ 22.875	15,05%
Valor económico directo generado (VEDG)	\$ 66.812	\$ 75.499	\$ 90.732	20,18%
Ingresos	\$ 66.812	\$ 75.499	\$ 90.732	20,18%
Valor económico distribuido (VED)	\$ 40.842	\$ 46.882	\$ 47.813	1,99%
Costos operacionales	\$ 22.245	\$ 25.205	\$ 24.160	-4,15%
Salarios	\$ 11.388	\$ 11.692	\$ 13.699	17,16%
Beneficios de los empleados	\$ 81	\$ 230	\$ 280	21,90%
Pagos a proveedores de capital	\$ 4.212	\$ 3.426	\$ 3.203	-6,51%
Pagos al gobierno	\$ 2.915	\$ 6.326	\$ 6.463	2,16%
Inversión en la comunidad	\$ 2	\$ 2	\$ 7	329,97%
Valor económico retenido (VEDG-VED)	\$ 25.969	\$ 28.617	\$ 42.919	49,98%
Margen EBITDA	15,88%	19,22%	19,34%	0,65%
Utilidad Operacional	\$ 8.747	\$ 9.791	\$ 17.773	81,52%

Líderes que conectan

Nuestros líderes conectan, orientan, recargan y guían a sus equipos de trabajo hacia el cumplimiento de objetivos. Velan por su bienestar, promoviendo la conciliación, el desarrollo y el crecimiento interno.

En Sitt, vemos los líderes como creadores y movilizados de la cultura, por lo cual, durante el 2024 trabajamos de la mano con ellos, para fortalecer las habilidades blandas y los comportamientos asociados a la flexibilidad, orientación a resultados, asertividad en la comunicación y conciliación.

Teniendo en cuenta lo anterior, trabajamos en equipo para crear un concepto que nos permitiera tener un hilo conductor de las diferentes actividades e iniciativas, es ahí cuando nace Líderes que Conectan; un concepto que durante el 2024 nos permitió visibilizar a los líderes, articular iniciativas de formación y de interacción de los equipos, que al final, buscaban que como Compañía estuviéramos más conectados con los propósitos corporativos y más conectados como procesos que suman a los objetivos.

En los siguientes párrafos resaltamos puntualmente algunas iniciativas que llevamos a cabo y diferentes testimonios de nuestros líderes Sitt.

En pro de la construcción de equipo, estuvimos con los líderes en una jornada outdoor, donde iniciamos con actividades de conocimiento personal, porque antes que líderes, somos personas, posteriormente desarrollamos una de las actividades más representativas "Velero", mediante el cual, nos permitimos conocer y reconocer nuestras habilidades, fortalezas, así como, nuestras debilidades. Rotamos por diferentes roles identificando la importancia de ellos en el alcance de los objetivos y metas.

Mediante una actividad de creación de prototipos, fortalecimos nuestra innovación y la comunicación, para finalmente llegar al establecimiento de nuestra propuesta de valor y decálogo de líderes.



Líderes que
conectan



Propuesta de valor



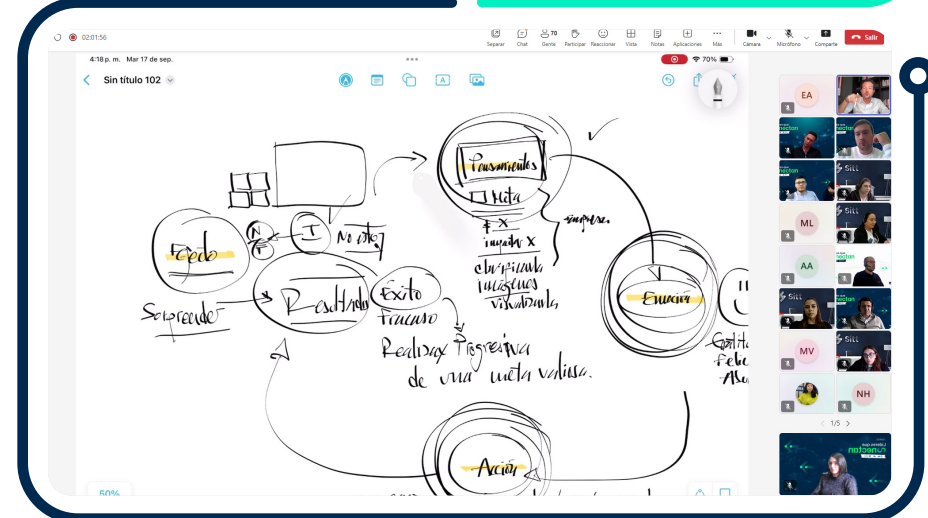
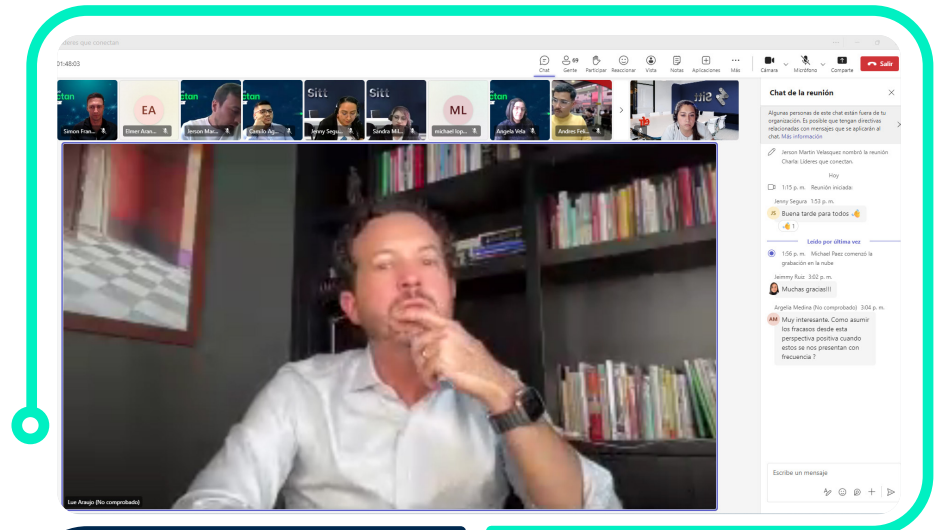
Somos personas que conformamos un **equipo interdisciplinario** de alto desempeño con diferentes talentos, reconocidos por nuestro compromiso y responsabilidad en el logro de los objetivos. **Fundamentados en la lealtad, calidad y empatía.** Estamos disponibles y dispuestos a brindar la milla extra con nuestro conocimiento y experiencias; **promoviendo nuestro desarrollo integral**, así como, el crecimiento y sostenibilidad de la organización.

Decálogo



- 1 Generamos conexiones a través de una comunicación asertiva.
- 2 Somos leales, empáticos e inspiramos confianza.
- 3 Promovemos nuestro bienestar y el bienestar común.
- 4 Nos divertimos con lo que hacemos.
- 5 Somos innovadores, flexibles y conciliadores.
- 6 Creemos en nuestras capacidades y las del equipo.
- 7 Nos trazamos objetivos y cumplimos metas generando valor.
- 8 Trabajamos colaborativamente entre procesos.
- 9 Somos resilientes, transparentes y reconocemos nuestros errores.
- 10 Entendemos nuestras diferencias y construimos a partir de ellas.

Por otro lado, desarrollamos charlas de liderazgo con profesionales especializados como Lue Araujo, especialista en transformación de líderes y equipos para lograr objetivos, Lue nos cuestionó sobre cuales son nuestros retos y las metas que nos planteamos, así como, el camino que tomamos para asegurar el cumplimiento de estas, brindándonos herramientas útiles para nuestra vida personal y profesional.



Otra de las acciones tomadas fue el desarrollo de sesiones individuales de acompañamiento a los líderes, el establecimiento de indicadores claves, los cuales involucran la promoción de la conciliación, uso de medidas efr, conocimiento de los equipos de trabajo y procesos de desarrollo de los mismos.

Finalmente es importante decir que, sabemos que el liderazgo es un camino largo por recorrer, sin embargo, estaremos acompañando y brindando las estrategias necesarias para seguir fortaleciendo nuestro equipo de trabajo en pro de su desarrollo y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Testimonios



“

Luisa Arboleda
Lider Inteligencia de Procesos

En el 2024 conocí y desarrollé herramientas de liderazgo, que me permitieron fortalecer la resiliencia ante los desafíos, hacer uso inteligente de los datos para tomar decisiones y generar mayor cercanía para motivar y guiar a mi equipo de trabajo”



“

Gina Moreno
Coordinadora Administrativa

El trabajo de liderazgo llevado a cabo en 2024 ha sido un proceso transformador, enfocado en el trabajo en equipo, la sostenibilidad y la innovación. Este enfoque no solo ha fortalecido nuestro compromiso, sino que también nos ha permitido avanzar con mayor solidez hacia nuestros objetivos brindando de esta manera el apoyo necesario para facilitar los procesos en las demás áreas de trabajo.”



“

Jeisson Baquero
Gerente Administrativo y Financiero

Significó un crecimiento integral, tanto personal como profesional. Fortaleciendo habilidades de conciliación, enfoque a resultados y el desarrollo de nuestros colaboradores a través de un liderazgo más maduro”



“

David González
Coordinador Funcional

Durante el 2024 Sitt nos brindó las herramientas que nos ayudaron a liderar nuestro grupo de trabajo. Estas herramientas nos permitieron mediante una comunicación abierta y transparente coordinar y motivar al grupo para lograr los objetivos propuestos, aprovechando las fortalezas de cada uno de los integrantes”



“

Jerson Martin
Jefe de Mercadeo

Como líder de Sitt resalto el trabajo que se ha venido realizando en el marco de Líderes que Conectan, teniendo esto un impacto transversal en la Compañía y su cultura, promoviendo la innovación y otras habilidades en los equipos para el cumplimiento de los objetivos empresariales”

Líderes que Conectan ha sido una iniciativa que ha generado un impacto positivo en el desarrollo de la cultura y el liderazgo corporativo, es por eso que proyectamos continuar generando capacitaciones, actividades y diferentes iniciativas entorno a este concepto, porque estamos convencidos de que un mejor liderazgo es clave para seguir adelante con nuestros propósitos y cumplimiento de objetivos.

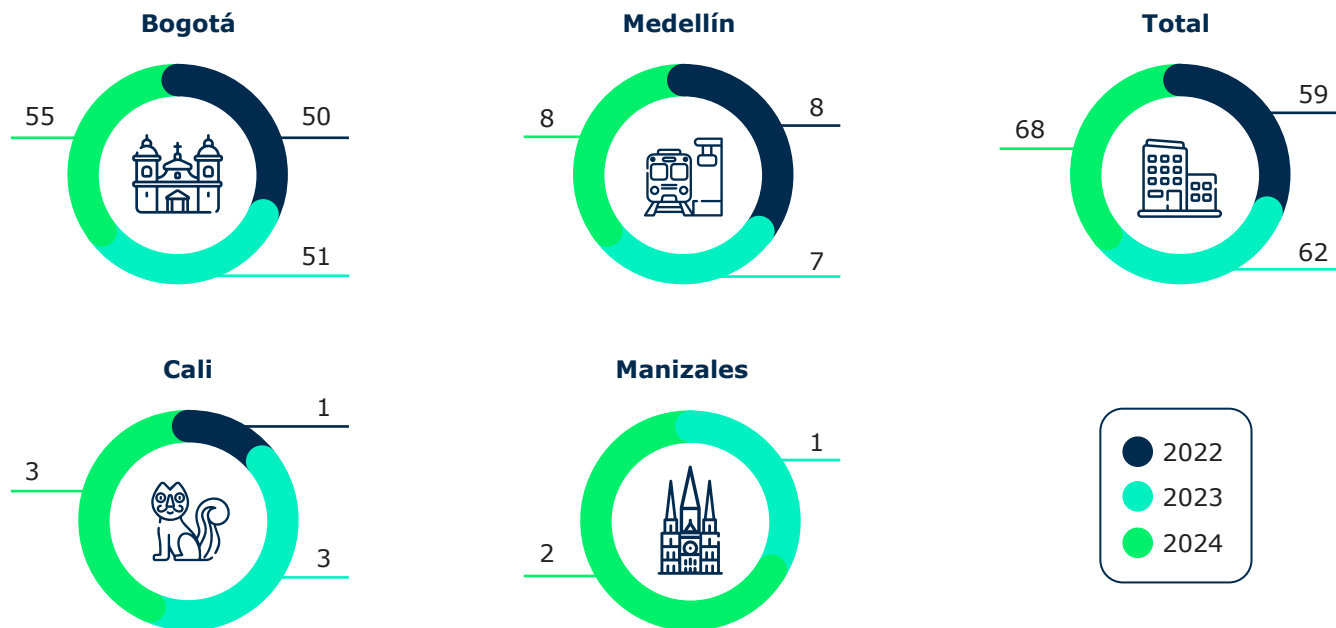
Gestión del talento

1. Nuestro talento humano

[GRI 2-7]

Durante el 2024 tuvimos un crecimiento de planta de personal a 68 personas, 6 más que el 2023, lo anterior, debido a las necesidades de la organización y aumento de cuota de aprendizaje. [GRI 402-1]

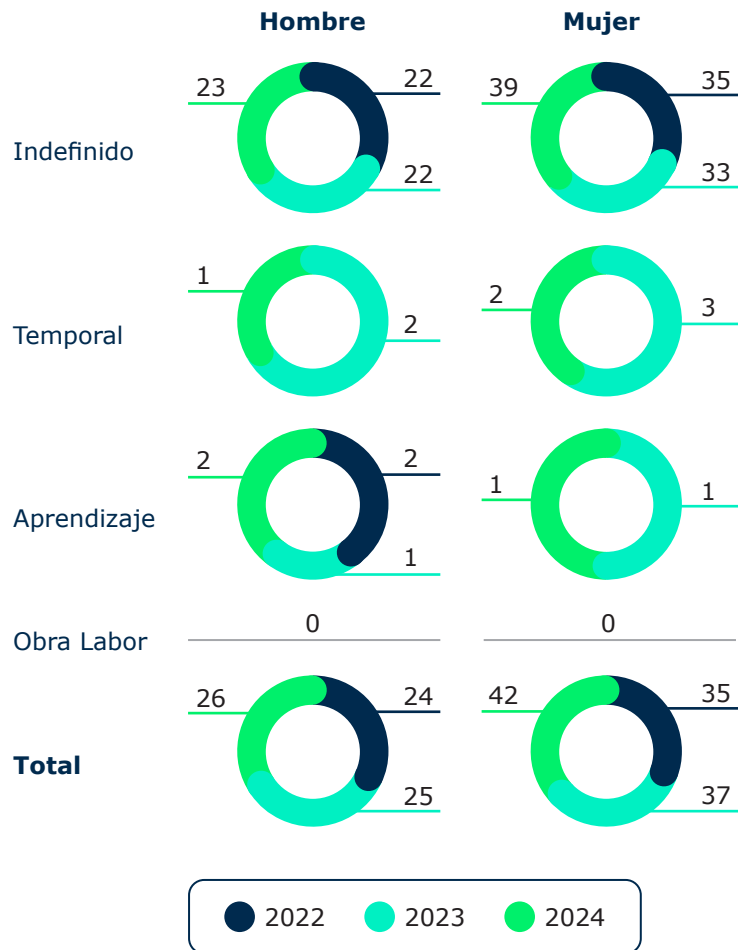
Planta de personal Sitt



En cuanto a la distribución por sexo y tipo de contrato vemos que el 61.76% de nuestra planta corresponde a mujeres y 38.26% a hombres. El 95.58% corresponden a contratos indefinidos, 4.41% a aprendizaje y 2.94% a temporales que incluye el cubrimiento de dos licencias de maternidad.



Distribución de empleados según tipo de contrato y sexo



Ahora bien, al verificar las personas por área encontramos que el área administrativa y financiera (33.82%) y operaciones (26.4%) son las que concentran mayor cantidad de personas, seguidas de Tecnología (13.23%).



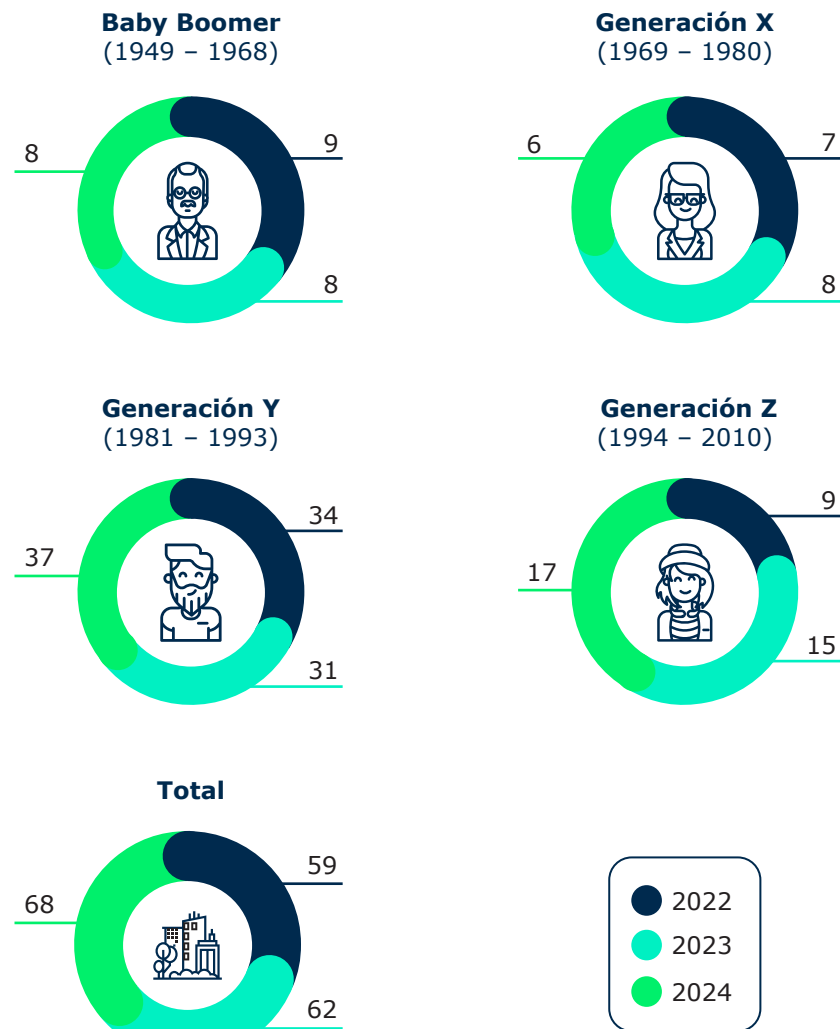
De la planta de personal indefinida es importante resaltar:

- El 71% de roles de liderazgo fueron cubiertos por mujeres y el 29% por hombres (efr 7.1.a)
- El 28.57% de las mujeres que ocupan roles de liderazgo cuentan con hijos menores de 12 años. (efr 6.1)
- El 36% de la plantilla de personal indefinido está cubierto por hombres, siendo este, el género infra-representado (efr 7.1)
- Contamos con una persona de nacionalidad no autóctona. (efr 8.2)
- No contamos con convenios de negociación colectiva. [GRI 2-30]



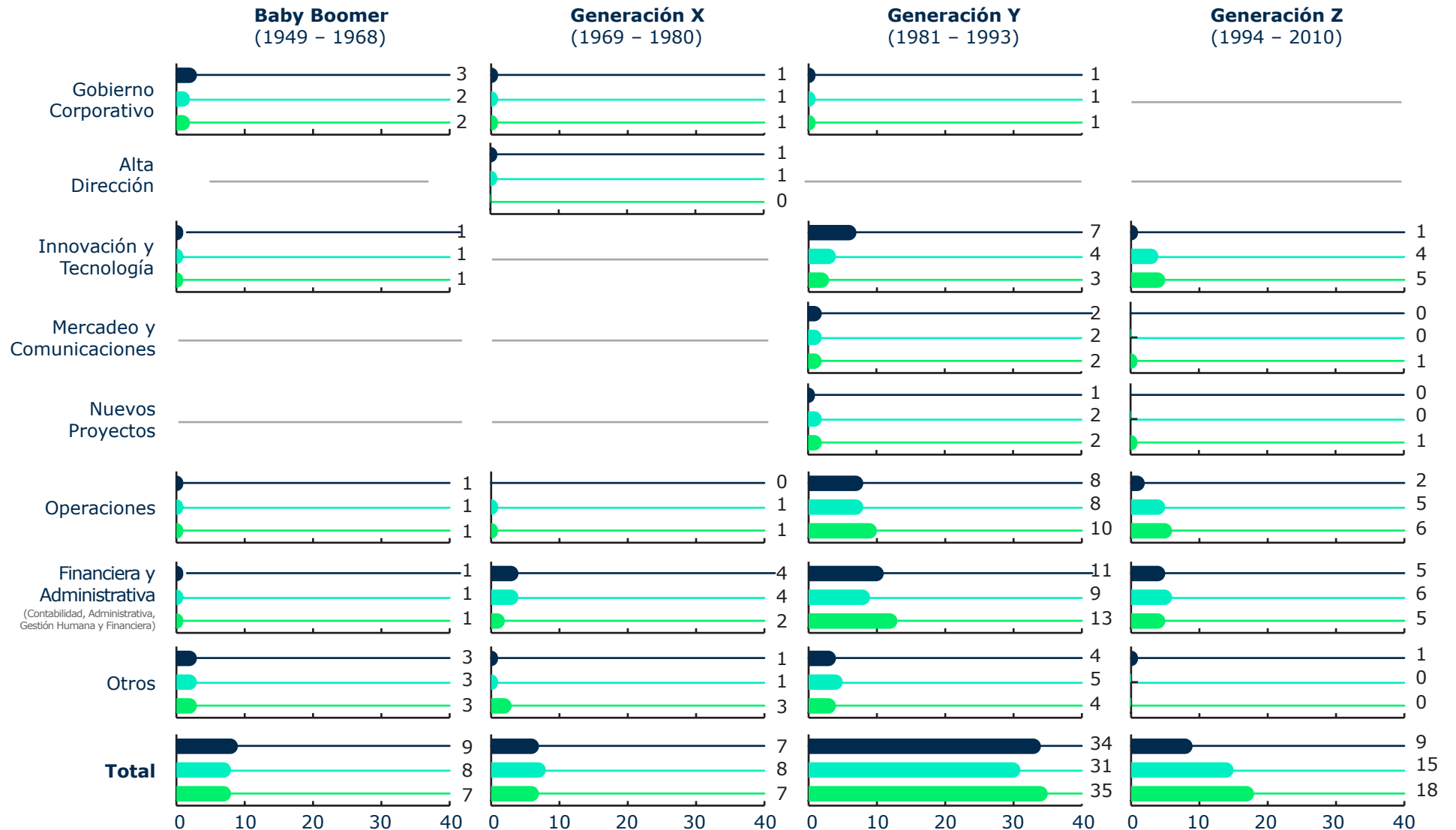
Nuestras generaciones

Brecha generacional Sitt



Como en años anteriores, la mayor cantidad de nuestro talento se encuentra en la generación de Millennials (54.4%), así mismo, se evidencia crecimiento de la generación centennials en los últimos años, siendo el 25% de la planta y finalmente podemos decir que mantenemos nuestro talento baby boomers, el cual representa un 11,8% de nuestros trabajadores.

Brecha generacional por áreas Sitt



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

Índices de rotación

[GRI 401-1]

Respecto a la rotación del 2024, encontramos que fue del 31% dos puntos más bajos que el 2023. Tuvimos más ingresos que retiros, lo cual, reafirma el crecimiento de la planta de personal.

Rotación			
	2022	2023	2024
Ingresos A	21	18	21
Cambio de vinculación o contrato	0	0	0
Retiros D	12	19	16
F1 (Dato tomado a 30 de enero)	54	56	57
F2 (Dato tomado a 31 de diciembre)	57	55	61
% Índice de rotación *IRP= ((A+D)/2*100)/((F1 + F2)/2).	30	33	31

De las desvinculaciones 1 fue sin justa causa y 1 por terminación en periodo de prueba

Personas en escala (efr 1.2)	2022	2023	2024
Total planta de personal	59	57	64
No. Renuncias voluntarias	7	16	14
Total	11,86%	28%	25%
Valor de referencia	30%	30%	30%

Ahora bien, en cuanto a la rotación voluntaria de los líderes encontramos que fue del 21,43%, debido a la renuncia de 3 personas que ocupaban respectivamente cargo de Jefe, Gerente y Alta dirección y del resto de la plantilla 23%.

Personas en escala (efr 12.a)	2022	2023	2024
Total planta de personal directivo	15	15	14
No. Renuncias voluntarias	2	2	3
Total	13,33%	13,33%	21,43%
Valor de referencia	10%	10%	10%

Personas en escala (efr 12.b)	2022	2023	2024
Total planta de personal no directivo	44	42	47
No. Renuncias voluntarias	5	14	11
Total	11,36%	33%	23%
Valor de referencia	30%	30%	30%

Teniendo en cuenta lo anterior, para el 2025 debemos seguir fortaleciendo las estrategias de retención de personal, tanto directivo, como no directivo.

Rotación por regionales

Rotación Bogotá

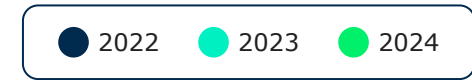


Para Bogotá se decidió la vinculación de personal nuevo y creación de cargos en áreas como mercadeo y comunicaciones y tecnología.

Rotación Medellín



En nuestra sede de Medellín se generó la vinculación de un Analista de Procesos quién al finalizar el año decide renunciar por otra oferta laboral.



En Cali y Manizales, se dieron ingresos de una persona en cada sede respectivamente, quienes entraron a apoyar procesos de analítica de datos en contratos de colaboración empresarial.

Rotación Cali



Operaciones

Ingresos



Retiros



Rotación Manizales

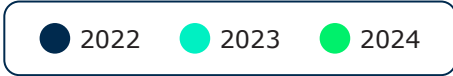


Operaciones

Ingresos



Retiros



2. Fortalecimos nuestro modelo efr

Durante el 2024 recibimos auditoría de ICONTEC para la **recertificación del modelo efr**, en el marco de la cual se realizó revisión documental, entrevistas con colaboradores y directivos. Con ella, ratificamos el compromiso desde la alta dirección en torno al mantenimiento de este sistema de gestión que fomenta la conciliación de nuestros trabajadores en su vida personal, familiar y laboral.






Para nuestra satisfacción, la **Fundación MasFamilia** nos otorgó el **nivel B**, el cual, pone retos aún más grandes en la innovación y gestión de nuestras medidas, así como, en el aprovechamiento de las mismas e involucramiento de nuestros grupos de interés en este modelo.



Medidas efr






(efr 1.1) [GRI 401-2]

Para este año ampliamos nuestros beneficios o medidas efr en las diferentes categorías establecidas:

Medidas		2022	2023	2024
Calidad en el empleo		20	23	23
Flexibilidad temporal y espacial		4	4	6
Apoyo a la familia		2	3	5
Desarrollo personal y profesional		10	13	16
Igualdad de oportunidades		4	4	3
Total		40	47	53



Como se detalla en la siguiente tabla, hubo un incremento de 10 beneficios, entre los cuales se encuentran principalmente aplicación de servicios médicos (doc - doc), nómadas nacionales, días libres por mudanza, grado, regalos para animales de compañía, entre otras medidas que fueron implementadas teniendo en cuenta las características y necesidades de nuestra población.

Medidas (efr 1.2)		2022		2023		2024	
		P	I	P	I	P	I
Calidad en el empleo		0	0	2	2	3	3
Flexibilidad temporal y espacial		0	0	1	0	3	2
Apoyo a la familia		2	1	1	1	2	2
Desarrollo personal y profesional		0	0	1	1	3	3
Igualdad de oportunidades		0	0	0	0	0	0
Total		2	1	5	4	11	10

*P: Propuesta / I: Implementada

Inversión en medidas

(efr 9)

Este porcentaje muestra la inversión en conciliación sobre la masa salarial bruta total (excluidos seguros sociales impuestos), el cual ha venido en ascenso como se ilustra a continuación:

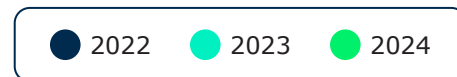
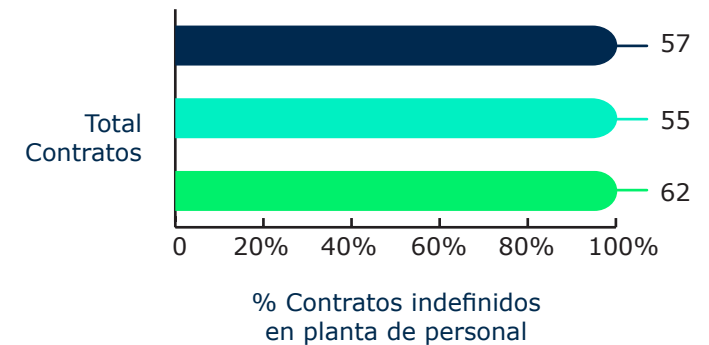


La inversión en conciliación incluye valores como las medidas, formaciones, contratación de servicios profesionales como consultoría, formación, auditorías enfocadas al modelo efr, aplicaciones y soluciones tecnológicas, programas de voluntariado, RSE y desarrollo sostenible.

Medidas de calidad en el empleo

Contratos indefinidos: continuamos con la política de contrataciones a término indefinido (efr 2.1). Adicionalmente, en la planta se tuvo 3 contratos de aprendizaje y 3 temporales.

Contratos indefinidos



Continuamos con nuestras celebraciones y beneficios



Celebración fin de año

A collage of four photographs showing year-end celebrations: a group building a human pyramid, a woman cheering, a woman cutting a ribbon, and a large group photo.

Adicionalmente, preservamos beneficios como portal de empleados, convenios de crédito y libranza, bonos de fin de año, día de la profesión y bonos de condolencias.

Medidas de flexibilidad temporal y espacial

En cuanto a nuestras medidas de flexibilidad temporal y espacial, encontramos que:

Reducción jornada laboral (efr 3.1)	2022	2023	2024
Personas que pueden optar a reducción de jornada laboral	33	35	24
Total de personas en la organización	59	57	60
%	56%	61%	40%
Valor de referencia	51%	51%	50%

Flexibilidad jornada laboral de entrada y salida (efr 3.2)	2022	2023	2024
Personas que utilizan la flexibilidad temporal	33	35	24
Personas que pueden optar a esta flexibilidad	33	35	24
%	100%	100%	100%
Valor de referencia	100%	100%	100%

La modalidad de teletrabajo fue ampliada en un 6% más de personal beneficiado con esta medida.

Teletrabajo (efr 4.1)	2022	2023	2024
Teletrabajo autónomo / suplementario	25	23	31
Total de personas en la organización	59	57	60
%	42%	40%	52%
Valor de referencia	30%	30%	40%

Medidas de desarrollo personal y profesional



Voluntariado

En el 2024 reactivamos nuestras alianzas con la Fundación Proyecto de Vida, donde desarrollamos sesiones de voluntariado con aquellos adolescentes próximos a presentar pruebas saber, esto con la finalidad de fortalecer conceptos de matemática básica, resolución de problemas, geometría y razonamiento abstracto.



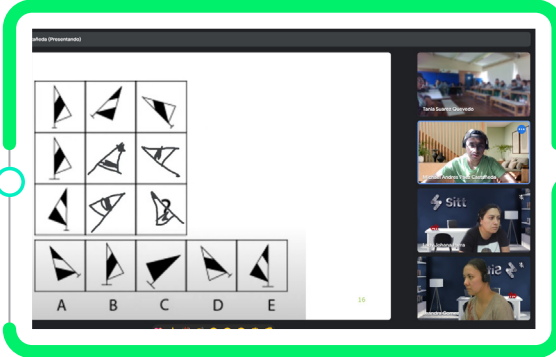
KadAbra

Desarrollamos 2 ideatones y 1 Innovation Day.



Sittys

Movilizamos la cultura organizacional a través de esta medida que tuvo 10 encuentros ciudadanos, donde se planearon las actividades para convertir a 16 personas en Sittys. Al alcanzar este reconocimiento, los trabajadores recibieron los diferentes beneficios establecidos como días libres y entradas a cine.





Reconocimientos

- **Antigüedad**

5 años: Luisa Arboleda, Angelica Albarracín, Gina Moreno.

10 años: Iris Acosta

15 años: Simón Franco

20 años: Juan José Franco.

- **Mejor compañero:** Elegimos nuestros mejores compañeros de la sede Bogotá: William Andrés Mendieta y Regionales: Claudia Trejos.

- **Ascensos y transferencias:** Desarrollamos nuestro talento, logrando 6 promociones.

David González: Coordinador Funcional QA

Andrés Torres: Analista junior inteligencia de procesos

Ligia Hincapié: Líder verificador QA

Sergio Valencia: Analista de procesos

Gina Moreno: Coordinadora Administrativa

Diana Jiménez: Analista Administrativa Senior.





Plataformas virtuales de capacitación

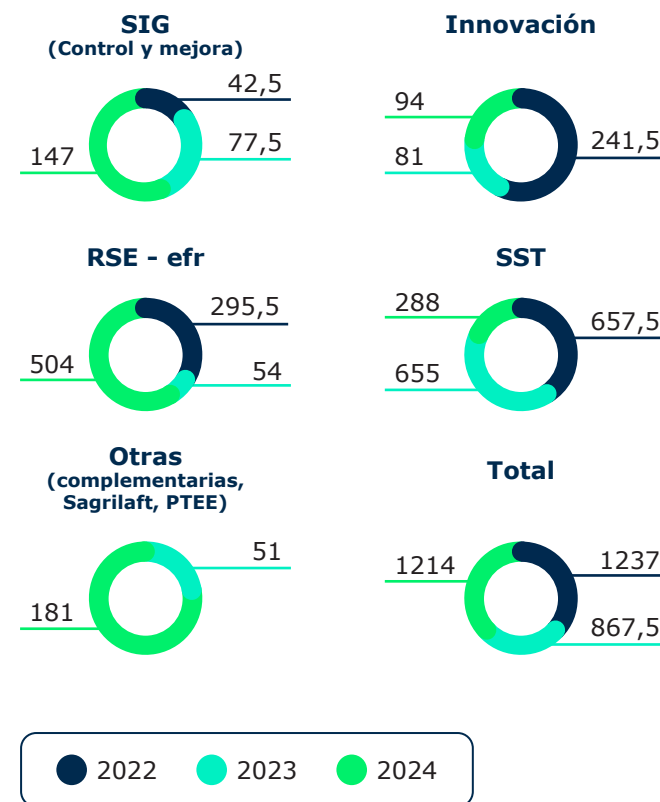
Con el objetivo de fortalecer el conocimiento técnico de nuestro equipo de trabajo continuamos con el Plan Maestro de capacitación con licencias ilimitadas de Platzi, Coursera, ninja excel, pago de diplomados, certificaciones y diversas capacitaciones.

Capacitación	2022	2023	2024
Plataformas de capacitación virtual	\$ 21.402.400	\$ 7.670.794	\$ 6.171.072
Innovación	\$ 3.000.000	\$ 988.749	\$ 4.806.426
Otras capacitaciones	\$ 24.402.400	\$ 36.316.648	\$ 34.772.585
Total	\$ 48.806.822	\$ 44.976.191	\$ 45.750.083



Horas de capacitación por temas:
[GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 404-1, GRI 404-2]

Horas de capacitación por año





Ahora bien, la distribución de horas de capacitación por nivel fue de:

Nivel	Mujeres			Hombres		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Analistas	413	227	353	226,5	156	307
Auxiliares	86,5	59	140	92	84	77
Coordinaciones	135	65	82	82	37	82
Familia	1	0	0	1	0	0
Gerencias	33	26	42	18	14	10
Jefaturas	114,5	63	85	31,5	28	33
Total General	800,5	440	702	502	319	509

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

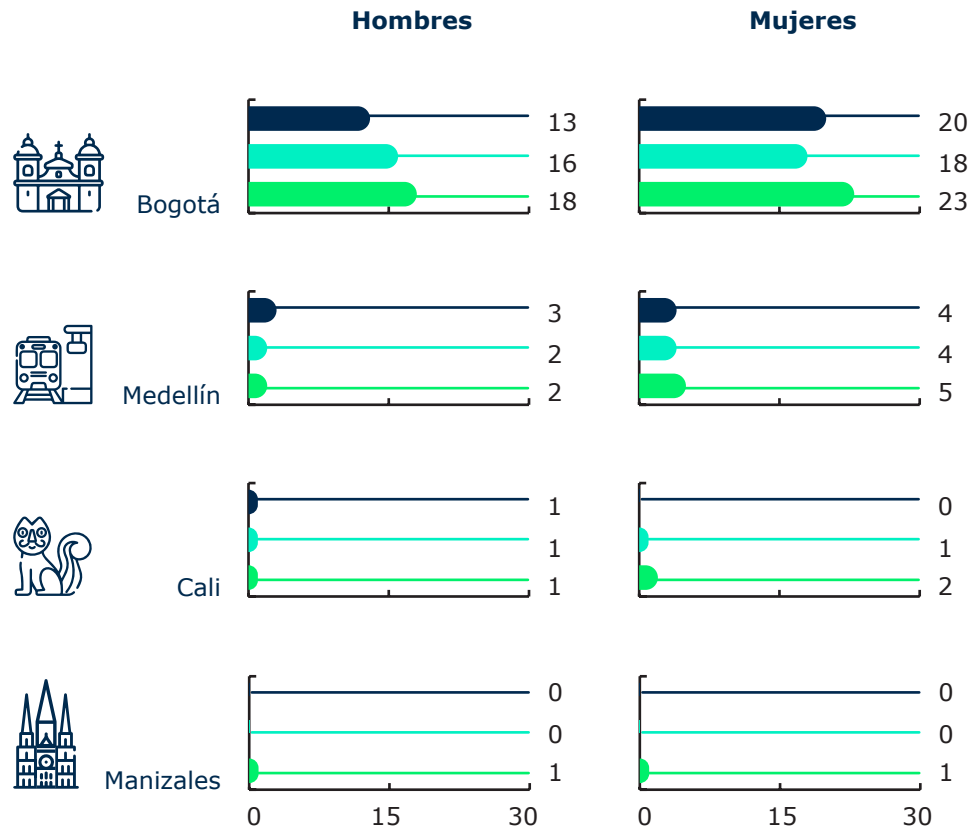
Formación	2022	2023	2024
Inducción y reinducción	204	83,5	87
Psicosocial	209,5	390,5	115
Vial	42	13,5	11
Promoción y prevención	80	88	80
Emergencia	113	33	27
Condiciones de seguridad	109	19,5	27
Biomecánico	104	27	44
Total	861,5	655	391

Evaluaciones de desempeño

[GRI 404-3]

Para el 2024 mantuvimos la evaluación de desempeño como un espacio de reorientación bidireccional con los líderes de los procesos. Así mismo, llevamos a cabo la evaluación con pares, subalternos y autoevaluación, en las cuales, se tuvieron en cuenta cumplimiento de objetivos del cargo, competencias de líderes, valores, sst, innovación y **efr**.

Distribución de las evaluaciones de desempeño por género:



En cuanto a las áreas encontramos los siguientes puntajes:





TOP 5 Evaluaciones de desempeño



1

Ángela Guzmán
Analista IP



2

Sebastián Espinosa
Ingeniero de datos



3

Paula Fernández
Verificadora QA



4

William Mendieta
Auxiliar Contable

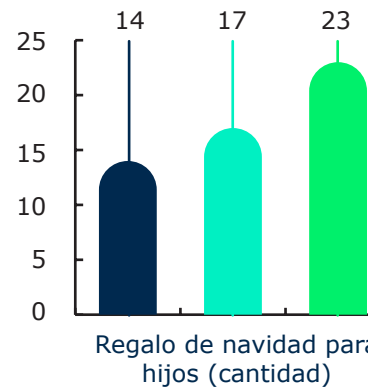
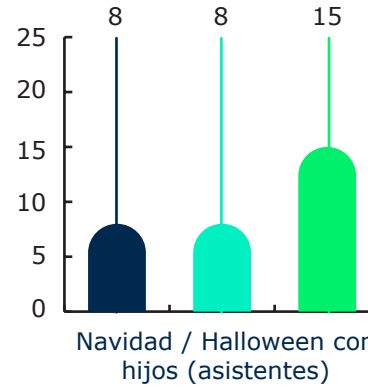


5

Michael Páez
Analista Jr M&C

Medidas efr de apoyo a la familia

Mantuvimos las medidas efr con familia. Durante el 2024 enviamos detalles de Halloween, celebramos fin de año con los hijos de nuestros colaboradores mediante actividades de globoflexia y burbujas gigantes, entre otros.



Medidas efr de igualdad de oportunidades [GRI 405-1]

Continuamos trabajando por garantizar la equidad salarial mediante las escalas salariales que parten de la valoración de cargos, de tal manera que los salarios se definen por criterios como conocimientos, experiencia, responsabilidad sobre dinero o estrategia, autonomía, toma de decisiones, entre otros. [GRI 2-19, GRI 2-20]

El incremento generalizado del 2024 fue 9%, cumpliendo con las políticas salariales de la compañía. [GRI 2-21]

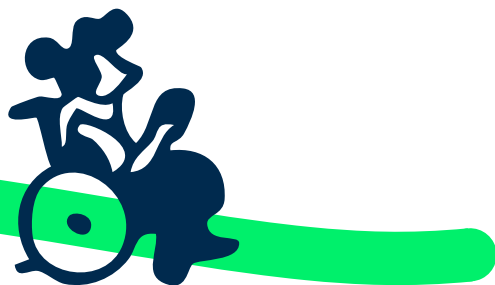
Así mismo, continuamos con políticas de no discriminación, vinculación de personas con discapacidad y vinculación de colaboradores con nacionalidad no autóctona.

(efr 8.1)	Personas con discapacidad		
	2022	2023	2024
Personas con discapacidad	3	3	3
Total planta de Personal	59	57	65 *
%	5,08%	5,26%	4,62%

(efr 8.2)	Personas con nacionalidad no autóctona		
	2022	2023	2024
Total plantilla	59	57	65*
Total personas nacionalidad no autóctona	0	0	1
Personas de nacionalidad no autóctona	0%	0%	2%

(efr 8.3)	2022	2023	2024
Total planta de personal	59	57	65 *
Menores de 30	14	9	13
% menores de 30	23,7%	15,8%	22,8%
Entre 30 y 50	35	39	44
% entre 30 y 50	59,3%	68,4%	77,2%
Mayores de 50	10	9	8
% Mayores de 50	16,9%	15,8%	14,0%

*El cálculo de este indicador se realiza con planta de personal que cuenta con aprendices.



3. Seguridad y salud en el trabajo

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



Comprometidos con proporcionar un entorno laboral sano, seguro y saludable para todos nuestros trabajadores”

En 2024, a través del proceso de identificación de peligros realizado en Sitt con la participación activa de los trabajadores, logramos detectar incidentes, accidentes, actos y condiciones inseguras en nuestra sede principal, así como, con el personal que se encuentran en proyectos de las sedes de Cali, Manizales y Medellín.

Sin embargo, durante el segundo semestre algunas acciones de mejora no pudieron cerrarse a tiempo, requiriendo ser incluidas en el plan de mejora para el año 2025 y de esta manera asegurar su implementación fortaleciendo la seguridad en nuestras operaciones.

Implementación de controles

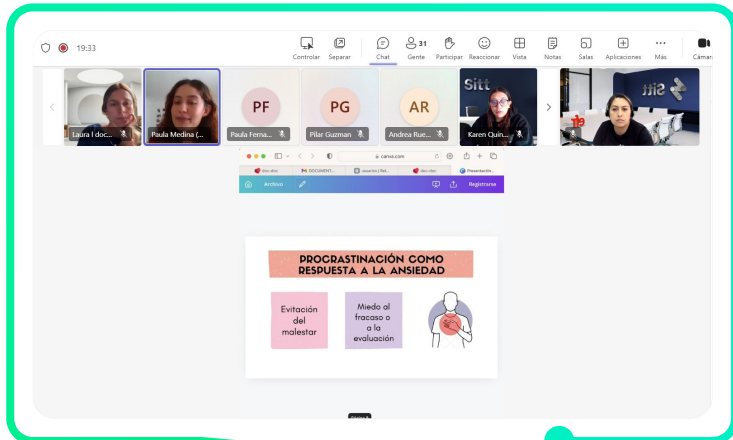
Semestre	2022 - 1	2022 - 2	2023 - 1	2023 - 2	2024 - 1	2024 - 2
Controles implementados	29	25	27	24	24	18
Controles requeridos	33	23	28	26	26	23
Resultado	88%	109%	96%	92%	92%	78%
Meta	90%	90%	90%	90%	90%	90%




Riesgos prioritarios

Implementamos diversas actividades orientadas a reducir el impacto negativo de nuestros riesgos prioritarios Biomecánico y Psicosocial.

Riesgo biomecánico

se realizaron inspecciones con el apoyo de la ARL de puestos de trabajo presenciales y teletrabajo. Adicionalmente, se llevaron a cabo capacitaciones, talleres, sketches, pausas activas, entre otras iniciativas. A partir de los hallazgos obtenidos, el área de Gestión Humana y Tecnología realizó adecuaciones y entregó elementos ergonómicos, asegurando que los espacios de trabajo fueran óptimos para el desempeño de las actividades asignadas.



Seguimientos osteomusculares	2022	2023	2024
Casos sintomáticos 	12	11	10
Casos que recibieron seguimiento por ARL 	12	0	0
Casos que refieren dolor constante y requieren seguimiento 	3	11	14

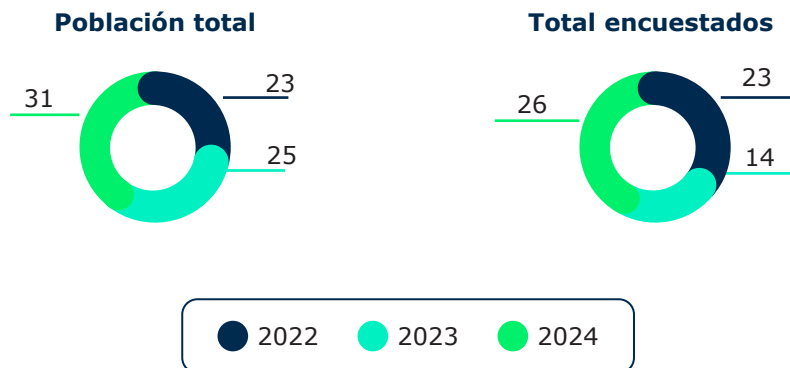
Riesgo psicosocial y salud mental

Durante el 2024 no se realizó medición de riesgo psicosocial, debido a los resultados obtenidos en el 2023, en este sentido, orientamos nuestras acciones hacia la ejecución de capacitaciones en temas como técnicas de relajación, acoso laboral, procrastinación y su relación con la ansiedad y continuamos fortaleciendo medidas efr en pro de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Adicionalmente, gestionamos una alianza con una aplicación en la cual nuestros colaboradores pueden tener acceso a seguimientos psicológicos con profesionales especializados.

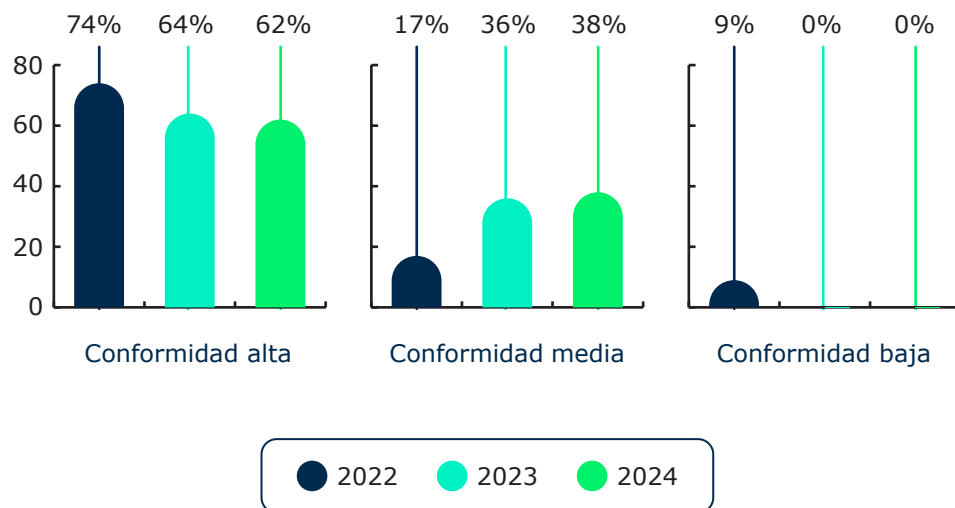
En cuanto a los trabajadores, se realizó la aplicación de la encuesta sobre salud mental, cuyos resultados fueron muy positivos respecto a esta modalidad de trabajo.

Encuesta salud mental



Los comentarios de los trabajadores destacan aspectos positivos como disponer de más tiempo para compartir con la familia y animales de compañía, mejor gestión del tiempo, mayor organización del trabajo, así como, percepción general de mayor productividad y bienestar.

Conformidad teletrabajo



Comités de gestión del riesgo

[GRI 403-4]

Los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral, COPASST y la Brigada de Emergencia participaron activamente en las actividades programadas dentro del plan de trabajo anual. Adicionalmente, en noviembre se llevó a cabo la elección y conformación de los nuevos Comités de Seguridad para el período comprendido entre 2024 y 2026.

Para finalizar el año, todos los comités presentaron su informe de rendición de cuentas sobre su gestión. En el caso del COPASST, las reuniones se realizaron de manera mensual, mientras que el Comité de Convivencia Laboral presentó informes trimestrales. Por su parte, la Brigada de Emergencias llevó a cabo cuatro reuniones a lo largo del año.





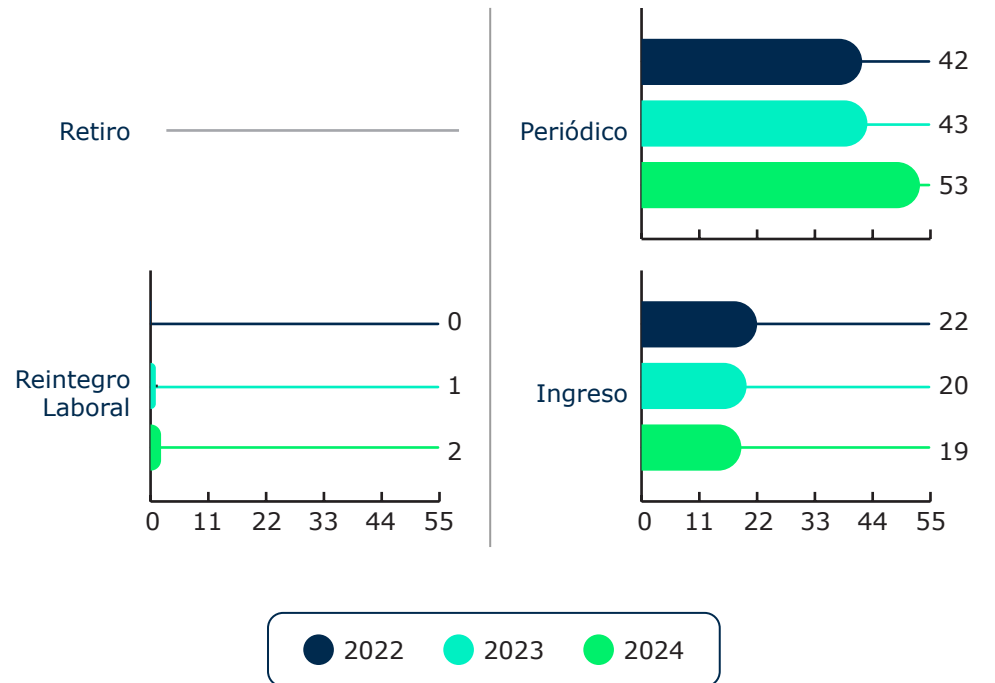
Seguimiento a condiciones de salud

[GRI 403-10]

Con el objetivo de garantizar el bienestar y la salud de nuestros trabajadores a lo largo del año, se llevaron a cabo los exámenes médicos ocupacionales en sus diferentes modalidades: ingreso, periódicos, post incapacidad y egreso.

Adicionalmente, se realizó un seguimiento riguroso a las recomendaciones y restricciones médicas, así como a los reportes de condiciones de salud, con el propósito de aplicar controles específicos que permitan minimizar los efectos adversos en los trabajadores y fortalecer la gestión en salud ocupacional.

Exámenes médicos - Control condiciones de salud



Teniendo en cuenta lo anterior, se evidenció la ausencia de enfermedades de origen laboral.

Actividades de promoción y prevención

[GRI 403-6]

La proyección del Plan Anual de Trabajo se realizó desde enero, y su ejecución fue monitoreada mensualmente. Durante este seguimiento, se trabajó en conjunto con el desarrollo del Plan Maestro de Capacitación, la actualización de políticas, la asignación de responsabilidades y los procesos de inducción y reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Además, se llevaron a cabo actividades clave como la Semana de la Salud, inspecciones, mantenimientos preventivos y correctivos a elementos de oficina e instalaciones y la

actualización de indicadores. En cuanto a la capacitación, se destacaron temas relevantes como el acoso laboral, el riesgo público, la higiene postural, la conservación visual y la seguridad vial.

Para el 2025 se identificó la necesidad de fortalecer la cultura de seguridad, lo cual nos genera un reto para definir un nuevo enfoque de búsqueda e implementación de metodologías lúdicas que fomenten la participación activa, faciliten la interiorización del concepto de peligro y promuevan el autocuidado como un hábito en la rutina laboral.



Ausentismo

[GRI 403-10]

Durante el año, se reportaron ante la ARL dos accidentes de trabajo, ocurridos en los meses de abril y junio. Ambos casos fueron debidamente documentados, investigados y monitoreados hasta su cierre, asegurando la socialización de las lecciones aprendidas con los trabajadores. [GRI 403-9]

Además de la accidentalidad, el ausentismo presentó un incremento en comparación con años anteriores en un 59%, influenciado principalmente por enfermedades de origen común, especialmente de tipo biomecánico o viral, así como por licencias de paternidad y temas de maternidad.

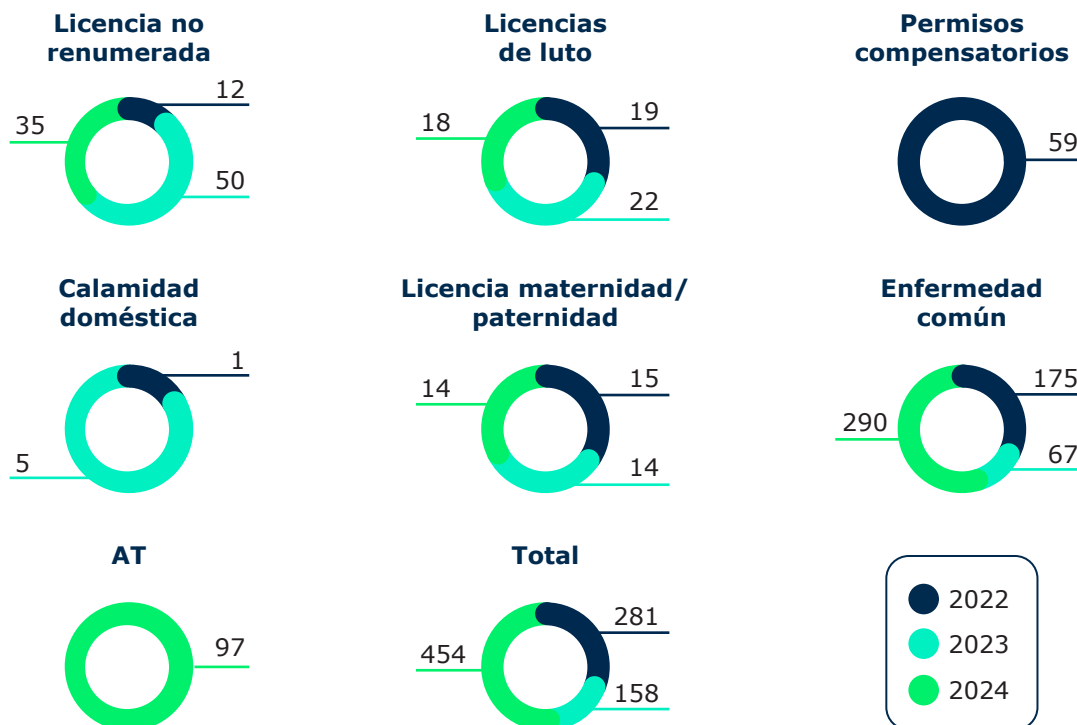
Como medidas de intervención se realizaron seguimientos a las recomendaciones y restricciones medicas de los casos detectados, se llevaron a cabo los exámenes médicos post incapacidad, se documentaron los procesos de reintegro laboral, publicaciones de hábitos de vida saludables, modalidad de teletrabajo y flexibilidad horaria.

Frente a la licencia de paternidad presentada durante el 2024, se evidenció un retorno a sus funciones manteniendo la tasa de regreso en el 100%* y la persona que fue padre durante el año 2023 continúa laborando con nosotros durante el 2024 **. [GRI 401-3]

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

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

Ausentismo en días



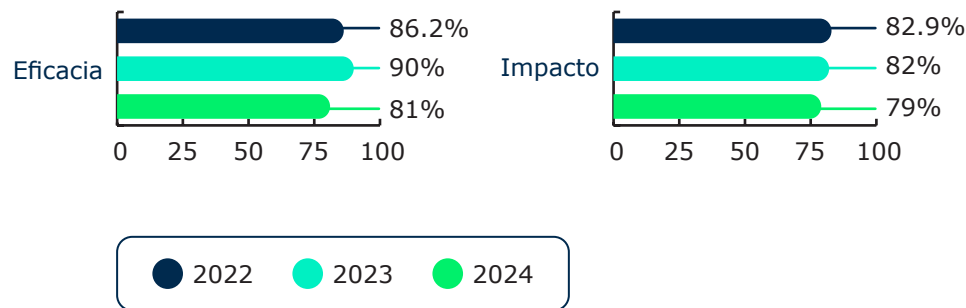
Retos 2025

Para el año 2025, la innovación será una herramienta clave en la actualización de nuestros procesos, la adecuación de espacios, la implementación de nuevas metodologías de acercamiento a los trabajadores y el desarrollo de actividades que generen un impacto positivo y significativo en su bienestar y crecimiento. Continuaremos trabajando en la gestión de riesgos, fomentando el autocuidado y velando por la conciliación de nuestros trabajadores, lo cual permitirá reducir el ausentismo e impactar en el estado físico, mental y social.

Operaciones Sitt

[GRI 2-2, GRI 2-6]

Durante el año 2024 el proceso de operaciones mantuvo la medición y el seguimiento con su indicador de **generación de valor**, en proyectos propios con las variables de eficacia e impacto, alcanzado un resultado satisfactorio con del 86%. Fue un año de logros con la implementación de herramientas, tableros y mejoras que contribuyeron a la automatización de actividades, a consolidar el análisis de datos y a la presentación de los resultados obtenidos que hicieron visibles y entendibles datos del desempeño de los procesos.



Eficacia = PE/PP

PE: Productos entregados o desarrollados dentro del tiempo programado

PP: Productos programados o solicitados en el proyecto asignado

Impacto = $\sum (PC * CP * CI) \% / PP$

PC: Peso criterio

CP: Calificación probabilidad

CI: Calificación impacto

PP: Productos programados o solicitados en el proyecto asignado

El mantener y potenciar la metodología IP, ha consolidado los servicios de analítica de datos, generando desafíos y aprendizajes en el equipo, que dieron como resultado la definición de una arquitectura base para el procesamiento de los datos en la nube, cumpliendo los retos planteados de fortalecer los conocimientos técnicos para consolidar el área de analítica de datos, garantizando la entrega oportuna y confiable de los resultados a nuestros clientes; fue así como iniciamos con la construcción del *data lake*, posteriormente se incursionó con los pipelines de datos y la definición del *data warehouse*.

Esto ha permitido ampliar nuestra capacidad de procesamiento, almacenamiento y cómputo; lo que se ve reflejado en menores tiempos de respuesta y mayor capacidad para atender las solicitudes en los proyectos en los cuales tenemos participación.

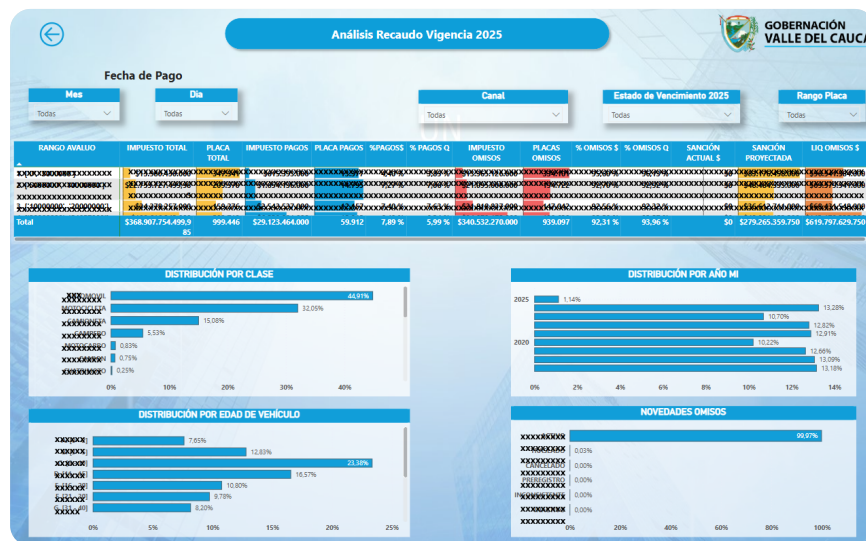
En **Impuestos Antioquia y en Impuestos Valle** nos planteamos el reto de realizar la entrega de los resultados de los aseguramientos (QA's) en tableros para mejor seguimiento y control de los resultados.



• **Análisis de recaudo**

Se realiza diariamente a través de una herramienta que automatiza el seguimiento de los ingresos según las reglas del recaudo de impuestos.

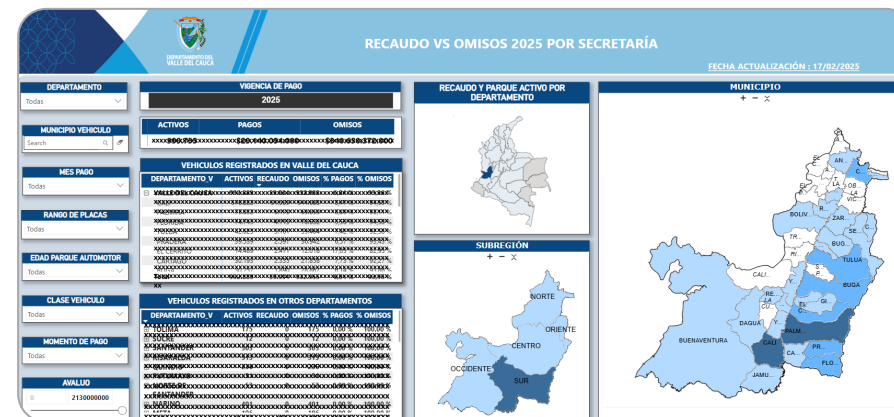
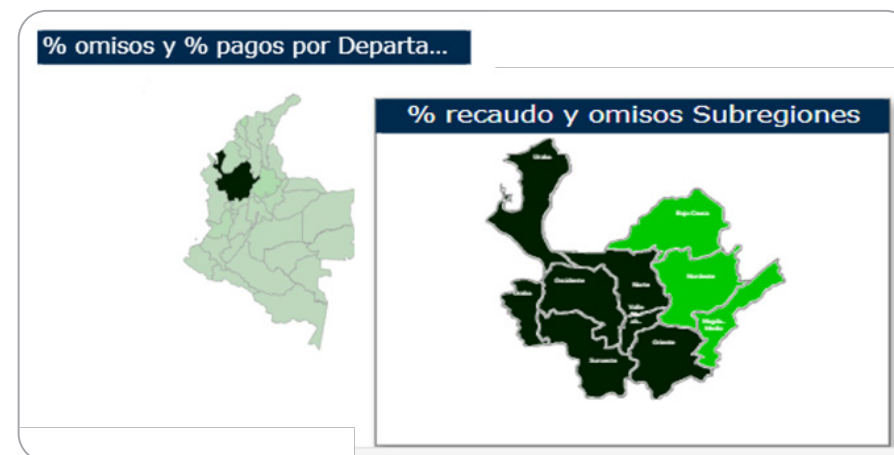
Proporciona datos actualizados que facilitan la toma de decisiones, permitiendo identificar tendencias, detectar rezagos y mejorar la gestión tributaria con mayor eficiencia y transparencia.



• **Manejo transparente de la información**

• **Mapa de recaudo y omisos del impuesto vehicular en Valle del Cauca y Antioquia**

Por medio de un tablero se presenta las ciudades o municipios con mayor recaudo, así los encargados de tomar decisiones pueden mantener una visión estratégica para identificar y priorizar esfuerzos en campañas de pago con el fin de reducir omisos y recuperar cartera.



En el proceso Jurídico, con la actualización periódica de tableros para el seguimiento a la gestión

• **Tablero de correspondencia**

Registro y control de toda la documentación recibida por el proceso procedente de distintos medios



• **Tablero para mesa de resolutores**

Gestión de PQRS asignadas al Consorcio para su resolución.



• **Seguimiento de registro de PQRS**

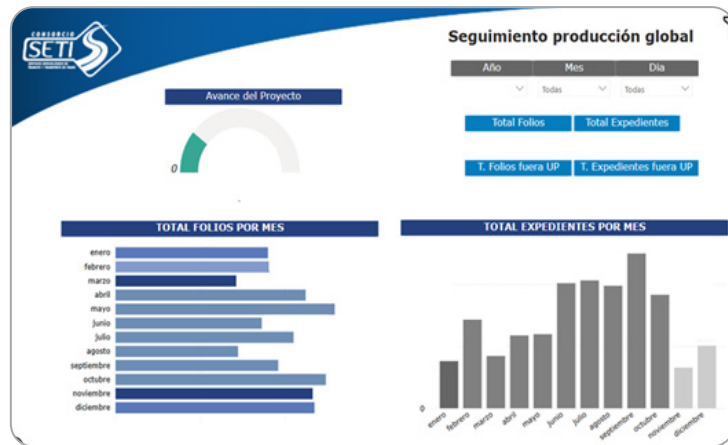
Monitoreo de PQRS relacionadas con fotodetección



La implementación de estos tableros permite al proceso jurídico del consorcio, la organización y trazabilidad de la información y mejorar la eficiencia en la gestión de sus procesos.

Otro de los retos planteados en 2023, fue el mantener la estabilidad alcanzada en la productividad del proyecto de gestión documental en SETI, lo cual se logró, con el seguimiento a la productividad del equipo y actualización periódica de las metas para asegurar el incremento.

- Se alcanzó aumento del **49%** en el procesamiento de expedientes vehiculares, y aumento del **68%** en folios procesados y validados.



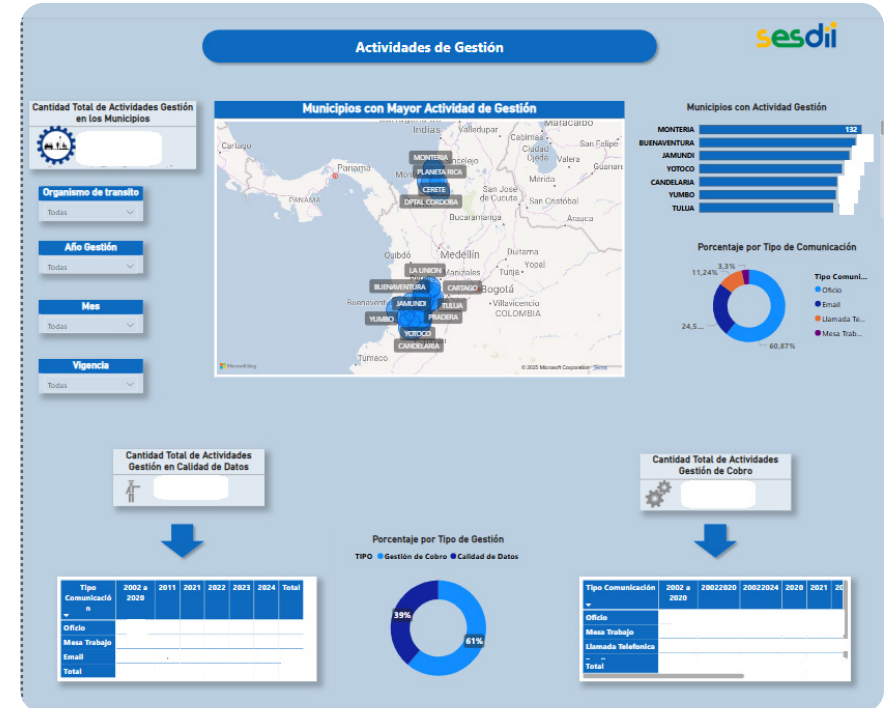
NOTA: El seguimiento y control de la productividad se realiza diario, semanal y mensual a través de tableros dinámicos.

Durante el 2024 el Equipo QA revisó 11.949 expedientes físicos para asegurar el cumplimiento de los requisitos y la calidad de los expedientes digitales.

En **Consortio Sisdii**, se crearon herramientas y tableros para:

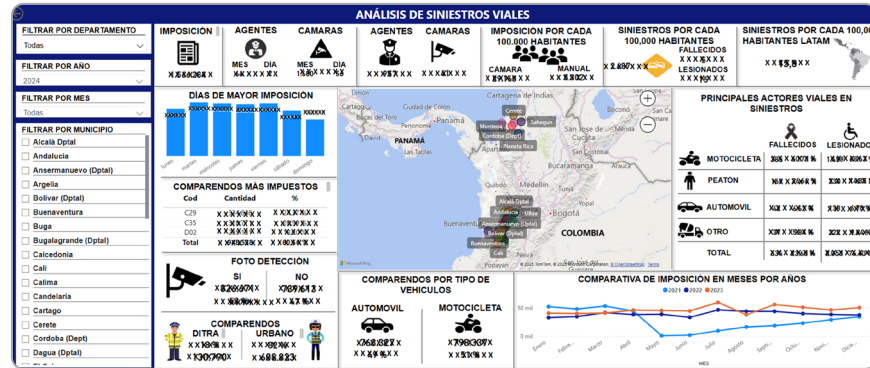
• Gestión de transferencias

Es una herramienta que estandariza los campos de información de actividades que gestiona SESDii, aplicando parámetros definidos por la operación. Los datos generados alimentan un tablero con métricas que facilitan el seguimiento operativo de estas actividades.



• Tablero siniestralidad vial

Permite evaluar la efectividad de comparendos, retenes y otras medidas aplicadas, para regular la siniestralidad y tomar decisiones estratégicas por municipio, en los departamentos del Valle del Cauca y Córdoba.



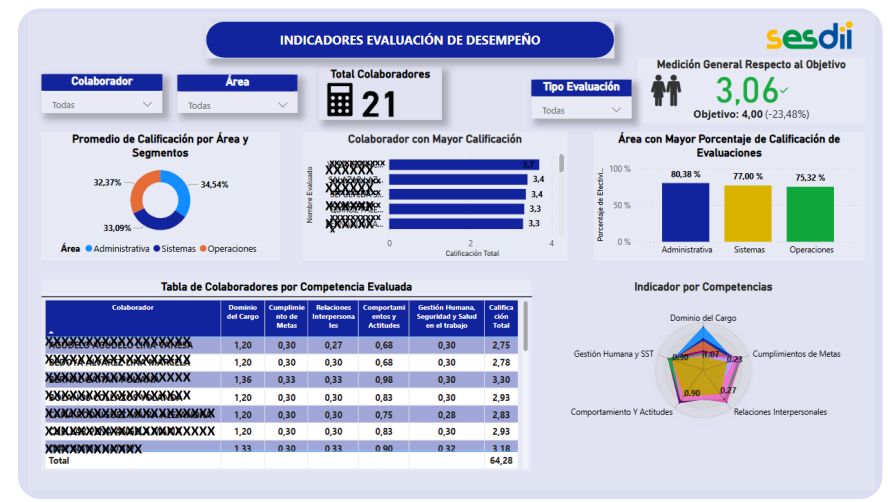
• Combinación de correspondencia

Es una herramienta creada para enviar automáticamente a todos los organismos de tránsito de la región, un archivo adjunto con las duplicidades detectadas. Este proceso optimiza la comunicación y distribución de información crítica, garantizando mayor eficiencia, reducción de errores manuales y una entrega más oportuna de información a los organismos de tránsito. Además, centraliza y facilita la gestión de datos relevantes, permitiendo a las entidades tomar decisiones informadas rápidamente.

Id	Apellido	Nombre	Correo	Correo	Correo	Correo
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41

• Registro de las evaluaciones de desempeño de los colaboradores

Se desarrolló una herramienta para automatizar las evaluaciones de desempeño, inicia con la calificación de las variables por cada colaborador, automáticamente se realiza el procesamiento y permite la visualización de los resultados en un tablero. La herramienta facilita al área de Gestión Humana monitorear el desempeño de los colaboradores y verificar la realización de sus evaluaciones.

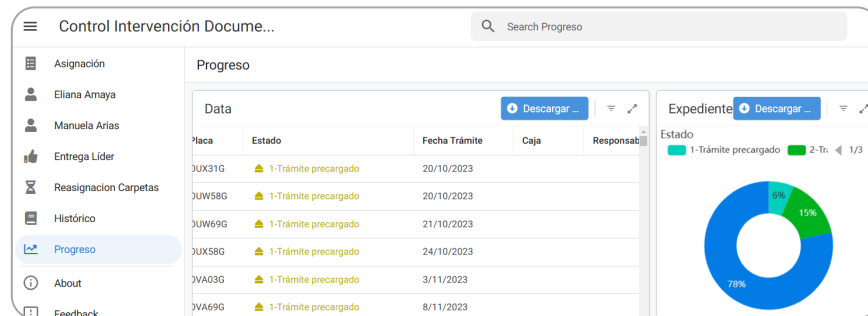


En el **Consorcio Movilidad Digital Manizales**, se realiza el aseguramiento a la intervención documental de los expedientes vehiculares, para lo cual se crearon e implementaron herramientas y tableros para el seguimiento al proveedor y el aseguramiento en la calidad del procesamiento.

- **Herramienta para seguimiento a la intervención documental**

Implementada para llevar un control preciso del tiempo en el que se realiza la intervención documental en el proceso administrativo, asegurando una gestión eficiente y organizada de los expedientes de matrículas iniciales que se procesan.

Monitoreando el día a día del personal y evitando retrasos, pérdidas de información y errores en la digitalización y almacenamiento de documentos.



Durante el 2024 con el QA de gestión documental el equipo reviso y aseguro la calidad y el cumplimiento de los requisitos en 50.139 expedientes vehiculares.

- **Aplicaciones para control de envío y recepción de trámites para el procesamiento documental.**

Construimos dos aplicaciones para el registro del envío de trámites y expedientes (matrículas y radicados) desde la sede principal del consorcio Movilidad Digital Manizales (MDM) hasta la bodega de almacenamiento, para centralizar la trazabilidad y el registro de control de estos documentos y asegurar su custodia.

- **Tablero de digitalización de trámites MDM**

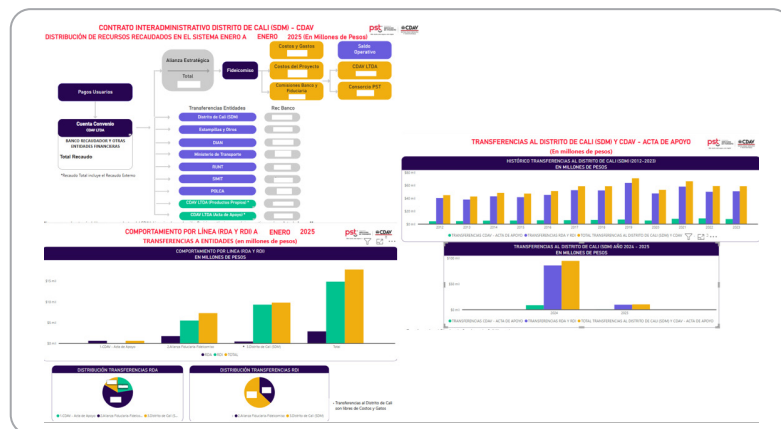
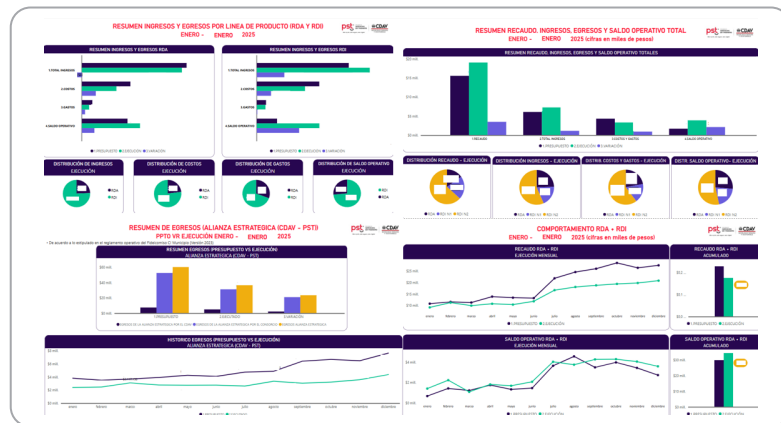
Este tablero consolida y compara los trámites generados diariamente con la base de digitalización de matrículas iniciales y últimos trámites, proporcionando una visión clara del estado del proceso. Permite identificar trámites pendientes, verificar el cumplimiento de estándares de calidad (QA) y asegurar que la digitalización se lleve a cabo de manera eficiente. Al centralizar la información, optimiza el flujo de trabajo y facilita la toma de decisiones, mejorando el cumplimiento de metas y la gestión del consorcio.



● **Aplicación para el registro de insumos**

Esta aplicación simplifica y organiza la gestión de solicitudes de insumos dentro del consorcio, eliminando la dependencia del correo electrónico y evitando pérdidas de información. Ahora, cada solicitud queda registrada con precisión, permitiendo un control total sobre lo solicitado, lo recibido y lo pendiente.

En el **Consortio PST en Cali**, realizamos la automatización de los informes financieros, disminuyendo los tiempos de procesamiento y actualización de los datos, además, esta permite visualizar el comportamiento de la distribución de los recursos recaudados, las transferencias a entidades, impuestos, contribuciones y tasas mes a mes. Se realizó la carga de la data histórica a fin de facilitar la comparación con filtros y gráficas históricas de los informes.

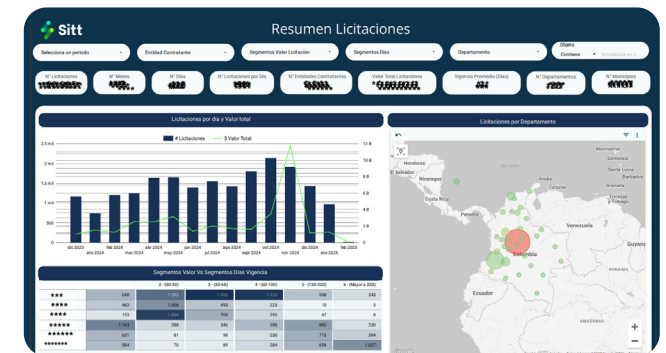


Apoyo a procesos internos de Sitt, reto planteado para el 2024

Desde el proceso de operaciones basados en su experiencia y aprendizajes durante el 2024 contribuimos a fortalecer la automatización de los procesos internos de Sitt.

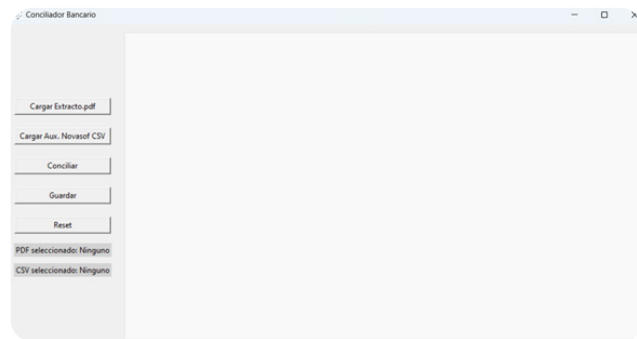
● **Gestión de licitaciones - Nuevos negocios**

Se creó una herramienta para automatizar la búsqueda y organización de oportunidades de negocio al consultar diariamente en las plataformas de contratación pública, descargando y clasificando la información en un tablero centralizado. De esta manera, permite visualizar las licitaciones más relevantes, con detalles clave como montos estimados y plazos, eliminando la necesidad de revisar manualmente cada oferta. Además, las alertas y recordatorios facilitan el seguimiento de fechas límite, mejorando la eficiencia operativa y optimizando la toma de decisiones estratégicas.



- ### Herramienta de conciliaciones bancarias - Contabilidad

Esta herramienta automatiza la conciliación bancaria extrayendo movimientos directamente desde archivos PDF de estados de cuenta, eliminando la necesidad de convertirlos manualmente o transferirlos a Excel. Compatible con cuentas de diferentes bancos, la herramienta genera automáticamente los asientos contables y completa la plantilla de conciliación, lo que ahorra tiempo, reduce errores y permite enfocar los esfuerzos en la validación y análisis de la información.

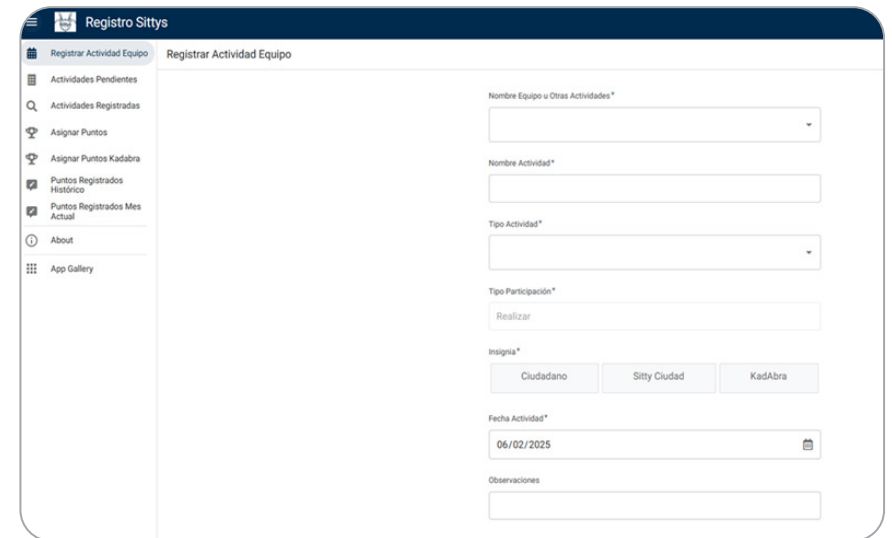


- ### Automatización para manejo de archivos planos

Para esta automatización se desarrolló una herramienta que realiza la división y distribución de ingresos de MDM por cuenta y generar al final un archivo específico para cargar en el software contable en la estructura definida, dicha herramienta suple un proceso diario reduciendo tiempos operativos y errores manuales

- ### Aplicación registro de puntos Sittys

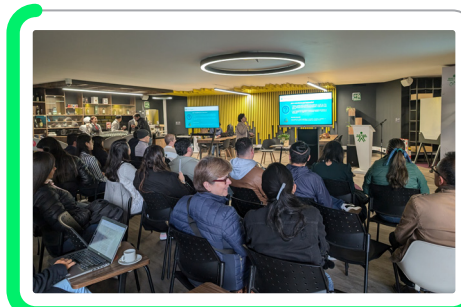
Construimos una aplicación para registrar el seguimiento y control de las actividades y puntos otorgados por equipo y personas Sittys, centralizando allí toda la dinámica y la información para alimentar los resultados por persona, insignia y equipo mes a mes.



KadAbra

[GRI 2-6]

La innovación forma parte del ADN de Sitt, por lo que, durante 2024 generamos espacios para la creación de ideas enfocadas en resolver problemas del sector de tránsito y transporte.



Con la participación de nuestros colaboradores, la creatividad se hizo presente para dar origen a dos ideas que, en el segundo semestre de 2024 se convirtieron en prototipos de baja fidelidad. A través de este proceso logramos consolidar una visión compartida de la solución apoyándonos en la metodología *Design Thinking*.



De igual forma, logramos la consolidación del comité de innovación con la participación de líderes de todas las áreas de la organización, lo que permitió tener una visión y un acompañamiento transversal e interdisciplinario tanto a las actividades que forman parte de la gestión de innovación como a los creadores en el camino de potenciar sus ideas. Así mismo, contamos con un equipo de trabajadores que apoyó el fortalecimiento de las ideas de innovación.



Comité de innovación

Danilo Camargo
Ingeniero de datos



Juliana Ortega
Gerente de
Desarrollo Negocios



Jeisson Baquero
Gerente Administrativo
y Financiero



Angela Vela
Jefe de GH y RSE



Jerson Martín
Jefe de Mercadeo y
Comunicaciones



Sandra Riveros
Analista SIG



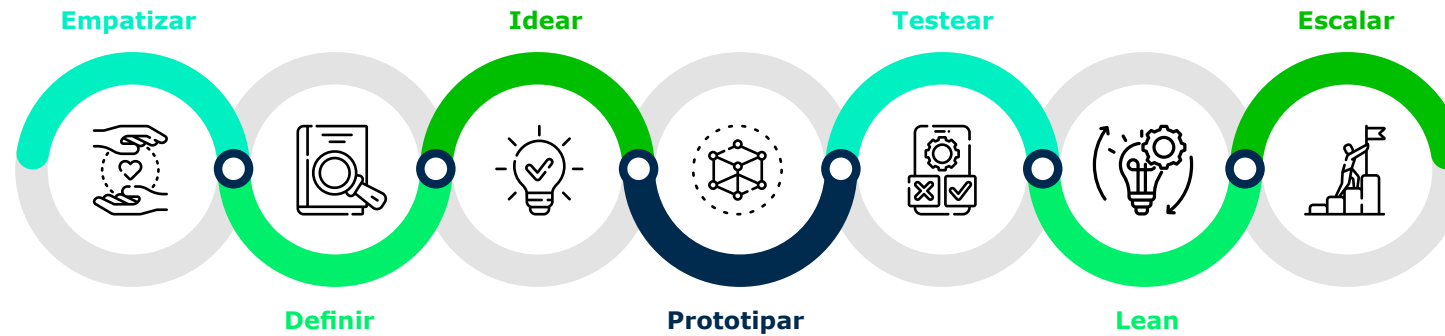
Yohana Suarez
Gerente Innovación
y tecnología



Para el 2025, nuestro objetivo es fortalecer y mantener la cultura de innovación, integrando a diversos aliados del sector de tránsito, movilidad y transporte, así como también a la academia, con quienes esperamos establecer lazos de colaboración que nos permitan seguir generando un impacto positivo en la comunidad y nuestros grupos de interés.

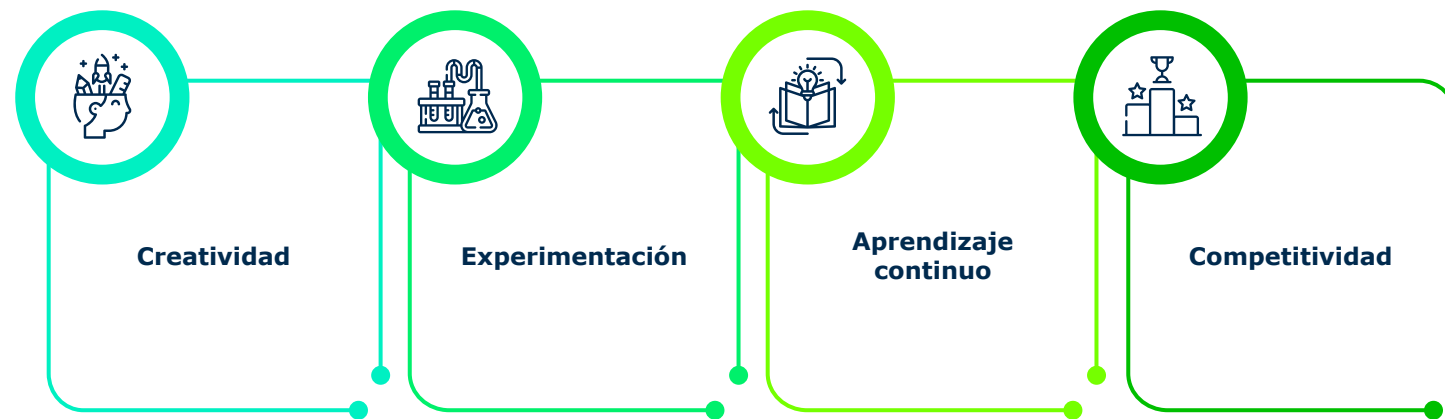
Adicionalmente, apoyados en metodologías como Lean StartUp, Design Thinking y Lean Change Management, realizaremos prototipos de alta fidelidad que nos permitirán validar las ideas que se han venido madurando desde el 2024 y a partir del aprendizaje de nuestros usuarios y del mercado, determinar los productos o servicios que resuelven sus necesidades actuales brindando valor agregado y logrando ese efecto WOW.

Etapas Design Thinking y Lean StartUp

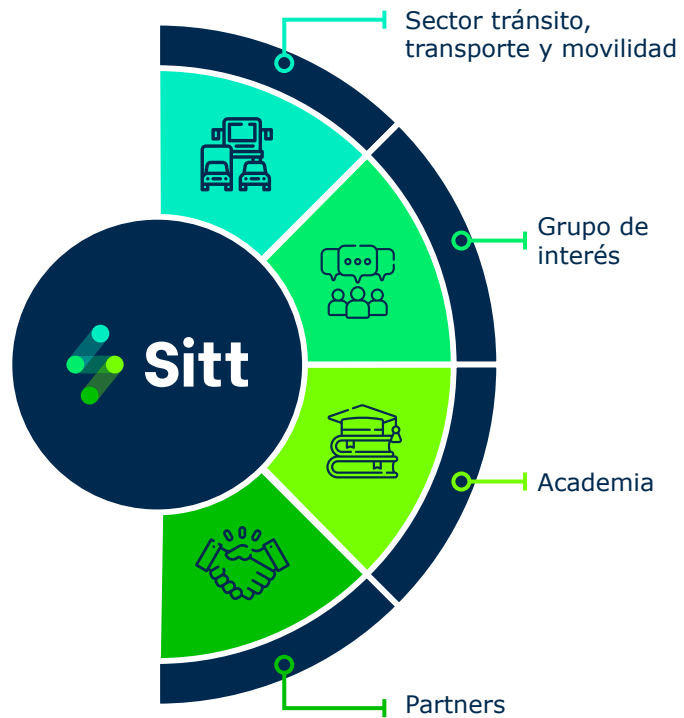


Fuente: <https://designthinking.gal/gl/lean-design-design-thinking-lean-startup/>

Creemos que es importante seguir trabajando en espacios de ideación que nos apoyan en el mantenimiento del banco de ideas, permiten fomentar la creatividad, la experimentación, el aprendizaje continuo y la competitividad creando entornos seguros donde se puedan asumir riesgos y cultivar los resultados obtenidos; poniendo en práctica el concepto de "falla rápido y barato".



Finalmente, con un enfoque centrado en los usuarios, en el 2025 buscaremos crear soluciones que nos permitan contribuir al desarrollo de la comunidad y del país, apoyados en tecnologías emergentes y consolidando nuestro ecosistema de innovación abierta.



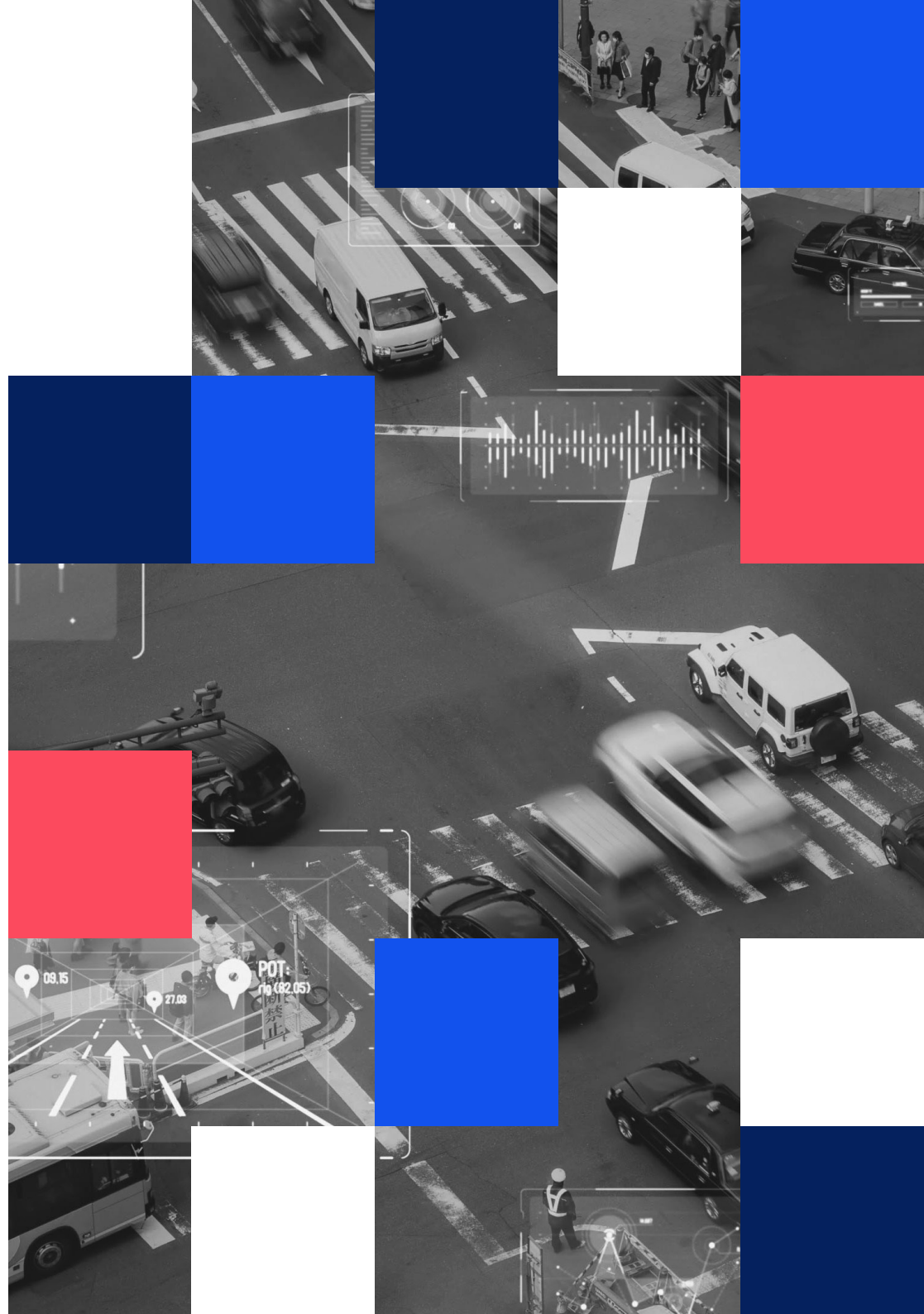
Vialyzer: Movilidad

[GRI 2-1, GRI 2-25]

En el año 2023 el consorcio PST adquirió nuevos retos en materia de transformación digital y le apostó a la creación de ciudades inteligentes que atienden las necesidades de la ciudadanía desde una perspectiva de innovación, sostenibilidad e intercambio de información a través de diferentes procesos de interoperabilidad.

Para ello, en el año 2024 le dijo sí a la implementación de Vialyzer, una Plataforma Tecnológica que integra de manera inteligente las cámaras existentes de las ciudades, y través de algoritmos avanzados de IA, permite analizar en tiempo real el movimiento de personas y vehículos, transformando así, los datos en tableros de información relevantes y confiables para la optimización y la toma de decisiones.

De mayo a septiembre 2024, fue analizada una intersección compleja (Carrera 56 con Calle 9), como parte de una Prueba de Concepto (PoC) para la ciudad de Cali. Durante este período, se pusieron a prueba las capacidades de coordinación de nuestros profesionales, quienes estuvieron involucrados en todas las fases del proyecto, desde la adquisición de equipos hasta la presentación de conclusiones y recomendaciones derivadas de la implementación de Vialyzer.

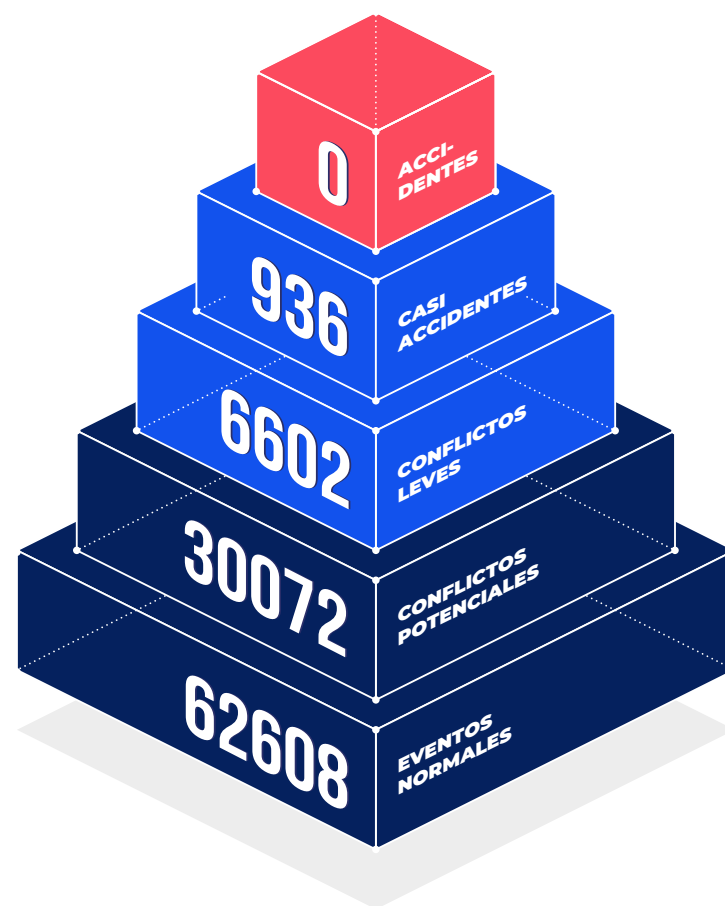


A continuación, presentamos los principales hitos de este desafiante proyecto:

- Instalamos un sistema de video analítica en la infraestructura existente del cliente, lo que permitió la recolección continua de datos durante todo el mes de junio.
- Caracterizamos el lugar y analizamos el comportamiento de los actores viales en 11 carriles de tráfico mixto, 4 bici-carriles y los espacios peatonales adyacentes, que incluyen 3 refugios peatonales.
- Los actores viales considerados en el estudio fueron: peatones, ciclistas, motocicletas, automóviles, furgonetas (vans), autobuses, camiones pequeños y camiones pesados, abarcando un total de 8 tipos diferentes de actores viales.

La consolidación de toda la información obtenida permitió **estructurar un procedimiento escalable de recolección de datos para toda la ciudad** y a partir del análisis de las diferentes variables, gráficos y asociaciones fue posible comprender los flujos de tránsito que confluyen en la intersección y su impacto en la movilidad y en la seguridad vial.

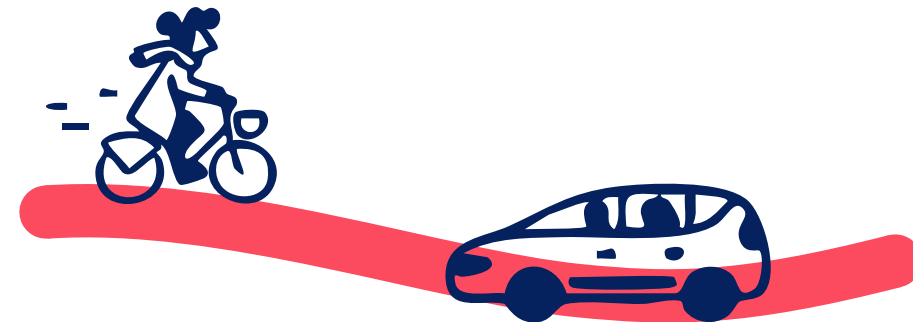
Al analizar el comportamiento de los actores viales, es posible identificar los caminos que siguen en el espacio público, es decir, si sus trayectorias coinciden con la infraestructura existente o si, por el contrario, se transitan rutas no definidas. Este análisis resulta fundamental para detectar zonas de conflicto o áreas en las que la interacción entre los diferentes actores viales podría generar un siniestro. Para analizar con una mayor profundidad este tipo de eventos, como parte de la PoC realizada, se desarrollaron 6 modelos de *Machine Learning* y 2 de *Deep Learning* capaces de detectar interacciones entre peatones y vehículos las cuales se denominaron **CasiAccidentes**. En el periodo de análisis se identificaron en total 110.268 eventos en 2 zonas particulares de interés, los cuales, fueron finalmente clasificados como eventos normales (62.608), conflictos potenciales (30.072), conflictos leves (6,602) y casi accidentes (986). Afortunadamente, durante el mes de junio del 2024, es decir, en el mes de estudio, no ocurrieron accidentes en esta complicada intersección de la ciudad.



Las conclusiones de esta Prueba de Concepto permitieron formular las siguientes 10 recomendaciones a las autoridades correspondientes para prevenir la ocurrencia de siniestros en esta intersección:

- 1 Es necesario **resaltar la prioridad del peatón y del ciclista** en aquellos movimientos en donde existen conflictos.
- 2 Es necesario realizar un **rediseño de la semaforización**, que mantenga seguros los ciclistas.
- 3 Se recomienda **reforzar la señalización para indicar el sentido de circulación en las ciclobandas**.
- 4 Se presenta un desbalance entre los viajes realizados en la cicloinfraestructura, por ello conviene **mejorar las conexiones actuales y la demarcación vial**.
- 5 Se sugiere evaluar la conveniencia de **extender el separador central de concreto** sobre la CII 9 cN.
- 6 **El separador de la Kr 56** (costado occidente) tiene 1,9m de ancho, el cual **es insuficiente para albergar a un ciclista**.
- 7 Es necesario implementar **medidas urbanísticas que eviten que los motociclistas circulen por áreas no permitidas**.
- 8 Es necesario **mejorar la demarcación de las ciclorrutas** considerando los radios de giro de los ciclistas.
- 9 Es necesario realizar un **ordenamiento de la operación actual** para que los vehículos hagan uso de las **conectantes existentes**.
- 10 Diseñar campañas y mensajes dirigidos a los diferentes actores viales, serán sin duda estrategias que impactarán positivamente en la seguridad vial al estar sustentados con datos y evidencias.

Con esta PoC fue posible corroborar que la incorporación de herramientas de Inteligencia Artificial con la capacidad de analizar datos en tiempo real y detectar patrones de riesgo permiten fortalecer a las autoridades y tomar decisiones informadas y proactivas reduciendo así, la severidad de los incidentes viales y la congestión vial. En el 2024 PST reafirmó la necesidad de integrar tecnologías innovadoras en la planificación y en la gestión del tráfico urbano y promover el desarrollo de una movilidad más segura, eficiente y sostenible para todos los ciudadanos, por ello nos proponemos en el 2025 extender el análisis de éste punto de la ciudad a 3 localizaciones más y continuar avanzando así en su apuesta de convertir a la ciudad de Cali en una *Smart City*.



Aporte a la comunidad – nuestras alianzas

[GRI 2-23, GRI 2-25]



Contar con alianzas con entidades públicas, privadas y académicas, nos permite apalancar resultados mutuos, nos lleva a generar relaciones de confianza, a fomentar la unión de conocimientos, experiencias y esfuerzos en pro de la sociedad y la sostenibilidad.

Para el año 2024 generamos dos alianzas en las cuales buscamos construir conocimiento y aportar a nuestros aliados investigaciones en pro de la movilidad inclusiva, así como, en el impacto de las reincidencias de sanciones de tránsito en los incidentes o accidentes (llamado así por normativa) viales.

A continuación, presentamos un resumen de estas investigaciones y los invitamos a leerlas completas en nuestra página <https://sittycia.com/discapacidad-de-origen-vial/>



Movilidad inclusiva



Una de las principales barreras de las personas en situación de discapacidad osteomuscular es el poder movilizarse de manera fácil y segura, por lo anterior, durante el 2024 desde Sitt se generó una alianza estratégica con el emprendimiento de Martín Londoño Uribe, llamado Matt, el cual busca jugar un papel clave en la movilidad inclusiva a través de dispositivos eléctricos que se anclan a sillas de ruedas, eliminando las barreras y permitiendo a las personas con discapacidad moverse de manera independiente, impactando directamente en la calidad de vida de sus usuarios.



Martín Londoño
Founder & Director
General Matt

“

El enfoque de Matt va más allá de la venta de productos; impulsa iniciativas como turismo accesible y colaboración con sistemas de transporte público, demostrando que la inclusión es posible cuando se combinan tecnología y conciencia social”.

¿Quién es Martín y cómo surge el emprendimiento?

“Nací en la ciudad de Medellín, hace 35 años, soy un apasionado por el movimiento, los animales y la libertad. Cuento con estudios en agropecuaria, diseño industrial y gestión de proyectos, lo que me ha permitido desarrollar diferentes emprendimientos. Desde el 2008 utilizo silla de ruedas por causa de un incidente vial, el cual me generó una lesión medular a nivel T4 y desde entonces me he dedicado a superar mis barreras y lograr una vida totalmente independiente lo que finalmente me llevo a fundar Matt en 2021”.



Para fortalecer esta alianza era importante lograr el concurso de la Academia, por lo cual, Edwin Salazar, como representante de la Universidad de Antioquia, nos brindó sus aportes en la construcción del documento.



Edwin Salazar
Investigador
Aliado UdeA

“

Esta investigación puede aportar significativamente a la **movilidad inclusiva** en aspectos como la **accesibilidad**, ya que este dispositivo facilita el **desplazamiento autónomo de las personas con discapacidad**, logrando que éstas puedan disfrutar de espacios públicos en igualdad de condiciones. Este dispositivo mejora la calidad de vida de sus usuarios permitiéndoles participar plenamente de la sociedad y fomenta la igualdad de oportunidades en la participación social, laboral y educativa, evidenciando las posibilidades y soluciones prácticas que brinda el dispositivo para las personas con discapacidad. Adicionalmente, aporta en **innovación y desarrollo tecnológico**, ya que esta investigación impulsa el desarrollo de tecnologías nuevas y de avanzada para el beneficio de la humanidad, como lo son estos dispositivos de asistencia, los cuales tienen un impacto significativo no solo en la calidad de vida de las personas, sino en el impacto al planeta, ya que estos son impulsados por energías limpias y su impacto negativo en el ambiente es bajo o casi nulo”.



[Resumen]

Calidad de vida en usuarios del dispositivo de Movilidad, Accesibilidad, Tiempo y Trabajo (MATT), Medellín 2024.

El dispositivo de Movilidad, Accesibilidad, Tiempo y Trabajo (MATT) busca cambiar la forma en que las personas con discapacidad se movilizan y enfrentan barreras de diverso tipo. Para conocer las características y condiciones de vida de estas personas se encuestó el 50% de sus usuarios, logrando identificar entre otros hallazgos el origen de su discapacidad. La causa que más la generó fue el ser víctima de violencia 10 (25,0%) seguida de la enfermedad general 6 (15,0%).

La persona más joven que hacía uso del dispositivo MATT al momento de la encuesta tenía 23 años, el más longevo 68 años. En su mayoría los usuarios de MATT son de estratos socioeconómicos medio bajo (estrato 3) con 14 (35%) registros, seguido de 10 (25%) usuarios de estrato socioeconómico bajo (estrato 2) y 5 usuarios que informaron ser de estrato socioeconómico bajo - bajo (estrato 1), quienes como máximo nivel académico alcanzaron el técnico 15 (37,5%) usuarios. Al clasificar la discapacidad según tipo, se encontró que, la más frecuente entre los usuarios del dispositivo MATT fue la asociada a la movilidad con 36 (90,0%) casos, seguida de 2 (5,0%) usuarios que no saben clasificar o nombrar su discapacidad.

La salud mental es una combinación de factores que incluyen el bienestar emocional de las personas y este puede verse afectado fácilmente por la forma en que estas piensan, sienten o actúan. Para eso el dispositivo MATT propende por potenciar la movilidad autónoma, lo que trae beneficios e impacto directo en la salud mental de sus usuarios, los cuales afirmaron que su uso ha contribuido a mejorar de manera importante este aspecto en 21 (52,5%) casos. El impacto en el uso del dispositivo también fue evidenciado por sus usuarios, al aseverar que su uso le ayuda a reducir el estrés asociado con la movilidad 24 (60,0%). Las emociones positivas pueden ser consideradas un factor protector para problemas relacionados con la salud mental, un estado emocional positivo propicia bienestar, por lo que el dispositivo MATT es generador de emociones positivas y sentimiento de felicidad como lo afirmaron 20 (50,0%) de sus usuarios, los cuales indicaron que el dispositivo siempre está asociado con su sentimiento de felicidad.

El dispositivo MATT es un facilitador de la participación de las personas con discapacidad en diferentes entornos y espacios sociales de la vida cotidiana. Por lo que sus usuarios indicaron que este les facilita mucho la participación en actividades sociales, culturales o académicas 25 (62,5%) y 15 (37,5%) afirmaron que la facilita bastante. 24 (60,0%) usuarios manifestaron que el dispositivo les facilitó siempre realizar actividades sociales como visitar amigos o familiares.

El trabajo es el derecho más vulnerado en las personas con discapacidad, entre los usuarios de MATT 31 (77,5%) dijeron que habían visto afectada su capacidad para el trabajo como consecuencia de su discapacidad. Por lo que el dispositivo MATT ayudó a mejorar esta condición, y esto fue afirmado por sus usuarios al informar que su capacidad para el trabajo se ha visto extremadamente mejorada o significativamente mejorada como consecuencia del uso del dispositivo 24 (60,0%).

El uso diario del dispositivo MATT, la distancia recorrida, el nivel satisfacción y la autonomía que este brinda a sus usuarios incrementa no solo el bienestar físico y mental, sino que sus usuarios también expresan ver incrementado su calidad de vida a partir del uso del dispositivo, 39 (97,5%) de los usuarios hicieron esta afirmación.

Las personas con discapacidad usuarios del dispositivo MATT en su mayoría tienen una percepción positiva de su calidad de vida, ya que 15 (37,5%) la consideran muy buena, 14 (35,0%), como bastante buena y 10 (25,0%) la describen como normal, mientras que solo 1 (2,5%) usuario piensa que es regular y ninguna persona calificó su calidad de vida como muy mala. Al evaluar su nivel de satisfacción con su estado de salud, del total de usuarios del dispositivo MATT, 8 (20,0%) expresaron estar muy satisfechos con su estado de salud, mientras que 12 (30,0%) dijeron estar bastante satisfechos.

La evaluación por dominios de la calidad de vida según la escala WHOQOL-BREF de 0 a 100 de la Organización Mundial de la Salud, identificó la siguiente clasificación según dominios para los usuarios de MATT.

- **Dominio físico**

Obtuvo una media de 64,35 puntos en la escala transformada 0 a 100 del WHOQOL-BREF, indicando que los usuarios del dispositivo MATT perciben una calidad de vida física Moderada, esto podría reflejar ciertas limitaciones en la energía, movilidad o dolor, que afectan el bienestar físico, pero aún se encuentran en un rango positivo.

- **Dominio psicológico**

obtuvo un puntaje máximo de 100 y un mínimo de 31 con una media de 75,08 puntos, siendo este el mayor puntaje de todos los dominios, clasificando este puntaje en Moderada calidad de vida. Un puntaje alto que refleja una percepción positiva del bienestar psicológico.

- **Dominio social**

Su puntaje máximo fue de 100, el mínimo de 6 y la media del dominio fue de 61,28 puntos en la escala del WHOQOL-BREF, que clasificó la calidad de vida de los usuarios de MATT en el dominio social como Moderada. Lo que señala satisfacción con el apoyo social, pero con espacio para mejorar en algunos aspectos del soporte social y la esfera sexual.

- **Dominio del entorno**

Obtuvo una puntuación máxima de 94 y una mínima de 31, con una media de 66,75 puntos en la escala del WHOQOL-BREF, que clasifica la calidad de vida en este dominio como Moderada. Lo que puede indicar que los usuarios del dispositivo MATT consideran que su entorno tiene una calidad de vida favorable, aunque no óptima en aspectos como recreación, ocio y acceso a la información entre otros.

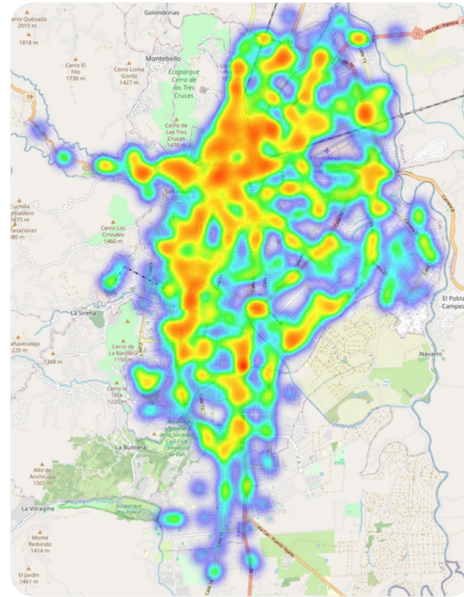
Conclusión: El MATT no solo es un dispositivo de asistencia que sirve como medio de desplazamiento, es un recurso con impacto positivo en la salud mental de sus usuarios, que ayuda a reducir el estrés y la ansiedad, mejora el estado de ánimo y fomenta emociones positivas en sus usuarios, convirtiéndose en una herramienta que no solo mejora la movilidad autónoma, sino que también promueve la estabilidad emocional y el bienestar psicológico.



Reincidencia por infracciones a las normas de tránsito y sus implicaciones en la accidentalidad vial en Cali

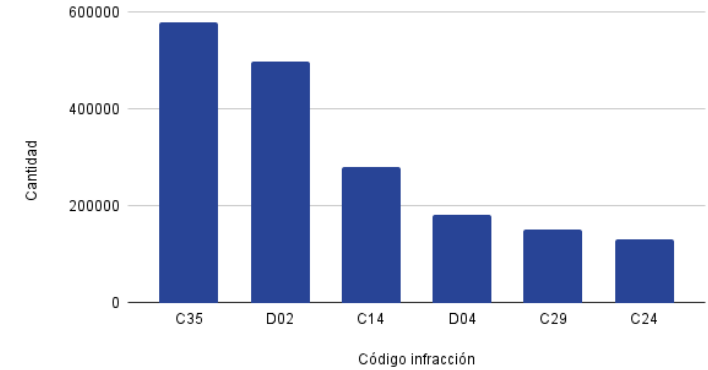


En alianza con el Programa Servicios de Tránsito (PST) de Cali, Sedii, la Federación Colombiana de Municipios, la Universidad del Valle y Sitt, se llevó a cabo la construcción de un estudio basado en análisis descriptivos, mediante el procesamiento de datos de los comparendos, cursos viales y accidentalidad, el cual permitió identificar por medio de cifras (tendencias, correlaciones y distribuciones estadísticas) el comportamiento de los infractores reincidentes entre los años 2018 y 2023, así como, el impacto de los cursos viales y la accidentalidad. Se logró la construcción de un modelo predictivo que permite identificar los factores principales que influyen en la reincidencia de los infractores de tránsito y de esta manera sugerir acciones preventivas para disminuir dicha problemática.



En los resultados del análisis de reincidencia, se encontró que el conductor infractor presentó más de una infracción en un periodo de seis meses, se estableció que el 60,2% de los conductores no fueron reincidentes, mientras que el 39,8% si lo fueron. Así como también, se obtuvieron los siguientes resultados:

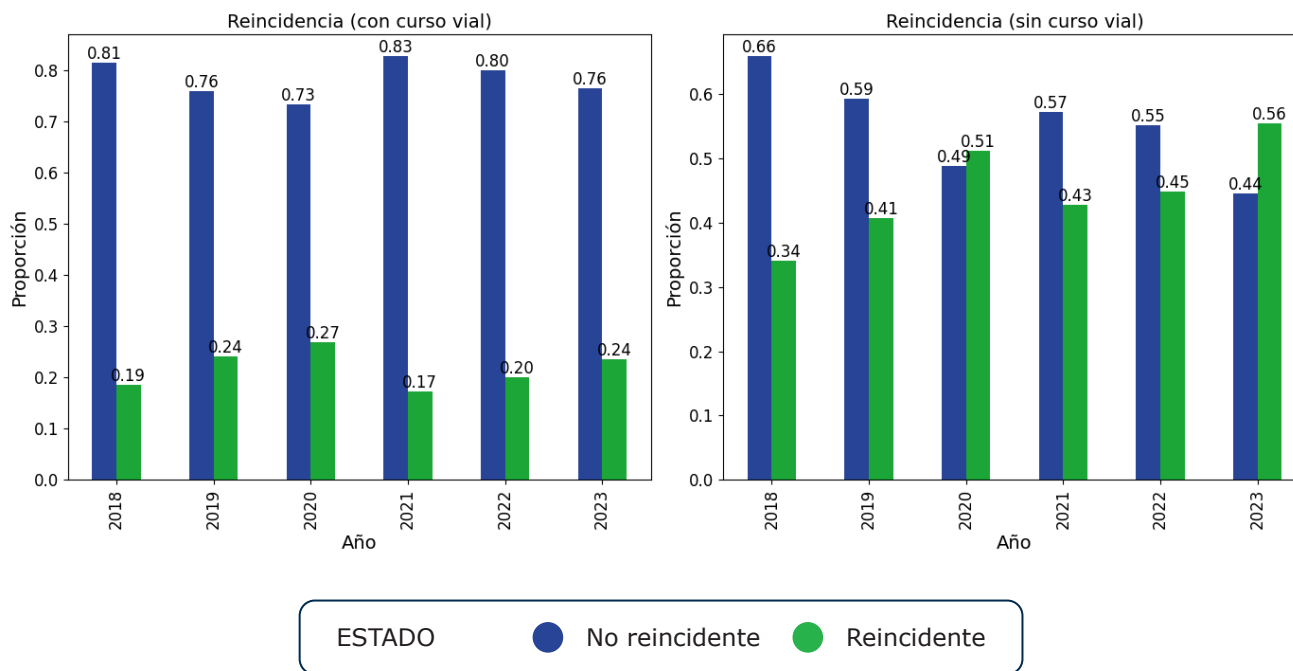
Distribución de tipo de infracción sancionada en Cali, Colombia, 2018-2023



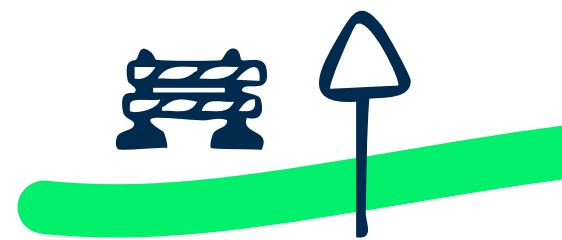
El 25,0% C35, no tenían la Revisión Técnico Mecánica vigente. El 21,5% D02, no tenían el Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito vigente - SOAT.

Otros tipos de infracciones 21,5%. El 12,1% C14, no cumplieron con la medida del pico y placa, el 7,9% D04, infringieron la señal del semáforo en amarillo y rojo, el 6,5% C29, excedieron el límite máximo de velocidad permitido y el 5,6% C24, infringieron las normas de tránsito al conducir motocicleta.

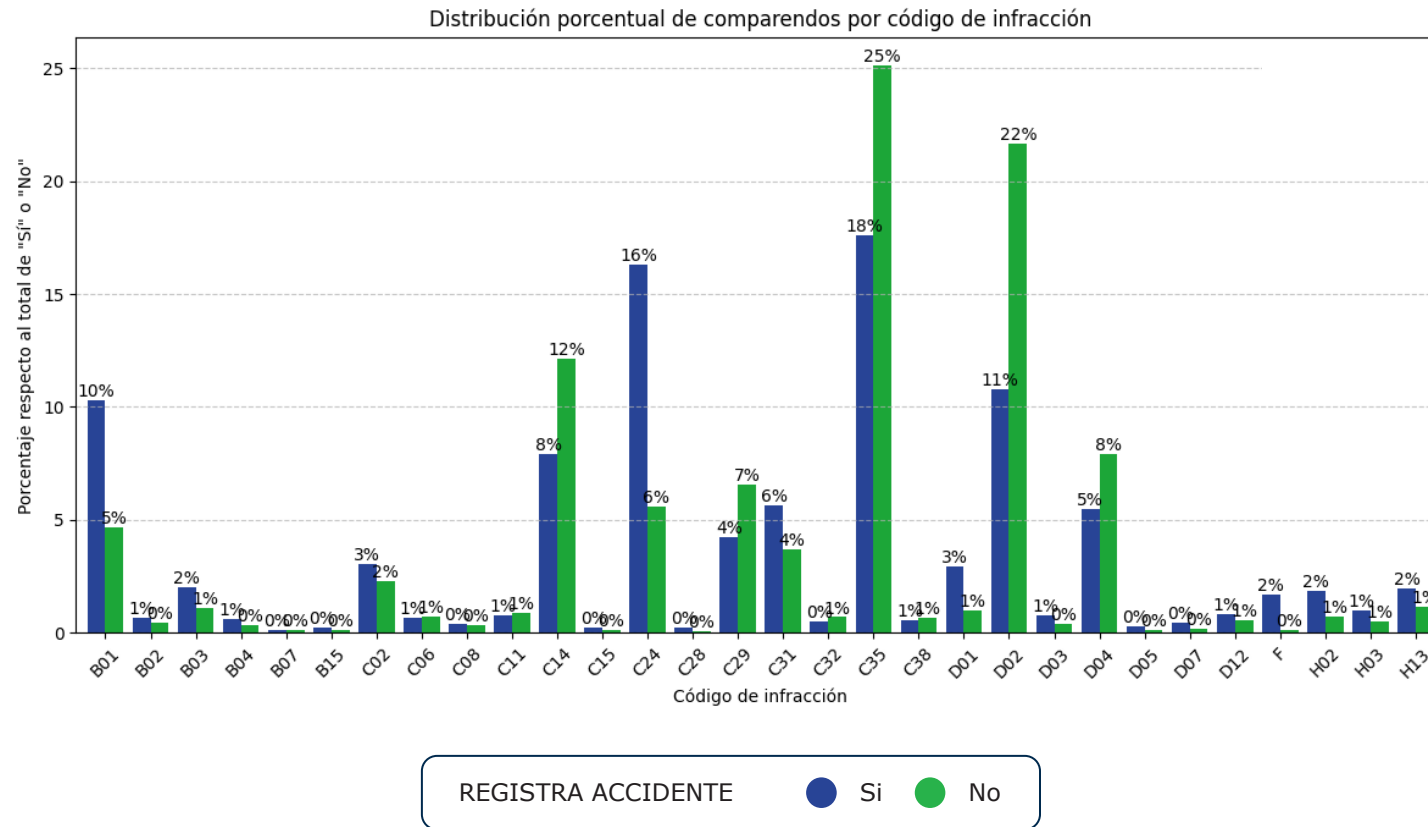
Reincidencia con curso de educación vial vs reincidencia sin curso de educación en Cali, Colombia 2018-2023.



Al evaluar la efectividad de los cursos de educación vial que realizan los conductores frente a los que no lo realizan, podemos concluir que “Los cursos de educación vial realizados en la Secretaría Distrital de Movilidad (SDM) de Cali disminuyen en un promedio de 25% la probabilidad de reincidencia”.



Distribución de los accidentes por clase de vehículo y registro del comparendo en Cali, Colombia. 2018-2023.



La causa más probable de registrar un comparendo y a su vez sufrir un accidente fue con conductores de motocicleta, quienes transitaron en el carril por fuera de las líneas de demarcación y adelantaron por la derecha. Adicionalmente, se encontró que conducen sin tener o portar la licencia de conducción.

En las conclusiones se tiene que entre los años 2018 y 2023, Cali registró 2.321.266 infracciones de tránsito, principalmente captadas por sistemas tecnológicos, así como se identificó el alto impacto de reincidencia en el incremento de los accidentes, especialmente entre motociclistas y conductores de 30 a 40 años. Por otra parte, la tecnología y la educación vial son clave para reducir infracciones, destacando la necesidad de control en motocicletas, mejorar la infraestructura vial y promover la colaboración entre gobiernos, empresas y sociedad es esencial para un transporte seguro y sostenible.




Gestión ambiental

Mediante nuestras medidas **efr** contribuimos a la gestión ambiental en:

- **Siembra de árboles**







Para el 2024 realizamos la siembra de árboles a través de la Climatech - Bosque Nagal impactando a una familia campesina y captando ya 60.48 Toneladas de CO2.



Medidas	Total árboles 			Inversión 			Comunidad impactada 		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Sembrando arboles por ti (siembra o mantenimiento)	Siembra: 60 árboles	Conservación: 250 árboles	Siembra: 128 árboles	\$1.800.000	\$1.120.000	\$6.240.000	1 Amazonia Saving the Amazon	Municipio de Pailitas en el Departamento del Cesar (Colombia). Bosque Nagal	Municipio de Pailitas en el Departamento del Cesar (Colombia). Bosque Nagal

• Donemos ambientalmente

Realizamos donaciones y contribuciones ambientales durante el año a diferentes iniciativas.

 Donemos ambientalmente	 Kg Archivo			 Kg Tapas plásticas			 Kg Cartón			 Campañas Botellas de amor / Botellas plásticas			 Campaña / Otra donación / Voluntariado				
	Mes	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
Enero	8,5			21,5													
Febrero	26	22	19,9	3	8	4,7	12,6		14,3	1		2					
Marzo																	
Abril																	
Mayo	70,4	5,6		7,8	3,5		2			1			1				
Junio																	
Julio	26			7,5			4						2				
Agosto											1				2	2	
Septiembre	9,8	1,3		4	5,9		4,6					1					
Octubre																	
Noviembre											1				1		
Diciembre	9												1				
Total	140,7	28,9	19,9	43,8	17,4	13,7	8,6	14,6	14,3	3	2	2	0	3	6		

Retos ambientales 2025

En el marco de nuestra Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y el compromiso con el cuidado del medio ambiente, Sitt se propone para el 2025 reducir significativamente el uso de papel en sus operaciones. Esta iniciativa se alinea con nuestros objetivos de sostenibilidad y contribuirá a minimizar nuestro impacto ambiental.

Para ello, implementaremos prácticas de digitalización de documentos, reutilización y reciclaje de papel, reducción de impresiones, así como, el fomento de una cultura de conciencia ambiental entre los empleados y partes interesadas a partir de concientización y eventos de formación.

Finalmente, estas acciones llevarán un seguimiento con indicadores específicos, que nos permitirán verificar los beneficios esperados en torno a impacto ambiental de la empresa y reducción de costos.



Estándar GRI	Contenido	Páginas
--------------	-----------	---------

Sitt y Cia ha presentado la información citada en este índice de contenidos para el periodo comprendido entre enero 2024 y diciembre 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI 2021.

Contenidos generales		
GRI 2 -1	Detalles Organizacionales	4,5,10,80
GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5, 66
GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	4,5
GRI 2-4	Actualización de la información	4,5
GRI 2-5	Verificación externa	4,5
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	10,12,14,19,66,75
GRI 2-7	Empleados	42
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	45
GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	16,17,18
GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	16,18
GRI 2 -11	Presidente del máximo órgano de gobierno	16
GRI 2 -12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos.	16
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	16,18
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	16
GRI 2-15	Conflictos de interés	16
GRI 2 -16	Comunicación de inquietudes críticas	16,30
GRI 2 -17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	17
GRI 2 -19	Políticas de remuneración	59
GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración	59
GRI 2 -21	Ratio de compensación total anual	59
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	6,24,27
GRI 2-23	Compromisos y políticas	6,24,83

Estándar GRI	Contenido	Páginas
GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	29
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	33,80,83
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	19
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	25,28
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	44
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	24,25
GRI 3-2	Lista de temas materiales	24,25,26,27
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales.	24,27
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	36,37
GRI 205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	33
GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	30
GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	30
GRI 401-1	Contrataciones de empleados y rotación de personal	46
GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	49
GRI 401-3	Permiso parental	65
GRI 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	42
GRI 403-1	Salud y seguridad en el trabajo	60
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	60
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	60
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	55,62
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	55,56

Estándar GRI	Contenido	Páginas
GRI 403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	64
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados	60
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	60
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	60,65
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	60,63,65
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	55
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	55
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	57
GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	16,59
GRI 406 -1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	30

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).	49
(efr 1.2)	Número de solicitudes de nuevas medidas recibidas y aceptadas y, por tanto, incluidas en el catálogo (expresado en porcentaje)	50
(efr 2.1)	Número de contratos indefinidos sobre el total.	50
(efr 3.1)	Número de personas que ocupan puestos que pueden optar a flexibilidad temporal sobre el total de personas en la organización.	52
(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)	52
(efr 4.1)	Número de personas que ocupan puestos que pueden optar a teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia sobre el total.	52
(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.	44
(efr 7.1)	Porcentaje de mujeres (o de hombres en caso de que éste sea el género infrarrepresentado) sobre el total de la plantilla.	44
(efr 7.1a)	Porcentaje de cargos directivo / gerencia / mandos intermedios ocupados por genero infrarrepresentado.	44
(efr 8.1)	Porcentaje de personas con discapacidad	59
(efr 8.2)	Porcentaje de personas de nacionalidad no autóctona sobre el total de la plantilla.	44, 59
(efr 8.3)	Porcentaje de personas en la plantilla que responden a los siguientes rangos de edad	59
(efr 9)	Porcentaje de la inversión en conciliación sobre la masa salarial bruta total (excluidos seguros sociales impuestos)	50
(efr 12)	Número de desvinculaciones voluntarias divididas por el número total de personas en la organización, expresado en porcentaje.	46
(efr 12.a)	Personal directivo / gerencia / mandos intermedios	46
(efr 12.b)	Resto de plantilla. *todo ello en un período de tiempo habitualmente un año	46

Líderes que conectan

Informe de sostenibilidad 2024

Juan José Franco
Presidente

Simón Franco
Gerente General

Ángela Vela
Jefe de Gestión Humana y RSE

Angélica Albarracín
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

SOMOS INTEGRACIÓN EN MOVIMIENTO

