

# Informe de Sostenibilidad 2024

juntos hacemos  
el camino



## Indicadores

## Omisión

Número  
de PáginaGRI 2:  
Contenidos  
Generales 2021

<b>2-1</b>	Detalles Organizacionales		<b>1-8, 10</b>
<b>2-2</b>	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Omisión por no aplicabilidad	
<b>2-3</b>	Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto		<b>9</b>
<b>2-4</b>	Actualización de la información		<b>4</b>
<b>2-5</b>	Verificación externa	Omisión por no aplicabilidad	
<b>2-6</b>	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		<b>15-16</b>
<b>2-7</b>	Empleados		<b>38</b>
<b>2-11</b>	Presidente del máximo órgano de gobierno		<b>Página principal</b>
<b>2-14</b>	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		<b>7</b>
<b>2-16</b>	Comunicación de inquietudes críticas		<b>60-61</b>
<b>2-18</b>	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		<b>56</b>
<b>2-22</b>	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		<b>8</b>
<b>2-28</b>	Afiliación a asociaciones		<b>17</b>

Indicadores	Omisión	Número de Página
<b>2-29</b> Enfoque para la participación de los grupos de interés		<b>14</b>
<b>GRI 201: Desempeño económico</b>		
<b>201-1</b> Valor económico directo generado y distribuido		<b>11</b>
<b>GRI 204: Prácticas de abastecimiento</b>		
<b>204-1</b> Proporción de gasto en proveedores locales		<b>18-21</b>
<b>GRI 205: Anticorrupción</b>		
<b>205-2</b> Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		<b>51</b>
<b>GRI 301: Materiales</b>		
<b>GRI 302: Energía</b>		
<b>302-1</b> Consumo de energía dentro de la organización		<b>27</b>
<b>302-3</b> Intensidad energética		<b>27</b>
<b>GRI 303: Agua y Efluentes</b>		
<b>303-1</b> Interacción con el agua como recurso compartido		<b>29</b>
<b>303-5</b> Consumo de agua		<b>30</b>

## Indicadores

## Omisión

Número  
de Página**GRI 304:**  
Biodiversidad

<b>304-2</b>	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	Omisión por no aplicabilidad
--------------	---	------------------------------

**GRI 305:**  
Emisiones**31**

<b>305-1</b>	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Omisión por no aplicabilidad
--------------	---------------------------------------	------------------------------

<b>305-2</b>	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Omisión por no aplicabilidad
--------------	--	------------------------------

<b>305-3</b>	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Omisión por no aplicabilidad
--------------	---	------------------------------

<b>305-5</b>	Reducción de las emisiones de GEI	<b>32-33</b>
--------------	-----------------------------------	--------------

**GRI 306:**  
Residuos**34**

<b>306-1</b>	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	<b>35</b>
--------------	--	-----------

<b>306-2</b>	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	<b>35</b>
--------------	--	-----------

<b>306-3</b>	Residuos generados	<b>36</b>
--------------	--------------------	-----------

<b>306-5</b>	Residuos destinados a la eliminación	<b>36</b>
--------------	--------------------------------------	-----------

**GRI 401:**  
Empleo**13**

<b>401-1</b>	Contratación de nuevos empleados y rotación	<b>38</b>
--------------	---	-----------

<b>401-2</b>	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	<b>39</b>
--------------	---	-----------



## Indicadores

## Omisión

Número  
de Página**GRI 403:****Salud y Seguridad  
en el Trabajo**

<b>403-1</b>	Sistema de gestión de la Salud y la seguridad en el Trabajo	<b>40</b>
<b>403-2</b>	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	<b>41</b>
<b>403-3</b>	Servicios de salud en el trabajo	<b>41</b>
<b>403-4</b>	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	<b>42-44</b>
<b>403-5</b>	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	<b>45</b>
<b>403-8</b>	Cobertura del sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	<b>46</b>
<b>403-9</b>	Lesiones por accidente laboral	<b>47-48</b>
<b>403-10</b>	Dolencias y enfermedades laborales	<b>49</b>

**GRI 404:****Formación  
y educación**

<b>404-1</b>	Formación de los empleados	<b>50-53</b>
<b>404-3</b>	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	<b>54-56</b>

**GRI 406:****No discriminación**

<b>406-1</b>	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	<b>57-58</b>
--------------	--	--------------

**GRI 416:****Salud y seguridad  
de los clientes**

<b>416-1</b>	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Omisión por no aplicabilidad
--------------	--	------------------------------



En Navitrans, creemos firmemente que el desarrollo sostenible no es una meta futura, sino una práctica presente que guía cada una de nuestras decisiones. Nuestra política de sostenibilidad parte de un principio fundamental: las decisiones que tomamos en el día a día deben ser buenas para todos los agentes relacionados.

Esto implica actuar con responsabilidad y compromiso frente a los tres pilares de la sostenibilidad: económico, social y ambiental, reconociendo las problemáticas que afrontamos en cada dimensión y respondiendo con acciones concretas, medibles y transformadoras.

**Desde el pilar económico**, comprendemos el desafío de generar valor sostenible en un entorno cambiante. Por ello, trabajamos por fortalecer nuestra cadena de suministro, optimizar procesos y fomentar relaciones justas con nuestros aliados, garantizando que el crecimiento empresarial se traduzca en oportunidades equitativas para nuestros colaboradores, proveedores y clientes.

**En el ámbito social**, reconocemos la importancia de construir relaciones basadas en el respeto, la inclusión y el bienestar.

**Respecto al pilar ambiental**, somos conscientes del impacto que puede tener nuestra operación sobre el entorno natural. Asumimos la responsabilidad de reducir nuestra huella ecológica mediante la adopción de tecnologías más limpias, el uso eficiente de los recursos y la promoción de prácticas sostenibles en toda la organización.

Nuestro compromiso no es solo con el presente, sino con el futuro. **Por eso, integramos la sostenibilidad en la estrategia corporativa, alineando nuestras acciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, fomentando una cultura organizacional consciente, y midiendo nuestro desempeño de manera transparente, bajo los lineamientos del Global Reporting Initiative (GRI).

**Invitamos a todos nuestros grupos de interés a continuar construyendo, junto con Navitrans, un modelo de negocio donde la sostenibilidad no sea una alternativa, sino el camino natural hacia un futuro más justo, próspero y resiliente.**

Manuela Duque  
**Directora General Navitrans**



## ¿Quiénes somos?

Somos una organización con más de 35 años de experiencia, dedicada a la comercialización de soluciones integrales de movilidad y maquinaria pesada de reconocidas marcas a nivel mundial a través de nuestra propia red a nivel nacional.

**Diseñamos y construimos soluciones integrales de movilidad para nuestros clientes** de vehículos de carga pesada, buses y maquinaria.



**Generamos crecimiento en los negocios** y mejoras en la rentabilidad de los mismos.



## Nuestras marcas

INTERNATIONAL

HDHYUNDAI FOTON

ZHONG TONG BUS



### Repuestos

- Respaldo | Garantía
- Marcas reconocidas | Repuestos alternativos.
- Disponibilidad en punto de venta y entrega a domicilio.



### Servicios preventivos

- Lubricación | Mecánica rápida
- Análisis de aceite | Asistencia en sitio



### Servicios correctivos

- Latonería y pintura | Colisión
- Mecánica especializada



### Soluciones a la medida

- Gestión de flotas
- In house: bodegas en consignación y taller en sitio



### Soporte y asesoría

- Seguros | Aliados financieros

# Nuestra Infraestructura



**846**  
empleados



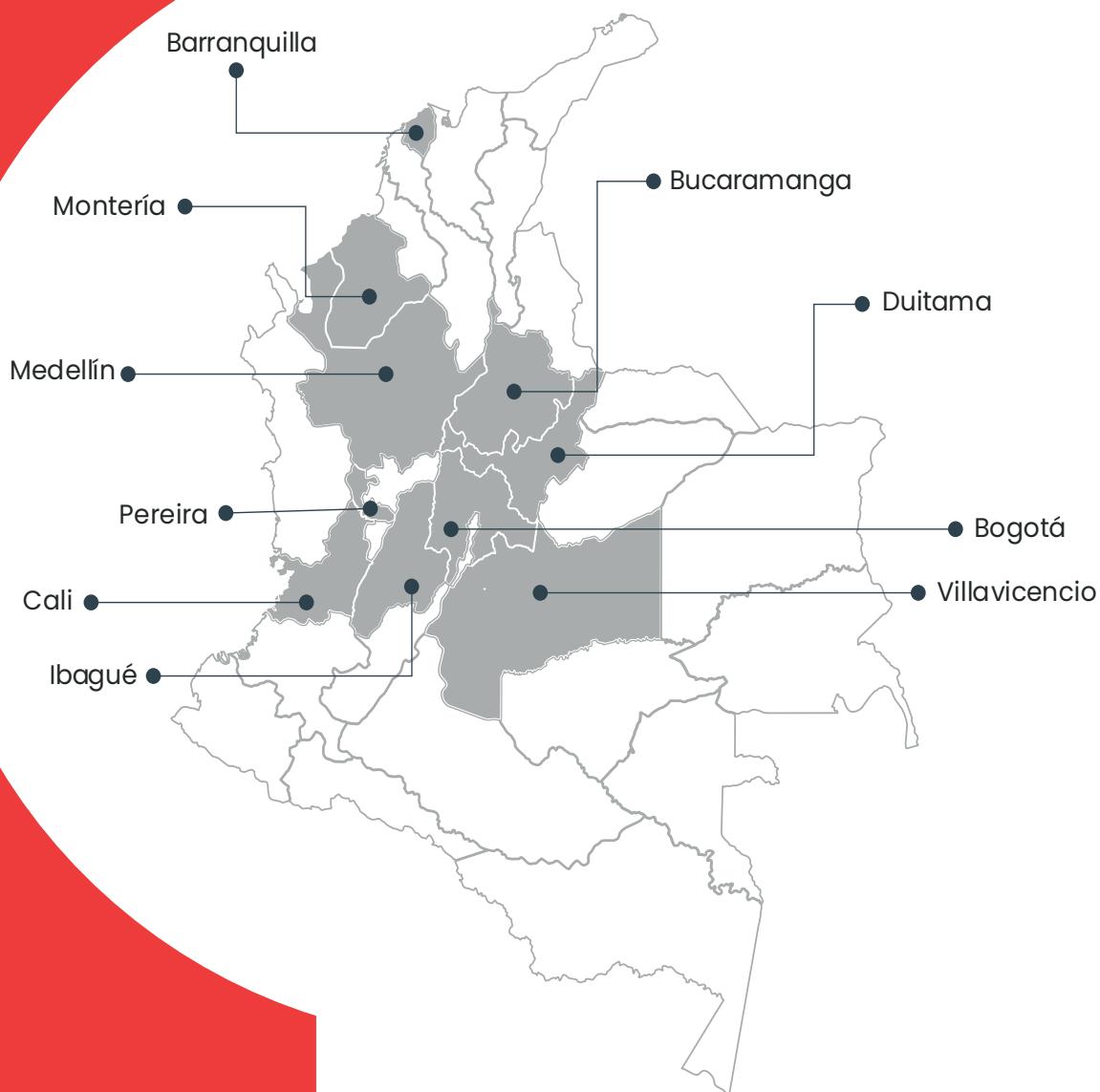
**12**  
talleres  
**189**  
técnicos



**13**  
salas de  
ventas



**13**  
puntos  
de venta  
repuestos



**10**  
ciudades

**26**  
Camionetas  
de servicio

**273**  
Bahías de  
servicio

**30**  
Bahías de  
lubricación

**117**  
Bahías de  
LyP

**3**  
Carro  
taller





## Instalación paneles solares en 9 sedes

- Durante el período reportado, Navitrans instaló **1.729** paneles solares, logrando un ahorro energético del **27,5%** en kilovatios consumidos.
- Esta implementación permitió evitar la emisión de **830,3** toneladas de CO<sub>2</sub>, lo que equivale ambientalmente a la siembra de **13.337 árboles**.

## Crecimiento Marca Zhong Tong

- **Fortalecimiento en el portafolio de empresa**, apostando por tecnologías limpias que reducen el impacto ambiental (eléctricos-gas)
- **Soluciones de movilidad sostenible**, ofreciendo a los clientes alternativas más eficientes y responsables con el medio ambiente
- **Innovación**



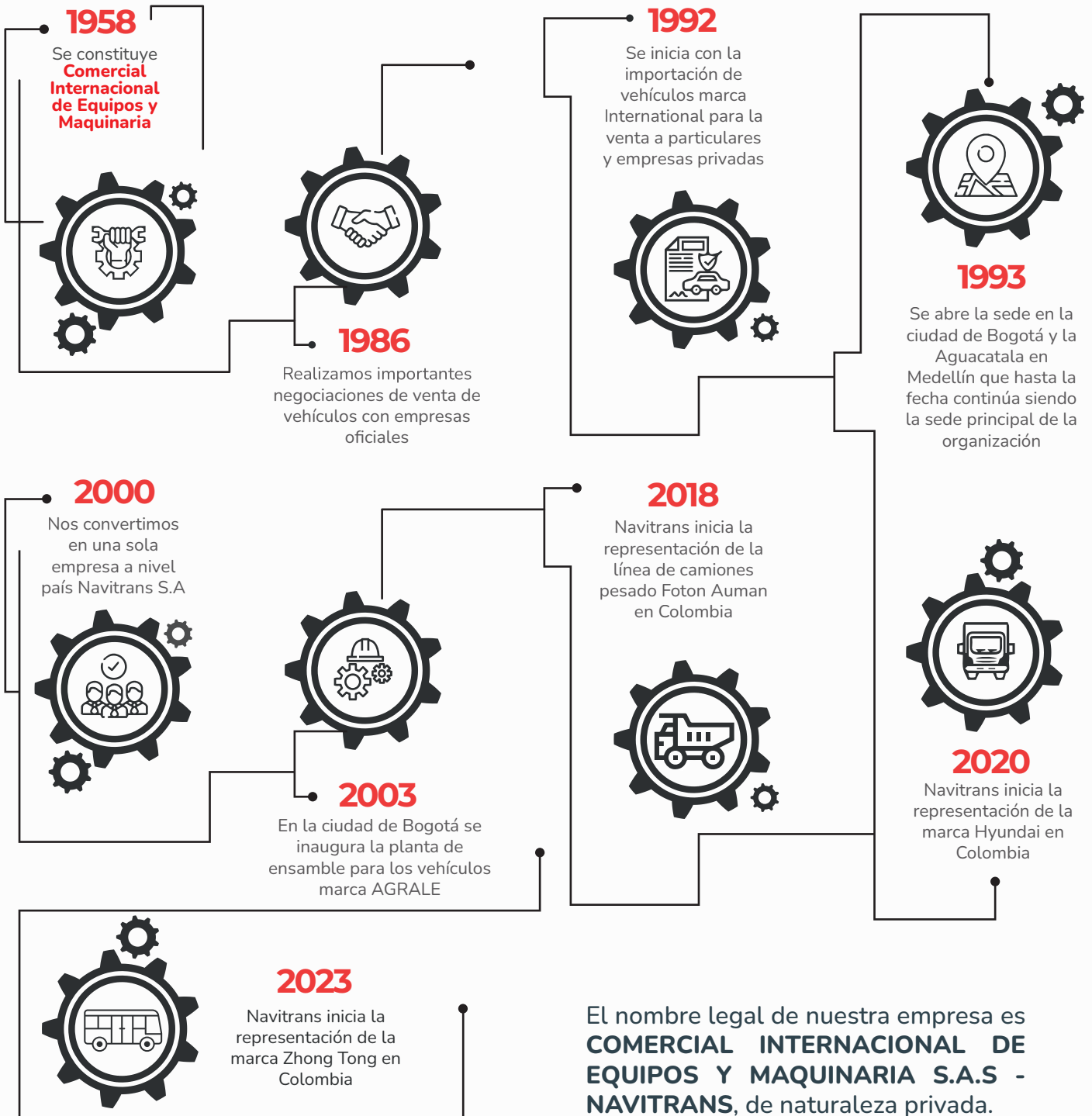
## Reconocimiento por parte de FOTON 'excellence in aftersales'

Reconocimiento en el marco del Dealer Meeting anual de FOTON desarrollado en Brasil.

## Transformación Digital Proyecto cero papel

- **Disminución de huella ambiental:** disminución de consumo de recursos naturales y energía
- Optimización de procesos
- Accesibilidad y disponibilidad de la información





Nuestra sede principal está ubicada en **Calle 11 Sur #50-50, Aguacatala, Medellín, Colombia**. Actualmente operamos exclusivamente en el mercado colombiano.



**Este Informe de Sostenibilidad** representa la primera edición de NAVITRANS bajo los estándares GRI, con un periodo de objeto correspondiente al año 2024.

## ¿Qué nos caracteriza?



## Propósito Superior

Somos un aliado en la productividad de nuestros clientes y el **progreso del país**

## Regla de Oro



## Valores Corporativos



**Pasión**  
por servir



Inspirados  
hacia lo  
**extraordinario**



**Coherentes**  
en nuestro  
actuar

# Así viven los empleados nuestros valores



## Pasión por servir

### Yurmari Arias

Analista Administrativa  
Sede Ibagué



**“Pasión por servir** es entregarse con generosidad, sin esperar nada a cambio. Es dar lo mejor de uno mismo, realizar cada labor con entusiasmo, dedicación y amor. Es encontrar satisfacción en lo que hacemos, disfrutar el proceso y sentir orgullo por el impacto que generamos a través del servicio”.

### Jennifer Alexandra Vargas

Analista Crédito y Cartera  
Sede Ibagué



**“La pasión por servir** es el entusiasmo, compromiso, amabilidad y ganas con el que hacemos que las cosas sí sucedan. No se trata solo de cumplir una tarea, sino de hacerlo con el corazón, buscando siempre brindar una experiencia positiva, y con el deseo sincero de marcar una diferencia”.



## Inspirados hacia lo extraordinario

### Paola Alejandra García

Analista Administrativa  
Sede Girón



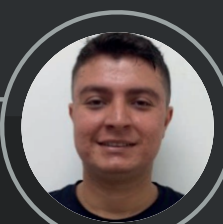
**“Tener la oportunidad de pensar más allá de lo que mi capacidad como ser humano pueda entregar, es sobrevolar cada uno de mis sentimientos para ser mejor cada día, eso es Navitrans para mí, me reta a querer aprender más, a querer crecer y a perseguir mis mayores sueños”.**



## Coherentes en nuestro actuar

### Juan Camilo Barrera

Técnico Servicio  
Sede Aguacatala



**“Es ser una persona honesta y actuar con sentido de pertenencia a la hora de ejecutar los procedimientos en las instalaciones con los vehículos, siguiendo las directrices de nuestros líderes”.**



## Propósito de Sostenibilidad



En Navitrans vivimos la sostenibilidad siendo conscientes que todas las decisiones que tomamos están orientadas a cumplir con nuestro compromiso **“Bueno para Todos”**, comprendemos que con las acciones que realizamos, transformamos la realidad y generamos valor social a nuestros empleados, sus familias, demás grupos de interés y al medio ambiente.



## 4 Pilares del Capitalismo Consciente



# Sostenibilidad

En Navitrans, **nuestro propósito de sostenibilidad “Bueno para todos”** refleja nuestra profunda convicción de que el futuro solo es posible si cuidamos de las personas, el planeta y la economía.

**Creemos que la sostenibilidad ... es un compromiso integral que se vive en cada acción**, y por eso nos enfocamos en tres pilares esenciales:



el **bienestar** de los empleados y sus familias



la **protección** del medio ambiente



y el impulso de una economía sólida y **equitativa para el país**.

Nos hemos comprometido a trabajar en áreas clave, donde nuestra influencia puede generar un cambio real: **promoviendo la salud, educación y la vida a nivel país con nuestras rutas de cuidado** .....

adoptando **prácticas responsables** en el consumo y el cambio climático.

y apoyando la **innovación y el crecimiento económico inclusivo** con la expansión y fidelización de nuestras marcas.

Estos esfuerzos reflejan nuestra creencia de que solo con **colaboración y amor por lo que hacemos podemos lograr un impacto duradero y positivo, tanto para las personas como para el planeta.**

# Alcance del *informe GRI*

Nuestro Informe de Sostenibilidad 2024 resume las acciones más relevantes emprendidas por Navitrans en las dimensiones social, ambiental y económica a lo largo del año. La información presentada en este documento, en algunos casos, ha sido consolidada con fines administrativos.

El informe se ajusta a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), bajo la opción Esencial, y al final del mismo se incluye una lista detallada de los indicadores reportados, así como las referencias correspondientes.

Este documento refleja el compromiso de Navitrans con el desarrollo sostenible, en línea con su propósito superior y de sostenibilidad. Al integrar estos principios en su ADN, Navitrans demuestra que la sostenibilidad no es solo una prioridad estratégica, sino también un principio que orienta la toma de decisiones, las operaciones y las relaciones con los grupos de interés.

## Responsable sostenibilidad

Para obtener más detalles sobre el contenido del informe, las metas, los indicadores y los programas, puede ponerse en contacto con el **Responsable de Sostenibilidad** a través del correo:

[lmestat@navitrans.com.co](mailto:lmestat@navitrans.com.co)  
Luz Stella Mesa Toro



## Dimensión **Económica**

**Préstamos  
para vivienda,  
estudios o  
calamidades**

**Ruta  
valor**



**Mejoras y  
adecuaciones  
de las sedes**

**Salarios justos  
y competitivos  
en el mercado**

**Apoyo en especie  
a empleados  
con situaciones  
especiales**

**Política  
Derechos  
Humanos  
(DDHH)**

**8** TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO  
ECONÓMICO



**9** INDUSTRIA,  
INNOVACIÓN E  
INFRAESTRUCTURA



**17** ALIANZAS  
PARA LOS OBJETIVOS



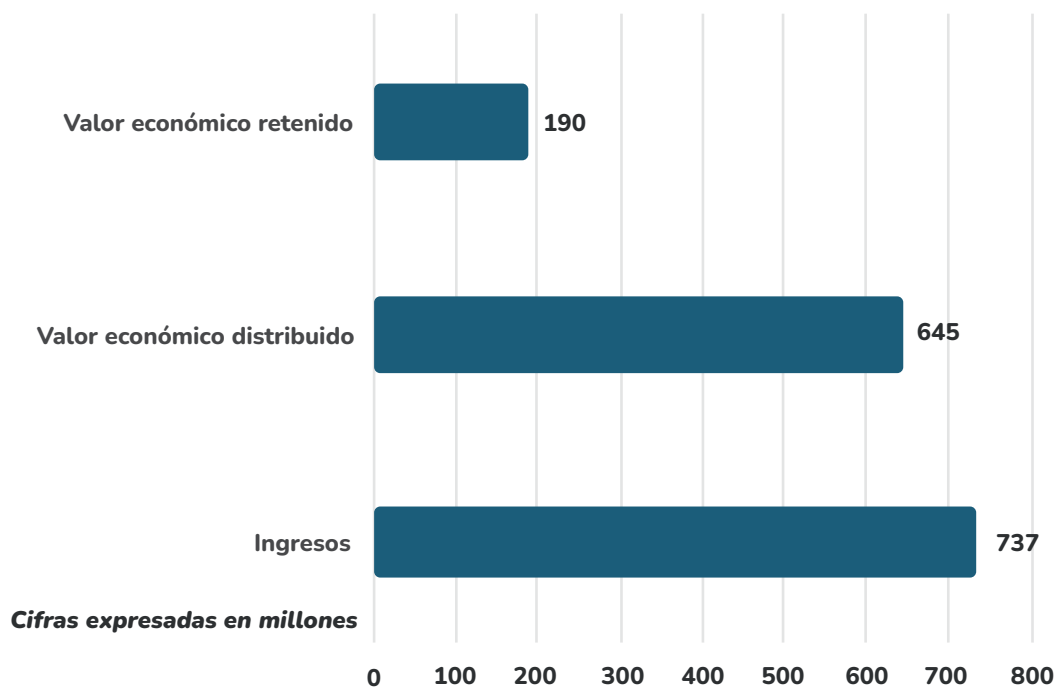


**El 2024** fue un año de aprendizaje y fortalecimiento para Navitrans, en el que demostramos nuestra capacidad de adaptación ante un entorno económico desafiante marcado por una disminución del **19,1%** en sus ingresos. Cabe destacar que la contracción del mercado general ha sido cercana al **30%**, a pesar de las condiciones del mercado, mantuvimos una gestión eficiente y un enfoque estratégico que nos permitió sostener nuestra operación con solidez.

Reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad al impulsar inversiones en tecnologías limpias y soluciones energéticas eficientes en nuestras sedes.

*Fue un año de resiliencia para Navitrans, donde la eficiencia operativa y el enfoque estratégico permitieron mantener márgenes saludables, compensando en parte la contracción de los ingresos y sentando bases sólidas para enfrentar los retos del próximo año.*

## Resultados Financieros 2024





Incorporación de **tecnologías más limpias**

Recolección de **tapas y botellas de amor**

Programas **Posconsumo**

**Mejoras y adecuaciones** de las sedes

**Ciclo de vida** de producto

Diagnóstico de **economía circular**

Estrategia **Cero Papel**

**Colectivos**

Nuevo **comercializador de energía**

**Instalación paneles solares**

Medición **impacto ambiental huella de carbono**

**Compras sostenibles**

## Dimensión Ambiental

**12** PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



**13** ACCIÓN POR EL CLIMA



**17** ALIANZAS PARA LOS OBJETIVOS





Dimensión

**Social**



**Plan de  
Bienestar para  
los empleados  
y sus familias**



**Voluntariado**  
apoyo a  
fundaciones en  
cada ciudad

**Apoyo en  
especie a  
empleados  
con situaciones  
especiales**

**Promover los  
emprendimientos  
de los empleados  
y sus familias**

**Facilitar el  
acceso a **apoyo  
psicológico****

**Política  
Derechos  
Humanos  
(DDHH)**

**Política  
Diversidad,  
Equidad e  
Inclusión  
(DEI)**

**3** SALUD  
Y BIENESTAR



**8** TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO  
ECONÓMICO



**4** EDUCACIÓN  
DE CALIDAD



**11** CIUDADES Y  
COMUNIDADES  
SOSTENIBLES



**17** ALIANZAS  
PARA LOS OBJETIVOS



# Grupos de interés y aportes

*En Navitrans, identificamos y gestionamos activamente nuestras relaciones con los grupos de interés: clientes, empleados, proveedores, comunidades, accionistas y medio ambiente.*

A través de conversaciones, encuestas, capacitaciones y alianzas, identificamos sus expectativas y necesidades para integrarlas en nuestra toma de decisiones y acciones.

Estos aportes han sido fundamentales para fortalecer nuestro compromiso con la sostenibilidad, impulsar mejoras en el servicio, fomentar prácticas responsables en la cadena de valor y generar soluciones de movilidad que respondan a los retos sociales, económicos y ambientales del entorno.





# Cadena de valor y relaciones Comerciales

(GRI 2-6)




## 1 Adquisición vehículos y repuestos

- **Desarrollo** de nuevos proveedores para tropicalizar las alternativas de producto.
- **Prevalencia** en las relaciones de abastecimiento de largo plazo.
- **Fortalecimiento** de la relación con gremios y entidades de gobierno.

## 3 Atención Posventa

- **Servicios preventivos y correctivos** para soluciones integrales para nuestros clientes.
- **Compromiso con proveedores nacionales o regionales para repuestos**, herramientas y servicios relacionados con el mantenimiento y reparación de vehículos.
- **Soportes y asesoría** para brindar soluciones a la medida a nuestros clientes.

## 2 Ventas

Más de 350  empleados responsables de la comercialización de las 4 marcas y los diferentes canales de ventas:



Unidad móvil



Canales digitales



Centro especializado



Punto de venta



Naviexpress



Proyectos

4

## Gestión posconsumo

- **Gestionamos de forma responsable** los residuos generados en la posventa como aceites usados, filtros, baterías y llantas, a través de gestores autorizados a nivel nacional.
- **Reconocimiento monetario al cliente** por la buena disposición de los residuos (baterías).

# Cadena de valor y relaciones Comerciales

*Nuestro Modelo de Atención, considera las diferentes regiones, sectores, clientes y canales de venta.*

## Modelo de Atención Comercial



La propuesta de valor de Navitrans en el contexto postventa se materializa en una promesa de respaldo total, basada en la disponibilidad, confiabilidad técnica, agilidad en la atención y soluciones especializadas que integran producto, servicio y acompañamiento estratégico. Esta promesa articula la visión de ser un socio activo en la operación continua de los clientes, ofreciendo alternativas que superan el estándar tradicional del sector.

**El relacionamiento con el cliente posventa se basa en principios de cocreación de valor, continuidad operativa y adaptabilidad. Se desarrollan diagnósticos personalizados, se definen rutas de atención y se establecen indicadores de gestión que permiten medir el éxito del acompañamiento técnico-comercial.**

# Cadena de valor y relaciones Comerciales

## Relaciones comerciales

Nuestra red de relaciones comerciales de Navitrans es amplia y estratégica. Incluye:



**Convenios con fabricantes internacionales**, con exclusividad en distribución y soporte técnico.



**Alianzas con entidades bancarias y aseguradoras**, que habilitan opciones de crédito, leasing, renting y pólizas integrales.



**Proveedores tecnológicos** para la instalación de plataformas de telemetría, control de rutas, monitoreo de comportamiento de conducción, entre otras soluciones de valor agregado.



**Relaciones institucionales con entes gubernamentales y gremios**, necesarios para la formalización de operaciones y adopción de normativa técnica y aduanera.

(GRI 2-6) (GRI 2-28)

## Variaciones significativas en la cadena

**Durante el 2024**, nuestra organización avanzó en la transformación de su modelo posventa, priorizando la segmentación inteligente de clientes, la integración de canales digitales y la descentralización operativa.

**Este cambio ha permitido mayor trazabilidad, disminución de tiempos de atención y eficiencia en costos.** El foco principal de estas modificaciones ha sido el entorno aguas abajo.

Por su parte, la estructura de proveedores aguas arriba se ha mantenido constante, **beneficiándose de la estabilidad en relaciones comerciales y un contexto logístico global control.**





## Desarrollo de proveedores y contratistas

Navitrans ha conformado una red de abastecimiento con fabricantes líderes en mercados como *Estados Unidos, Alemania, China, Japón y Brasil*, garantizando acceso a innovación, confiabilidad técnica y disponibilidad en el tiempo.

Este esquema permite integrar cadenas logísticas globales bajo estrictas políticas de calidad y homologación.

**La incorporación de repuestos alternativos certificados** fortalece la cobertura nacional al ofrecer soluciones más accesibles sin comprometer el desempeño operativo.

La gestión de la cadena aguas arriba incluye procesos de planeación de la demanda, seguimiento de órdenes internacionales, trámites aduaneros, homologación técnica y control de inventarios centralizado, **lo que fortalece el modelo operativo.**





Para el cierre del **2024**  
**Navitrans** cuenta con  
una base de

**3.830**  
proveedores

donde el **96%**  
son locales y el **4%** del exterior.

Del total actual  
de proveedores,  
**27%**  
fueron creados  
en 2024

**97%** locales y  
**3%** del exterior.

y con  
**1.430**  
proveedores se realizó al menos  
una transacción comercial.

Geográficamente nuestros  
proveedores locales se encuentran  
en las ciudades principales de  
Colombia, sin embargo, **contamos**  
**con proveedores en zonas alejadas**  
**donde también prestamos servicios**  
**a nuestros clientes.**

Los proveedores que actualmente  
componen nuestra **base de**  
**proveedores inscritos**, nos proveen  
bienes o servicios distribuidos en las  
categorías de **vehículos pesados,**  
**maquinaria de construcción,**  
**repuestos, servicios de taller,**  
**servicios logísticos y en MRO** (están  
incluidos aquellos servicios necesarios  
para el funcionamiento administrativo  
de nuestras sedes)

Total de Proveedores hasta el 2024	3.830	
Total proveedores creados en 2024	1.037	
Porcentaje proveedores creados en 2024	27%	
Total de proveedores del exterior	155	4%
Total de proveedores locales	3.675	96%
Total de proveedores del exterior creados 2024	34	3%
Total de proveedores locales creados 2024	1.003	97%
Total proveedores que se mantuvo la relación en 2024	1.430	37%



En el 2024

se realizaron compras de repuestos y servicios de taller a **603** proveedores con una facturación distribuida así:

**83%** y **17%**  
repuestos | servicios de taller.

Si mencionamos todos los pagos realizados a nuestros proveedores en Colombia en el **2024** incluyendo MRO, logística y transporte, los valores se distribuyen de la siguiente manera:

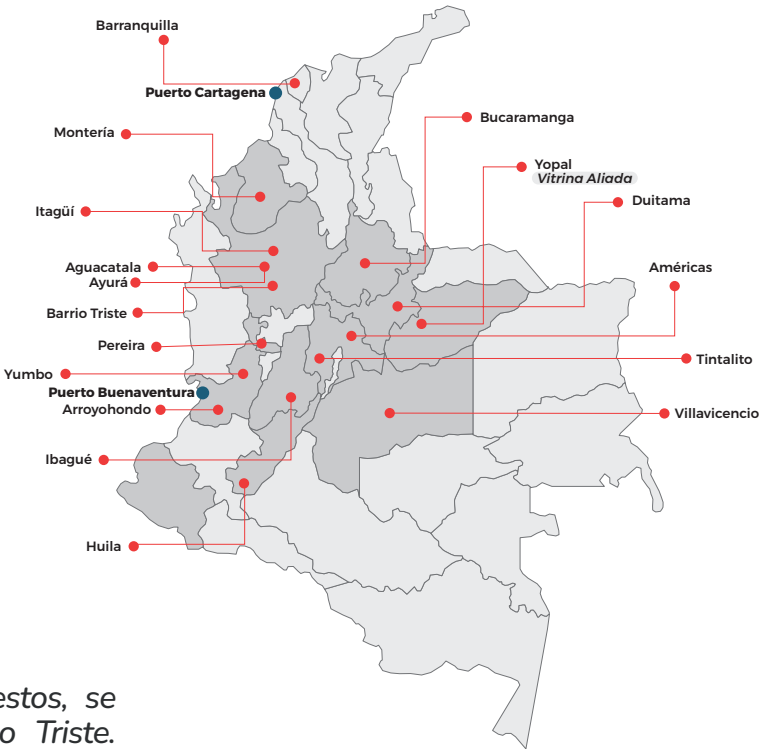
Repuestos	MRO	Transporte (flete terrestre)	Servicios de Taller
49,38%	27,15%	13,04%	10,43%

¿Como es nuestra operación logística?

Durante el **2024**, en Navitrans contamos con un **Centro de Distribución Principal de Repuestos** ubicado en Itagüí y **15 bodegas comerciales de repuestos a nivel nacional** ubicadas en diferentes capitales del país según se muestra en el mapa. Para el almacenamiento de vehículos y maquinaria de construcción, se cuentan con **13** sitios propios, más una vitrina aliada ubicada en Yopal.

Cada uno de estos espacios tanto en repuestos como en equipos, están diseñados de acuerdo con las necesidades de la zona a atender.

Talleres	12
Ciudades	13
Bodegas de Repuestos	14
CEDI Principal	1
Almacenamiento de Equipos	14
Puertos	2



En las ciudades donde hay bodegas de repuestos, se almacenan equipos excepto en Neiva y Barrio Triste. Américas, Yumbo, y Villavicencio cuentan únicamente con vitrina de equipos. Yopal es una vitrina aliada.



## Proveedores Nacionales

La compra local de Repuestos y de servicios de taller, representa casi el **60%** de nuestra operación como parte del core del negocio, dichas compras fueron hechas por cada una de nuestras zonas de la siguiente manera:

Zona	Repuestos	Servicios	Total General
Zona Nororiental	39%	31%	38%
Zona Centro	33%	35%	33%
Zona Norte	17%	16%	17%
Zona Sur	12%	19%	13%

## Abastecimiento Nacional

El **73%** del total de las compras locales de Navitrans en Colombia, está representado por la categoría de **repuestos**.

1

El proveedor de motores encabeza la participación con un **40,37%**, seguido por el proveedor de aceites con un **13,52%**, lo que evidencia una alta concentración en repuestos y combustibles.

2

En 2024 se realizaron compras de **MRO** a **519** proveedores.



## Proveedores Internacionales

A nivel internacional tenemos un total de **155** proveedores de operaciones significativas, los cuales se encuentran distribuidos principalmente en *Estados Unidos, China, Corea del Sur, Brasil y México*, donde se concentran el **86%** de estos proveedores.



En 2024, a través de las cuatro rutas de nuestro **Plan de Bienestar**, realizamos una inversión superior a los **dos mil quinientos millones de pesos**, beneficiando a más de **900 empleados**.

Esta cifra refleja nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros empleados y sus familias, impactando positivamente su calidad de vida y acompañando su desarrollo personal y profesional.

Esta inversión se distribuyó de la siguiente manera:



**Quinquenios**  
Reconocemos el aporte al desarrollo de la empresa.

	Total empleados
5 años	44
10 años	26
15 años	13
20 años	10
25 años	4
30 años	3



**Graduaciones**  
Reconocimos **15 empleados** que finalizaron sus estudios, disfrutando de **1 día de licencia remunerada**.



**Mejor bachiller**  
Reconocimos **los 3 mejores bachilleres** de **2023 en febrero de 2024**.



**FECOM (Fondo Empleados)**  
**332 empleados** asociados al **Fondo de Empleados**, accedieron a los diferentes servicios.

### Ruta **Experiencias**

*Acompañamos y estamos presentes en los momentos y experiencias más importantes de tu vida.*



**Alternancia**  
Durante el período **340 empleados**

tuvieron la posibilidad de **teletrabajar**, promoviendo el balance entre la vida laboral y personal.



**Incremento Salarial**  
Incremento promedio de los empleados del **11%**



**Cumpleaños**  
Se entregaron **966 obsequios corporativos** por cumpleaños

Se otorgó medio día libre remunerado a cada empleado en su día.



**Nacimientos**  
Como bienvenida a los nuevos integrantes de la familia de nuestros empleados, se entregaron **14 obsequios por nacimientos de bebés**



**Póliza de vida**  
Para proteger al grupo familiar por la contingencia del fallecimiento del empleado o por enfermedad grave, se pagó una póliza de seguro de vida con una cobertura promedio de **882 empleados**



**Aguinaldo extralegal**  
**760 empleados** recibieron el aguinaldo extralegal, como **apoyo a los gastos de fin e inicio de año**.

### Matrimonio

Para disfrute con la persona que el empleado compartirá su vida, **3 empleados** disfrutaron de



**2 días de licencia remunerada**



**Asesoría jurídica**

Con el fin de brindar apoyo en momentos clave, se otorgaron **12 asesorías jurídicas**.



## Ruta Experiencias



### Préstamos

Como apoyo en diferentes situaciones que se pueden presentar se otorgaron préstamos por:

#### Calamidad (Salud y vivienda).

**75 empleados**

hicieron uso del beneficio.

#### Préstamo estudio para empleados:

**30 empleados**

solicitaron préstamo para estudios superiores.

#### Mi futuro

**15 empleados**

accedieron a este beneficio para el pago de matrícula de técnicas, tecnologías, pregrados y cursos preicfes de sus hijos.

#### Vivienda

**63 empleados**

hicieron uso del beneficio para compra, mejora de vivienda, compra de lote, hipoteca.

#### Préstamo para estudio cónyuge:

**1 empleado**



### Ayuda en especie

Se brindaron ayudas en especie a

**10 empleados**

con mercados, pañales, medicamentos, apoyando a quienes más lo necesitaban.

## Ruta Valor

Somos conscientes que los beneficios impactan tu calidad de vida y la de tu grupo familiar, te permiten cumplir metas y realizar proyectos.



### Póliza todo riesgo vehículos

**104 empleados**

accedieron al descuento del **8%** en su póliza todo riesgo.



### Emprendimientos

Impulsamos **4** emprendimientos de nuestros empleados y sus familias a través de los medios de comunicación interna.



### Temporada Escolar

**25 empleados**

se beneficiaron de la compra de útiles escolares y tecnología, apoyando el futuro de sus hijos y familias.

## Ruta cuidado

Promovemos y facilitamos el cuidado de tu salud de manera integral.



### Servicio atención psicológica

Apoyamos el cuidado de la salud mental de nuestros empleados y sus familias.

**21 empleados**

utilizaron el servicio.



### Ópticas

Jornadas de tamizaje visual en **Barranquilla, Bogotá, Cali, Medellín** y una charla de cuidado visual en la que participaron

**425 empleados.**





Aportamos a tu transformación  
a través del desarrollo y  
fortalecimiento de habilidades que  
te permitirán crecer y lograr retos.



### Becas MBA

En Navitrans creemos en  
el desarrollo profesional  
de nuestro equipo.

Por eso, apoyamos a

**6 empleados**

con el pago de un  
porcentaje de sus  
estudios superiores.



### SSTA

**286 empleados**

fueron capacitados  
para realizar tareas  
de alto riesgo de  
manera segura.



### Alianza con universidades

**4 alianzas**

con universidades  
para el desarrollo de  
estudios. (*Unicatólica,*  
*Uniagustiniana,*  
*CESDE, ESUMER*)



### Ser familias más:

**25 familias**

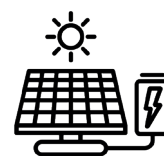
del Área Metropolitana del  
valle de Aburrá, recibieron  
acompañamiento integral.



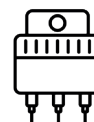
Dimensión  
**Ambiental**

# Gestión de la **Energía**

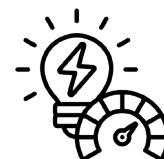
## Nuestras Prácticas



Paneles  
solares



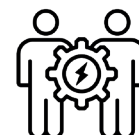
Conversores para  
disminución de  
energía reactiva



Monitoreo de  
indicadores



Campañas y  
sensibilizaciones para  
fomentar el ahorro



Capacitación

# Gestión de la Energía

## La gestión energética

desempeña un papel clave en nuestras operaciones y en nuestro compromiso con la sostenibilidad. Mediante el **Programa de Uso Eficiente y Ahorro de Energía** -PROURE- fomentamos prácticas que optimizan y reducen el consumo de energía, que contribuyen con la disminución de nuestra huella de carbono.

Cada mes, recopilamos y analizamos los datos de consumo de energía activa y reactiva, lo que nos permite evaluar nuestro rendimiento y **establecer acciones de mejora orientadas a mitigar el impacto ambiental.**

En 2024, el

consumo total  
de energía para  
operar nuestras  
sedes alcanzó

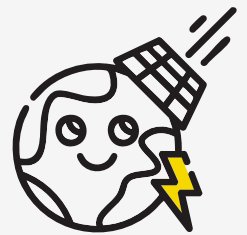
**784 GJ**

lo que representa  
una disminución de  
**5.550 GJ**  
respecto al año  
anterior.

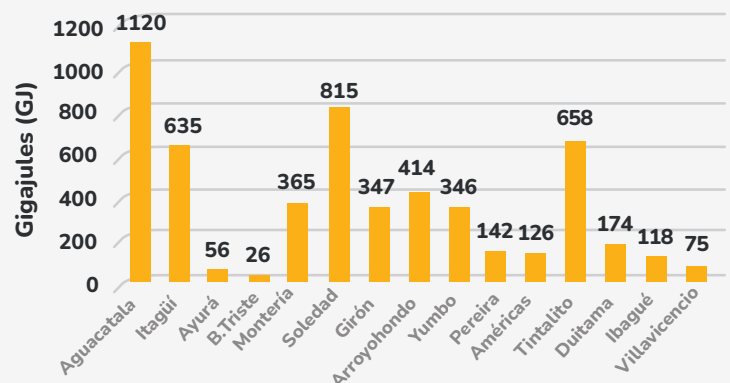
Asimismo,  
conseguimos  
reducir el consumo  
energético por  
empleado a

**0,0024 GJ**

gracias a la implementación de  
buenas prácticas como la instalación  
de paneles solares y el uso eficiente  
de equipos.



Consumo total de energía  
en sedes (GJ)



Sedes





Dimensión  
**Ambiental**

# Gestión del Agua

## Nuestras Prácticas



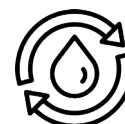
Baterías  
sanitarias  
eficientes



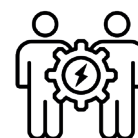
Griferías  
ahorradoras



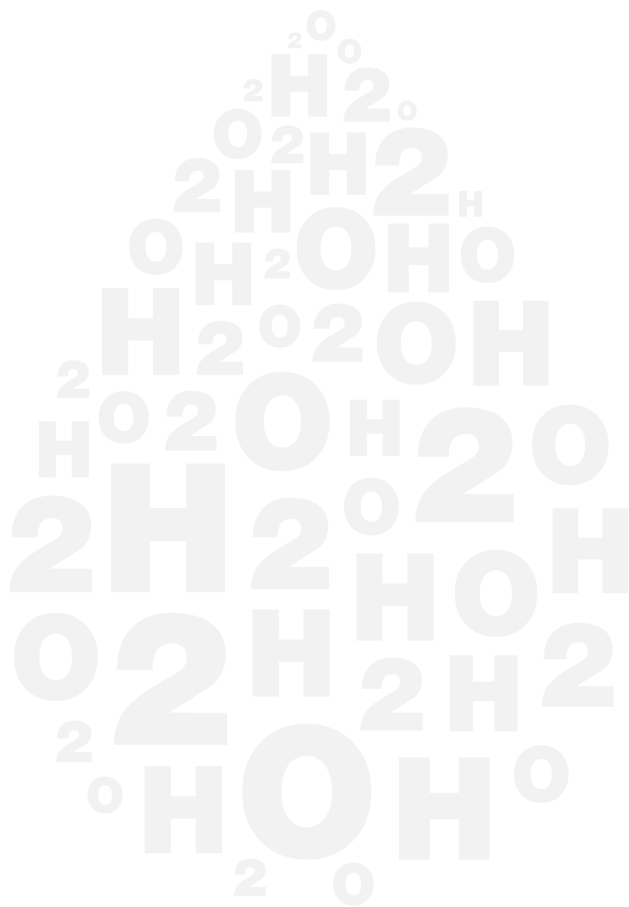
Monitoreo de  
indicadores



Campañas y  
sensibilizaciones para  
promover el ahorro



Capacitación



Diseñamos e implementamos el *Programa de Uso Eficiente y Racional del Agua* -PUEYRA- para las actividades productivas desarrolladas en la empresa, el cual nos permite **conocer y controlar los consumos hídricos de cada sede, proponer soluciones y alternativas de mejoramiento.**

Asimismo, **colaboramos con las compañías locales responsables del acueducto y alcantarillado**, contratando sus servicios en las zonas donde operan nuestras instalaciones.

**Cuando no es posible conectarse a estas redes, nos encargamos de obtener agua potable por otros medios y asegurarnos del manejo adecuado de las aguas residuales en cumplimiento de la normativa ambiental vigente.**





## Sedes

Durante  
el 2024  
consumimos  
**17,2 ML**  
de agua

lo que representa  
**una reducción de**  
↓ **3,2 ML**  
en comparación  
con el año anterior.

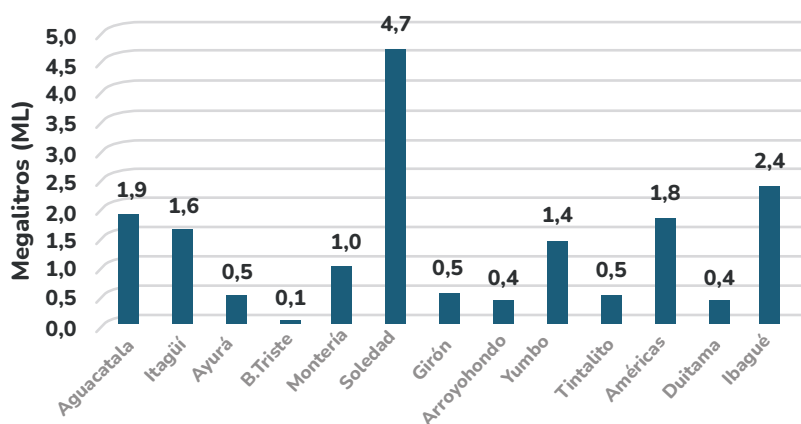


Este logro fue posible gracias a las acciones de sensibilización dirigidas a nuestros empleados sobre el uso eficiente del agua y a la implementación de medidas como la detección y corrección de fugas.

Además, el consumo por empleado disminuyó en

↓ **9,56 L**  
con respecto al año anterior

Consumo total de agua  
en sedes (ML)



Sedes

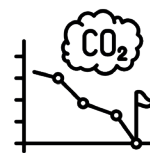
Reconocemos el compromiso de nuestros empleados con el uso responsable del agua, por ello impulsamos programas de formación y campañas que promueven hábitos sostenibles en el trabajo y en el hogar.



Dimensión  
**Ambiental**

# Emisiones

## Nuestras Prácticas



Implementación  
de medición de  
nuestra huella  
carbono



Monitoreo de  
indicadores



Campañas y  
sensibilizaciones para  
fortalecer la separación  
en la fuente



Capacitación

# Emisiones

En Navitrans estamos contribuyendo al **ODS 7**, el cual promueve el acceso a energías sostenibles, al incluir energía asequible y renovable generada a través de paneles solares.

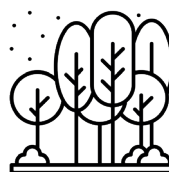
Esto impacta de manera positiva al medio ambiente al reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y contaminantes.

**Al hacerlo, disminuye su huella de carbono, ayuda a mitigar el cambio climático y promueve un entorno más saludable y sostenible.**



**Emisiones de CO2 evitadas** gracias a los paneles solares

**345.2 TCO2**

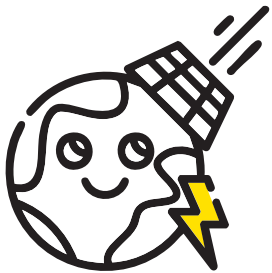


**Equivalencia en la reducción de la tala de árboles**

**7.785 unidades**

# Paneles Solares

Navitrans, comprometida con la sostenibilidad y la eficiencia energética, ha implementado **paneles solares en 9 de sus sedes**.



Gracias a esta iniciativa, la empresa ha logrado  
↓ **reducir** ↓  
su consumo energético hasta en un 30%

Este proyecto se alinea con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, específicamente con el **ODS 7**, que promueve el acceso a energía asequible y no contaminante (consumo de energía); **El ODS 9**, que fomenta la innovación y el desarrollo de infraestructuras sostenibles (estructura paneles solares); y el **ODS 12**, enfocado en garantizar modalidades de consumo y producción responsables.

Esta apuesta por las energías renovables refuerza el compromiso de Navitrans con el cuidado del medio ambiente y la optimización de recursos.

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



Generación energía **total** plantas solares

**153.4 MWh**

Lo que equivale aproximadamente al consumo energético promedio mensual de **65 hogares en Colombia**.







Dimensión  
**Ambiental**

# Gestión de Residuos

## Nuestras Prácticas



Implementación de  
programas posconsumo



Puntos de acopio  
y almacenamiento  
temporal adecuado



Monitoreo de indicadores



Campañas y sensibilizaciones  
para fortalecer la separación  
en la fuente



Gestión con operadores  
autorizados



Monitoreo de indicadores



Capacitación





## Gestión de Residuos

# Gestión de Residuos

En Navitrans, hemos fortalecido nuestro programa de gestión integral de residuos sólidos, **asegurando el tratamiento adecuado de los residuos generados en las actividades posventa y administrativas, cumpliendo con la normativa ambiental vigente.**

Implementamos estrategias para el manejo de residuos aprovechables, posconsumo, especiales y peligrosos, a través de alianzas con gestores estratégicos en el sitio.

Estos residuos son entregados a gestores autorizados, quienes son los responsables de transformar los residuos en plantas de aprovechamiento y/o disposición final.

***Cumplimos con las Resoluciones 754/2014, la Ley 4741 de 2005 y la Resolución 2184 de 2019, relacionadas con la gestión de residuos.***

Esto lo logramos mediante la recopilación de datos sobre los residuos generados, su tratamiento y la presentación de informes periódicos a las autoridades ambientales a través de colectivos.

**Además, evaluamos mensualmente la efectividad de nuestras estrategias de gestión de residuos mediante indicadores, con el objetivo de alcanzar las metas de aprovechamiento establecidas.**

**En 2024**, enfrentamos desafíos que impactaron el indicador de residuos peligrosos por vehículos atendidos, lo que nos permitió identificar oportunidades clave de mejora.

Situaciones como la gestión de aguas hidrocarburadas, la atención a una emergencia ambiental y disposiciones adicionales de residuos, pusieron a prueba nuestra capacidad de respuesta y reforzaron nuestro compromiso con una gestión ambiental responsable.

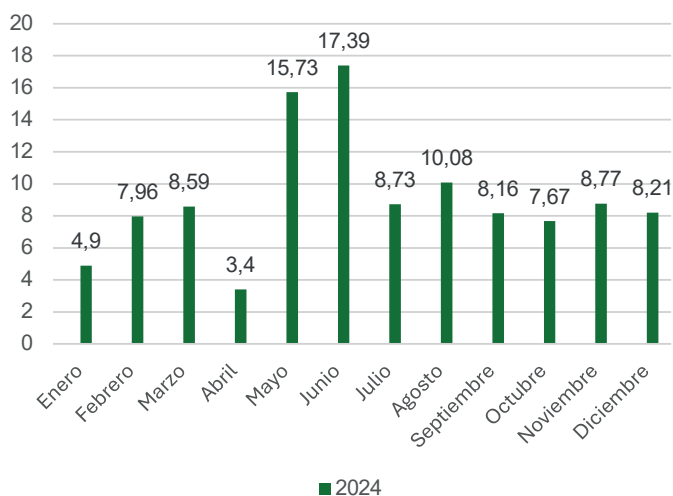
Aunque no logramos la meta de reducción establecida, **estos eventos brindaron aprendizajes significativos que fortalecerán nuestras estrategias y acciones para avanzar hacia una operación más sostenible.**

**En 2024**, aunque se registró una disminución en el número de vehículos atendidos frente a **2023**, se evidenció un aumento del **32%** en la generación de residuos aprovechables, lo que se tradujo en un incremento del **8%** en el indicador correspondiente.

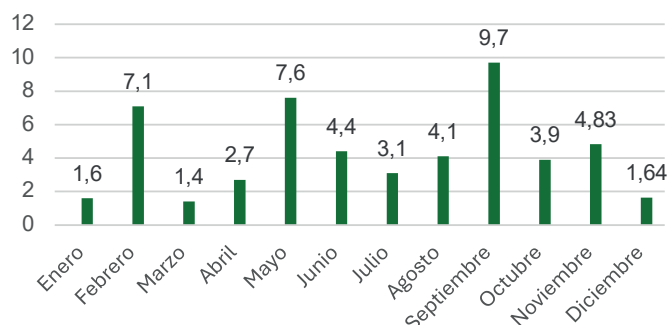
La chatarra, principalmente quintarue-das generadas en la operación de las sedes, fue el residuo más representativo entregado al gestor autorizado.

Este comportamiento se vio influenciado por la realización de dos jornadas de SCRAP durante el año, que impulsaron la disposición de este tipo de residuos.

**KG RESPEL/VEHÍCULOS ATENDIDOS**



**KILOGRAMOS RESIDUOS APROVECHABLES/VEHÍCULOS ATENDIDOS**





Aportamos  
al desarrollo  
del país.





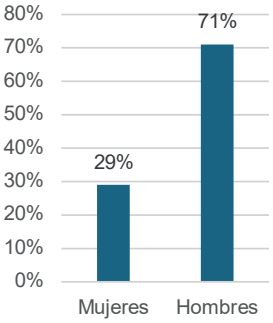


# Nuestros Empleados

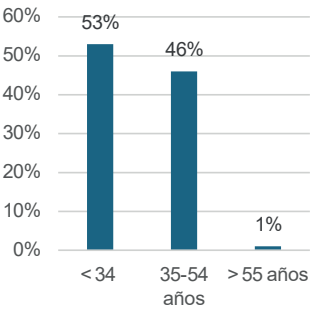
## Tasa de Contratación

Navitrans incorporó un total de **182** nuevos empleados.

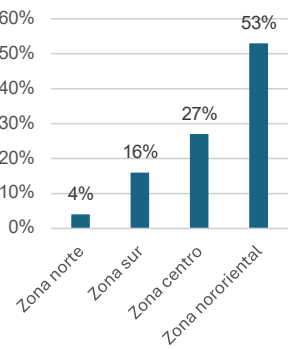
### Género



### Grupo de edad



### Ubicación geográfica



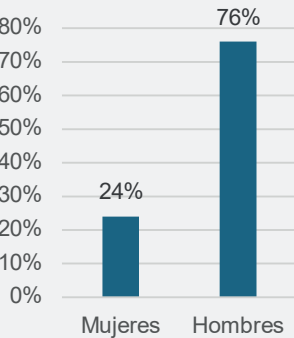
La tasa de contratación, calculada como el porcentaje del promedio de nuevos empleados respecto al promedio mensual de empleados en el periodo 2024 fue del

**1.7%**

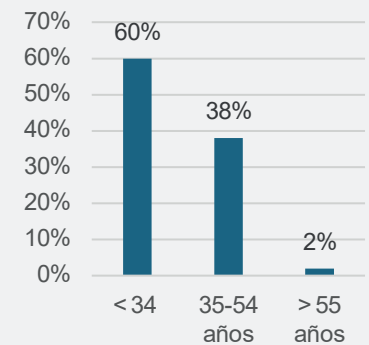
## Rotación de Empleados

La tasa de rotación fue **2.1%** distribuida de la siguiente manera:

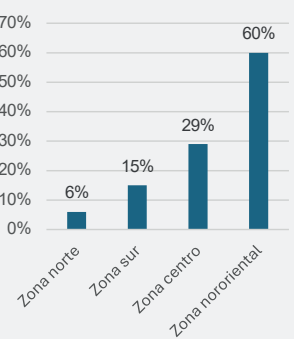
### Género



### Grupo de edad



### Ubicación geográfica



Buscamos equilibrar la atracción de nuevo talento con la consolidación de equipos experimentados y diversos.



# Nuestros Empleados



## Prestaciones para los empleados

***En Navitrans, todas las prestaciones laborales se otorgan de manera equitativa a todos los empleados vinculados a nivel nacional, sin distinción por ubicación o cargo.***

Esto es posible dado que la totalidad de los empleados de la compañía cuentan con vinculación directa y de tiempo completo, lo que garantiza condiciones laborales homogéneas.

*Al no existir en la actualidad empleados con contratos de tiempo parcial ni temporales, no se presentan diferencias en la asignación de beneficios.*

Entre las prestaciones ofrecidas se incluyen beneficios **legales y extralegales como seguros, auxilios, acceso a programas de bienestar, capacitación continua, entre otros.**

## Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SSTA)

El Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SG-SSTA) de NAVITRANS, **cumple con los requisitos legales aplicables establecidos en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015.**

**La Dirección promueve la cultura del cuidado a través de ambientes de trabajo sanos y seguros**, considerando las partes interesadas en el Sistema de Gestión, asignando los recursos físicos, humanos y financieros necesarios para la debida gestión de la Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente de la organización.

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente **se alinea con los estándares mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019.**



**Este tiene un alcance del 100% para los empleados y es transversal en todas nuestras sedes.**

## Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)



Navitrans cuenta con ARL SURA – Ruta de atención empresarial **que acompaña en la identificación de las condiciones de salud de los empleados y en la intervención de los peligros y riesgos** a través de la asignación de recursos y herramientas que contribuyen con la mejora del sistema. Además, contamos una médico laboral especialista en SST para la gestión de los casos de salud.

Navitrans con base en la gravedad del accidente tiene dos servicios para facilitar el acceso y la atención rápida de los empleados:

1. Si el accidente es grave, el empleado es remitido de manera inmediata al centro de atención en salud más cercano.
2. Si el accidente es de baja complejidad, se activa la ruta empresarial para atención en sede, esta estrategia hace parte de nuestro modelo de salud y busca generar tranquilidad, bienestar y productividad en nuestra empresa.

## ¿Cuáles son los beneficios de la activación de la ruta de atención empresarial?

Disminución de tiempos de atención de accidentes de baja complejidad.

Disminución de ausentismo laboral.

Clasificación y direccionamiento a urgencias en caso de requerirse, según concepto médico.

Retroalimentación directa con el empleador sobre los factores de riesgo asociados a los eventos.

Evita que el empleado tenga que desplazarse innecesariamente a una IPS o clínica.



Atención en sitio



# Mecanismos de Participación



En Navitrans los empleados participan de manera voluntaria y activa en el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, a través de los diferentes grupos de apoyo como: el **Comité de Convivencia Laboral (CCL)**, el **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)** y la **Brigada de Emergencia**.

El CCL ejecutó campañas relacionadas con acoso laboral y sexual, mediante las cuales se comunicaron los canales de denuncia.

También se realizaron **formaciones para el Comité de Convivencia Laboral**, dirigidas por la ARL sobre acoso, conciliación y resolución de conflictos.

## Comité de Convivencia Laboral

2024



En 2024, el COPASST alcanzó un **87%** de ejecución en su plan de trabajo ..... y cumplió el **100%** de las reuniones programadas.

Sus acciones incluyeron inspecciones, formaciones y medidas preventivas para mitigar riesgos.

## Copasst 2024-2026

### Representantes por los empleados

#### Principales



Juan Carlos Batista Saldaña  
Técnico Servicio  
Bogotá



Wilson Durán Medina,  
Técnico Servicio  
Bucaramanga



Juan Camilo Barrera  
Técnico Servicio  
Medellín

#### Suplentes



Fabio Orlando Cruz Martínez  
Asesor Servicio Proyecto  
Bogotá



Gustavo de Jesús Sepúlveda Muñoz  
Auxiliar Almacenamiento  
Medellín



Gustavo Adolfo Londoño Restrepo  
Auxiliar Almacenamiento  
Medellín

### Representantes por el empleador

#### Principales



Liliana Santa  
Analista Gestión Humana  
Medellín



Beatriz Galeano  
Analista Administrativo  
Medellín



Sandra Rocío Monroy  
Profesional Gestión Humana  
Bogotá

#### Suplentes



John Fredy Bedoya  
Coordinador Compensación y Contratación  
Medellín



Luz Stella Mesa Toro  
Gerente Gestión Humana  
Medellín



Wilmer Barrios Gonzáles  
Conductor  
Montería



# Comité de Seguridad Vial



NAVITRANS en desarrollo de sus actividades económicas principales de comercio de soluciones integrales, equipos (vehículos automotores y maquinaria) y posventa (repuestos, mantenimiento y reparación de los equipos mencionados), define la presente **Política de Seguridad Vial**, a través de la cual nos comprometemos con el cumplimiento de los objetivos trazados en el Plan Nacional de Seguridad Vial (PNSV) y a realizarle el seguimiento por medio de indicadores *para garantizar la mejora continua de nuestros procesos internos, el bienestar y la seguridad vial de nuestros empleados, clientes, contratistas, proveedores y visitantes.*

*Esta será aplicable a todas nuestras operaciones, centros de trabajo y todos los desplazamientos laborales y misionales, incluyendo los desplazamientos realizados con vehículos de propiedad de los empleados, con el fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia de siniestros viales.*

## Integrantes Comité



## ¿Qué es el Comité de Seguridad Vial?

El **Comité de Seguridad Vial**, tiene como objetivo plantear, diseñar, implementar y medir las acciones para lograr los objetivos trazados a favor de la seguridad vial.

## Responsabilidades y Funciones del CSV

**Promover la participación** en las acciones de seguridad vial.

**Revisar el PESV** al menos una vez por trimestre y documentar el seguimiento, análisis y evaluación de los resultados de la siniestralidad vial e indicadores y reporte de autogestión del PESV.

**Definir los procesos y/o áreas** en las cuales se requiera implementar acciones de mejora en términos de seguridad vial.

**Analizar los indicadores de siniestralidad vial**, las investigaciones internas de siniestros viales y realizar seguimiento a los planes de acción.

# Promoción de la salud en los empleados

En Navitrans cada año realizamos las actividades de promoción y prevención, principalmente en el mes de la Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (octubre), con alcance a todos los empleados y contratistas.

## Cumplimiento Actividades PyP 2024

Sedes	P	E	%
Girón	7	6	86%
Aguacatala	14	14	100%
Américas	4	4	100%
Cali	4	4	100%
Barrio Triste	1	1	100%
Ibagué	5	4	80%
Itagüí	10	9	90%
Montería	8	6	75%
Pereira	3	2	67%
Soledad	6	5	83%
Tintalito	8	8	100%
Villavicencio	4	1	25%
Duitama	2	1	50%
Nacional	5	2	40%
Total	81	67	83%



### Actividades que se realizan a nivel nacional:

Rumba terapia

Tamizaje óptico

Donación de sangre

Riesgo cardiovascular

Hábitos de vida saludable

Uso adecuado de herramientas/ EPP

Masajes

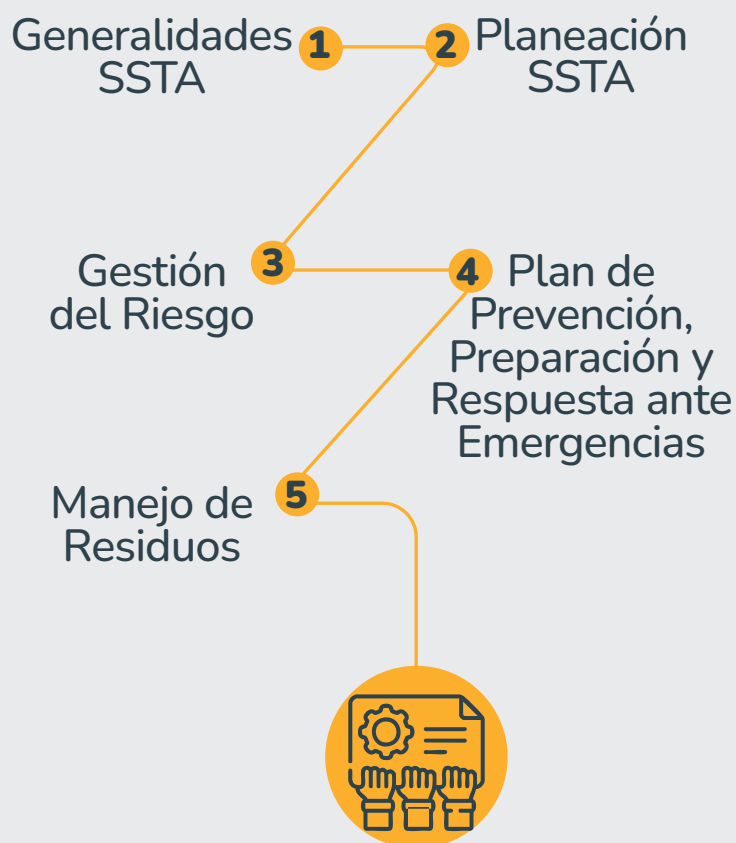
Identificación de impactos

Vacunación

## Promoción y formación de la salud en los empleados



En Navitrans, tanto empleados como contratistas, tienen la obligación de realizar la formación a través de la **Universidad Navitrans**. Esta capacitación virtual está diseñada para educar a los participantes sobre el Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (SSTA). A continuación, se detallan los módulos:



Navitrans en cumplimiento con la legislación colombiana, afilia a cada uno de sus empleados a la entidad promotora de salud seleccionada para la prestación de los servicios de salud.

Comfenalco Antioquia  
 .....  
 Comfenalco Tolima  
 .....  
 Cajasam  
 .....  
 Confacor  
 .....  
 Compensar  
 .....  
 Comfenalco Valle  
 .....  
 Comfaboy  
 .....  
 Comfamiliar Huila, Nariño, Risaralda, Cartagena

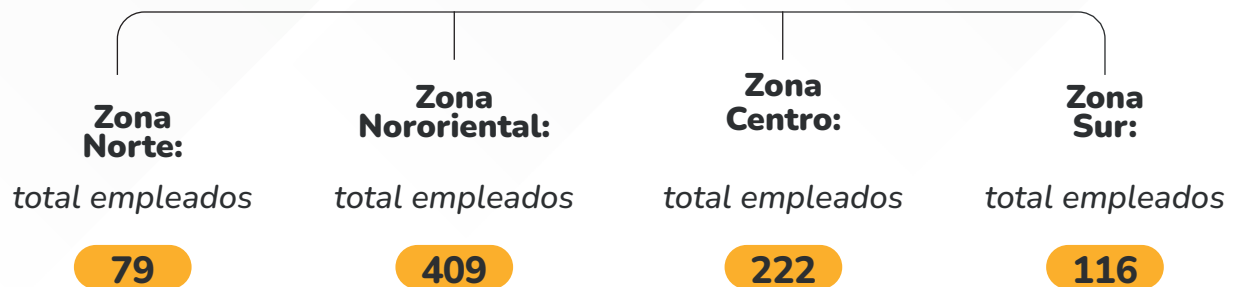


Todos los empleados pueden realizar las consultas de salud requeridas cuando lo necesiten.



# Alcance SG-SSTA

Navitrans se encuentra ubicada en diferentes ciudades del país, con el objetivo de garantizar la cobertura y atención integral a nuestros clientes.



Adicionalmente, **Navitrans** también **apoya** proyectos como Mocoa y Cerrejón, fortaleciendo así su presencia nacional y capacidad operativa.



**Alcance a  
nivel país:**  
**100%**  
**SG-SSTA**



# Lesiones por accidente laboral

Para todos los empleados

La cantidad y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral fue: **0**

La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) fue:

**1 accidente laboral grave**

con una tasa del **5.62** para el mes en el que se materializó el evento.

La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables: En total se materializaron

**59 accidentes laborales** con una tasa del **6.44**

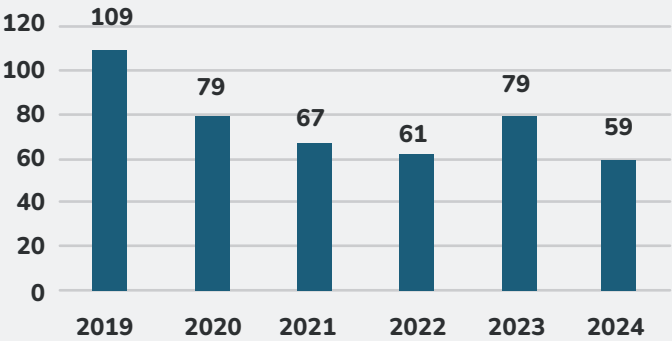
# ¿Cuáles son los principales tipos de lesiones por accidente laboral?

- Golpes por o contra objetos
- Sobreesfuerzo muscular asociado a manipulación manual de cargas
- Caídas a nivel
- Lesiones por accidente de tránsito
- Exposición o contacto con sustancias químicas
- Caída de objetos

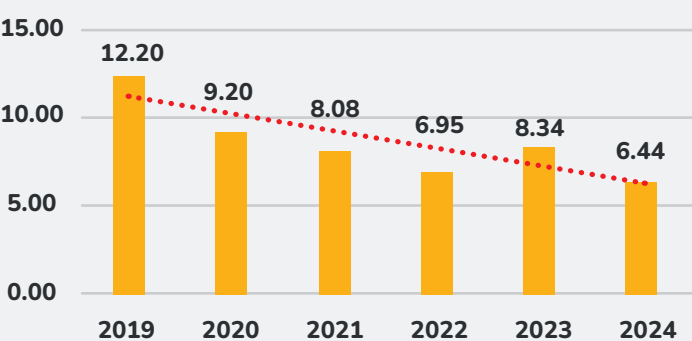
Cantidad de horas trabajadas en 2024:

**2.485.690**

Comparativo N° AT



Comparativo Tasa AT



## Lesiones por accidente laboral

En Navitrans se presentaron lesiones con grandes consecuencias asociadas al riesgo locativo, específicamente por caídas al mismo nivel.

**Para eliminar estos peligros y minimizar los riesgos, hemos implementado programas de gestión del riesgo basados en la jerarquía de control,** entre ellos: *riesgo mecánico, vigilancia epidemiológica de desórdenes musculoesqueléticos, orden y aseo, inspecciones, gestión del riesgo eléctrico, energías peligrosas, trabajos en caliente, trabajo seguro en alturas y riesgo químico.*

*Calculamos la tasa de accidentalidad conforme a lo establecido en el Artículo 30 de la Resolución 0312 de 2019, que define los indicadores mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Nombre indicador	Método medición
<b>Frecuencia accidentalidad</b>	$\text{IFAT} = \frac{\text{Nº de accidentes mes} \times 100}{\text{Nº Empleados}}$
<b>Severidad de accidentalidad</b>	$\text{ISAT} = \frac{\text{Nº de días perdidos y cargados por AT mes} \times 100}{\text{Nº Empleados}}$
<b>Proporción de accidentes mortales</b>	$\text{PPATM} = \frac{\text{Nº accidentes mortales} \times 100}{\text{Nº total accidentes}}$

*La información presentada, ha sido recopilada con base en la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, estadísticas de accidentalidad, requisitos legales aplicables y registros de la base de datos utilizada para el reporte de horas hombre trabajadas.*

## Dolencias y enfermedades laborales

Para todos los empleados

La cantidad de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral:

0

La cantidad de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables:

1

Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales fueron

**de origen osteomuscular  
epicondilitis lateral.**

En Navitrans identificamos que el riesgo osteomuscular, asociado a la manipulación manual de cargas, aplicación de fuerzas excesivas y posturas sostenidas, ha contribuido con la aparición de dolencias y enfermedades laborales.

Para eliminar o minimizar los riesgos osteomusculares, **Navitrans S.A.S. ha implementado medidas basadas en la jerarquía de control como:**

Programa de vigilancia epidemiológica de desórdenes musculoesqueléticos.

Pausas activas antes y durante la jornada laboral.

Gestión de herramientas y ayudas mecánicas para reducir la manipulación de cargas mayores a **25 kg.**

Exámenes médicos periódicos.

Capacitación en riesgo mecánico y osteomuscular.

Construcción y socialización de prácticas seguras.

Inspecciones de puestos de trabajo por carga física y conformación de un equipo de mejora para intervenir las condiciones laborales.



# Gestión del Conocimiento

## Lanzamiento Universidad Navitrans

Navitrans demuestra su compromiso continuo con la gestión del conocimiento y el desarrollo continuo de sus empleados y demás grupos de interés, a través de diferentes programas de formación.

Esta capacitación incluye temas técnicos, comerciales, administrativos, SSTA, liderazgo, cultura, innovación, desarrollo personal, autocuidado, entre otros.

**El aprendizaje continuo es fundamental para afrontar los desafíos del mercado y contribuir con la sostenibilidad de la compañía.**





# Gestión del Conocimiento

En Navitrans durante el año 2024, se ejecutó el plan de capacitación y formación, donde participaron empleados de diversas áreas y grupos de interés.

Los temas de capacitación con mayor número de horas asistidas han sido las relacionadas con la **Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente (SSTA)**, seguido por temas comerciales y los espacios de Jueves de portafolio, espacio en el cual se presentan actualizaciones del portafolio de soluciones integrales y de procedimientos internos.

Tema de capacitación	Número de empleados programados	Suma de horas asistidas	Número de horas en promedio ejecutadas. <i>Empleados activos 2024</i>
Administrativa	974	5.156	5
Comercial	139	1.602	12
Jueves de Portafolio	946	7.341	8
Requisito OEA	1009	1.655	2
Requisito PTEE	854	724	1
Requisito Sagrilaft	854	727	1
Seguridad Vial	866	4.079	5
SSTA	1005	17.761	17
Técnica	544	3.096	6

# Gestión del Conocimiento

*por categoría laboral*

El análisis de las horas de capacitación por categoría laboral, indica que todos los empleados están recibiendo una cantidad adecuada de formación, de acuerdo con los roles y responsabilidades definidos en los perfiles de los cargos.

## Categoría Operativa

Es la de mayor promedio de horas asistidas

**44.79 horas** Promedio que refleja la importancia de la capacitación técnica.



## Categoría Gerencial

Indica el compromiso con la formación continua, esencial para la gestión y el liderazgo.

Promedio empleado **33.30 horas**



## Categoría Administrativa

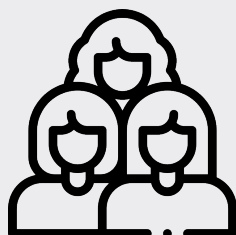
Presenta un alto nivel de participación en las actividades de capacitación

Promedio empleado **38.02 horas**



# Gestión del Conocimiento

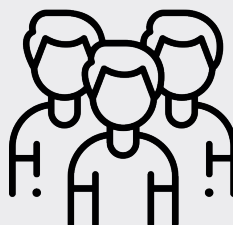
por género



Las mujeres  
asistieron a un  
promedio de

**38.14**

horas de  
capacitación



Los hombres  
asistieron a un  
promedio de

**40.57**

horas de  
capacitación

Esto indica una **participación activa en las actividades de formación** por parte de ambos géneros.

# Planes de Desarrollo

En Navitrans, implementamos un **Modelo de Desarrollo Estructurado** que guía el crecimiento profesional y organizacional, promoviendo la mejora continua de habilidades, competencias y conocimientos **a partir del modelo**

70 20 10



» 70%

Del aprendizaje proviene de **experiencias laborales reales**, impulsando la adaptación al cambio y garantizando una alineación estratégica con los objetivos del cargo.



» 20%

Se enfoca en el **aprendizaje social**, fomentando la interacción y colaboración entre empleados para fortalecer el conocimiento compartido.



» 10%

Se centra en la **formación formal** mediante cursos, diplomados y otros programas educativos alineados con las necesidades del proceso.



Además, contamos con **4 tipos planes de desarrollo** que apoyan el mejoramiento de las capacidades técnicas, habilidades interpersonales, liderazgo y otras competencias necesarias para el desempeño del rol y/o aplicar a promociones internas.

## Tipos de Planes de Desarrollo en la Empresa

### 1 *Planes de desarrollo individual:*

Su objetivo es **fortalecer las habilidades necesarias para el desempeño del rol actual o aplicar a promociones internas.**

### 2 *Planes de desarrollo de equipo:*

Diseñados para mejorar las capacidades de un equipo o área, **fortaleciendo competencias y preparándolos para nuevos retos.**

### 3 *Planes de sucesión:*

Son estrategias para **acompañar a empleados que pueden ocupar determinados roles en la organización.**

### 4 *Planes de desarrollo de liderazgo:*

Acompañamiento a **empleados para ocupar cargos de liderazgo,**



Total de empleados con planes de desarrollo 2024:

**309**



Líderes con planes de desarrollo 2024

**9**



Empleados con planes de desarrollo por resultados en el desempeño:

**300**



Mujeres

**108**

**35%**



Hombres

**201**

**65%**

# Medición de Desempeño

En Navitrans, las conversaciones de desempeño se realizan a través de la **plataforma Go Up**, una herramienta que desarrolla y facilita la relación entre empleados y líderes para establecer espacios de diálogo abierto y constructivo sobre el rendimiento de las personas y el desarrollo de habilidades, así como de sus aspiraciones profesionales y su alineación con los objetivos organizacionales

Go Up está pensado promover la cultura de **feedback continuo**, donde el diálogo se centra en evaluar uno o varios resultados, además permite identificar oportunidades de mejora, construir planes de acción y de esta manera favorecer todo el crecimiento profesional del empleado.

## ¿Qué competencias se miden en Navitrans?

Proactividad

Orientación al logro

Mejora y aprendizaje continuo

Trabajo en equipo

(GRI 404-3)

## Conversaciones de Desempeño

### Medición

#### Competencias

*Están definidas en el perfil del cargo y se revisan **1 vez al año***

#### Objetivos individuales

*Se establecen con base en los objetivos estratégicos y se hace seguimiento **2 veces al año***

## Resultados

Desempeño global  
**89%**

Desempeño Zona Nororiente  
**89%**

Desempeño Zona Centro  
**88%**

Desempeño Zona Sur  
**90%**

Desempeño Zona Norte  
**90%**

# Diversidad, equidad e inclusión

## DEI



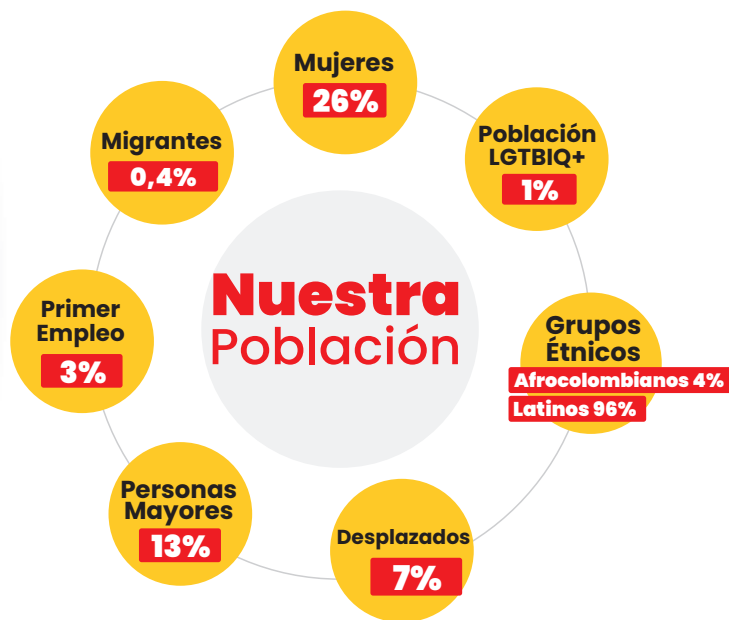
En Navitrans definimos la política DEI, mediante la cual promovemos y valoramos la diversidad, la equidad y la inclusión como un principio de relacionamiento con nuestros empleados y demás grupos de interés.

Reconocemos la dignidad de cada persona, **entendemos que todos somos diferentes** y que la suma de pensamientos, experiencias y perspectivas aporta a la creación de ideas innovadoras y soluciones creativas.

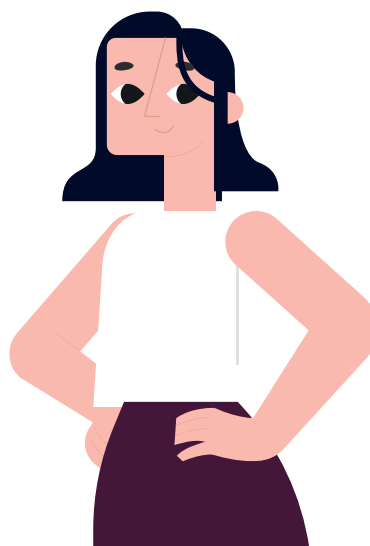
Estamos comprometidos con la generación de oportunidades a partir de un ambiente positivo, **donde las personas nos sentimos respetadas y seguras.**

(GRI 405-1)

## Algunos datos relacionados con DEI en 2024.



Tradicionalmente el sector automotriz se ha caracterizado por una alta participación del género masculino. En Navitrans, valoramos y promovemos la participación de las mujeres, quienes en el 2024 representaban el 26% de los empleados



### Mujeres en Navitrans

26%

Mujeres  
cabeza  
de hogar  
30%

Mujeres  
líderes en  
la empresa  
29%

Mujeres  
en cargos  
Gerenciales  
42%

# Desde nuestra cultura

promovemos acciones relacionadas con DEI.

Nos dirigimos a las persona **por su nombre**

Utilizamos un **lenguaje neutro**

Entendemos que todos vemos las cosas de manera diferente

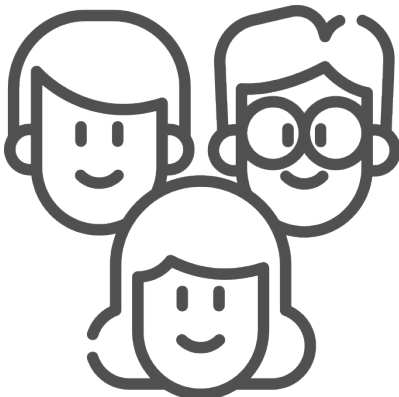


Tratamos a las personas con **dignidad y respeto**

Propiciamos espacios para la **escucha empática**

Algunas de estas son:

## Enfoque Multigeneracional



	F	M	Total General
<b>Baby Boomers</b>	13	77	90
<b>Generación X</b>	59	175	234
<b>Millenials</b>	110	278	388
<b>Centennials</b>	33	100	133
<b>Total General</b>	<b>215</b>	<b>630</b>	<b>845</b>



# Así nos Relacionamos



# Nos comunicamos con nuestros **Empleados** a través de

## Correo electrónico

### Entérate

Correo a través del cual se comparte información relacionada con la operación.

### Blog de Navi

Boletín digital, se envía semanalmente, con información que aporta al desarrollo personal.

### Bienestar

Se comparte información relacionada con las 4 Rutas de Bienestar.

### Anúncialo

Comunica aquellos productos o elementos que se desean vender o donar.

- Cumpleaños del mes
- Quinquenios del mes
- Campañas de sensibilización
- Emprendimientos de empleados y sus familias.
- Reconocimiento a empleados
- Encuestas

### Gestión del Conocimiento

- Se comparten lecturas, charlas y capacitaciones que aportan al proceso de formación.

### Gestión Humana

- Se comparte información relacionada con nuestra cultura y demás procesos del Área.

### SSTA

- Se comparte información relacionada con buenas prácticas y campañas de sensibilización que promueven el cuidado.

## WhatsApp Business

### "Navitrans Soy Yo"

Se comparte todo tipo de información, creando cercanía con los empleados.

### Magazine ADN Navitrans

Boletín tipo magazine a través del cual se comparte información relacionada con nuestra cultura.

## Podcast

**Navitrans** A través de este medio apoyamos la difusión de temas de interés para todos los empleados.

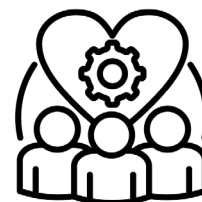
- **Navinet** Plataforma de información
- **"Intranet Corporativa"** centralizada de los procesos.

## Espacios Presenciales

Encuentros que tienen como objetivo escuchar a los empleados y compartir información relevante.

## Cafecitos con Manuela

Espacios en vivo que realiza la Dirección General de manera cercana, con el objetivo de comunicar aspectos importantes de la organización.



## Línea Amiga

[lineaamiga@navitrans.com.co](mailto:lineaamiga@navitrans.com.co)

La Línea Amiga es un medio a través del cual, **las personas pueden reportar de forma segura, confidencial y anónima:**

Conductas antiéticas, violaciones de las políticas del SAGRILAF, SIPLA, el PTEE o el Código de Buen Gobierno y Ética, señales de alerta de lavado de activos, financiación del terrorismo o financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM).

Situaciones de corrupción, fraude y/o conductas que van en contra de la cultura, la integridad y la transparencia corporativa, ejercidas por cualquier empleado de la compañía independientemente del nivel del cargo que este ocupe y demás personas relacionadas con la Empresa como proveedores, contratistas, clientes, entre otros.

**La empresa garantiza la confidencialidad del reporte y la reserva del reportante.**

## Nos comunicamos con nuestros **Grupos de Interés** a través de

### Sitio web

<https://www.navitrans.com.co>

### PQRS

<https://www.navitrans.com.co/contacto/>

### Línea gratuita

01 8000 510080

### Correo electrónico

[contactenos@navitrans.com.co](mailto:contactenos@navitrans.com.co)

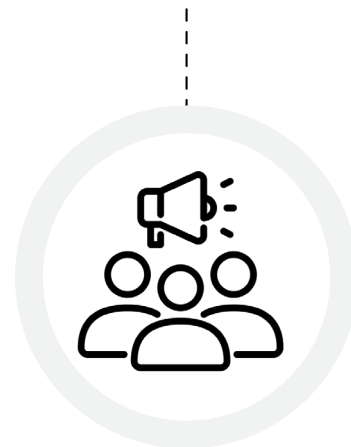
### Línea de transparencia

Es un canal seguro, confidencial y anónimo para reportar conductas antiéticas, violaciones a las políticas del SAGRILIFT, SIPLA, PTEE o al Código de Ética, así como alertas de LA/FT/-FPADM, corrupción o fraude, por parte de empleados, clientes, proveedores o contratistas.

<https://www.navitrans.com.co/contacto-linea-de-transparencia/>

### Línea de WhatsApp

321 862 6069





# Informe de Sostenibilidad 2024

juntos hacemos  
el camino

