

Informe de Sostenibilidad 2024

juntos hacemos
el camino



Indicadores	Omisión	Número de Página
GRI 2: Contenidos Generales 2021		
2-1 Detalles Organizacionales		1-8, 10
2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Omisión por no aplicabilidad	
2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto		9
2-4 Actualización de la información		4
2-5 Verificación externa	Omisión por no aplicabilidad	
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		15-16
2-7 Empleados		38
2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno		Página principal
2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad		7
2-16 Comunicación de inquietudes críticas		60-61
2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		56
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		8
2-28 Afiliación a asociaciones		17

Indicadores	Omisión	Número de Página
2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés		14
GRI 201: Desempeño económico		
201-1 Valor económico directo generado y distribuido		11
GRI 204: Prácticas de abastecimiento		
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales		18-21
GRI 205: Anticorrupción		
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		51
GRI 301: Materiales		12
GRI 302: Energía		26
302-1 Consumo de energía dentro de la organización		27
302-3 Intensidad energética		27
GRI 303: Agua y Efluentes		28
303-1 Interacción con el agua como recurso compartido		29
303-5 Consumo de agua		30

Indicadores

Omisión

Número de Página

GRI 304:
Biodiversidad**304-2**

Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad

Omisión por no aplicabilidad

GRI 305:
Emisiones**31****305-1**

Emisiones directas de GEI (alcance 1)

Omisión por no aplicabilidad

305-2

Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)

Omisión por no aplicabilidad

305-3

Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

Omisión por no aplicabilidad

305-5

Reducción de las emisiones de GEI

32-33**GRI 306:**
Residuos**34****306-1**

Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos

35**306-2**

Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

35**306-3**

Residuos generados

36**306-5**

Residuos destinados a la eliminación

36**GRI 401:**
Empleo**13****401-1**

Contratación de nuevos empleados y rotación

38**401-2**

Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales

39

Indicadores

Omisión

Número de Página

GRI 403:
Salud y Seguridad en el Trabajo

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

GRI 404:
Formación y educación

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

GRI 406:
No discriminación

406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	57-58
--------------	--	--------------

GRI 416:
Salud y seguridad de los clientes

416-1	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

► HD HYUNDAI  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



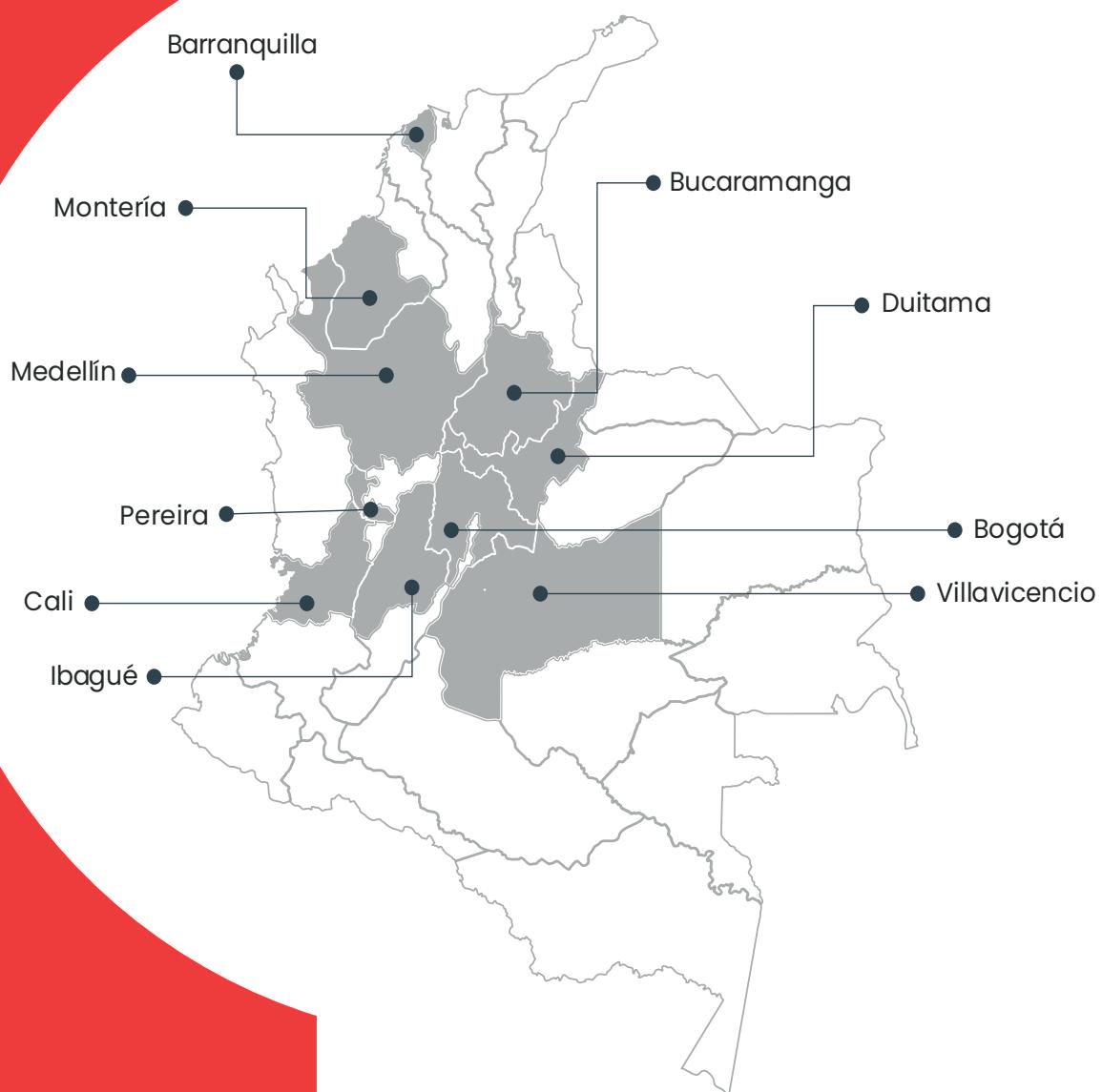
12
talleres
189
técnicos



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



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



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

Instalación paneles solares en 9 sedes

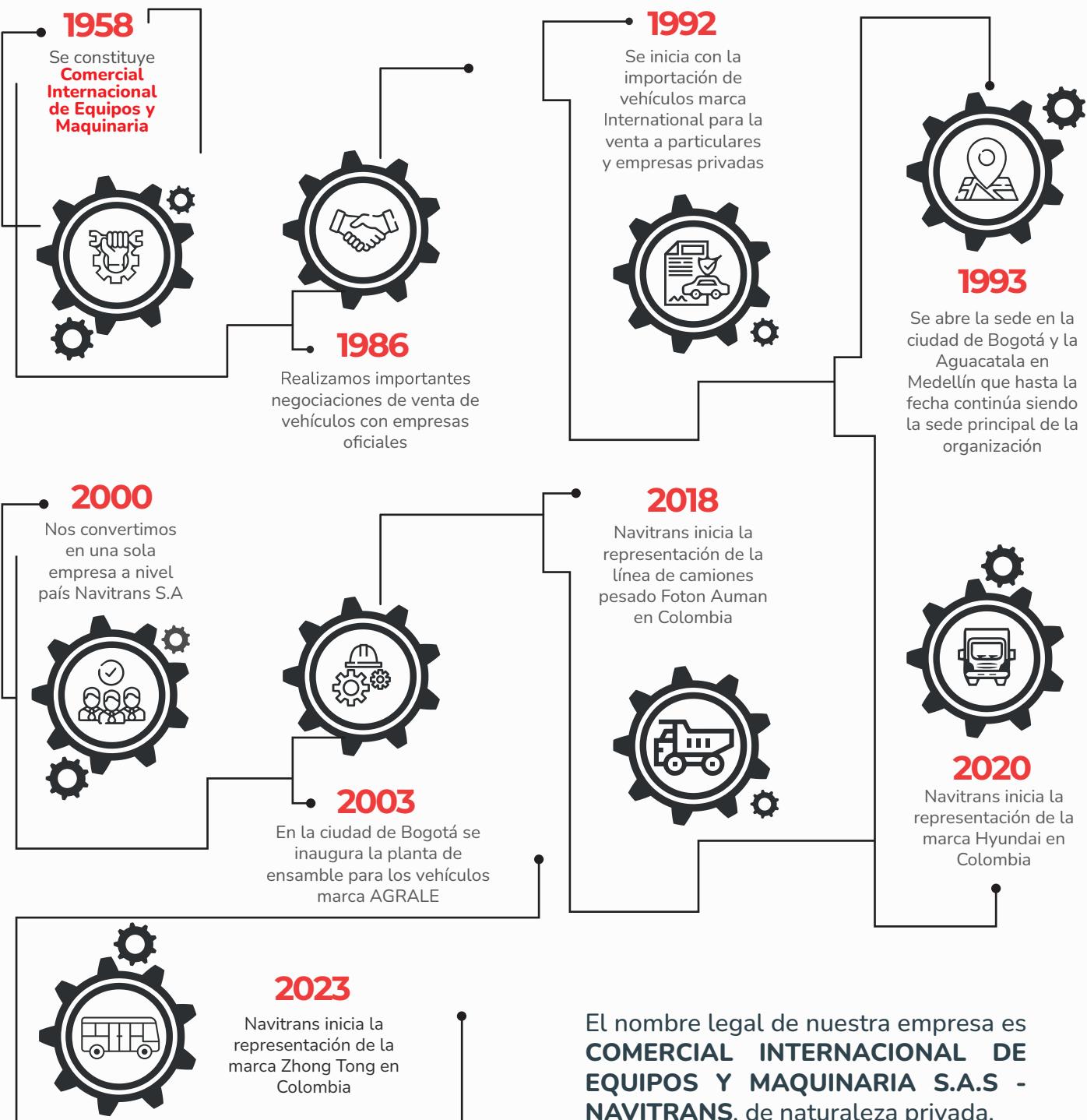
- Durante el período reportado, **Navitrans instaló 1.729 paneles solares**, logrando un ahorro energético del **27,5%** en kilovatios consumidos.
- Esta implementación permitió evitar la emisión de **830,3 toneladas de CO₂**, lo que equivale ambientalmente a la siembra de **13.337 árboles**.



Reconocimiento por parte de FOTON 'excellence in aftersales'

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





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

El nombre legal de nuestra empresa es **COMERCIAL INTERNACIONAL DE EQUIPOS Y MAQUINARIA S.A.S - NAVITRANS**, de naturaleza privada.

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



Gurmarí 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 si 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

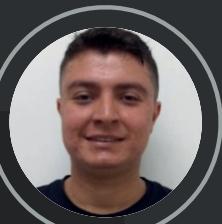


Paola Alejandra García
Analista Administrativa
Sede Girón

"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".

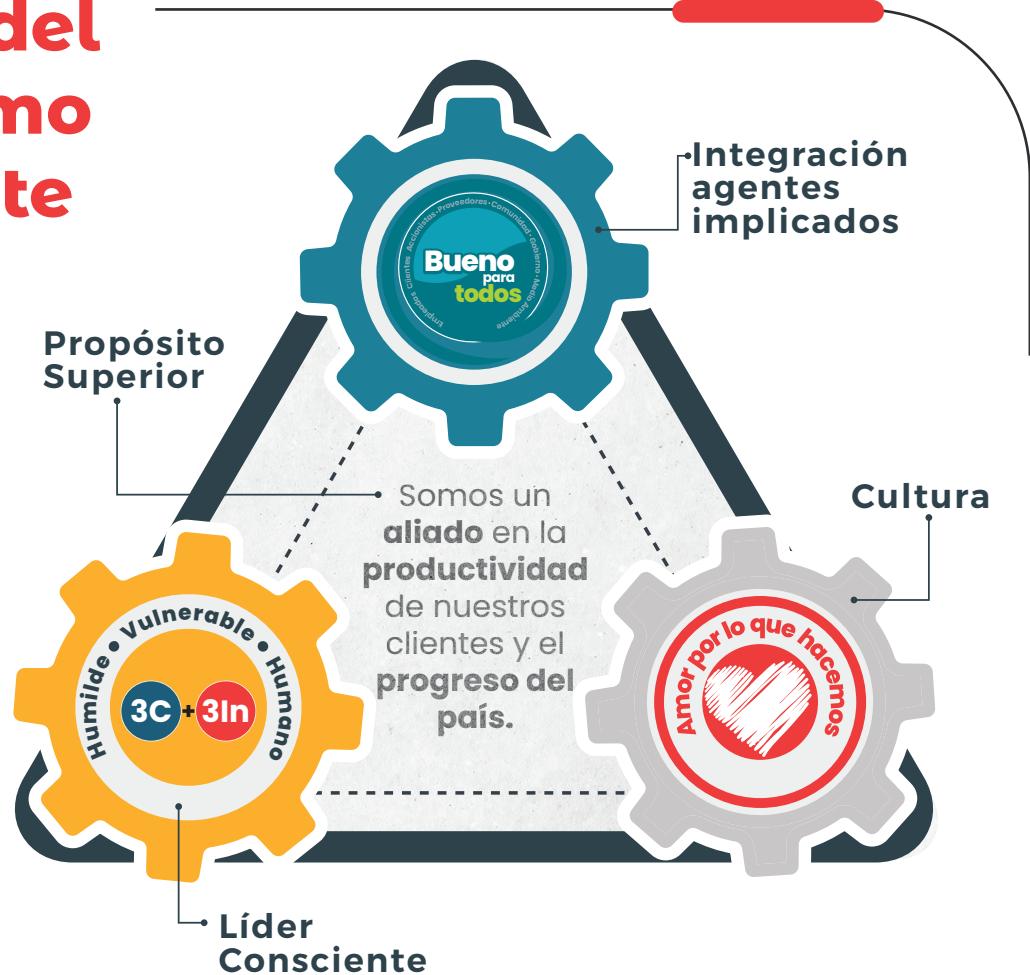
Propósito de Sostenibilidad



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:

lmesat@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

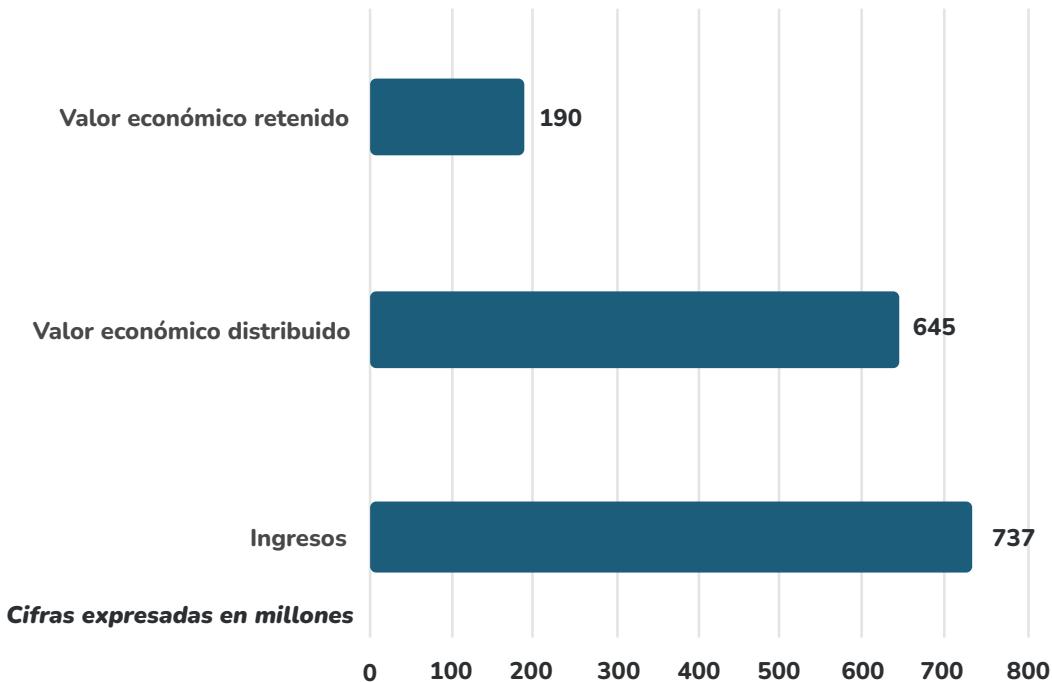


El 2024 fue un año de aprendizaje y fortalecimiento para Navitrans, en el que demostramos nuestra capacidad de adaptación ante un entorno económico desafiante marcado por una disminución del **19,1%** en sus ingresos. Cabe destacar que la contracción del mercado general ha sido cercana al **30%**, a 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





Dimensión **Ambiental**

*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*

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

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

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

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

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.

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

(GRI 204-1)

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:

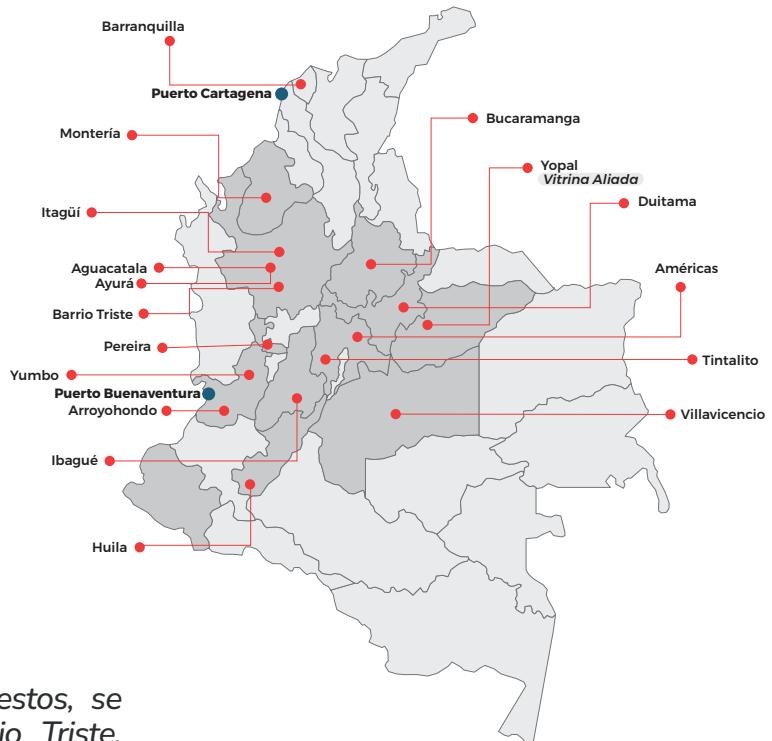


¿Como es nuestra operación logística?

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



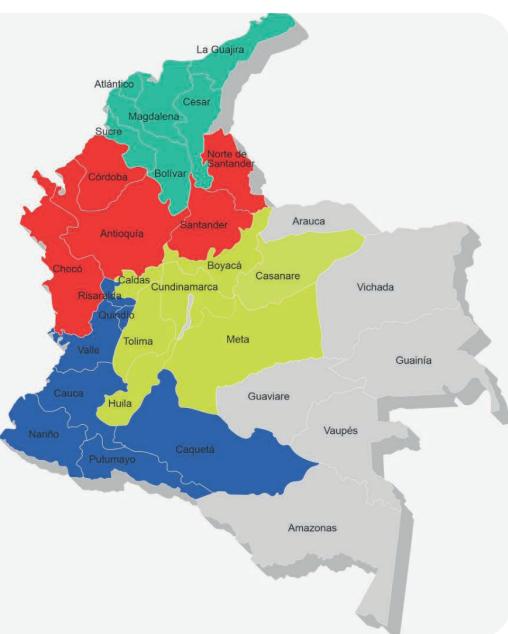
En las ciudades donde hay bodegas de repuestos, se almacenan equipos excepto en Neiva y Barrio Triste. Américas, Yumbo, y Villavicencio cuentan únicamente con vitrina de equipos. Yopal es una vitrina aliada.



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 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:

Ruta Experiencias

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



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

Matrimonio

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



2 días
de licencia remunerada.



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

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

Mejor bachiller

Reconocemos **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.



Incremento Salarial

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



Alternancia

Durante el período **340 empleados** tuvieron la posibilidad de teletrabajar, promoviendo el balance entre la vida laboral y personal.



Aguinaldo extralegal

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



Asesoría jurídica

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



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.



Ayuda en especie

Se brindaron ayudas en especie a

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



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.



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.

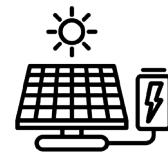


Dimensión
Ambiental

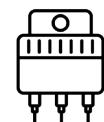
Gestión de la Energía



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.

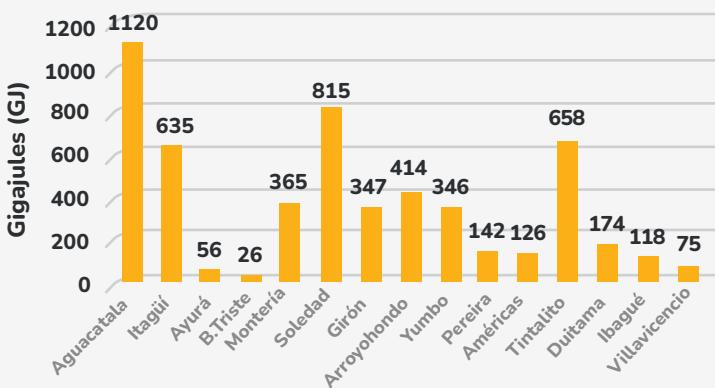
Asimismo, conseguimos reducir el consumo energético por empleado a

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)

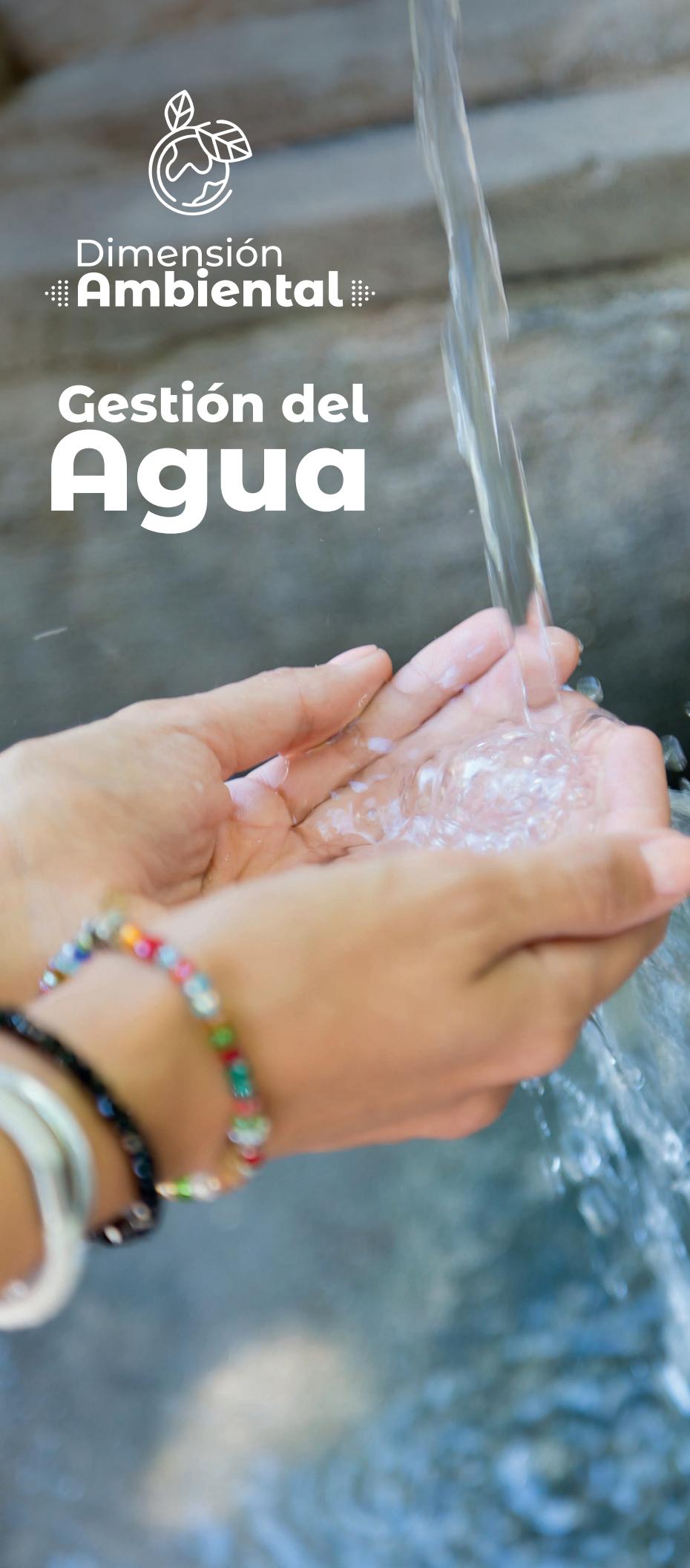


Sedes



Dimensión
Ambiental

Gestión del Agua



Nuestras Prácticas



Baterías
sanitarias
eficientes



Griferías
ahorradoras



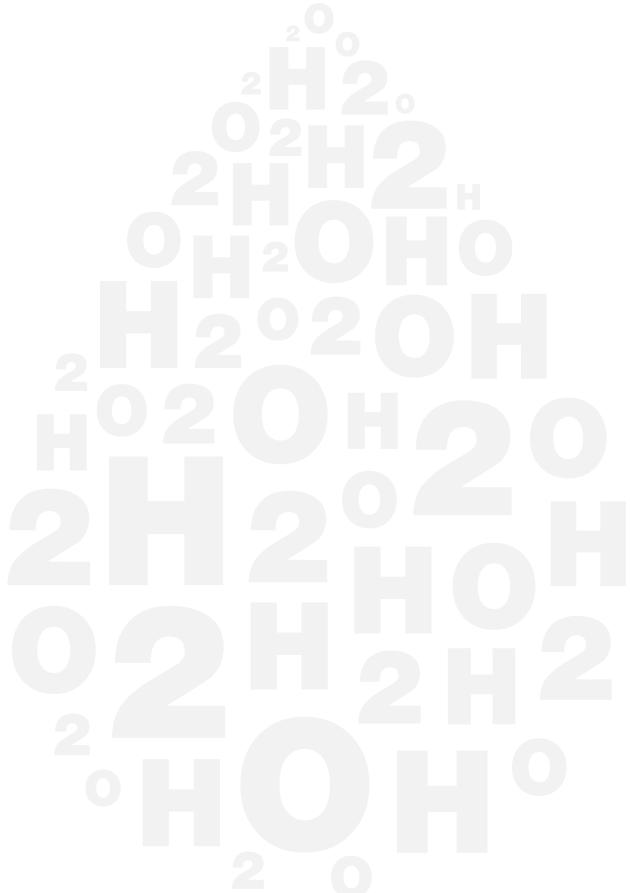
Monitoreo de
indicadores



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.



Durante
el 2024
consumimos
17,2 ML
de agua

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



Sedes

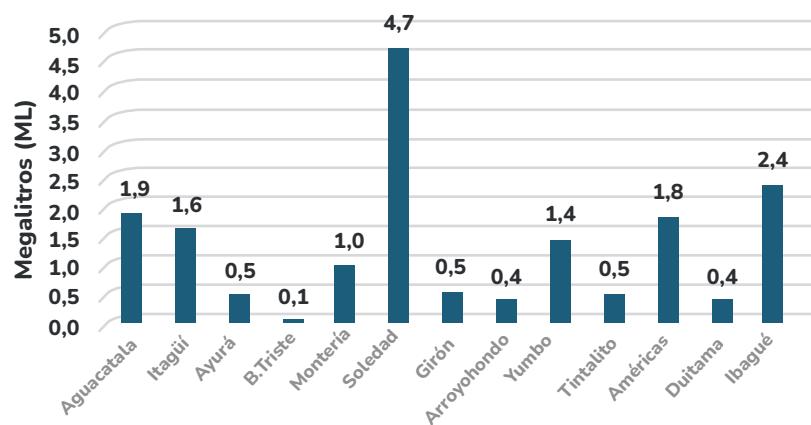
Este logro fue posible gracias a las acciones de sensibilización dirigidas a nuestros empleados sobre el uso eficiente del agua y a la implementación de medidas como la detección y corrección de fugas.

Además, el consumo por empleado disminuyó en

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

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.

Consumo total de agua
en sedes (ML)



Sedes

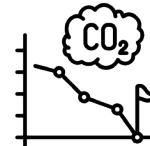


Dimensión
Ambiental

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.

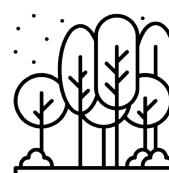
Esto impacta de manera positiva al medio ambiente al reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y contaminantes.

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

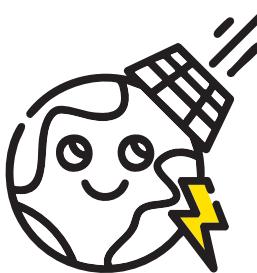


Equivalencia en la reducción de la tala de árboles

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

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.

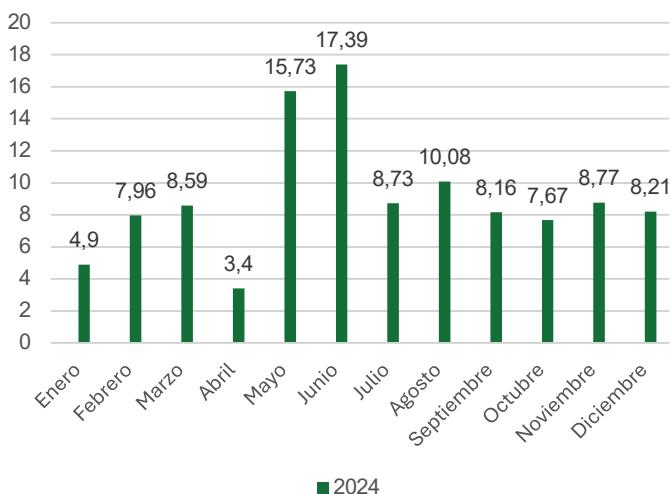
Aunque no logramos la meta de reducción establecida, **estos eventos brindaron aprendizajes significativos que fortalecerán nuestras estrategias y acciones para avanzar hacia una operación más sostenible.**

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.

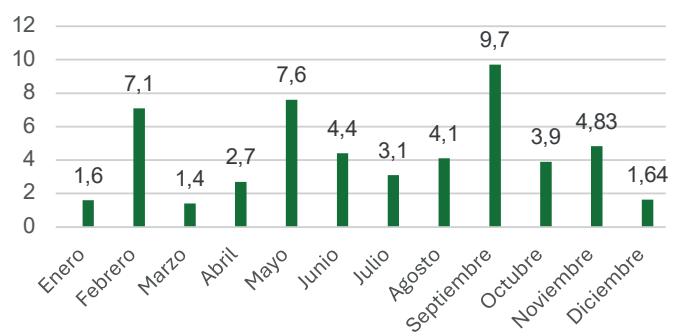
La chatarra, principalmente quintaruedas generadas en la operación de las sedes, fue el residuo más representativo entregado al gestor autorizado.

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**





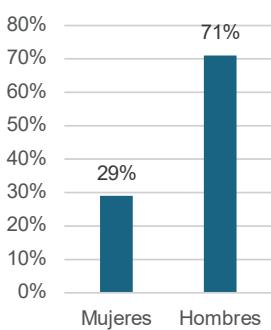
Aportamos
al desarrollo
del país.

Nuestros Empleados

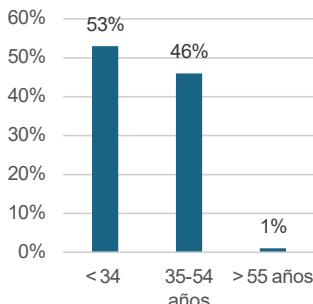
Tasa de Contratación

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

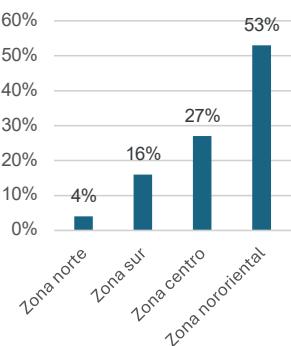
Género



Grupo de edad



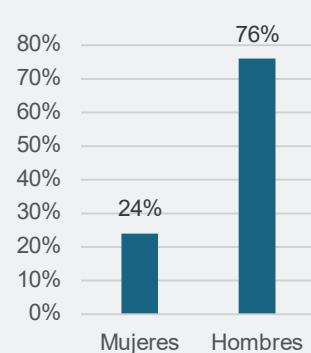
Ubicación geográfica



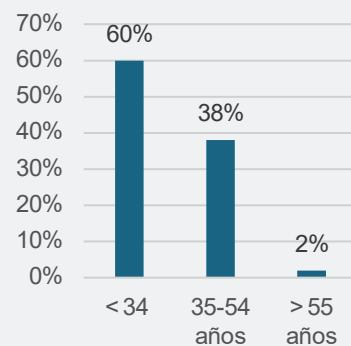
Rotación de Empleados

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

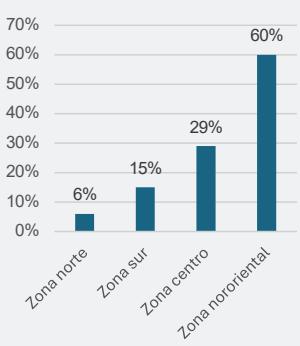
Género



Grupo de edad



Ubicación geográfica



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

1.7%

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 con un 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.

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

Disminución de ausentismo laboral.

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

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



Atención en sitio

Mecanismos de Participación

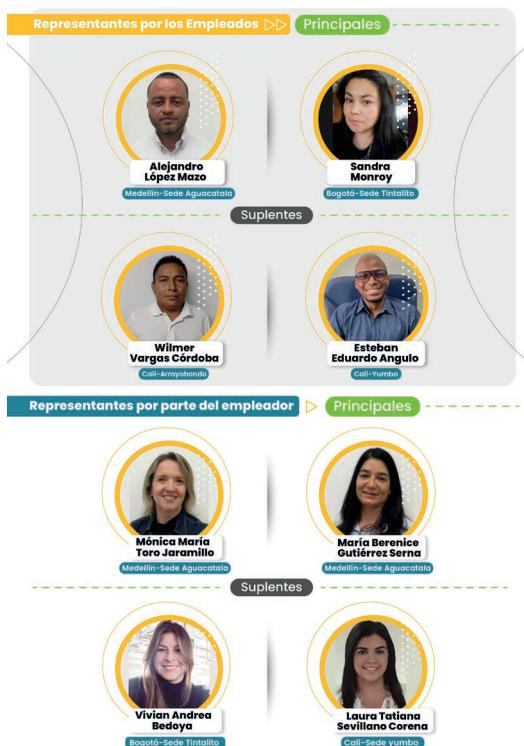
En Navitrans los empleados participan de manera voluntaria y activa en el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, a través de los diferentes grupos de apoyo como: el Comité de Convivencia Laboral (CCL), el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y la Brigada de Emergencia.

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



Liliananda
Santana
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 González
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.

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

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%
Tinalito	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

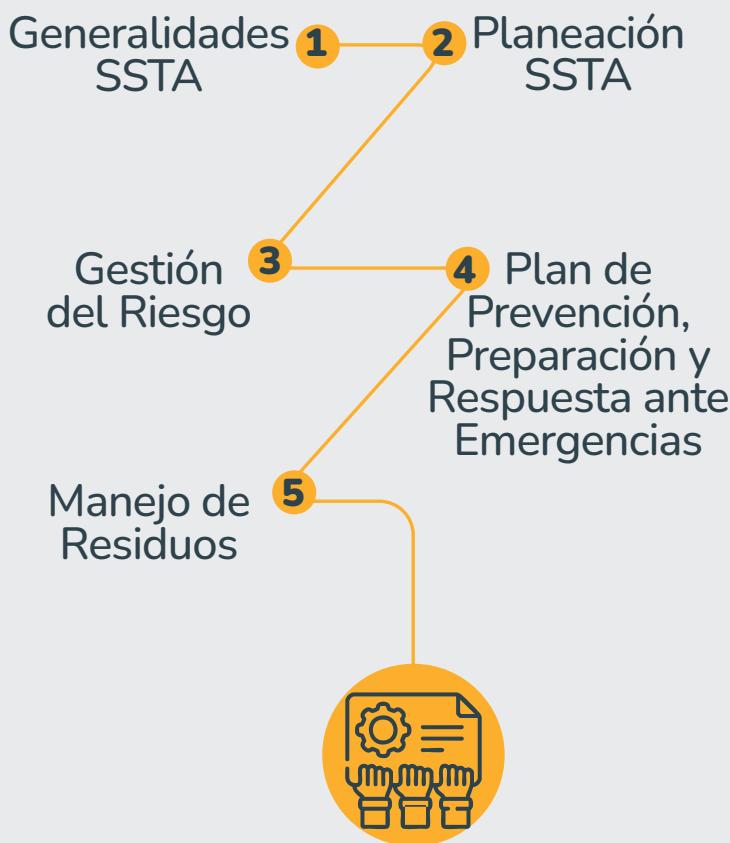


Vacunación

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.



Zona Norte:	Zona Nororiental:	Zona Centro:	Zona Sur:
total empleados	total empleados	total empleados	total empleados
79	409	222	116

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

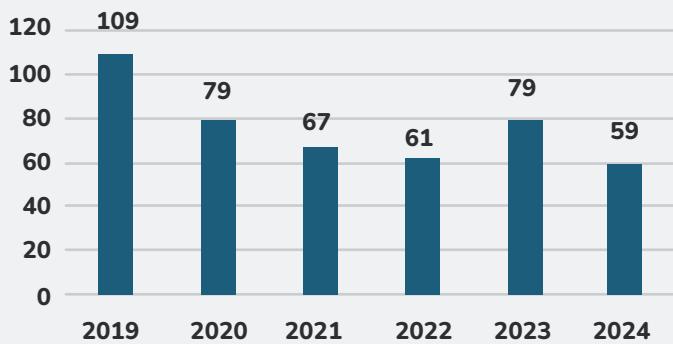
Exposición o contacto con sustancias químicas

Caída de objetos

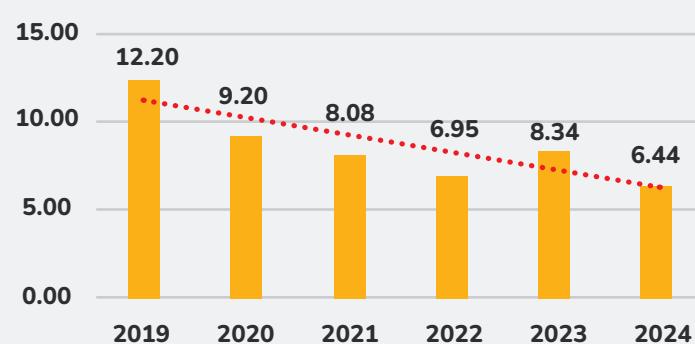
Cantidad de horas trabajadas en 2024:

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	
Frecuencia accidentalidad	$IFAT = N^{\circ} \text{ de accidentes mes} \times 100$ Nº Empleados	
Severidad de accidentalidad	$ISAT = N^{\circ} \text{ de días perdidos y cargados por AT mes} \times 100$ Nº Empleados	
Proporción de accidentes mortales	$PPATM = N^{\circ} \text{ accidentes mortales} \times 100$ 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 Navitran 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, **Navitran 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

(GRI 404-1)

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.

Universidad
Navitrans

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. Empleados activos 2024
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 Sagrilift	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

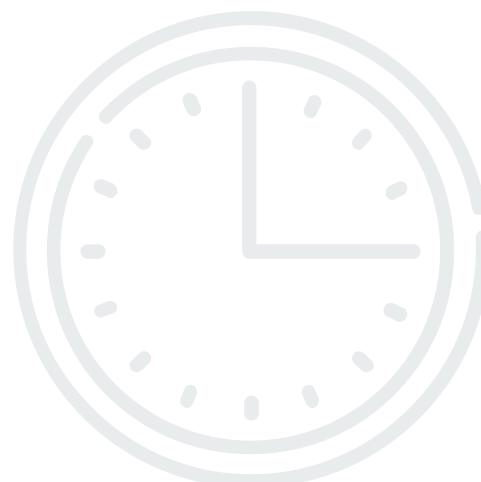
Indica el **compromiso con la formación continua**, esencial para la gestión y el liderazgo.

Promedio empleado **33.30 horas**

Categoría Administrativa

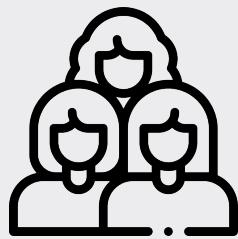
Presenta un alto nivel de participación en las actividades de capacitación

Promedio empleado **38.02 horas**



Gestión del Conocimiento

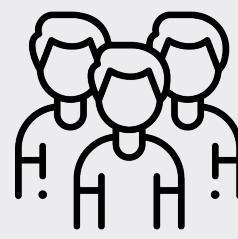
por género



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.

(GRI 404-3)

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,**



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

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 Nororiental
89%

Desempeño Zona Centro
88%

Desempeño Zona Sur
90%

Desempeño Zona Norte
90%

Diversidad, equidad e inclusión

DEI

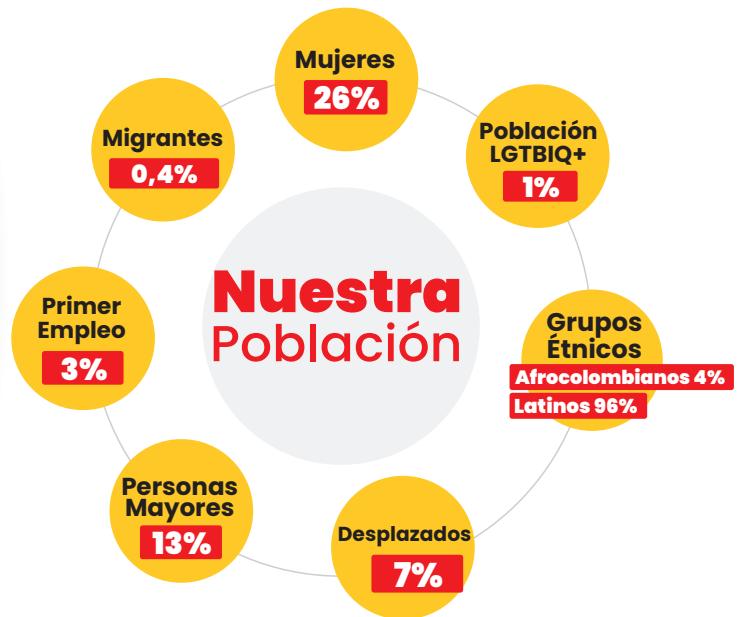


En Navitrans definimos la política DEI, mediante la cual promovemos y valoramos la diversidad, la equidad y la inclusión como un principio de relacionamiento con nuestros empleados y demás grupos de interés.

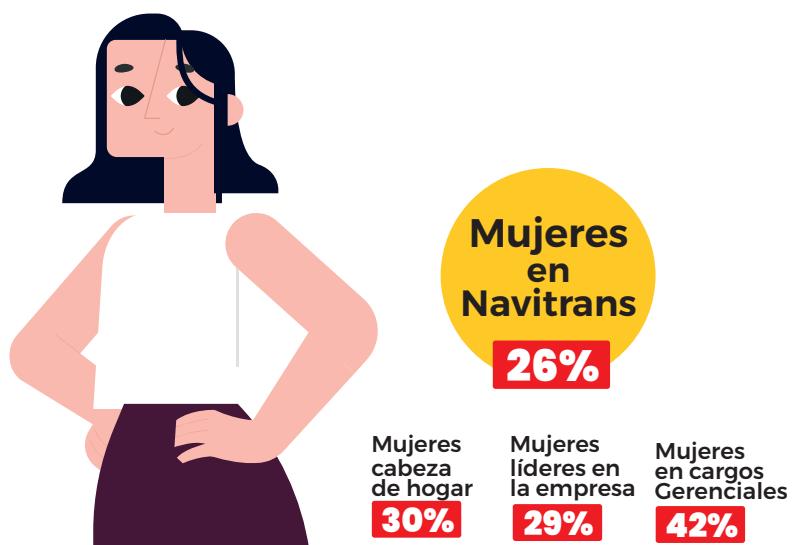
Reconocemos la dignidad de cada persona, **entendemos que todos somos diferentes** y que la suma de pensamientos, experiencias y perspectivas aporta a la creación de ideas innovadoras y soluciones creativas.

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

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.



Desde nuestra cultura

promovemos
acciones
relacionadas
con DEI.

Algunas de estas son:

Nos dirigimos a
las persona
por su nombre

Utilizamos
un lenguaje
neutro

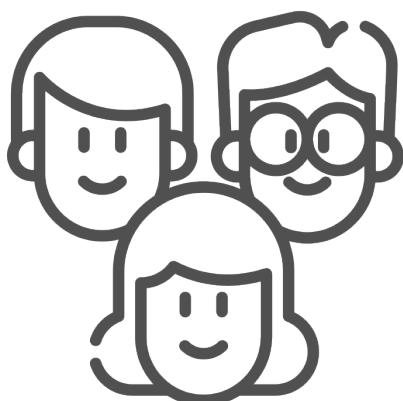
Entendemos
que todos
vemos las cosas
de manera
diferente



Tratamos a las
personas con
dignidad y
respeto

Propiciamos
espacios para la
escucha empática

Enfoque Multigeneracional



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

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

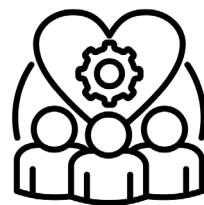
- Se comparte información relacionada con nuestra cultura y demás procesos del Área.

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 “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

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.navitran.com.co>

PQRS

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

Línea gratuita

01 8000 510080

Línea de transparencia

Es un canal seguro, confidencial y anónimo para reportar conductas antiéticas, violaciones a las políticas del SAGRILAFT, 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.navitran.com.co/contacto-linea-de-transparencia/>

Correo electrónico
contactenos@navitran.com.co

Línea de WhatsApp
321 862 6069



Informe de Sostenibilidad 2024

juntos hacemos
el camino

