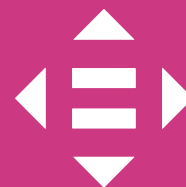


APOYAMOS  
EL PACTO GLOBAL



**ChevyPlan** 



**COP 2023  
IV MEMORIA  
DE SUSTENTABILIDAD  
CORPORATIVA**

**PLAN AUTOMOTOR  
ECUATORIANO S.A.**





## ÍNDICE

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| MENSAJE DE GERENCIA GENERAL .....                     | 4  |
| RESUMEN EJECUTIVO .....                               | 6  |
| PACTO GLOBAL.....                                     | 7  |
| CUMPLIMIENTO GLOBAL .....                             | 8  |
| PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL .....                     | 9  |
| JUSTIFICACIÓN .....                                   | 11 |
| OBJETIVOS DE LOS ODS .....                            | 12 |
| OBJETIVOS DE LOS ODS 2023 .....                       | 14 |
| PROCESOS DE SELECCIÓN.....                            | 17 |
| VOCABULARIO E IMAGEN INCLUSIVA .....                  | 20 |
| INDICADORES 2023 .....                                | 30 |
| ESTATUS DE CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO .....      | 32 |
| INDICADORES 2023 .....                                | 33 |
| ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO .....         | 38 |
| PROYECTO DE VIDA SALUDABLE .....                      | 44 |
| ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO .....         | 47 |
| INDICADORES 2023 .....                                | 49 |
| AVANCES RELEVANTES 2022.....                          | 51 |
| PROGRAMA DE PASANTÍAS 2023 CREANDO EXPERIENCIAS ..... | 57 |
| ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO .....         | 59 |
| INDICADORES 2023 .....                                | 61 |
| HITOS ALCANZADOS.....                                 | 65 |
| INDICADORES 2023 .....                                | 69 |
| ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO .....         | 70 |
| ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO .....         | 78 |
| AVANCES RELEVANTES 2023 .....                         | 80 |
| ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO .....         | 88 |

# MENSAJE DE GERENCIA GENERAL

Paul McEvoy





Uno de los grandes cambios en el mundo corporativo de los últimos años ha sido el movimiento desde el “capitalismo de los accionistas” hacia “el capitalismo de los grupos de interés”. Y me es grato indicar que ChevyPlan es parte de este cambio.

Hace cuatro años nuestra empresa se comprometió en promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, al leer esta Memoria, me es muy satisfactorio ver los grandes avances que se han dado.

Esto, principalmente, es fruto de la dedicación, compromiso, creatividad y capacidad de influencia de un grupo de compañeros, quienes se han apropiado con pasión en el desarrollo de proyectos que impulsan cada ODS.

Lo cual mediante acciones tangibles van marcando

una diferencia en el mundo en múltiples áreas, a la vez, del valor que nuestros colaboradores generan del compromiso de la compañía en la sostenibilidad y su contribución en la diferenciación de nuestra marca empleadora.

La sostenibilidad, a través de los cuatro principios definidos por Naciones Unidas, la Anti-Corrupción, los Derechos Humanos, el Medio Ambiente y los Estándares Laborales, se ha posicionado como una parte integral de la estrategia de largo plazo de nuestra compañía.

Como Gerente General, reitero el compromiso de ChevyPlan y de todos sus colaboradores en promover los principios promulgados por el Pacto Global. Apoyando desde el sector privado del Ecuador en generar una sociedad más justa, equitativa y amigable con el planeta.

# RESUMEN EJECUTIVO

Plan Automotor Ecuatoriano S.A. comercialmente llamado “Chevyplan” es una compañía con presencia por más de 19 años en el mercado ecuatoriano. Cuyos accionistas principales son General Motors y la red de Concesionarios Chevrolet.

Líder en la venta de sistemas de compra programada de vehículos Chevrolet. Con más de 40.000 vehículos entregados. Actualmente con presencia comercial en más de 13 provincias del país y más de 260 colaboradores.



**Misión:** Creamos soluciones a la medida del cliente, en la compra programada de su vehículo.

**Visión:** Ser líderes en la compra programada con un modelo de negocio sostenible. siendo un pilar para Chevrolet y la red de concesionarios.

# PACTO GLOBAL

Pacto Global es la iniciativa de Naciones Unidas y nace de un acuerdo de 193 países con las Naciones Unidas, donde definieron la hoja de ruta en base a la agenda 2030. En ese sentido el Pacto Global es puente estratégico para aliviar los temas de la agenda mundial relacionados con sostenibilidad. Donde actualmente participan más de 340 empresas del sector privado en el Ecuador. Hemos obtenido como Chevyplan el anuncio formal de la firma del convenio con Pacto Global el 27 de diciembre del 2019. Bajo esta gran responsabilidad, queremos como compañía promover iniciativas sostenibles desde el sector privado del país para así contribuir con un mundo más justo, sostenible e inclusivo.



# CUMPLIMIENTO GLOBAL

## DERECHOS HUMANOS

### PRINCIPIO 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de ámbito de influencia.

Derechos humanos.  
Ética y cumplimiento.

### PRINCIPIO 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Derechos humanos.

## NORMAS LABORALES

### PRINCIPIO 3

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de ámbito de influencia.

Derechos humanos.

### PRINCIPIO 4

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Clima Laboral. Seguridad,  
Salud de nuestros colaboradores.  
Reconocimiento.

### PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Derechos humanos.

### PRINCIPIO 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Gestión de la diversidad.

## MEDIO AMBIENTE

### PRINCIPIO 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca al medio ambiente.

Conciencia Ambiental.

### PRINCIPIO 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Conciencia Ambiental.

### PRINCIPIO 9

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Innovaciones Digitales.

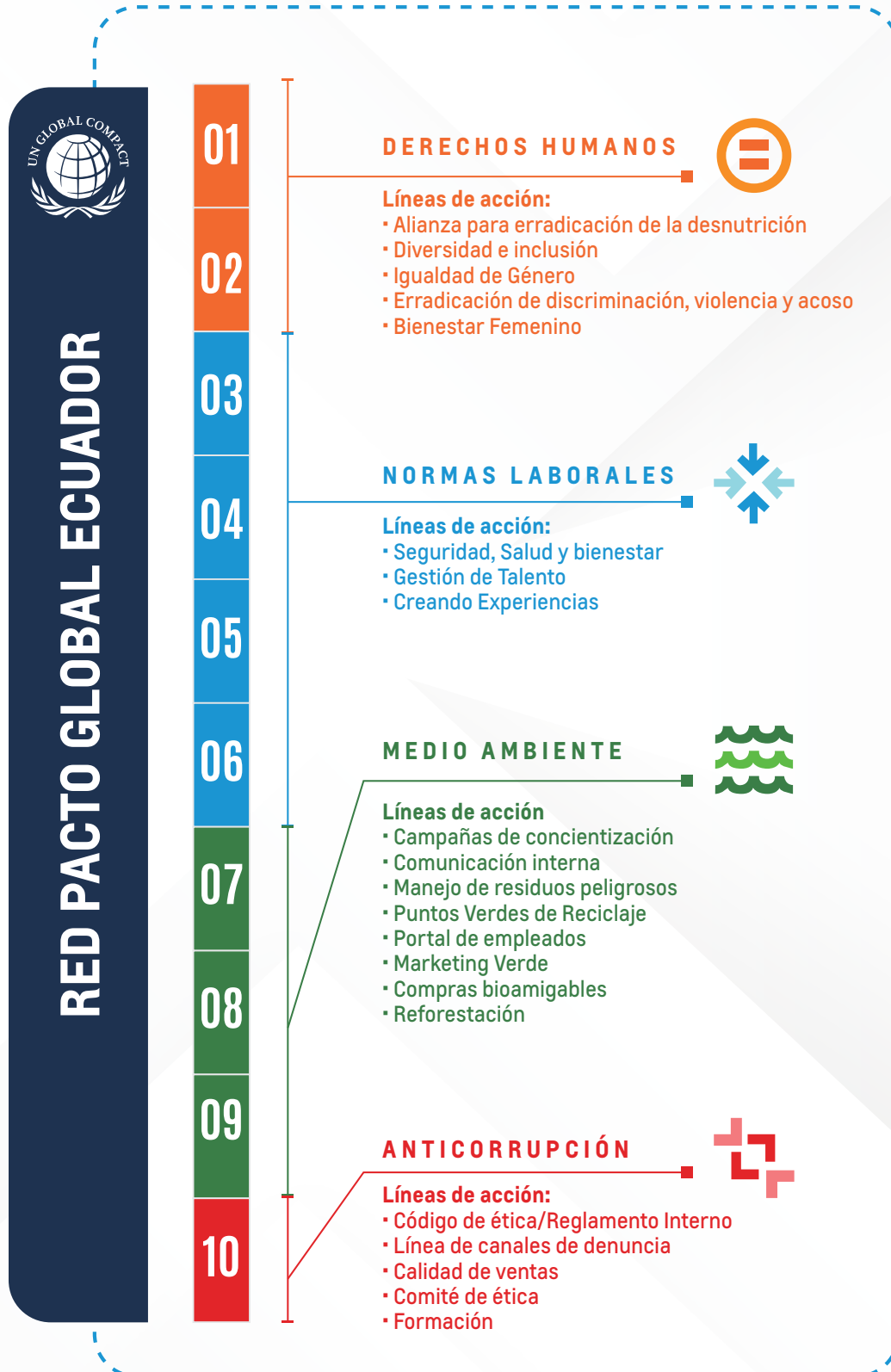
## ANTICORRUPCIÓN

### PRINCIPIO 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas. Incluyendo la extorsión y el soborno.

Ética y cumplimiento.

# PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL



El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es un llamamiento a las empresas para que incorporen 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales y la implementación de los ODS (objetivos desarrollo sustentable).

Al involucrarnos como Chevyplan a miles de empresas de todos los tamaños y sectores de todo el mundo, estamos trabajando para movilizar un movimiento verdaderamente global de empresas responsables que integran la sostenibilidad en sus estrategias y operaciones principales tanto para el beneficio de la sociedad y nuestro país.

El IV Informe de Sustentabilidad Corporativa 2023 de Plan Automotor Ecuatoriano S.A. (en adelante CHEVYPLAN del Ecuador) es el cuarto documento público de esta índole que emite la Compañía y se elabora anualmente.

Al igual que en el anterior, los objetivos son presentar y transparentar los resultados, las políticas, la estructura, los avances y los desafíos económicos, en relación con nuestras operaciones, colaboradores, avances en nuestro nivel medioambiental y social de Chevyplan del Ecuador.

Se ha elaborado bajo los lineamientos del Pacto Global de las Naciones Unidas, al que estamos adheridos desde diciembre de 2019. Dentro del informe se contemplan los avances en la gestión y desarrollo de 7 objetivos de desarrollo sustentables, escogidos de acuerdo con su impacto positivo en el giro del negocio y en la comunidad.

Incorpora indicadores gestionados desde 2020 a efectos de hacerlo comparable, y en algunos casos el avance significativo en temas relacionados con igualdad de género, inclusión, estándares laborales y apoyo social a los grupos más vulnerables de nuestro país.

Finalmente, la contribución a la reducción significativa de impacto ambiental de nuestras operaciones internas y comerciales.

Como compañía es nuestro anhelo que este documento sea capaz de dar cuenta, de manera clara y precisa, de nuestra filosofía de transparencia, excelencia de servicios, mejora continua y transformación digital con los diferentes grupos de interés con los que nos relacionamos.

Queremos ser una de las empresas del Ecuador referentes en temas de responsabilidad social, bienestar, salud, respeto de los derechos humanos y conciencia ambiental.

# JUSTIFICACIÓN

Durante el mes de enero del 2023 se promovió el concurso interno de postulación de embajadores a nivel nacional. Esto con el fin de definir los ODS que promuevan un desarrollo en la cultura organización y aporten a generar una sociedad más justa y equitativa.

Durante la designación se definieron 18 embajadores de distintas áreas los cuales son promotores de los planes de trabajo definidos para cada uno de los ODS. Se definió en este proceso la gestión de 8 ODS, los cuales presentan planes de trabajo a ejecutarse durante todo el año.

## EMBAJADORES 2023

|                                              |                                                                                                             |                                                                                                             |                                                                                                             |                                                                                                           |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2<br>HAMBRE CERO                             |  <b>LIGIA QUINTERO</b>     |  <b>NATALY MERO</b>        |  <b>PAULINA LONGO</b>     |  <b>VIVIANA CEDENO</b> |
| 3<br>SALUD Y BIENESTAR                       |  <b>MARIELA SUAREZ</b>   |  <b>MARIO COVENA</b>     |                                                                                                             |                                                                                                           |
| 5<br>IGUALDAD DE GÉNERO                      |  <b>DIEGO GUAYASAMIN</b> |  <b>CATALINA REYES</b>   |                                                                                                             |                                                                                                           |
| 8<br>TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO |  <b>MARCO VELIZ</b>      |  <b>DANIELA FERMIN</b>   |                                                                                                             |                                                                                                           |
| 13<br>ACCIÓN POR EL CLIMA                    |  <b>CRISTINA DONOSO</b>  |  <b>NATALY SUASNAVAS</b> |                                                                                                             |                                                                                                           |
| 15<br>VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES         |  <b>DANIELA ANDRADE</b>  |  <b>ISABEL POTES</b>     |  <b>MICHELLE LOZANO</b> |                                                                                                           |
| 16<br>PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS  |  <b>GABRIELA ORTIZ</b>   |  <b>GRACE ALVARO</b>     |  <b>MARTHA GRIJALVA</b> |                                                                                                           |

# OBJETIVOS DE LOS ODS

Durante este cuarto año la compañía ha establecido la gestión de siete objetivos desarrollo sostenible (tres adicionales de los gestionados en nuestro primer año de afiliación). Los cuales están directamente relacionados con cada uno de los 10 principios de Pacto Global.

## PROYECTOS



- Consumo responsable alimentos en Chevyplan
- Manos Solidarias Chevyplan



- Erradicación de epidemias
- Estilos de vida saludables



- Chevyplan en contra de la violencia de Género
- Bienestar Femenino



- Experiencia al cliente Interno



- Reforestación
- Certificación Punto Verde



- Manejo de residuos tóxicos y peligrosos
- Certificación punto verde reciclaje



- Chevyplan en contra de la corrupción



Promover la igualdad de género en todos los niveles y organizaciones es uno de los objetivos internacionales de Naciones Unidas para asegurar los derechos humanos y el crecimiento económico sin dejar a nadie atrás. Es fundamental que todas las mujeres y niñas tengan igualdad de derechos y de oportunidades, así como vivir libres de discriminación y violencia. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es el Objetivo de Desarrollo Sostenible número cinco y es un tema transversal para la consecución de toda la Agenda 2030.

Dentro de este marco, el rol de la empresa privada para alcanzar la igualdad de género

ha ganado mayor protagonismo con la Agenda 2030 debido a su influencia en la economía y en la sociedad. Es así como, con el objetivo de reducir las desigualdades en el ámbito laboral, se creó una alianza a nivel mundial entre ONU Mujeres y el Pacto Global de Naciones Unidas para promover los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) en las empresas.

El objetivo principal de los principios es el de fortalecer las políticas corporativas de igualdad de género para que estas sean traducidas en acciones concretas y medibles tanto a corto como a mediano plazo.

Así mismo, estos buscan crear oportunidades de desarrollo para las mujeres en todo tipo de empresas, impulsando su participación en la toma de decisiones corporativas, buscando que las empresas generen ofertas de desarrollo profesional, capacitación y formación continua, e incitando la igualdad de remuneración en el trabajo.

# OBJETIVOS DE LOS ODS 2023

Chevyplan en el mes de junio 2020 firmó la carta compromiso a los principios de empoderamiento WEP's de Naciones Unidas generando un compromiso frontal frente al desarrollo y defensa de los derechos de igualdad a nuestras colaboradoras a nivel nacional.

Apoyo para en salud mental y desarrollo de políticas favorables a las familias: Incluido el

cuidado de menores, licencia remunerada y trabajo flexible. Dentro de política de ausentismo de la compañía, todo permiso de cuidado de menores por temas médicos será aprobado respectivamente. Tanto para madres como padres de la organización. Días que son considerados como calamidad doméstica y remunerados en su totalidad.

14 |

| RESUMEN DE CASOS ATENDIDOS        |                                    |       |       |
|-----------------------------------|------------------------------------|-------|-------|
| TIPO DE CASO                      | INDICADORES / 01/01/23 al 21/12/23 |       |       |
| PERIODO                           | NO PDC 1                           | PCD 2 | %     |
| ENF. GENERAL                      | 67                                 | 5     | 66.67 |
| ENF.CATASTRÓFICA/<br>DEGENERATIVA | 3                                  | 3     | 5.56  |
| PSICOLOGÍA                        | 7                                  | 0     | 6.48  |
| EMBARAZO                          | 4                                  | 0     | 3.70  |
| MATERNIDAD                        | 5                                  | 0     | 4.63  |
| PATERNIDAD                        | 3                                  | 0     | 2.78  |
| CALAMIDAD DOMÉSTICA               | 4                                  | 0     | 3.70  |
| INCIDENCIA LABORAL                | 6                                  | 0     | 5.56  |
| FALECIMIENTO                      | 1                                  | 0     | 0.93  |
| TOTAL CASOS                       | 100                                | 8     | 100   |
| CASOS ABIERTOS                    | 17                                 | 15    |       |
| CASOS CERRADOS                    | 91                                 | 85    |       |
| TOTAL CASOS (1)+(2)               | 108                                |       | 100   |

| CASOS POR CIUDAD |               |     |
|------------------|---------------|-----|
| CIUDAD           | COLABORADORES | %   |
| QUITO            | 59            | 55  |
| GUAYAQUIL        | 14            | 13  |
| AMBATO           | 4             | 4   |
| PORTOVIEJO       | 2             | 2   |
| MACHALA          |               | 8   |
| SANTO DOMINGO    | 5             | 5   |
| IBARRA           | 1             | 1   |
| ESMERALDAS       | 2             | 2   |
| MANTA            | 6             | 6   |
| QUEVEDO          | 2             | 2   |
| CUENCA           | 2             | 2   |
| LAGO AGRIO       | 1             | 1   |
| EL COCA          | 1             | 1   |
| BABAHOYO         | 1             | 1   |
| TOTAL            | 108           | 100 |

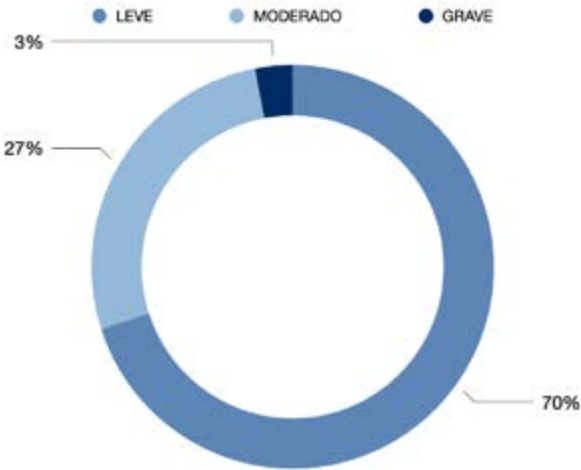
| VARIACIONES                 |        |        |        |        |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|
| MES                         | SEPT   | OCT    | NOV    | DIC*   |
| CASOS SEGUIMIENTO           | 23     | 16     | 17     | 17     |
| CASOS CERRADOS              | 74     | 87     | 89     | 91     |
| POR ZONAS                   |        |        |        |        |
| CASOS ZONA 1                | 57     | 62     | 64     | 65     |
| CASOS ZONA 2                | 26     | 26     | 26     | 27     |
| CASOS ZONA 3                | 14     | 15     | 15     | 16     |
| % CASOS/TOTAL COLABORADORES | 37.00% | 38.00% | 39.00% | 39.50% |

| CASOS DE SEGUIMIENTO ESPECIAL |             |
|-------------------------------|-------------|
| TIPO                          | ESTADO      |
| OPERACIÓN RODILLA             | SEGUIMIENTO |
| EMBARAZO RIESGO               | SEGUIMIENTO |
| EMBARAZO RIESGO               | SEGUIMIENTO |
| EMBARAZO RIESGO               | SEGUIMIENTO |
| PCD                           | SEGUIMIENTO |
| INCIDENCIA LABORAL            | CERRADO     |

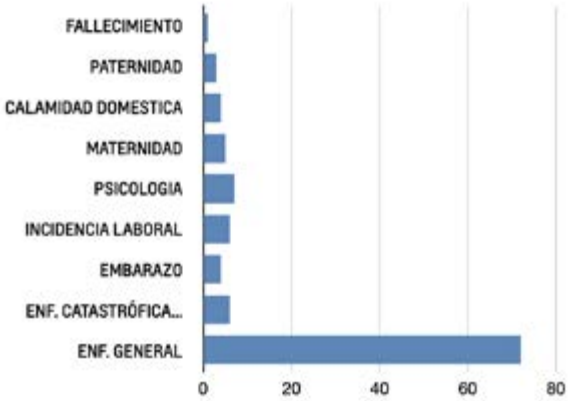
| SISTEMAS DE ALERTA PARA EL SEGUIMIENTO Y APOYO PSICOSOCIAL |                               |                             |                                       |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| NIVEL DE ALERTA                                            | LEVE                          | MODERADO                    | GRAVE                                 |
| Tipo de seguimiento                                        | Acompañamiento Redes de apoyo | Intervención Redes de apoyo | Intervención en crisis Redes de apoyo |
| Tiempo empleado acompañamiento                             | Bimestral                     | Parcial/mensual             | Constante/semanal                     |

16

NIVEL DE ALERTA



NÚMERO DE CASOS ATENDIDOS



Como uno de nuestros beneficios en pro del bienestar de nuestras colaboradoras es el pago del 40% del valor total por servicio de guardería de los hijos menores a 5 años. Total,

de trabajadoras impactadas que han recibido el beneficio desde el 2023: 8 (trabajadoras a nivel nacional).

# PROCESOS DE SELECCIÓN

En nuestra operación aseguramos la presencia de ambos géneros para procesos de selección interna y externa. Así mismo, trabajamos para adaptar la forma en la que están redactadas nuestras vacantes aplicando un lenguaje inclusivo. Se estableció en conjunto con el área de Talento Humano dentro de los anuncios vacantes externos, la adición de una cláusula en pro de la igualdad de oportunidades y procesos de selección basados en competencias técnicas y sin discriminación alguna por sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad.

De igual manera en página web institucionalidad de empleabilidad se define el compromiso de la compañía en generar un ambiente de transparencia y de igualdad en oportunidad de empleabilidad rechazando todo sesgo inconsciente promueve acciones de discriminación o desigualdad dentro de los candidatos

Nuestra página de empleos: <https://empleos.planautomotor.com.ec/> exterioriza nuestra propuesta de valor, el qué es ChevyPlan y cómo es trabajar en esta compañía, presentando nuestras ofertas laborales de manera dinámica, hablando de los retos y factores de éxito de cada posición desde la voz de nuestros colaboradores y su día a día.

17



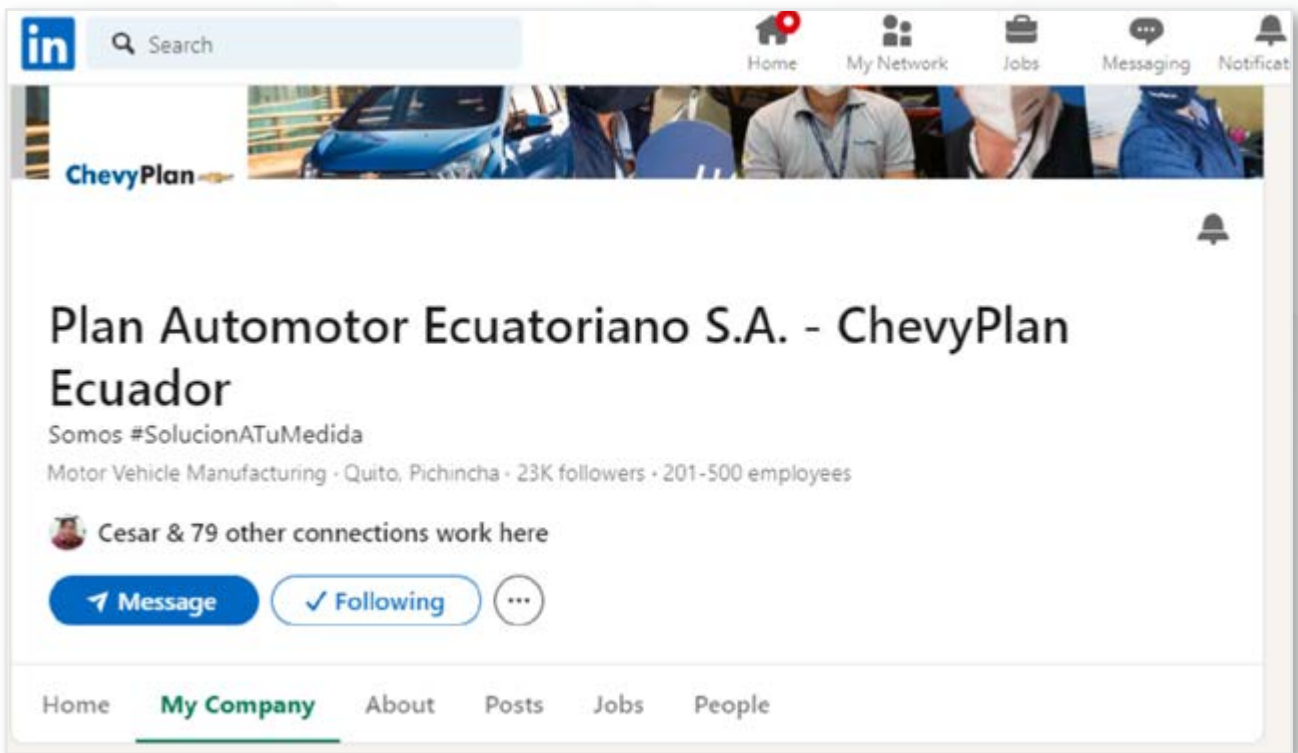
Nuestros proyectos de talento humano desde el año 2021 están enfocados en generar la mejor experiencia a nuestros candidatos y futuros colaboradores. El objetivo es seguir alineándonos a la estrategia corporativa para el año 2024 de trabajar ubicando al cliente en el centro de nuestra gestión.

En el caso del cliente interno, el área de Talento Humano de ChevyPlan ha trabajado en el proyecto de Marca Empleadora, aplicando la metodología de Employer branding e Inbound recruiting, cuya finalidad fue generar la propuesta de valor de la compañía para potencializar su estrategia de atracción y selección de talentos cada vez mejor calificados, además de lograr el posicionamiento de ChevyPlan en el mercado

empleador ecuatoriano, también implementar de una plataforma integral que automatiza el proceso de selección, define su fases, optimiza tiempos de respuesta, estandariza KPI'S y permite un acercamiento personalizado con los candidatos en todas las fases del proceso de selección, de principio a fin, con lo cual logramos generar una experiencia cercana, transparente y profesional en ellos.

Parte de este proyecto es nuestro plan de referidos "Queremos ser Más", que es una propuesta de reconocimiento a colaboradores que invitan a colegas a participar en nuestros procesos de selección para formar parte de ChevyPlan, la idea de esta iniciativa es ampliar e invitar a nuestros propios colaboradores





a convertirse en un canal importante de reclutamiento, siendo embajadores de nuestra marca, a través de la metodología WOM o boca a boca, donde nuestros colaboradores comparten sus experiencias, conocimientos y emociones sobre cómo es trabajar en ChevyPlan.

Nuestro LinkedIn Corporativo: <https://bit.ly/3qzqMRK> es nuestra mayor herramienta para difusión de nuestra propuesta de valor y posicionamiento en el mercado empleador. Contamos con una estrategia de comunicación que refuerza la difusión de ofertas laborales, noticias de la compañía y del negocio, hitos empresariales y cómo es trabajar en ChevyPlan.



# VOCABULARIO E IMAGEN INCLUSIVA

Después 4 años de haber firmado nuestro compromiso con ONU mujeres para la implantación de los 7 principios de empoderamiento femenino dentro de la estrategia corporativa, hemos generado un avance significativo en la implementación del ODS 5 de igualdad de género.

Generamos la política empresarial en contra de discriminación, acoso y violencia de las mujeres en el ámbito laboral. La cual la reforzamos con campañas de sensibilización y promoción

de canales de denuncia para evitar cualquier situación que atente frente a la seguridad y bienestar de nuestras colaboradoras a nivel nacional.

Durante el 2023 hemos obtenido una mayor composición de mujeres en nómina y una nueva representatividad en puestos de mandos medios y gerenciales. Lo que ha significado para nosotras como trabajadoras una participación más equitativa en las decisiones de la compañía.



## ¿SABÍAS QUE?



Los planes de igualdad son un conjunto de medidas adoptadas con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad del trato justo de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación de cualquier tipo de género.

“

En Chevyplan estamos convencidos que cerrar las brechas de género contribuirá al desarrollo social.

”



Debido a esta necesidad de acelerar el avance en los aspectos urgentes de la igualdad de género a nivel corporativo, el Pacto Mundial de Naciones Unidas puso en marcha en 2020 Target Gender Equality\* (TGE), un programa pionero de carácter internacional para impulsar que las empresas establezcan y cumplan objetivos ambiciosos en materia de representación y liderazgo de las mujeres en las empresas.

Como compañía hemos participado en los programas promovidos por Pacto global y de acuerdo con nuestra evaluación en el 2023 Hemos visto un aumento en el cumplimiento del 13% con nuestra evaluación realizada en el 2021. Lo cual da como resultado en una organización con puntaje avanzado en nuestro camino de acortar las brechas de género dentro de nuestra compañía.

21



Durante el 2023 en marzo el mes internacional de la mujeres se gestionó de manera permanente de dos proyectos macros “Chevyplan en contra de la violencia de género y Bienestar femenino”, con el fin de apoyar en el empoderamiento de nuestras colaboradoras como cabezas de hogar, educar a nuestras compañeras

en la utilización de los canales de denuncia confidencial frente a violencia de género, brindar apoyo psicológico, y generar una conciencia de responsabilidad compartida de acuerdo a la nueva realidad (teletrabajo) de las familias de nuestros colaboradores (hombres y mujeres)



| PROYECTO                                      | ACTIVIDAD                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CHEVYPLAN EN CONTRA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Diagnóstico de brechas de género por ONU Mujeres</li><li>✓ Procesos de selección inclusivos y no discriminatorios</li><li>✓ Canales de apoyo para violencia intrafamiliar</li><li>✓ Participación femenina en mandos medios y gerenciales</li></ul> |
| BIENESTAR FEMENINO                            | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Empoderamiento femenino</li><li>✓ Salario emocional</li><li>✓ Planificación financiera</li></ul>                                                                                                                                                    |

La violencia de género es una situación frecuente que repercute gravemente sobre la salud de las personas afectadas y es un importante problema de salud pública.

La organización mundial de la salud la considera como una epidemia, y Naciones Unidas lo reconoce como el crimen encubierto más frecuente del mundo.

En el mes de marzo se llevaron a cabo las jornadas “En contra la violencia de género”, en donde se brindó a todas las colaboradoras herramientas para identificar, prevenir y actuar frente a esta problemática social. Personal impactado: 61 colaboradoras

De igual manera, la violencia de género y dentro de ella, la violencia intrafamiliar, es considerada como un problema de seguridad ciudadana, pues afecta a 6 de cada 10 mujeres en el Ecuador.

No obstante, los hechos de violencia ocurren casi siempre en el lugar donde se supone es el más seguro para una persona: su hogar, y es cometido por un miembro de su familia, pareja o expareja. En el mes de marzo como compañía quisimos conmemorar a las mujeres que luchan día a día para obtener una sociedad más justa, más empática y comprensiva sobre el rol complejo que viven día a día mujeres solo en el tema profesional sino como madres, hijas, esposas y cuidadoras.

Adicional a reconocer la indiscutible importancia de la educación en nuestros hijos para lograr una eliminación de estereotipos errados entre hombres y mujeres que generan situaciones de desigualdad y maltrato.

Personal impactado: 75 colaboradores

23



Pacto Global  
Red Ecuador



ChevyPlan

5 IGUALDAD DE GÉNERO 

Embajadores: Diego Guayasamín y Jessica Montalvo.



### ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

La violencia de género es cualquier acto que busca dañar a una persona por su género, esto sucede por abuso de poder y desigualdad de género (ACNUR)

Desde el área de responsabilidad social queremos brindarte en marzo talleres a nivel nacional sobre.

- 01 PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
- 02 EMPODERAMIENTO FEMENINO DENTRO DE LAS EMPRESAS

“ Conviértete en un agente de cambio, apoya todos los proyectos que se promueven desde el área de RSE para promover la igualdad de género. ”



En el mes de mayo se realizó la campaña para la promoción de los Derechos Humanos. Debido a la urgencia de comprender que los derechos humanos aumentan en proporción directa a la existencia de desacuerdos y conflictos a nivel mundial, así como al afianzamiento cada vez más grande de las desigualdades e iniquidades de los más vulnerables en nuestro país.

Lo importante no es sólo comprender el concepto más importante sobre los derechos humanos, sino identificar los recursos y actitudes que permitan desarrollarnos como actores sociales

y padres de familia en generar un mundo más igualitario para nuestros hijos promoviendo la educación y sobre todo la solidaridad como factor determinante.

Solo de esa manera lograremos comprender que el respeto y la tolerancia no son negociables sino hacen parte de los derechos de todo ser humano.

Personal impactado: 63 colaboradores

24 |



Pacto Global  
Red EcuadorChevyPlan 10 REDUCCIÓN DE LAS  
DESIGUALDADES

2 HAMBRE CERO



Embajadoras: Ligia Quintero, Nataly Mero, Paulina Llongo y Viviana Cedeño.

## LA DESIGUALDAD SOCIAL



La creciente desigualdad, tanto en los países en desarrollo como en los ricos, exacerba las divisiones sociales y ralentiza el avance económico y social.

Desde el área de responsabilidad social queremos brindarte en mayo talleres a nivel nacional sobre:

**01** Disminución de las desigualdades con respecto a la extrema pobreza.

**02** Disminución de la desigualdad de oportunidades.

“ Apoya todas nuestras iniciativas que desde Responsabilidad Social promovemos en este 2023. ”



En el mes de noviembre se ejecutó en conjunto con la Fundación LiLa el inicio de nuestro proyecto DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión).

Se realizaron en las 2023 entrevistas personales con el área gerencial, talleres de sensibilización a los líderes de la compañía sobre el enfoque legal y estratégicos de los conceptos DEI y finalmente un diagnóstico para reconocer los puntos que deben ser fortalecidos dentro del Plan de Igualdad a realizarse hasta 2028.

Dentro de los objetivos planteados: Conocer

el estado actual de la madurez de la empresa en cuanto a Diversidad, Equidad e Inclusión, el conocimiento de las/os colaboradoras y sus experiencias en la compañía respecto de su cultura en DEI y bienestar en el trabajo.

Identificar los pilares DEI y los indicadores para el diseño de la estrategia y plan de gestión de la DEI y bienestar en el trabajo.

Identificar posibles acciones de mejora en función de la información cualitativa y cuantitativa obtenida.



## INVITACIÓN ESPECIAL

Te invitamos el miércoles 15 de noviembre a nuestro conservatorio DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) desde un enfoque normativo, social y estratégico. Parte de la gestión del ODS 5 “Igualdad de Género”

Tendremos la participación de especialistas de la “Fundación LiLa”: María Cecilia Holguín y Valeria Hurtado.

### TEMARIO:

- Conceptos y beneficios de trabajar en DEI en las organizaciones.
- Ley de Economía Violeta y su aplicación práctica. Acciones y herramientas de un liderazgo inclusivo.



“ Únete y se un actor de cambio para hacer de nuestra empresa ejemplo en el mercado. ”



En conjunto con la embajadora del ODS5, Líder del proyecto de Pacto Global y el área de Talento Humano se definió el plan de trabajo notificado a ONU Mujeres como parte del compromiso de firma de los principios WEP's.

Cada uno de los ejes cuenta con objetivos específicos que se desarrollarán hasta el año 2025 en beneficio de un ambiente laboral más inclusivo e igualitario. Entre los ejes principales avances durante el 2023, se encuentran:

**Q3. RECLUTAMIENTO.** - Nuestro objetivo es promover oportunidades para que mujeres y hombres dentro de Chevyplan obtengan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

**Objetivo específico: 1.** Hemos establecido que desde el 2021 que el 100% de los procesos de selección se ejecuten de manera técnica, sin discriminación y dentro de los parámetros establecidos en la política interna.

**Acciones gestionadas.** -

**Publicación de vacante:** Apalancamos nuestras publicaciones de empleabilidad con contenido sea en base a las funciones que se va a desempeñar en el cargo, no se incluye en la plantilla publicitaria ningún tema relacionado a género, edad, estado civil, raza, ni ningún contenido que atente a la dignidad humana.

**Filtro hojas de vida:** En la hoja de vida se analiza el perfil duro del postulante que comprende experiencia laboral, estabilidad en cargos

anteriores y desempeño en el mismo. En los acercamientos telefónicos se busca comprender si los postulantes tienen disponibilidad para trabajar en base a los requerimientos del cargo, a todos los candidatos se les permite exponer sus consideraciones y disponibilidades sin ningún tipo de sesgo.

**Pruebas Psicométricas:** Se envía como parte de un filtro inicial la prueba con la herramienta internacional Kudert que mide 3 factores: emocional, cognitivo y conductual a todos los candidatos en igualdad de condiciones y esto permite tener un análisis comparativo con el perfil requerido.

**En las entrevistas y distintas fases del proceso:** las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres, se inicia pidiéndole a los candidatos una pequeña biografía de sí mismo permitiéndoles que ellos comuniquen aspectos que consideran dentro de este espacio, luego se analizan las expectativas que tienen sobre el pertenecer a la empresa, se avanza a una fase de consulta sobre sus trabajos anteriores y resultados en los mismos, se establece un diálogo armónico que permite comparar a los candidatos y su idoneidad para responder al perfil vacante. Finalmente, se les agradece por la apertura y disposición en el proceso.

Las ternas que presentamos se basan en un análisis del porcentaje de compatibilidad del cargo con el perfil de la persona, si el nivel de compatibilidad es del 70% la persona continua en el proceso y si es menos se la descarta,

también revisamos conocimiento técnico y en el caso del área comercial, realizamos un AC donde los observadores dan puntaje a los participantes y así se define quienes pasan por las competencias evaluadas.

En ChevyPlan se busca que tanto mujeres y hombres aun cuando no son seleccionados puedan sentirse muy cómodos durante todo el proceso de selección, creemos en la igualdad de derechos y nos responsabilizamos de incluir en nuestros procesos a mujeres y hombres de igual forma.

Las investigaciones permiten concluir que las organizaciones interesadas por combatir el acoso laboral están en mejores condiciones a la hora de motivar al personal y conseguir sus objetivos de productividad y satisfacción con el trabajo.

La reforma legal en nuestro país establece que se entiende por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona que ocasione menoscabo, maltrato, humillación o un perjuicio en la situación laboral.

#### **Q4. DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIONES**

##### **Promover un desarrollo igualitario entre hombres y mujeres de la compañía.**

La gestión y desarrollo del personal en Chevyplan busca atraer, desarrollar y motivar al Talento Humano necesario para lograr los objetivos estratégicos de la organización, alineados a cubrir las expectativas de los Clientes, el

mercado, los accionistas y los profesionales que forman parte del equipo de trabajo, soportando la gestión en el liderazgo de las líneas de jefaturas y supervisión y, de manera especial, administrando el equipo bajo lineamientos de equidad, calidad de servicio y objetividad.

##### **Capacitación**

El proceso de desarrollo profesional es un aspecto muy valorado por parte de los colaboradores, de acuerdo con los estudios de clima laboral y engagement realizados. En el año 2023 se priorizaron con cada área las necesidades de capacitación, con el fin de mantener el nivel de formación de los colaboradores, mejorar el nivel de calidad, desarrollo formativo en las áreas operativas que brindan soporte en la consecución de resultados financieros y comerciales.

##### **Desarrollo Profesional**

En Chevyplan se valora el interés de los Colaboradores por su crecimiento personal, profesional y el desarrollo de su carrera. Es así como se brinda la primera opción en los procesos de selección al personal interno de la organización. De esta manera promocionamos el crecimiento y si no contamos con el mismo, atraemos al talento calificado del mercado profesional exterior.

##### **Selección y promoción interna**

Cada vez que se presenta una vacante administrativa o comercial (excepto asesores), se envía un correo por el canal formal de comunicación de la empresa, informando

sobre esto y dando la posibilidad para que, quien considera aplica, pueda participar. Hay ciertas condiciones que se deben cumplir:

- Mínimo 1 año en el cargo actual
- 90% de desempeño
- Que la jefatura este al tanto de su intención de participar.

Luego se realiza el proceso de selección, junto con candidatos externos, y pasan por el mismo proceso, con la excepción de filtros previos que en el caso del personal interno no aplica y, si salen seleccionados, se coordina el cambio a su nueva posición y selección de la vacante, siguiendo el mismo esquema.



**ChevyPlan** 

¿Tienes Experiencia en Atención al Cliente y Negociación?

**APLICA EL CARGO DE**

**ANALISTA DE SERVICIO AL CLIENTE**

Ingresa al documento adjunto para **CONOCER MÁS** sobre el perfil de esta vacante y envía tu aplicación con el asunto de la VACANTE a:  
 **andres.almachi@chevyplan.com**

**POSTULA HASTA EL VIERNES 18 DE AGOSTO DE 2023**

**TALENTO HUMANO**



**ChevyPlan** 

¿Tienes Experiencia Liderando Equipos en Infraestructura y Seguridad?

**APLICA EL CARGO DE**

**LÍDER DE INFRAESTRUCTURA Y SEGURIDAD**

Ingresa al documento adjunto para **CONOCER MÁS** sobre el perfil de esta vacante y envía tu aplicación con el asunto de la VACANTE a:  
 **andres.almachi@chevyplan.com** 

**POSTULA HASTA EL MIÉRCOLES 26 DE JULIO DE 2023**

**TALENTO HUMANO**

# INDICADORES 2023

|                                                                    |                                                                                               |                                     | TOTAL              | No      | %      | No      | %      |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------|---------|--------|---------|--------|
|                                                                    |                                                                                               |                                     |                    | MUJERES |        | HOMBRES |        |
| SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN                                           | Contrataciones                                                                                | Puestos directivos                  | 1                  | 1       | 0,53%  | 0       | 0,00%  |
|                                                                    |                                                                                               | Mandos intermedios                  | 10                 | 3       | 1,60%  | 7       | 3,74%  |
|                                                                    |                                                                                               | Administrativos                     | 25                 | 12      | 6,42%  | 13      | 6,95%  |
|                                                                    |                                                                                               | Operativos                          | 151                | 82      | 43,85% | 69      | 36,90% |
|                                                                    | Incorporaciones                                                                               | Temporal a tiempo completo          | 4                  | 0       | 0,00%  | 4       | 1,96%  |
|                                                                    |                                                                                               | Temporal a tiempo parcial           | 4                  | 3       | 1,47%  | 1       | 0,49%  |
|                                                                    |                                                                                               | Indefinido a tiempo completo        | 179                | 95      | 46,57% | 84      | 41,18% |
|                                                                    |                                                                                               | Indefinido a tiempo parcial         |                    |         |        |         |        |
|                                                                    |                                                                                               | Prácticas/Pasantías                 | 17                 | 7       | 3,43%  | 10      | 4,90%  |
|                                                                    | FORMACIÓN                                                                                     | Personas que han recibido formación | Puestos directivos | 7       | 1      | 14,3%   | 6      |
| Mandos intermedios                                                 |                                                                                               |                                     | 33                 | 17      | 51,5%  | 16      | 48,5%  |
| Mandos intermedios                                                 |                                                                                               |                                     | 37                 | 23      | 62,2%  | 14      | 37,8%  |
| Operativos                                                         |                                                                                               |                                     | 133                | 70      | 52,6%  | 63      | 47,4%  |
| Personas que han recibido formación durante jornada de trabajo     |                                                                                               | Puestos directivos                  | 4                  | 2       | 50,0%  | 2       | 50,0%  |
|                                                                    |                                                                                               | Mandos intermedios                  | 33                 | 17      | 51,5%  | 0       | 0,0%   |
|                                                                    |                                                                                               | Administrativos                     | 37                 | 23      | 62,2%  | 0       | 0,0%   |
|                                                                    |                                                                                               | Operativos                          | 133                | 70      | 52,6%  | 0       | 0,0%   |
| Personas que han recibido formación fuera de la jornada de trabajo |                                                                                               | Puestos directivos                  | 3                  | 0       | 0,0%   | 3       | 100,0% |
|                                                                    |                                                                                               | Mandos intermedios                  | 1                  | 1       | 100,0% | 0       | 0,0%   |
|                                                                    |                                                                                               | Administrativos                     | 0                  | 0       | 0,0%   | 0       | 0,0%   |
|                                                                    |                                                                                               | Operativos                          | 0                  | 0       | 0,0%   | 0       | 0,0%   |
| PROMOCIÓN, DESARROLLO Y RECONOCIMIENTO                             | Número total de personas que han ascendido a una posición de trabajo jerárquicamente superior |                                     | 12                 | 5       | 42%    | 7       | 58%    |
|                                                                    | Cambio de puesto de trabajo por concurso o prueba                                             |                                     | 4                  | 1       | 25%    | 3       | 75%    |
|                                                                    | Cambio de puesto de trabajo jerárquicamente superior decidido por la empresa                  |                                     | 8                  | 4       | 50%    | 4       | 50%    |
|                                                                    | Número de trabajadores que han recibido aumento salarial                                      |                                     | 14                 | 7       | 50%    | 7       | 50%    |
|                                                                    | Número de trabajadores que han recibido incentivos y beneficios                               |                                     | 1                  | 0       | 0%     | 1       | 100%   |

## Q9. BALANCE VIDA Y TRABAJO. -

**Promover el equilibrio entre vida laboral y familiar.**

**Objetivo específico:** Levantamiento hasta el 2021 de un plan corporativo que permita equilibrio (balance) entre vida laboral y familiar.

Desde el año 2021 y con fortalecimiento en 2023 el área de bienestar buscó ampliar nuestra red de apoyo social con nuestros colaboradores y tener un equilibrio entre vida laboral y personal, así como interacciones positivas con otras personas, tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Por lo cual se generó el proyecto “Bienestar Corporativo”. En donde se realizó una serie de actividades ancladas a promocionar estilos de vida saludables, respuesta ante emergencias y adiestramiento

en brigadistas en cada uno de los centros de trabajo donde se concentra el 80% de todo el personal por último una carrera 5K en donde pudieron participar colaboradores y sus familias.

Desde el 2022 se fortalece el paquete de beneficios mediante alianzas con proveedores estratégicos, sin carga financiera para la compañía.

Esto de acuerdo con los resultados de la encuesta de bienestar social anual. Estos beneficios se desarrollaron en las áreas de salud (seguro dental), apoyo en descuentos para adquisición de equipos tecnológicos para hijos, plan de ahorro de jubilación y no contemplación de fines de semana en período de vacaciones para personal con más de dos años de permanencia en la compañía.

31



**ChevyPlan** 

**CONOCE TODOS LOS BENEFICIOS**

**DE: CHEVYPLAN PARA: TI Y TU FAMILIA**

- ★ Seguro médico
- ★ Seguro de vida
- ★ Seguro dental
- ★ Cobertura del 50% en pruebas covid
- ★ Plan de jubilación
- ★ Apoyo psicológico
- ★ Seguro Vehicular
- ★ Licencia de cuidados paternos y maternos
- ★ Dotación de uniformes
- ★ Plan de celular
- ★ Canal de denuncias
- ★ Descuento en tecnología
- ★ Vacaciones: no cuentan fines de semana para quienes tienen más de 2 años en la empresa

**ESTAMOS MÁS CERCA DE TI, TRABAJANDO POR TU BIENESTAR Y EL DE TU FAMILIA**

Más información en Bienestar Social  
monica.salazar@chevyplan.com.ec



# ESTATUS DE CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO

32 |

| CHEVYPLAN EN CONTRA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO                                              |                                                            |                    |                     |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------|--|
| ACTIVIDAD                                                                                  | MEDIOS DE APOYO                                            | FECHA DE EJECUCIÓN | POBLACIÓN IMPACTADA |  |
| Webinars sobre sensibilización de violencia de género                                      | Campaña de comunicación                                    | Marzo              | Todo Personal       |  |
| Apoyo Psicosocial continuo para colaboradores                                              | Beneficio para todo el personal mediante el área Bienestar | Todo el año        | Todo Personal       |  |
| Talleres vivenciales de sensibilización sobre discriminación, respeto por derechos humanos | 3 comunicados<br>2 webinars                                | Mayo               | Todo Personal       |  |
| Programa “Bienestar corporativo”                                                           | Campaña comunicación                                       | Julio              | Todo Personal       |  |
| Protocolo de Atención y Respuesta frente a violencia de género                             | Protocolo de actuación                                     | Agosto             | Todo Personal       |  |

| BIENESTAR FEMENINO                                      |                                 |                    |                     |  |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------|---------------------|--|
| ACTIVIDAD                                               | MEDIOS DE APOYO                 | FECHA DE EJECUCIÓN | POBLACIÓN IMPACTADA |  |
| Crianza Respetuosa con nuestros hijos                   | Campaña comunicación<br>Webinar | Junio              | Todo Personal       |  |
| Cómo Identificar conductas de riesgos en nuestros hijos | Campaña comunicación<br>Webinar | Junio              | Todo Personal       |  |
| Talleres de Empoderamiento femenino                     | Campaña comunicación<br>Webinar | Marzo              | Todo Personal       |  |

# INDICADORES 2023

## PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES POR CARGOS

|                 | 2020    |         | 2021    |         | 2022    |         | 2023    |         |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                 | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES |
| Gerencias       | 100%    | 0%      | 80%     | 20%     | 80%     | 20%     | 66%     | 34%     |
| Coordinadores   | 65%     | 35%     | 46%     | 53%     | 40%     | 60%     | 43%     | 57%     |
| Supervisores    | 64%     | 36%     | 44%     | 55%     | 58%     | 42%     | 55%     | 45%     |
| Administrativos | 34%     | 66%     | 60%     | 40%     | 46%     | 54%     | 47%     | 53%     |
| Asesores        | 49%     | 51%     | 43%     | 56%     | 48%     | 52%     | 40%     | 60%     |
| TOTAL           | 51%     | 49%     | 45%     | 55%     | 54%     | 46%     | 50.2%   | 49.8%   |

33

## INDICADORES

|                                                      | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Número Total de nacionalidades en plantilla          | 4    | 4    | 6    | 6    | 6    |
| Número de mujeres con discapacidad en nómina         | 1    | 1    | 2    | 2    | 3    |
| Número de hombres con discapacidad en nómina         | 10   | 9    | 7    | 7    | 4    |
| Número de mujeres con beneficio de teletrabajo       | 0    | 37   | 40   | 49   | 52   |
| Número de hombres con beneficio de teletrabajo       | 0    | 24   | 34   | 36   | 37   |
| Número de mujeres que tomaron licencia de maternidad | 8    | 7    | 3    | 6    | 3    |
| Número de hombres que tomaron licencia de paternidad | 9    | 4    | 5    | 3    | 4    |



Según el Programa Mundial de Alimentos, alrededor de 135 millones de personas padecen hambre severa, debido principalmente a los conflictos causados por los seres humanos, el cambio climático y las recesiones económicas. La pandemia de COVID-19 podría duplicar ahora esa cifra y sumar unos 130 millones de personas más que estarían en riesgo de padecer hambre severa a finales de 2020.

34 |

Con más de 250 millones de personas que podrían encontrarse al borde de la hambruna es necesario actuar rápidamente para proporcionar alimentos y ayuda humanitaria a las regiones que corren más riesgos.

Durante el 2023 continuamos nuestro apoyo Banco de alimentos Quito, Centro de cogida San Juan Bautista (sector de Pascuales Guayaquil), Centro de Cuidado Infantil San Vicente (sector Gasca Quito) y Fundación Wiñarina (Sector San Roque Quito) de esta manera queremos realizar apoyos en las ciudades y en donde concentramos el mayor número de colaboradores.

Durante todo el año hemos realizado donaciones de alimentos no perecibles, más de 1300

alimentos, enlatados en su mayoría proteína (atún y sardinas).

Con estas acciones y sin ser una empresa relacionada al sector alimenticio, generamos una distinción no solo en el mercado sino en el sector empresarial del país. Ya que durante el año se han impactado más de 820 familias, niños y personas de la tercera edad en estado de vulnerabilidad alimentaria. Esto mediante la contribución de la compañía y también apoyados en campañas de donación interna a nivel nacional. De esta manera Chevyplan contribuye a reducir uno de los índices más alarmantes del país que es la desnutrición en niños en estado de vulnerabilidad.








2 HAMBRE CERO




Embaajadoras: Graciela Olango, Nancy Marie, Luján Quintero y Viviana Cordero

### CHEVYPLAN UN ACTOR DE CAMBIO

En el mes de septiembre realizamos la donación de 500 productos alimenticios al centro de cuidado infantil "San Vicente" ubicado en el sector la Gazca Quito.

Esto como parte de los proyectos de apoyo en la seguridad alimentaria de 68 niños en estado vulnerable.

Queremos agradecer a nuestra Área gerencial quienes hacen posible ayudar.



“ Es un actor de cambio. Apoya todas las iniciativas y voluntariados promovidos desde el Área de Responsabilidad Social. ”



En el 2023 se continua fortaleciendo el proyecto de voluntariado, en el cual los colaboradores de Chevyplan incursionarán en apoyo social en las ciudades de Quito y Guayaquil donde existe mayor número de ciudadanos en condición de calle y grupos vulnerables más desfavorecidos en temas de alimentación adecuada

Realizamos de igual manera en el mes de diciembre las actividades de voluntariado a favor de más de 300 niños en estado de vulnerabilidad.

En estos eventos de navidad se realiza la entrega de juguetes, víveres, colaciones y desayunos para los niños.

Pacto Global Red Ecuador

ChevyPlan

2 HAMBRE CERO




Embaajadoras: Irysa Quintero, Nataly Mero, Paulina Lango y Viviana Cordero.

### CHEVYPLAN UN ACTOR DE CAMBIO

Chevyplan comprometido en erradicar la desnutrición en Ecuador.

En el mes de junio realizamos la donación de más de 300 raciones de alimentos que fueron entregados por la Fundación Pan To Go en Guayaquil para personas en estado de calle.

Para nosotros como Chevyplan, realizar acciones con propósito y apoyar a causas a favor de los más vulnerables de nuestro país es un compromiso social.

Se un actor de cambio. Apoya todas las iniciativas de recolección de donaciones y voluntariados promovidos desde el área de Responsabilidad Social.

Pacto Global Red Ecuador

ChevyPlan

2 HAMBRE CERO



Embaajadoras: Irysa Quintero, Nataly Mero, Paulina Lango y Viviana Cordero.

### CHEVYPLAN UN ACTOR DE CAMBIO EN ECUADOR

Somos parte de la red de apoyo Social más grande del país, en alianzas con Bancos de Alimentos y Fundación Pan To Go en Guayaquil, realizamos apoyos para la alimentación de centenares de personas en estado de vulnerabilidad (personas en estado de calle, niños y personas de la tercera edad).

Estamos haciendo el cambio y desarrollamos acciones con propósito social.

“ Apoya todas nuestras iniciativas que desde Responsabilidad Social promovemos en este 2023. ”

Pacto Global Red Ecuador

ChevyPlan

2 HAMBRE CERO



Embaajadoras: Irysa Quintero, Nataly Mero, Paulina Lango y Viviana Cordero.

### CHEVYPLAN ES UN ACTOR DE CAMBIO

En el mes de junio realizamos la donación de más de 800 productos, los cuales fueron entregados en 137 kits alimenticios por nuestro equipo comercial de Esmeraldas a familias damnificadas por las inundaciones.

Queremos agradecer a todos nuestros compañeros y compañeras que han donado, y a nuestra área Gerencial quienes hacen posible ayudar.

“ Apoya todas nuestras iniciativas que desde Responsabilidad Social promovemos en este 2023. ”



Pacto Global  
Red Ecuador

ChevyPlan 

## 2 HAMBRE CERO



### REGALANDO SONRISAS



# ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO

38 |

| CONCIENTIZACIÓN SOBRE DESPERDICIO DE ALIMENTOS         |                          |                            |                                          |  |
|--------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------|------------------------------------------|--|
| ACTIVIDAD                                              | MEDIOS DE APOYO          | FECHA DE EJECUCIÓN         | POBLACIÓN IMPACTADA                      |  |
| Voluntariado Guayaquil                                 | 2 comunicados            | octubre/<br>diciembre      | Colaboradores/<br>Familias/<br>Comunidad |  |
| Voluntariado Quito                                     | 1 comunicado             | Julio/diciembre            | Colaboradores/<br>Familias/<br>Comunidad |  |
| Donaciones Banco de Alimentos Quito                    | 4 comunicados            | Febrero/mayo/<br>diciembre | Colaboradores/<br>Familias/<br>Comunidad |  |
| Donaciones Damnificados Alausí                         | 1 comunicado             | Abril                      | Colaboradores/<br>Comunidad              |  |
| Donaciones Damnificados Esmeraldas                     | 1 comunicado             | Junio                      | Colaboradores/<br>Comunidad              |  |
| Donación Hospital Pediátrico Baca Ortiz                | 1 comunicado             | Abril/diciembre            | Colaboradores/<br>Comunidad              |  |
| Donaciones Fundación Pan To Go Guayaquil               | 2 comunicado             | Junio                      | Colaboradores/<br>Familias/<br>Comunidad |  |
| Donación Centro de Acogida San Juan Bautista Guayaquil | 2 comunicados            | Marzo/<br>noviembre        | Colaboradores/<br>Familias/<br>Comunidad |  |
| Donación Fundación Santo Domingo                       | 1 comunicado             | Julio                      | Colaboradores/<br>Familias/<br>Comunidad |  |
| Webinar sobre impacto de los Banco de Alimentos        | 1 invitación al personal | Julio                      | Todo personal                            |  |

| CHEVY ACCIÓN SOCIAL                                                                                   |                        |                             |                            |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------|----------------------------|--|
| ACTIVIDAD                                                                                             | MEDIOS DE APOYO        | FECHA DE EJECUCIÓN          | POBLACIÓN IMPACTADA        |  |
| Campeonato de Fútbol (invitación concesionarios) (pendiente de identificar posibilidad Santo Domingo) | 1 comunicado           | Julio/pendiente por definir | Colaboradores/<br>Familias |  |
| Carrera Chevyplan 5K                                                                                  | Campaña de Espectativa | julio/agosto/<br>Septiembre | Colaboradores/<br>Familias |  |

| NAVIDAD SOLIDARIA TALENTOS CHEVYPLAN                                              |                 |                    |                                          |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------|------------------------------------------|--|
| ACTIVIDAD                                                                         | MEDIOS DE APOYO | FECHA DE EJECUCIÓN | POBLACIÓN IMPACTADA                      |  |
| Agasajos navideños en fundaciones de niños en Quito                               | 1 comunicado    | Diciembre          | Colaboradores/<br>Familias/<br>Comunidad |  |
| Agasajos navideños en fundaciones de niños en Guayaquil                           | 1 comunicado    | Diciembre          | Colaboradores/<br>Familias/<br>Comunidad |  |
| Agasajos navideños en fundación para personas de la Tercera edad en Santo Domingo | 1 comunicado    | Diciembre          | Colaboradores/<br>Familias/<br>Comunidad |  |
| Agasajos navideños en fundaciones de niños en las ciudades de Esmeraldas          | 1 comunicado    | Diciembre          | Colaboradores/<br>Familias/<br>Comunidad |  |



# NORMAS LABORALES



40 |

El acceso a la salud y el bienestar es un derecho humano, y esta es la razón en Chevyplan buscamos el estado de bienestar físico y mental de nuestros colaboradores y sus familias. Reafirmamos nuestro compromiso mediante:

**Política de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo.**

Prevención de incidentes y enfermedades profesionales fomentamos el principio de prevención, velamos por el cumplimiento de los requisitos legales, por ello, establecemos procedimientos para identificar y mitigar los riesgos de trabajo y enfermedades profesionales.

En ChevyPlan este objetivo lo dirigimos a la salud de los trabajadores enfocados en la prevención, mediante los siguientes proyectos:

**Proyecto erradicación de epidemias**

**Proyecto de estilos de vida saludables**

Conceptos como la ansiedad y depresión toman un protagonismo importante cada día más en la vida cotidiana. Saber cómo identificarla, que tipo de asociaciones la generan y solicitar ayuda profesional cuando deben ser tratadas.

.....

Por lo cual, en el mes de julio llevamos a cabo la campaña sobre “**Prevención de Riesgos**”. Personal impactado: 72 colaboradores

.....

Adicional y como parte fundamental en nuestro accionar frente a la reducción del riesgo psicosocial y bienestar corporativo. Chevyplan brinda de manera gratuita procesos de atención psicológica a los colaboradores que de manera voluntaria así lo requieran.

Durante el 2023 se ha generado 30 sesiones a nivel nacional, con profesionales que brindan

ayuda en manejo de emociones y promover procesos de resiliencia en nuestro personal. La ayuda es canalizada desde el área de bienestar mediante el profesional de Trabajo social y nuestros médicos ocupacionales. Quienes posteriormente brindan seguimiento de cada uno de los casos para definir los resultados una vez concluidas las sesiones.



Ante la situación general que vivimos en el mundo y considerando que la modalidad híbrida (teletrabajo y presencial) cada vez adquiere mayor protagonismo, con el fin de minimizar riesgos, mejorar la productividad de las empresas, y reducir costos derivados por ausentismo en contagios comunitarios. La ergonomía toma un importante lugar en invertir y adaptar de la mejor manera nuestros puestos de trabajo no solo en oficinas sino en nuestros hogares.

El propósito de la ergonomía es proteger al individuo, crear y mantener ambientes confortables para desarrollar las actividades diarias, y evitar lesiones que pudieran comprometer no solo el bienestar de las personas, sino su salud a futuro. Por lo tanto, actualmente la modalidad de teletrabajo ha definido la necesidad de

establecer dentro de nuestros hogares el espacio adecuado para realizar nuestras actividades diarias.

En el mes de abril se realizó la campaña **“Prevención de Riesgos Laborales”** con webinar para el personal enfocados en Riesgos Ergonómicos.

En donde se abordaron temas sobre definición de puesto de trabajo dentro del hogar y mobiliario adecuado con el fin de prevenir de lesiones en cuello y columna.

Adicional la importancia de realizar pausas activas durante la jornada laboral y evitar mantener malas posturas. Personal impactado: 58 colaboradores



**CHEVY WEBINARS**

**¿CÓMO MANTENER EQUILIBRIO EMOCIONAL Y SALUD MENTAL?**

**EXPOSITOR**  
**David Jaramillo**  
Experto en administración del talento y desarrollo de personas. Apoya a personas y organizaciones en temas de equilibrio emocional, salud mental y psicológica.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores ChevyPlan

**Viernes 21 de julio 2023**  
**HORA: 9:30**  
**VÍA ZOOM - Clic en el enlace**

**CONTRIBUIMOS AL BIENESTAR DE NUESTROS COLABORADORES**  
**¡NO TE PIERDAS ESTA JORNADA!**

**BIENESTAR Y RSE** **ChevyPlan** 





**CHEVY WEBINARS**

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

**BIENESTAR Y RSE** **ChevyPlan**

## “PREVENCIÓN DE RIESGOS ERGONOMÍCOS”

**EXPOSITOR**  
**Iván Cáceres**

Experto en Prevención de Riesgos y Ergonomía, expositor, conferencista y presidente de la Asociación Ecuatoriana de Ergonomía.

**DIRIGIDO A:** Colaboradores ChevyPlan

**Viernes 14 de abril 2023**  
**HORA: 10:00**  
**VÍA ZOOM - Clic en el enlace**

**CONTRIBUIMOS AL BIENESTAR Y SALUD DE NUESTROS COLABORADORES**  
**¡NO TE PIERDAS ESTA JORNADA!**



Pacto Global Red Ecuador

**ChevyPlan**

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

¿PARA QUÉ ES NECESARIO LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

- Lograr un ambiente seguro en donde no se produzca ninguna fatalidad, lesión que incapacite temporal o permanentemente a una persona.
- Hacer que el trabajo sea seguro mediante la prevención.
- Hacer que los colaboradores tengan conciencia de la seguridad.

Desde el área de responsabilidad social queremos brindarte en abril talleres a nivel nacional sobre:

- 01 Prevención de Riesgos Ergonómicos
- 02 Prevención de Riesgos Psicosocial

De igual manera, en base a esta necesidad de promocionar y reforzar espacios laborales productivos, se llevó a cabo el webinar “Prevención Riesgo Psicosocial”. Las principales organizaciones saben que un mayor bienestar de sus empleados no sólo ayuda a las personas a estar más sanas y a reducir el ausentismo laboral, sino que también les ayuda a ser más productivos, creativos y comprometidos con la empresa. lo principal es empezar por nosotros mismos en generar equilibrio entre nuestra vida personal y familiar.

Solo así podremos ser más felices, mantener una mejor actitud frente a los demás y disfrutar de lo que hacemos en nuestro trabajo día a día. Personal impactado: 70 colaboradores

# PROYECTO DE VIDA SALUDABLE

Mediante la ejecución de rutinas de bailoterapia se ha brindado al personal herramientas que influyan de manera positiva hacia una dirección de bienestar y salud. Adicionalmente la experta en el área brindó rutinas de ejercicios sencillos durante todo el año para disminuir la tensión y dolores musculares generados por posiciones forzadas e inadecuadas ejecutadas durante el teletrabajo.

Continuamos reforzando los hábitos saludables mediante capacitaciones pregrabadas en temas de nutrición, manejo de estrés y prevención de enfermedades más comunes. Con el fin de

que los colaboradores puedan visualizarlas en cualquier momento dentro del portal de empleados. Los temas tratados:

- Importancia del mantenimiento de medidas de bioseguridad de COVID 19.
- Nutrición y cuidado de tu salud.
- Reforzamiento del sistema Inmune.
- Hipertensión y prevención de enfermedades cardiopatías .
- Prevención de VIH y enfermedades de transmisión sexual.
- Prevención de cáncer en mujeres y hombres.

44 |





Durante el primer trimestre del 2024, se llevarán a cabo brigadas móviles para ejecución de exámenes médicos anuales. Total personal impactado 169 colaboradores.

Esto como parte del programa de vigilancia de la salud en personal ubicado en las distintas provincias a nivel nacional mediante alianzas estratégicas con prestadores de servicio médico.

- Pruebas de laboratorio
- Exámen de oftalmología
- Exámenes de prevención de cáncer de seno,

cuello uterino y próstata

- Revisión de resultados de exámenes y seguimiento de ficha médica

Desde el área de salud ocupacional se ha mantenido un promedio de más de 85 atenciones médicas por parte de médicos ocupacionales a todo el personal. De esta manera se brinda atención médica primaria a personal con patologías crónicas, PCD y enfermedades catastróficas.

Desde el área de salud ocupacional se mantiene más de 85 atenciones médicas por parte de médicos ocupacionales.

De acuerdo con nuestro proyecto de Estilos de vida saludable continuamos reforzando durante todo el año nuestro canal de comunicación interna mediante el envío de comunicados en temas de prevención de salud y reforzamiento de medidas de bioseguridad. Con esto deseamos influir en los hábitos diarios de nuestros colaboradores y así reducir el nivel de ausentismo dentro de la compañía.

Fortalecemos el modelo de prevención en temas de seguridad y salud mediante comunicado permanente de en nuestro canal interno y redes sociales.

Durante el 2023 se generaron más de 60 comunicados. Mensajes semanales de prevención, reuniones con líderes, comités de Seguridad y Salud y recomendaciones médicas para personal.

Promovemos la información, participación y consulta de los colaboradores para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables. Establecemos Comités y Subcomités Paritarios de Seguridad y Salud en el trabajo (Quito y Guayaquil) los cuales intervienen en la consecución de los objetivos establecidos en materia de seguridad y salud.



# ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO

| ERRADICACIÓN DE EPIDEMIAS                                                                                              |                                           |                    |                            |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------|----------------------------|--|
| ACTIVIDAD                                                                                                              | MEDIOS DE APOYO                           | FECHA DE EJECUCIÓN | POBLACIÓN IMPACTADA        |  |
| Charla sobre VIH                                                                                                       | Comunicados                               | Agosto             | Todo Personal              |  |
| Campaña de exámenes de VIH para aplicar a los trabajadores de forma gratuita previo consentimiento (Exámenes Médicos). | Comunicados                               | Enero _ 2024       | Todo Personal              |  |
| Prevención de enfermedades infectocontagiosas                                                                          | Campaña de vacunación contra la influenza | Febrero            | Personal Quito y Guayaquil |  |
| Medidas de bioseguridad                                                                                                | 1 charla pregrabada                       | Mayo               | Todo Personal              |  |

47

| ESTILOS DE VIDA SALUDABLES                                                      |                     |                    |                     |  |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--|
| ACTIVIDAD                                                                       | MEDIOS DE APOYO     | FECHA DE EJECUCIÓN | POBLACIÓN IMPACTADA |  |
| Charla nutrición y dislipidemias                                                | 1 charla pregrabada | Julio              | Todo Personal       |  |
| Charla nutrición y enfermedades (hiperuricemia, patologías tiroideas, diabetes) | 1 charla pregrabada | Noviembre          | Todo Personal       |  |
| Charla prevención de enfermedades no transmisibles (HTA, DM, cardiopatías)      | 1 charla pregrabada | Octubre            | Todo Personal       |  |
| Sensibilización en consumo de alcohol y drogas                                  | 1 charla pregrabada | Diciembre          | Todo Personal       |  |

## ESTILOS DE VIDA SALUDABLES

| ACTIVIDAD                                                                    | MEDIOS DE APOYO           | FECHA DE EJECUCIÓN | POBLACIÓN IMPACTADA    |  |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|------------------------|--|
| Charla prevención de cáncer-estilos de vida saludables                       | 1 charla pregrabada       | Septiembre         | Todo Personal          |  |
| Prevención de riesgos ergonómicos                                            | 1 webinar<br>1 comunicado | Abril              | Todo Personal          |  |
| Prevención de riesgo psicosocial                                             | 1 webinar<br>1 comunicado | Abril              | Todo Personal          |  |
| Primeros Auxilios Psicológicos: Manejo de ansiedad, estrés y otra emociones. | 1 webinar<br>1 comunicado | Julio              | Todo Personal          |  |
| Equilibrio Emocional y Salud Mental.                                         | 1 webinar<br>1 comunicado | Julio              | Todo Personal          |  |
| Charla prevención de accidente cerebro vascular (Semana de bienestar)        | 1 charla pregrabada       | Septiembre         | Todo Personal          |  |
| Carrera Chevyplan                                                            | 1 comunicación Carrera    | Septiembre         | Todo personal/familias |  |

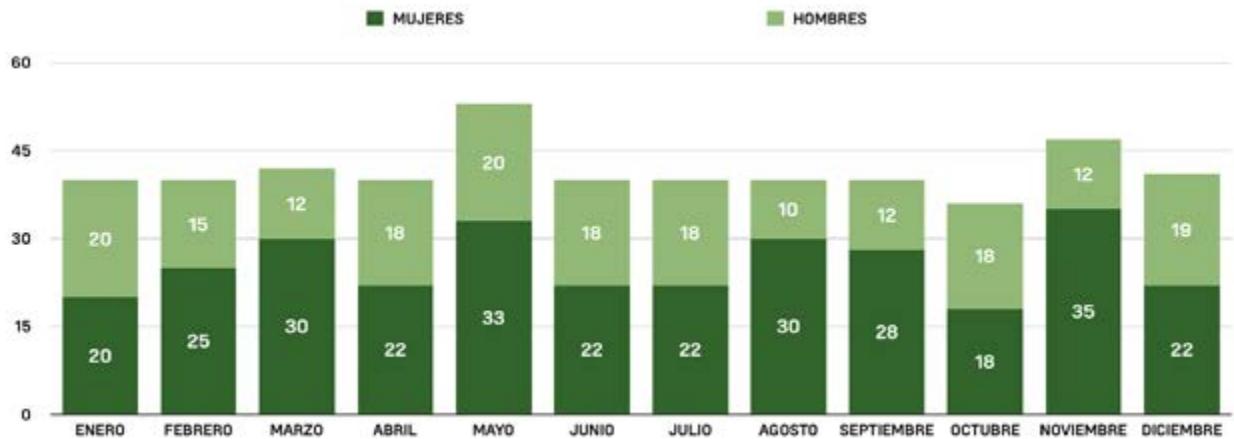
48 |

## SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

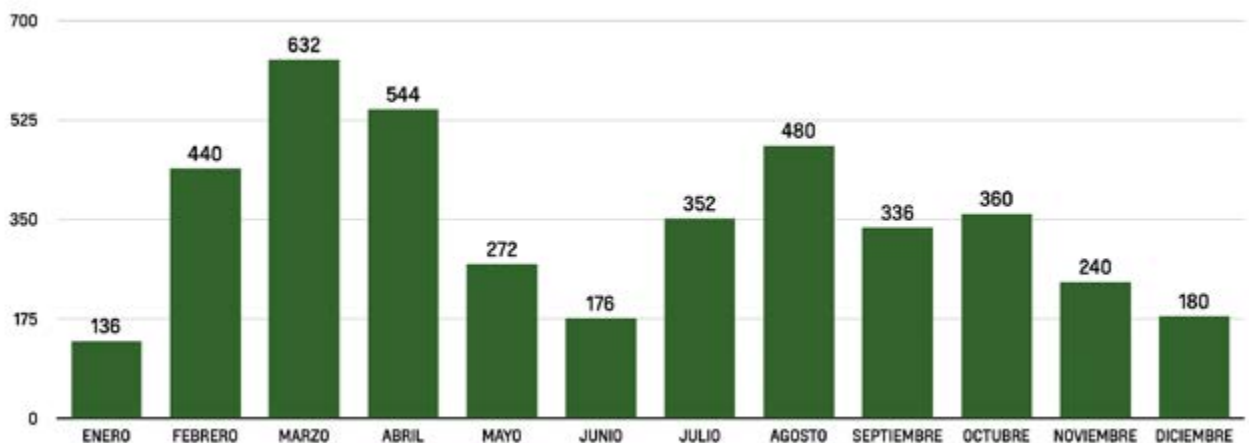
| ACTIVIDAD                                                            | MEDIOS DE APOYO                                                               | FECHA DE EJECUCIÓN | POBLACIÓN IMPACTADA |  |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------|--|
| Charla sobre enfermedades de transmisión sexual y salud reproductiva | 1 charla pregrabada<br>1 comunicados                                          | Octubre            | Todo Personal       |  |
| Campaña de papa nicolau y ecografías mamarias gratuita               | Exámenes preventivos cáncer útero/mama y próstata en ocupacionales periódicos | Enero _ 2024       | Todo Personal       |  |

# INDICADORES 2023

## DISTRIBUCIÓN ANUAL DE ATENCIONES POR GÉNERO



## DISTRIBUCIÓN ANUAL DE HORAS PERDIDAS



## Indicadores de Seguridad y Salud Ocupacional (pendientes)

|                                            | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
|--------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Tasa de accidentes hombre (frecuencia)     | 0.15  | 0.008 | 0     | 0.008 |
| tasa de accidentes mujeres (frecuencia)    | 0.31  | 0.16  | 0     | 0     |
| Total de accidentes total (frecuencia )    | 0.45  | 0.25  | 0     | 0.25  |
| No. Accidentes hombres                     | 2     | 1     | 0     | 1     |
| No. Accidentes mujeres                     | 4     | 2     | 0     | 0     |
| No. Accidentes contratistas                | 0     | 1     | 0     | 0     |
| Tasa de enfermedades profesionales Hombres | 0     | 0     | 0     | 0     |
| Tasa de enfermedades profesionales mujeres | 0     | 0     | 0     | 0     |
| Tasa de enfermedades profesionales Total   | 0     | 0     | 0     | 0     |
| Tasa de absentismo Hombres                 | 0.53  | 0.45  | 0.40  | 0.35  |
| Tasa de absentismo Mujeres                 | 0.61  | 0.65  | 0.39  | 0.43  |
| Tasa de absentismo Total                   | 0.57  | 0.55  | 0.40  | 0.39  |
| No. de horas absentismo Hombres            | 13720 | 10272 | 11234 | 13574 |
| No. de horas absentismo Mujeres            | 15944 | 14888 | 13634 | 14234 |



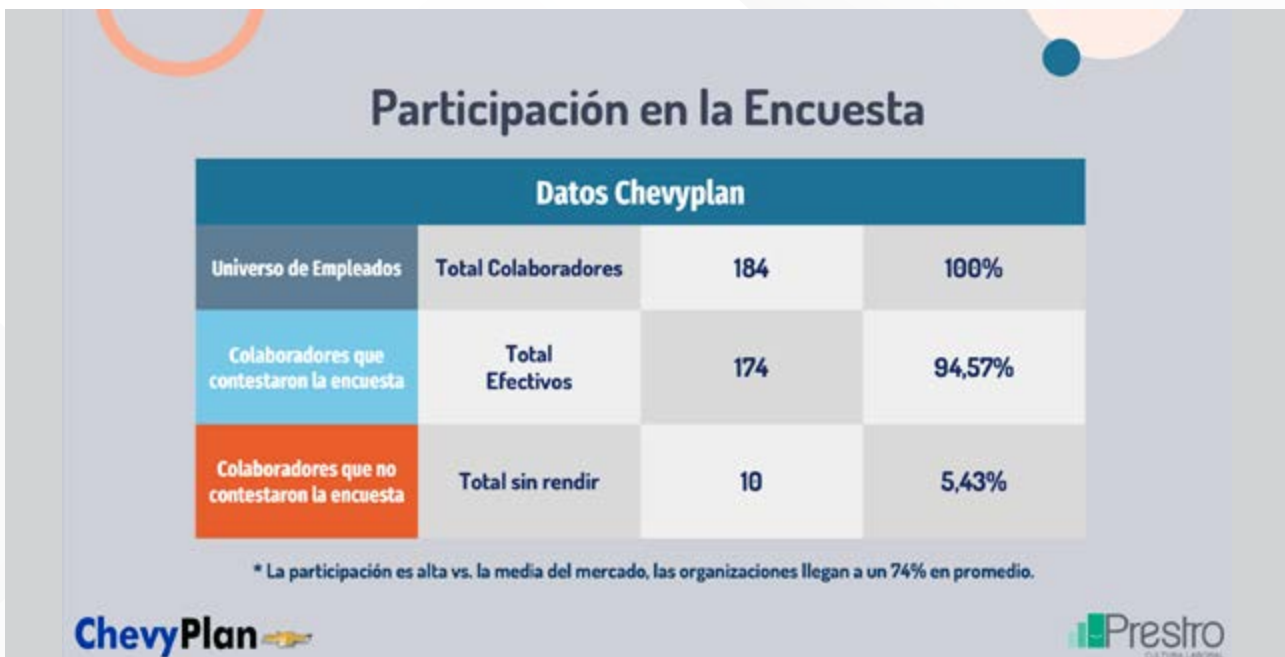
## AVANCES RELEVANTES 2022

**Clima Laboral:** Durante el primer semestre se ejecutó la encuesta de clima laboral para todos los colaboradores a nivel nacional. De los resultados obtenidos cada una de las áreas tanto administrativas como comerciales generaron planes de acción, los cuales son ejecutados de manera constante durante todo el año y monitoreados periódicamente.

Esto con el fin de brindar al personal un buen ambiente de trabajo, que genere compromiso y sentido de pertenencia con la compañía. La efectividad de las acciones y el impacto dentro de la organización será reflejada en la nueva encuesta a ejecutar en el primer trimestre 2024

### Objetivos del estudio

- Determinar el clima laboral existente en Chevyplan, en sus diferentes divisiones, áreas y equipos, para establecer un plan de mejora que favorezca el desarrollo organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de “todos” los colaboradores de la empresa.
- Contar con un estudio “comparable” al realizado durante los últimos años para identificar las estrategias de mejora que deben ejecutarse, a fin de elevar los indicadores obtenidos.



El resultado global se obtiene mediante la aplicación de la encuesta de Clima Laboral a todo el personal de la muestra de Chevyplan.

Estrella Factores Más Altos – Fortalezas Organizacionales: Honestidad, Equidad, Satisfacción y Estrategia.



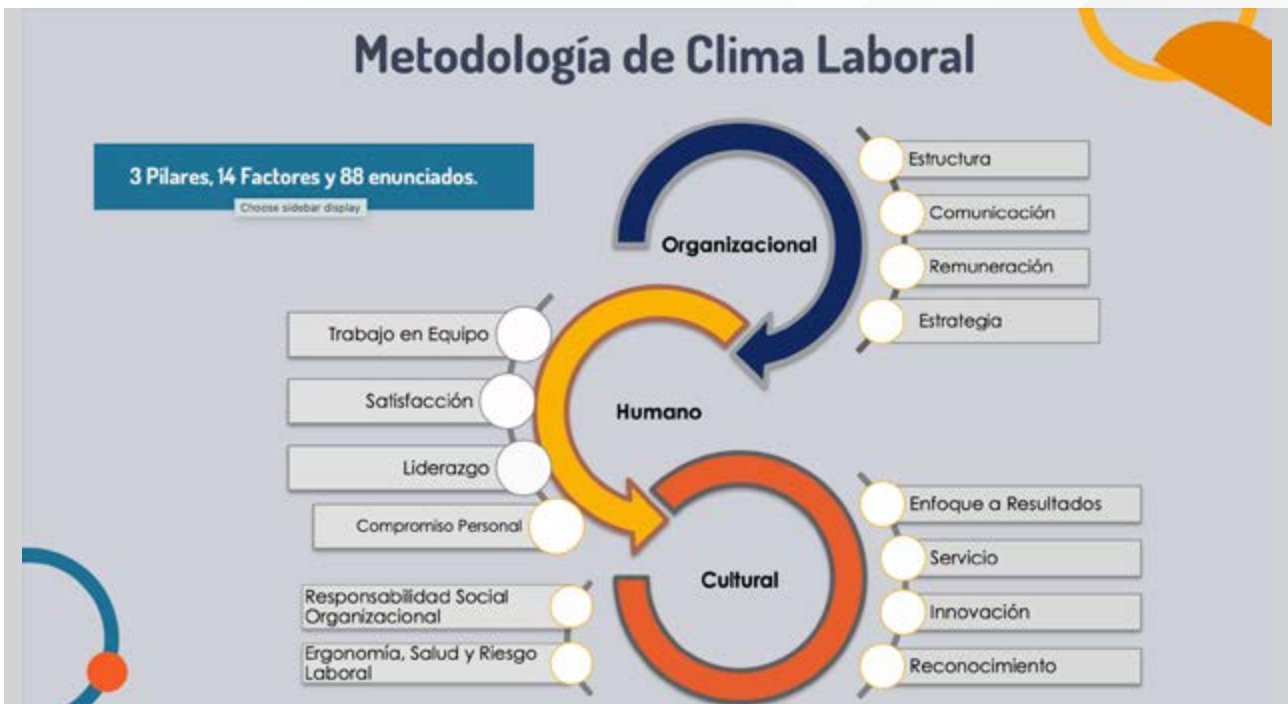
52 |



Las organizaciones saludables son aquellas que establece procesos de trabajo que promueven y mantienen un estado de completo bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, además tiene una alta eficacia y rendimiento laboral. La estructura de la organización y cómo ésta funciona, tiene una amplia repercusión en la salud y el bienestar de los trabajadores, y,

en última instancia, en la eficacia de la propia organización.

En el mes de agosto se llevó a cabo la campaña “Organizaciones Saludables” en donde participaron 52 colaborador@s.



53



**ARRANCAMOS CON NUESTRA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL**

Este Miércoles 5 de Abril del 2023 tendremos la oportunidad de llenar la encuesta de CLIMA LABORAL. Gracias por tu participación activa. Si necesitas soporte puedes escribirnos a [info@prestro.com](mailto:info@prestro.com)

*Responde la encuesta de forma personal y con honestidad.*



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 

Embajadores: Catalina Reyes y Marco Veliz.



## ORGANIZACIONES SALUDABLES

Las organizaciones saludables son aquellas que establece procesos de trabajo que promueven y mantienen un estado de completo bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, además tiene una alta eficacia y rendimiento laboral.

Desde el área de responsabilidad social queremos brindarte en agosto talleres a nivel nacional sobre:

- 01 Trabajo en equipo genera mayores resultados
- 02 La importancia de los valores y la crítica constructiva corporativos.

“ Conviértete en un agente de cambio, apoya todos los proyectos que se promueven desde el área de RSE para impulsar una organización saludable ”





### ¿QUÉ BENEFICIOS TIENE TRABAJAR EN EQUIPO?

**EXPOSITOR**  
**Santiago Moscoso**  
Especialista en Desarrollo Organizacional y de Personas, Planificación de la Fuerza Laboral y Experiencia de Empleados integrando los Objetivos del Negocio a corto y largo plazo.



**DIRIGIDO A:** Colaboradores ChevyPlan

**Jueves 10 de agosto 2023**  
**HORA: 9:30**  
**VÍA ZOOM - Clic en el enlace**



**CONTRIBUIMOS AL BIENESTAR DE NUESTROS COLABORADORES**  
**¡NO TE PIERDAS ESTA JORNADA!**



**BIENESTAR Y RSE**



En la actualidad cada vez son más las compañías como Chevyplan que visualizan la importancia en analizar la satisfacción laboral de sus colaboradores ya que ellos son la piedra angular del negocio. Chevyplan considera que para mejorar la entrega final al “cliente externo”, es necesario asegurar el buen funcionamiento y una mejor interacción entre los servicios internos.

Como parte de la segunda etapa del proyecto “Comunicación Interna” se realizó en el mes de agosto y octubre los talleres de formación de embajadores donde participaron 12 colaboradores de distintas áreas. Los hallazgos encontrados y trabajados fueron:

## AREAS DE OPORTUNIDAD

A partir de la realización del primer taller de Comunicación Interna con las áreas administrativas de ChevyPlan se identificaron las siguientes áreas de oportunidad.

1

- Interacción entre áreas administrativas y comerciales.
- Proceso de onboarding.
- Levantamiento de procesos.
- Identificación de áreas interrelacionadas.
- Manejo de conflictos.

## PLAN PILOTO

Como entregables producto de la primera sesión se tienen los siguientes productos

2

- Flujo de comunicación interna "tipo" para ChevyPlan.
- Pitches modelo de cada participante.
- 3 planes de proyecto de mejoramiento de comunicación interna.

## SIGUIENTES PASOS

Sesión 2

3

- Alineación de planes de mejora de comunicación interna con planes estratégicos de ChevyPlan.
- Entiendo el impacto de mi comunicación efectiva en los resultados de mi trabajo.

## RECOMENDACIONES

Alineación estratégica entre áreas:

Comercial - fidelización / CX  
Comercial - finanzas  
Finanzas - fidelización / CX  
Comercial - RRHH

4

Implementación de herramientas tecnológicas de comunicación interna transversales:

- Microsoft teams (refuerzo de interacción)
- Sistema de ingreso de requerimientos interno unificado

## RECOMENDACIONES

Política interna de comunicación:

- Levantamiento de canales y su uso corporativo.
- Manual de manejo de crisis de comunicación interna.
- Flujo de trazabilidad de la comunicación interna.

5

Plan de reconocimiento "cruzado" del impacto del trabajo de cada área.

Motivar a las diferentes áreas a reconocer a sus colegas por el impacto positivo para alcanzar sus objetivos.

## IMPACTO EN LOS RESULTADOS DE NEGOCIO

Cuando entiendo el **POR QUE** del trabajo de mi colega soy capaz de habilitar sus resultados y aportar a la rentabilidad de ChevyPlan.

6

Cuando comunico efectivamente mi flujo de trabajo a mis colegas disminuyo reprocesos.

## IMPACTO EN LOS RESULTADO DE NEGOCIO

Cuando comunico las necesidades del negocio mejoro el flujo de prospección y el ciclo del cliente.

7

Cuando mantengo un mensaje estandarizado, los equipos funcionan en armonía en medio de sus diferencias.



Pacto Global  
Red Ecuador

ChevyPlan 

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Embajadores: Marcos Veliz, Daniela Fermin y Catalina Reyes.

Escanea el código  
y accede al libro  
El Efecto Wow.pdf



Te invitamos al proyecto "Comunicación Interna".  
**AGENDA SEGUNDA SESIÓN:**

- 01 Los equipos tendrán 4 semanas para preparar una propuesta de mejora de comunicación interna antes de la sesión 2.
- 02 Revisión de propuestas.
- 03 Feedback entre equipos.
- 04 Efecto WOW en la comunicación interna.
- 05 Comunicación efectiva.
- 06 Menos es más.

“ Únete y se un actor de cambio para hacer de nuestra empresa ejemplo en el mercado. "La comunicación efectiva comienza con la escucha".- Robert Gately. ”



# PROGRAMA DE PASANTÍAS 2023

## CREANDO EXPERIENCIAS

En el 2023 ChevyPlan se continua con el Programa de Pasantías a través del cual ofrecemos la mejor experiencia de desarrollo a los Pasantes, fortalecemos sus conocimientos, enriquecemos su formación y a su vez ellos son protagonistas de su desarrollo integral. Durante el 2023 se han vinculado 17 pasantes y en el cual, dentro de sus procesos de aprendizaje, existen actividades adicionales como son conversatorios con la Gerencia General, talleres de empleabilidad y desarrollo de competencias.

Con estas actividades esperamos enriquecer sus conocimientos desde el ámbito laboral pero también brindar herramientas que faciliten su futuro laboral.

Como Chevyplan contamos con convenios en Universidades de Quito – Guayaquil (PUCE, Salesiana, UDLA, UCSG). Para el proceso de selección manejamos el modelo de gestión por competencias, lo cual permite identificar las habilidades de cada pasante y alinearlas con el descriptivo del cargo.

### Impacto:

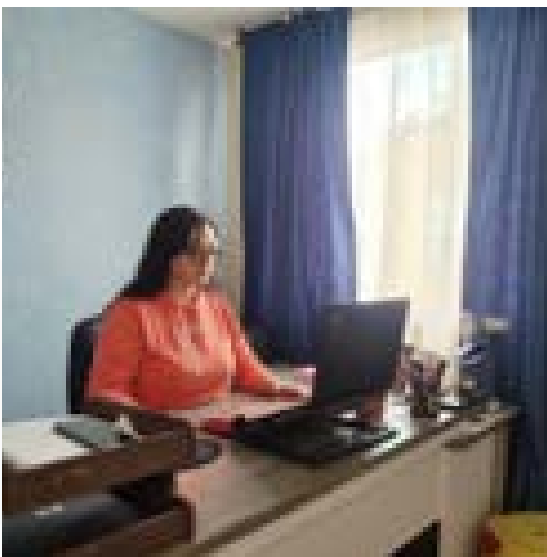
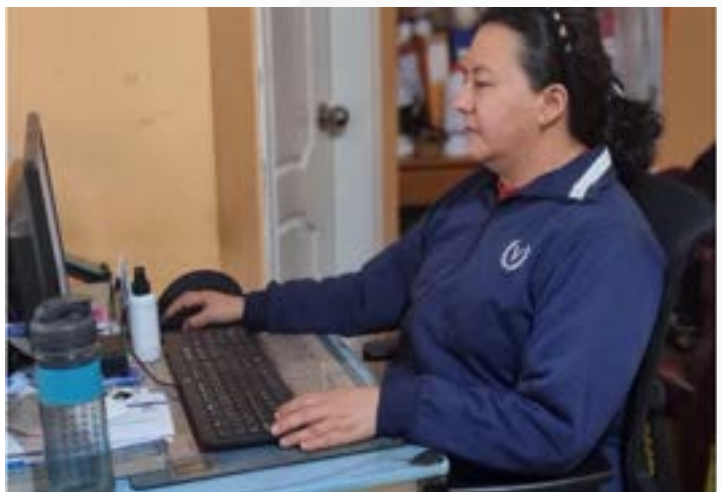
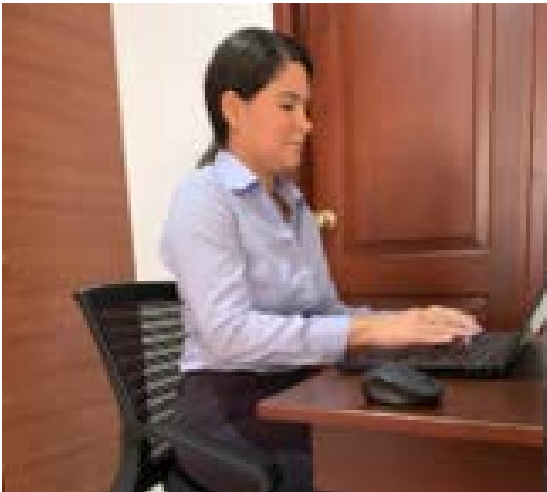
- Los Pasantes destacados se pueden convertir en nuestros colaboradores.
- Mejora en el ciclo de Contrataciones
- Atraer a los Mejores Talentos
- Contribuir con la Marca Empleadora
- Los Pasantes se pueden convertir en nuestros clientes o pueden referir nuestro producto.



## Teletrabajo

De acuerdo con la nueva realidad laboral luego desde la pandemia en 2020, el teletrabajo se presentó como una de las modalidades más utilizadas con el fin de impactar positivamente en el equilibrio vida-familia. Por lo cual Chevyplan ha ejecutado las siguientes acciones:

- Priorizar medios de trabajo telemáticos o mixtos (presencial y a distancia), es decir que no demanden del traslado físico todos los días.
- Facilitar el uso de herramientas tecnológicas que permitan comunicarse y establecer reuniones desde casa.
- Capacitación al personal al uso de herramientas tecnológicas para desarrollar trabajo desde casa.
- Como compañía desde el mes de marzo 2022 mantenemos en modalidad híbrida (2 días presencial y 3 teletrabajo) para el 90% de nuestros colaboradores del área administrativa. De esta manera contribuimos a generar espacios laborales más productivos y saludables.



# ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO

| CULTURA Y EXPERIENCIA DEL SERVICIO CON EL CLIENTE INTERNO |                                |                    |                         |  |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------|-------------------------|--|
| ACTIVIDAD                                                 | MEDIOS DE APOYO                | FECHA DE EJECUCIÓN | POBLACIÓN IMPACTADA     |  |
| Revisión Medición Encuesta de servicio cliente interno    | Reunión / Comunicados internos | Junio              | Personal Administrativo |  |
| Priorización de ejecución proyecto 2023                   | Reunión                        | Julio              | Embajadores ODS 8       |  |
| Comunicación embajadores                                  | Comunicado                     | Julio              | Toda la compañía        |  |
| Ejecución de proyecto Comunicación Interna                | Reunión                        | Julio- octubre     | Embajadores             |  |
| Primer Taller                                             | Taller Presencial              | Agosto             | Embajadores             |  |
| Segundo Taller                                            | Taller Presencial              | Octubre            | Embajadores             |  |
| Cierre de ejecución                                       | Reunión                        | Octubre            | Embajadores             |  |
| Presentación de resultados                                | Reunión                        | Octubre            | Embajadores/ Gerencias  |  |



# MEDIO AMBIENTE

13 ACCIÓN  
POR EL CLIMA



60 |

Los principios del medio ambiente se derivan de la Declaración de Río de Medioambiente y Desarrollo. El mundo está haciendo frente a desafíos únicos y abrumadores. Éstos incluyen el cambio climático, una crisis global en la accesibilidad del agua y en la contaminación del agua, pérdida récord de biodiversidad y daños a largo plazo de ecosistemas, contaminación de la atmósfera, producción de desechos y basuras, impacto del uso de químicos y sus desechos, daño a ecosistemas marinos, deforestación y degradación de la tierra.

Como Chevyplan reconoce que tenemos la responsabilidad de garantizar que nuestras actividades no perjudiquen al medio ambiente de nuestro país. Por lo tanto, defendemos cada vez más la clara necesidad de adoptar

prácticas más sostenibles desde el punto de vista ambiental en áreas como marketing y administración.

Promovemos acciones que permitan la optimización de recursos no renovables, generación de aplicaciones digitales que permitan reducir paulatinamente la impresión de documentos, procesos de concientización al personal a prácticas de reciclaje tanto en espacios laborales como dentro de sus viviendas y procedimientos que permitan una disposición final adecuada de residuos peligrosos generados en nuestras instalaciones.

Ecuador es uno de los países más deforestados en proporción a su tamaño. Los expertos creen que esta problemática, así como la protección de fuentes de agua, es una de las principales tareas del gobierno en los próximos años.

La dependencia de los combustibles fósiles y una expansión de la minería ilegal seguirá trayendo el creciente deterioro ambiental, desaparición de especies endémicas de nuestro país y agravando la calidad de vida sobre todo de las comunidades indígenas.

# INDICADORES 2023

| DESECHOS                     | KILOS/ABRIL | TOTAL |
|------------------------------|-------------|-------|
| Equipos electrónicos         | 8,6         | 8,6   |
| Cartuchos                    | 18,7        | 18,7  |
| Baterías electrónicas usadas | 68,6        | 68,6  |

| DESECHOS                     | KILOS/MARZO | KILOS/MAYO | KILOS/JULIO | KILOS/SEPTIEMBRE | KILOS/NOVIEMBRE | TOTAL |
|------------------------------|-------------|------------|-------------|------------------|-----------------|-------|
| Equipos electrónicos         | 207         | 66,5       | 29,2        | 71,9             | 108             | 482,6 |
| Cartuchos                    | 13,5        | 0          | 15,6        | 6,9              | 0               | 36    |
| Baterías electrónicas usadas | 0           | 61,4       | 0           | 0                | 0               | 61,4  |

61

| DESECHOS RECICLABLES | KILOS/FEBRERO | KILOS/JUNIO | KILOS/OCTUBRE | KILOS/NOVIEMBRE | TOTAL |
|----------------------|---------------|-------------|---------------|-----------------|-------|
| Cartón y papel       | 112           | 190         | 78            | 152             | 532   |
| Plástico             | 15            | 23          | 12            | 28              | 78    |
| Metal                | 5             | 0           | 0             | 0               | 5     |



Pacto Global  
Red Ecuador

ChevyPlan

# 13 ACCIÓN POR EL CLIMA



## NOS SEGUIMOS ADAPTANDO POR EL BIEN DEL PLANETA

Chevyplan apuesta a la impresión de producto publicitario en material biodegradable, con el fin de minimizar al máximo el impacto ambiental.



El uso del papel de caña de azúcar ayuda a reducir la huella de carbono y la deforestación. Además es reciclable y biodegradable.



13 ACCIÓN  
POR EL CLIMA



Pacto Global  
Red Ecuador



## CHEVYPLAN APUESTA POR EL MEDIO AMBIENTE

Desde el mes de abril comenzaremos nuestro proyecto REA (Reconocimiento Ecuatoriano Ambiental) PUNTO VERDE frente al Ministerio del Ambiente de nuestras oficinas en Quito.

Deseamos implementar este reconocimiento en nuestras oficinas administrativas a nivel nacional.

Al trabajar en un proyecto de ecoeficiencia, minimizamos el impacto ambiental que generamos en nuestras operaciones diarias.

Seamos actores de cambio. Únete a las iniciativas que se desarrollan desde el área de Responsabilidad Social.

| 63

Mediante el proyecto iniciado en el 2022 “Certificación Punto Verde” se realizó el proceso de levantamiento de información técnica y la definición de buenas prácticas ambientales, de manera que las oficinas centrales tanto de Quito como Guayaquil puedan recibir por parte del

Ministerio del Ambiente la distinción Ambiental. En conjunto con el área administrativa hemos trabajado durante todo el año en implementación de instrumentos y métodos que permitan medir el consumo de recursos, así como acciones que permitan realizar la mayor optimización.

Se prevé que el proceso de presentación frente a la autoridad ambiental se realice en el año 2024 y la obtención de los resultados durante el segundo semestre del año.

La implementación de la estrategia digital en nuestra compañía ha generado una reducción significativa de impresión de material publicitario.

Lo que nos lleva a contribuir en gran medida a la reducción del impacto ambiental por generación de residuos.

En el 2023, desde el área de marketing continuó realizando la reducción del número mensual de volantes impresos para actividades de publicidad, con lo cual se obtuvo una variación (-78.9%) en comparación de lo impreso en el 2020.

.....  
El material utilizado en este piloto fue bond bagazo de caña de 90 gramos, un material eco-amigable.  
.....



## HITOS ALCANZADOS





**ChevyPlan**   
**SE DIGITALIZA** 

**¿ESTÁS PREPARADO  
PARA DEJAR EL  
PAPEL ATRÁS?**

**PRONTO SERÁ OBLIGATORIO  
SUBIR LOS DOCUMENTOS DE  
RESPALDO DEL CONTRATO DE  
FORMA **DIGITAL****

**PRUEBA ESTA HERRAMIENTA  
AHORA Y ELEVA A  
TU JEFATURA  
CUALQUIER CONSULTA**

**LA SOLUCIÓN A TU MEDIDA**

El área de marketing ha promovido la adquisición dentro de los productos publicitarios en material ecoamigable para ser entregados a clientes.

De esta manera hemos generado procesos de disminución efectiva de impacto ambiental en muchas de las actividades comerciales

de la compañía.

Estamos comprometidos en implementar prácticas que constituyan en la disminución de nuestra huella de carbono y generen procesos operativos más eficientes y menos contaminantes.



**ChevyPlan** |  CHEVROLET

# LEVANTAMIENTO DE PRENDA

 Ahora realiza el levantamiento de prenda vía Whatsapp 0981813395

 Escribenos y solicita hablar con un agente

 Recuerda enviarnos la copia de cédula de tu cliente y el formulario escaneado

 Validaremos los datos y el estado actual de los pagos, para determinar que no tengas valores pendientes

 En caso de que existan valores pendientes te notificaremos

 Confirmaremos los datos del vehículo

 Se generará la solicitud y se notificará al correo electrónico registrado en el sistema cuando finalice el proceso para la entrega de documentos

LA SOLUCIÓN A TU MEDIDA

De igual manera con el desarrollo del proyecto de contratos electrónicos y digitalización del trámite de levantamiento de prenda. Se han

obtenido resultados favorables en reducción del impacto ambiental en generación y consumo de papel.

## 13 ACCIÓN POR EL CLIMA



## 15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

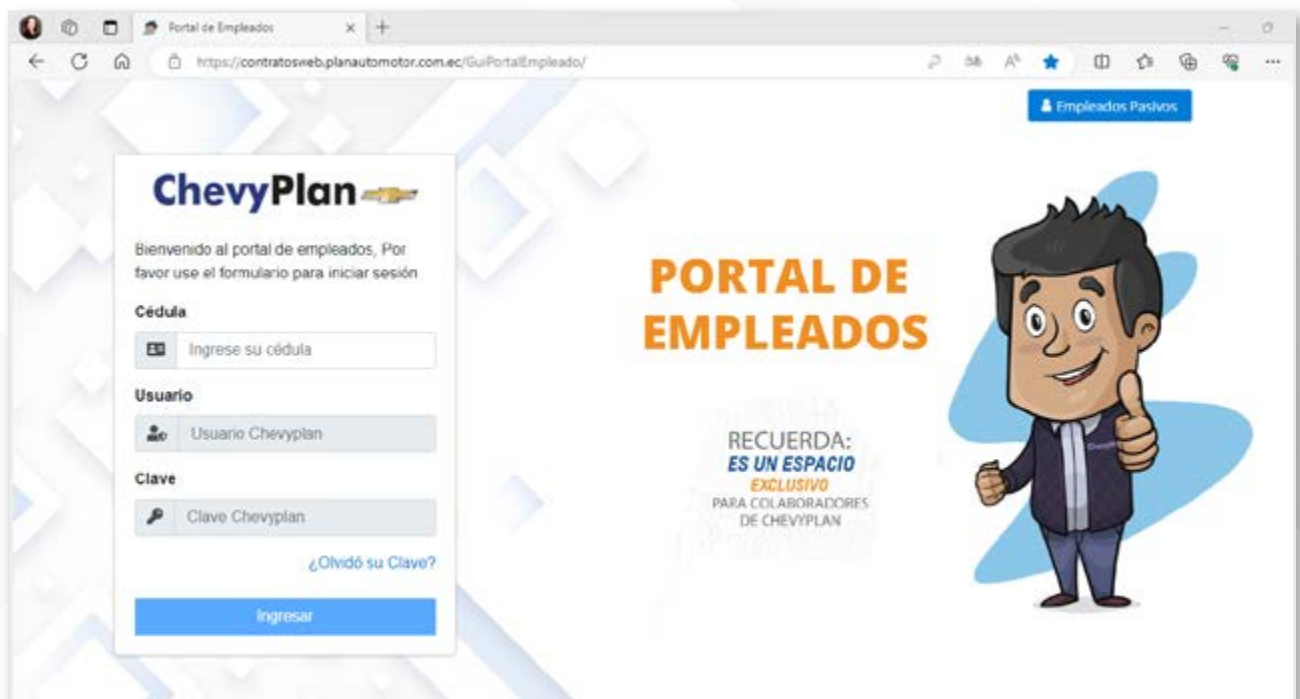


Adicional el impacto relevante en la huella ecológica de la compañía en el planeta.

68 |

Desde el área administrativa se mantiene el cambio de material reciclado en sobres (3000 unidades) para valija interna y en el área de

crédito para clientes para procesos internos (5300 unidades). Mediante el proyecto de portal de empleados implementado desde el área de Desarrollo Organizacional a inicios del 2020, se han dejado de imprimir más de 6000 hojas por motivo de roles de pago a los colaboradores.



# INDICADORES 2023

## CONSUMOS GENERAL DE LUZ

|                   | 2019        | 2020       | 2021       | 2022              | 2023       |
|-------------------|-------------|------------|------------|-------------------|------------|
| City Mall         | \$12.510,64 | \$4.911,38 | \$5.937,84 | Cerramos oficinas | -          |
| Rotonda           | 41.725,00   | \$5.846,24 | \$5.075,30 | \$7.242,18        | \$5.634,68 |
| Labrador          | \$231,58    | \$212,71   | \$2.881,41 | Cerramos oficinas | -          |
| Granados          | \$6.203,72  | \$5.845,84 | \$5.636,42 | Cerramos oficinas | -          |
| Carolina Milenium | -           | -          | -          | \$5.960,77        | \$7.195,70 |
| Américas          | -           | -          | -          | -                 | \$3.626,15 |

69

## CONSUMOS GENERAL DE AGUA

| 2019       | 2020       | 2021     | 2022       | 2023       |
|------------|------------|----------|------------|------------|
| \$4.745,79 | \$1.382,92 | \$992,62 | \$4.327,34 | \$3.135,08 |

**SOBRES DE VALIJA** 378 sobres reciclados han sido enviados en el último trimestre para valija interna desde las oficinas principales de Quito

# ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO

## CHEVYPLAN HACIA INNOVACIÓN ECOAMIGABLE

| ACTIVIDAD                                                                                                         | MEDIOS DE APOYO                                                                                                                                                                                                                    | FECHA DE EJECUCIÓN      | POBLACIÓN IMPACTADA         |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|--|
| Proceso de reciclaje adecuado de residuos peligrosos y tóxicos (suministros de impresión) generados en ChevyPlan. | 6 Comunicados (facebook)                                                                                                                                                                                                           | Todo el año             | Todo personal/ Comunidad    |  |
| Proceso de reciclaje seguro de equipos tecnológicos dados de baja (obsoletos-no funcionales) de ChevyPlan.        | Acuerdo con empresa certificadora (GADERE) para retiro trimestral desechos (cartuchos, chatarra electrónica, pilas, baterías, equipos celulares, equipos dados de baja o obsoletos)                                                |                         |                             |  |
| Campaña de reciclaje en alianza con el departamento de ambiente de GM. Para apoyo a la fundación Hermano miguel   | Entrega de 213 kilos de papel, cartón y botellas plásticas. Comunicado al personal por medio de mail corporativo                                                                                                                   | Junio                   | Todo personal/GM/ Comunidad |  |
| Implementación de aplicaciones tecnológicas que faciliten la reducción de consumo de papel                        | Área de proyectos y desarrollo de IT para implementación de solución en Portal Empleados para firma de documentos como: Acuerdo de Confidencialidad, Declaración sobre Conflicto de Interés y Solicitud de Acumulación de Décimos. | Pendiente ejecutar 2024 | Todo personal               |  |

70 |

## CERTIFICACIÓN AMBIENTAL “PUNTO VERDE”

| ACTIVIDAD                                                                                                                                                   | MEDIOS DE APOYO                                                                                                                                                                          | FECHA DE EJECUCIÓN | POBLACIÓN IMPACTADA      |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------------|--|
| Programa de priorización en utilización de material bioamigable en material publicitario de chevyplan. (apoyo de las área de marketing y canal corporativo) | 3 comunicados sobre reducción de impacto ambiental en material publicitario. Proyecto en conjunto con el área de marketing, actualización de la imagen en la página web con temas de RSE | Julio/ septiembre  | Todo personal/ Comunidad |  |
| Proceso de sencibilización en el uso de recursos administrativos en oficinas, papel, luz, agua.                                                             | 3 comunicados sobre importancia de ahorro de recursos (facebook) Señalética en consumo responsable de recursos en oficinas                                                               | Julio/ agosto      | Todo personal            |  |
| Levantamiento del informe previo a la auditoria por parte del ministerio del ambiente para certificar punto verde oficinas Quito                            | 1 comunicado (facebook y mail) Ingreso de oficio al ente regulación                                                                                                                      | Agosto/diciembre   | Todo personal            |  |



El brote de la COVID-19 resalta la necesidad de abordar las amenazas a las que se enfrentan las especies silvestres y los ecosistemas.

Para prevenir, detener y revertir la degradación de los ecosistemas de todo el mundo, las Naciones Unidas han declarado la Década

para la Restauración de los Ecosistemas (2021-2030).

Esta respuesta coordinada a nivel mundial ante la pérdida y degradación de los hábitats se centrará en desarrollar la voluntad y la capacidad políticas para restaurar la relación de los seres humanos con la naturaleza.

En el mes de febrero y noviembre desarrollamos campañas enfocadas a la conciencia ambiental. En donde participaron 70 colaboradores.

De esta manera fortalecemos nuestra estrategia para desarrollarnos como una empresa más ecoamigable y reducir nuestra huella ecológica generada por nuestras operaciones.

## ¿QUÉ ES LA CONCIENCIA AMBIENTAL?



Se define como la convicción de una persona o una sociedad entera, de que los recursos naturales deben protegerse y usarse racionalmente en beneficio del presente y el futuro de la humanidad.

Desde el área de Responsabilidad Social queremos brindarte en febrero talleres a nivel nacional sobre:

- 01 BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES
- 02 PROMOCIÓN DE UN CORRECTO RECICLAJE

“ Conviértete en un agente de cambio, apoya todos los proyectos que se promueven desde el área de RSE para apoyar la reducción del cambio climático. ”





**BIENESTAR Y RSE** 

## "BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES"

**EXPOSITOR**  
**Alejandro Borja**  
Especialista Ambiental - CEER





**DIRIGIDO A:** Colaboradores ChevyPlan

**Viernes 10 de febrero 2023**  
**HORA: 9:00**  
**VÍA ZOOM - Clic en el enlace**



**¡NO TE PIERDAS ESTA JORNADA!**





SÉ PARTE DE NUESTRO  
**WEBINAR**

**TEMA:**  
**BUENAS PRÁCTICAS  
AMBIENTALES**

 **VIRTUAL POR ZOOM**  
TE ESPERAMOS

**CRISTHIAN TONATO**  
ESPECIALISTA AMBIENTAL DE CEER

**MARTES**   
21 de Noviembre, 2023

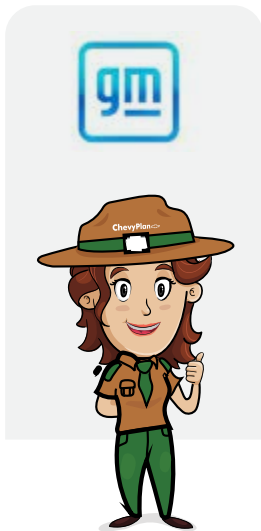
**HORARIO**   
09:30AM - 10:30AM

## CHEVYPLAN ES UN ACTOR DE CAMBIO



Hemos sido reconocidos por parte de **General Motors con el primer lugar dentro del aporte de Stakeholders, que entregó mayor cantidad de residuos reciclables en 2023**. Los cuales beneficiaron a las fundaciones RENAREC (Red Nacional de Recicladores del Ecuador) y Fundación Hermano Miguel (prótesis gratuitas).

Para nosotros como compañía es muy importante apoyar acciones con propósito.



“ Únete a todas las iniciativas que desde Responsabilidad Social promovemos a favor del cuidado de nuestro Planeta. ”



Se fortalece la alianza con el proveedor estratégico en el manejo de desechos reciclables de General Motors, la empresa AV.CORP de esta manera nos aseguramos de que nuestros residuos puedan tener una nueva vida útil y ser materia prima en la fabricación de nuevos productos.

Fuimos reconocidos por General Motors con el primer lugar dentro del parte de la mayor cantidad de residuos reciclables en el 2023.

De igual manera desde el 2024 y como parte de nuestras nuevas oficinas en la ciudad de Guayaquil, se realizará la implementación de la estación de clasificación y disposición de desechos sólidos, como son papel, plástico y baterías.

## ESTADÍSTICA 2022

| DESECHOS RECICLABLES | KILOS/MAYO | KILOS/JULIO | KILOS/SEP | KILOS/DIC | TOTAL |
|----------------------|------------|-------------|-----------|-----------|-------|
| Cartón y papel       | 93         | 96          | 90        | 44        | 323   |
| Plástico             | 3          | 8           | 6         | 10        | 27    |
| Madera               | 0,5        | 0           | 0         | 0         | 0,5   |

## ESTADÍSTICA 2023

| DESECHOS       | KILOS/FEB | KILOS/JUN | KILOS/OCT | KILOS/NOV | TOTAL |
|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| Cartón y papel | 112       | 190       | 78        | 152       | 532   |
| Plástico       | 15        | 23        | 12        | 28        | 78    |
| Metal          | 5         | 0         | 0         | 0         | 5     |

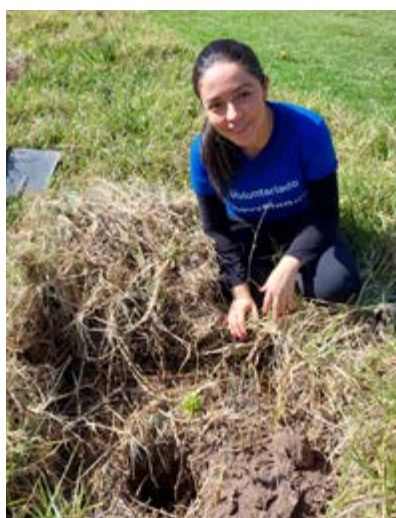
74 |

Por parte del área de compras se fortaleció los procesos de calificación de proveedores con cláusulas en donde se priorizan proveedores con certificaciones ambientales o procesos que intervengan de manera positiva en la conservación del medio ambiente y mitigación del impacto ambiental por operaciones.

**En el mes de noviembre se realizó la alianza con el colegio Jonas Kepler,** con el cual Chevyplan fue parte con su proyecto de voluntariado en la siembra de más de 1'000.000 de árboles en zonas aledañas a la ciudad de Quito.

De esta manera, se incentiva a los colaboradores y sus familias hacer parte del cuidado ambiental de nuestro país. Y a generar el cambio desde nuestros hogares.







Pacto Global  
Red Ecuador



### CHEVYPLAN UN AGENTE DE CAMBIO AMBIENTAL

El día 11 de noviembre tuvimos nuestra jornada de reforestación en alianza con el colegio Johannes Kepler como líder del ODS15 y su programa “Siembratón”, en donde se busca articular esfuerzos para sembrar 9 millones de árboles hasta 2030.

Junto con nuestros colaboradores y sus familias hemos sembrado 500 árboles en el área del Parque Bicentenario en Quito. De esta manera contribuimos a mitigar el impacto ambiental generado en nuestras operaciones.

Con esta segunda reforestación hemos sembrado 1.000 árboles nativos y aportamos a la absorción de 20.000 Kg CO<sub>2</sub> anual.

**Agradecemos a nuestros colaboradores  
que hacen posible generar un impacto positivo en la construcción de un Ecuador Sostenible.**

76

Se realizó durante todo el 2023 el reforzamiento de nuestra política de reciclaje y manejo de desechos sólidos campañas de comunicación para promocionar buenas prácticas ambientales relacionadas a la importancia del reciclaje tanto dentro del ámbito laboral como en los hogares. De esta manera, deseamos influir en la generación de una cultura de reducción del impacto ambiental a nuestro planeta y reducción significativa de residuos.

Finalmente, en el 2023 se implementó el proyecto de digitalización del archivo activo de la compañía y la ejecución del manejo con proveedor externo del archivo pasivo. De esta manera, se realizará un proceso de reducción significativa de consumo de papel en operaciones internas de la compañía y de costos asociados al manejo de documentación física.



**Pacto Global Red Ecuador** **ChevyPlan**

**13 ACCIÓN POR EL CLIMA**

**CHEVYPLAN APUESTA POR EL MEDIO AMBIENTE**

Durante todo el 2023 estamos implementando nuestro proyecto REA (Reconocimiento Ecuatoriano Ambiental) o Punto Verde en nuestras oficinas Quito frente al Ministerio del Ambiente.

Al trabajar en un proyecto de ecoeficiencia, minimizamos el impacto ambiental y huella ecológica que generamos en nuestras operaciones diarias.

Requerimos que todos apoyemos los procesos de reciclaje y clasificación adecuada de residuos.

“Únete a todas las iniciativas que desde Responsabilidad Social promovemos a favor del cuidado de nuestro Planeta.”



Pacto Global  
Red Ecuador

ChevyPlan 

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



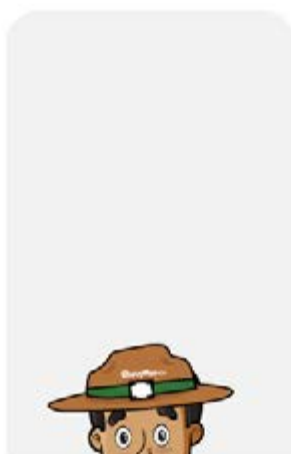
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



Embajadores ODS13: Nataly Suasnavas y Cristina Donoso | ODS15: Daniela Andrade | Isabel Potes | Michelle Lozano.

| 77

## CHEVYPLAN TRABAJA HACIA LA ECOEFICIENCIA



Necesitamos del apoyo de todos como colaboradores:

- Proceso de reciclaje y separación de residuos adecuado en oficinas y procesos internos. Permite incluir residuos reciclables en la cadena productiva y evitar mayor deforestación.
- Maximizar la herramienta de contratos electrónicos, lo que permitiría reducir nuestra huella de carbono como empresa en un 52% y costos asociados (archivo físico y compra de papel).

“ Conviértete en un agente de cambio, apoya todos los proyectos que se promueven para desarrollar una empresa ecoeficiente. ”



# ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO

78 |

## CHEVYPLAN CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

| ACTIVIDAD                       | MEDIOS DE APOYO                                                                               | FECHA DE EJECUCIÓN               | POBLACIÓN IMPACTADA |  |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------|--|
| Campaña de Reciclaje            | Proyectos GM Implementación del área desechos en oficinas guayaquil (América, Rotonda)        | Junio/ septiembre Julio y Agosto | Todo personal       |  |
| Video día de la Tierra          | 1 Comunicado Facebook                                                                         | Abril                            | Guayaquil           |  |
| Proyecto Digitalización Archivo | Proveedor externo en manejo de archivo pasivo. Digitalización por secciones de archivo activo | Mayo/Junio                       | Todo personal       |  |

## CHEVYPLAN APUESTA POR LA REFORESTACIÓN

| ACTIVIDAD               | MEDIOS DE APOYO                     | FECHA DE EJECUCIÓN | POBLACIÓN IMPACTADA    |  |
|-------------------------|-------------------------------------|--------------------|------------------------|--|
| Área para reforestación | Convenio de afiliación Jonas Kepler | Julio              | Todo personal-clientes |  |

## CONOCE EL LADO RSE DE CHEVYPLAN

| ACTIVIDAD                                                            | MEDIOS DE APOYO                                                        | FECHA DE EJECUCIÓN | POBLACIÓN IMPACTADA     |  |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------|--|
| Conoce el lado RSE de Chevyplan                                      | Convenio de afiliación Jonas Kepler                                    | Julio              | Todo personal-clientes  |  |
| Colocación de Código QR en mamparas de SAC con enlace a Beacons.     | Creación de código QR<br>1 Comunicado Facebook                         | Julio              | Todo personal-clientes  |  |
| colocacion de Stickers en islas con codigo QR RSE.                   | Stickers en islas<br>1 Comunicado Facebook                             | Julio              | Clientes-área comercial |  |
| colorear un vehiculo para Entretenimiento para niños que visiten SAC | impresión de vehiculos con código QR de RSE y ficha técnica al reverso | Julio              | Clientes                |  |
| Disminución de contaminación visual en oficinas SACUIO-GYE           | Retiro de impresiones e información sin utilización de puestos SAC     | Julio              | SAC-clientes            |  |

79

## VALIJA DIGITAL PARA CLIENTES

| ACTIVIDAD                                                                                         | MEDIOS DE APOYO                                       | FECHA DE EJECUCIÓN | POBLACIÓN IMPACTADA         |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------|--|
| Reducir envío de solicitudes de forma física de clientes en provincias (papel y costos en valija) | Generación de aplicación para solicitudes de clientes | Por definir        | SAC-clientes-área comercial |  |



# ANTICORRUPCIÓN

16 PAZ, JUSTICIA  
E INSTITUCIONES  
SÓLIDAS



80 |

## AVANCES RELEVANTES 2023

Velamos porque nuestras acciones y negocios se basen en el marco de los principios de integridad frente a nuestros clientes y accionistas.

Monitoreamos y auditamos permanentemente los procesos internos para mitigar riesgos y gestionarlos. Buscamos que nuestra gestión se base en la confianza y transparencia de nuestros grupos de interés.

En Chevyplan no solamente mantenemos

códigos de ética y otras medidas de control, sino que internalizamos las prácticas éticas y responsables pues sabemos que tener una marca asociada con valores como la honestidad y transparencia es importante. A la larga nos protege de vernos involucrados en problemas legales, daños a nuestra reputación y en pérdidas de negocio con nuestros clientes.

Mediante la promoción continua del ODS 16 de paz, justicia e instituciones sólidas en Chevyplan, se desea brindar continuidad al compromiso de integridad firmado por más de 65 empresas en la lucha contra la corrupción en el evento de Ecuador sostenible en 2020.

- Como compañía promoveremos una mayor transparencia e integridad en nuestra organización, especialmente en las relaciones público privadas.
- Cumplimiento de políticas cero tolerancias a actos de corrupción y soborno.
- Promovemos canales de denuncias en temas éticos, fraude o mala conducta.

Con la participación de nuestra área de control interno hemos definido la ejecución de dos programas, el primero llamado **“ChevyPlan en contra de la Corrupción”** donde se ejecutó capacitaciones específicas por parte de control interno a las distintas áreas de la compañía con el fin de identificar acciones de mejora que permitan la mitigación de posibles eventos de investigación y fraudes.

Reforzamos los aspectos que dentro del reglamento ético que son transgredidos y procesos de sensibilización de los resultados

negativos que causan las malas ventas a la imagen de nuestra marca.

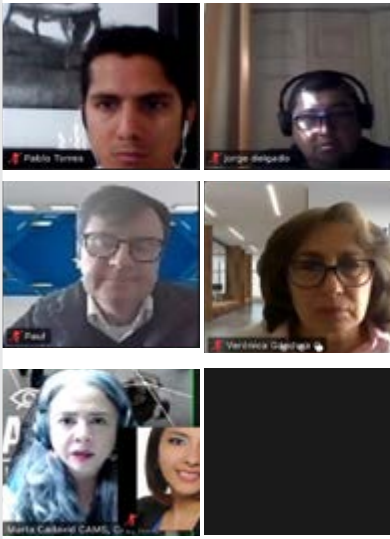
Se han promocionado dentro de nuestros canales de comunicación, campañas educativas sobre las consecuencias adversas de la corrupción dentro de la generación de sociedades equitativas y justas. Adicionalmente se han compartido contenidos de alta importancia como son los valores corporativos e importancia del cumplimiento íntegro de nuestro código de ética.



PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 

Empañadores: Grace Alvaro, Martha Grijalva y Gabriela Ortiz

16





## EL PODER RACIONAL DE LA ÉTICA

Como parte del ODS 16 se ha ejecutado el conversatorio sobre “El poder racional de la Ética” el 18 de abril en la premiación comercial por parte expositora Marta Cadavid.

Un espacio que promovió temas como la recompensa de la ética, la reputación personal y las consecuencias de la falta de ética.

Todos como colaboradores somos llamados a proteger nuestra marca y mantenernos como líderes en la compra programada del país.

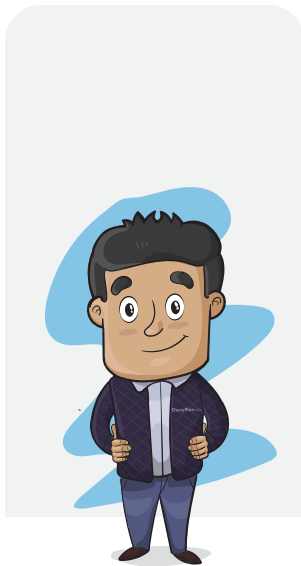


“ Chevyplan comprometido en la lucha contra la Corrupción ”





## COMBATIR LA CORRUPCIÓN



Al adoptar voluntariamente un conjunto de principio que garanticen un sistema de integridad en las relaciones con el sector público, con sus stakeholders y con los demás sectores del mercado, las empresas comprometidas en la lucha contra la corrupción sirven como ejemplo para la sociedad.

“ ¡ Chevyplan combatiendo la corrupción! ”



Como parte del ODS 16 se ha ejecutado el conversatorio sobre “**El poder racional de la Ética**” el 18 de abril en la premiación comercial por parte expositora Marta Cadavid. Un espacio que promovió temas como la recompensa de la ética, la reputación personal y las consecuencias de la falta de ética.

Se llevó a cabo en el mes de septiembre como parte del mes “**Anticorrupción y Ética**” talleres presenciales a nivel nacional sobre entrenamiento del código de ética.

El cual se reforzó mediante la generación de comunicados internos, en donde se brindó a los colaboradores el aporte del área de control interno en la lucha contra la corrupción, eliminación de fraudes y procesos que atenten la integridad del negocio.

Pacto Global  
Red EcuadorChevyPlan 

## 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Embajadores: Grace Alvaro, Martha Gualva y Gabriela Ortiz

## ANTICORRUPCIÓN



Como parte del ODS 16 se ha ejecutado el primer “Café de Anticorrupción”. Un espacio que promueve la comunicación entre los colaboradores sobre herramientas y formas de combatir cualquier práctica de anticorrupción en nuestro diario vivir.

Te invitamos a ser parte de estos espacios generados por el área de Control Interno de manera periódica.

Este es un llamado a todos nuestros colaboradores para proteger nuestra marca y mantener el liderazgo en la compra programada del país.

| ChevyPlan  CONTROL INTERNO<br>INFORME DE ACTIVIDAD “CAFECITO”  |                   |        |                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------|--------------------------------------------------------------------------|
| Fecha:                                                                                                                                                                                                                                 | 17 de marzo 2023  |        |                                                                          |
| Ciudad:                                                                                                                                                                                                                                | Guayaquil y Quito | Lugar: | Sala de reuniones Oficina Rotonda – Sala de reuniones Oficina Quito P.11 |
| Inicio:                                                                                                                                                                                                                                | 09:00             | Fin:   | 10:00                                                                    |
| Gabriela Ortiz Alejandro                                                                                                                                                                                                               |                   |        |                                                                          |

“ ¡Chevyplan promueve un cambio de cultura rechazando cualquier acto de corrupción! ”



Adicionalmente a nivel nacional durante el 2023 se llevaron a cabo **“Cafecitos Anticorrupción”**. Un espacio que promueve la comunicación entre los colaboradores sobre herramientas y formas de combatir cualquier práctica de anticorrupción en nuestro diario vivir.

### Medidas anticorrupción:

En el Código de ética se establece que se debe evitar cualquier situación en la que el interés personal pueda estar o esté sobre los intereses de la compañía y sobre las normativas relacionadas con la prevención del lavado de dinero. Para prevenir los conflictos de interés se tienen procedimientos y políticas

específicas como las de:

- Auditorías de cumplimiento de las políticas, procesos y normas establecidas.
- Control del uso adecuado de la información privilegiada y confidencial de la compañía.
- Actualización anual de los convenios de confidencialidad y conflicto de intereses anual, con el fin de evitar cualquier situación o transacción que pudiese provocar un conflicto de interés, por parte de un colaborador.
- Políticas de prohibición de ofrecer o aceptar regalos y/o beneficios que constituyan una infracción de leyes o que pudieran incidir en el juicio y relación profesional con los diferentes grupos de interés.

## CAFECITO ANTICORRUPCIÓN



Como parte del ODS 16 se ha ejecutado en el mes de julio “Cafecito” de anticorrupción.

Un espacio que promueve la comunicación entre los colaboradores sobre herramientas y formas de combatir cualquier práctica de anticorrupción en nuestro diario vivir.

“

Chevyplan comprometido en la lucha  
contra la Corrupción

”



Tanto el código de ética y el reglamento interno de trabajo se encuentran a disposición en el portal interno de empleados ChevyPlan y también han sido incluidos en el proceso de inducción que reciben todos los colaboradores a la hora de ingresar a la compañía.

## Código de Ética

### OBLIGACIONES FUNDAMENTALES



85

El canal de alertas es un medio de información que permite que el colaborador de Chevyplan reportar todo acto realizado dentro de las actividades laborales que atentan a los valores corporativos, reglamento interno de trabajo y al código de ética. Este canal brinda el soporte y la garantía de confidencialidad para los colaboradores que levanten su alerta por este medio. Los colaboradores de la empresa lo ejecutan a través de los siguientes medios (supervisión, gerencia, DO y control interno) o mediante el enlace del código QR definido para este fin y en donde se tiene disponible el formulario para presentar el reporte.

# ChevyPlan

8 TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO  
ECONÓMICO



***Ponemos a tu disposición esta  
valiosa herramienta***

## EL CANAL DE ALERTAS CHEVYPLAN

Recuerda que, para **levantar una ALERTA**, debes determinar si la conducta del colaborador **infringe el Reglamento Interno de Trabajo o el Código de Ética**

Ingresa a través del **CÓDIGO QR** al formulario de registro.

Te garantizamos total **confidencialidad** en el manejo de la información.

La **investigación y resolución** del caso se llevará por un agente externo con estricto **apego a un protocolo**.



***En ChevyPlan nos transformamos y trabajamos  
para ofrecerte el mejor lugar para trabajar***

Dentro de la compañía existe un Comité de ética conformado por representantes del área de Gerencia General, Control interno, Desarrollo Organizacional. El cual sesiona cada vez que existe un reporte de faltas éticas, estos reportes pueden ser notificados por el canal

de alertas, del área de SAC o cualquier otra área o colaborador de la empresa. Sin embargo, dependiendo del colaborador involucrado, se incluye al Gerente de área para que sea parte de las decisiones a definir.

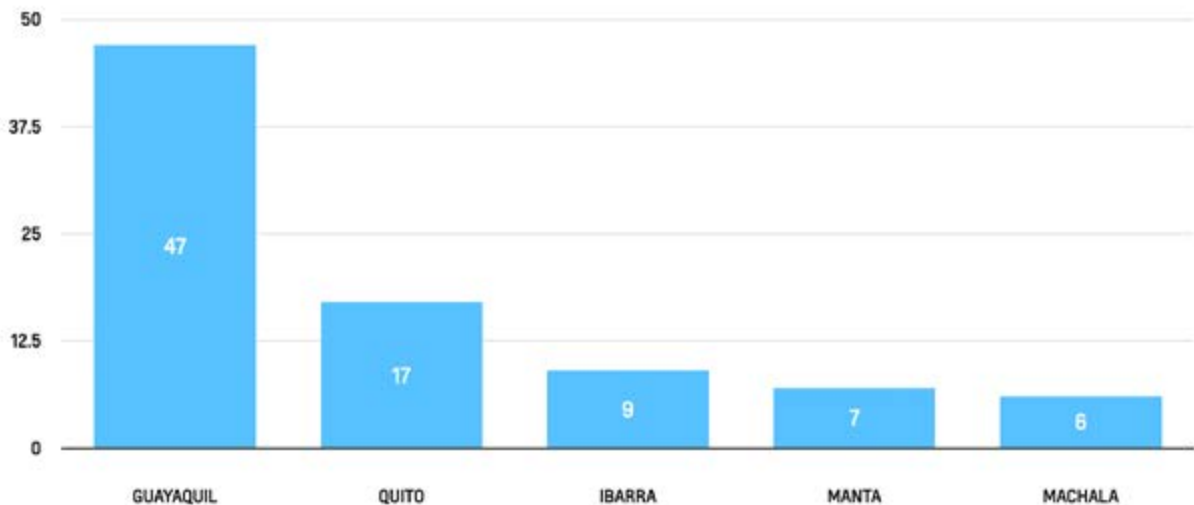
### TIPO DE CORRUPCIÓN



### RESUMEN DE CASOS ÉTICOS DESDE ENERO HASTA NOVIEMBRE 2023



### CASOS POR CIUDAD



# ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO

## 100% INTEGRIDAD 0% CORRUPCIÓN

| ACTIVIDAD                                                        | MEDIOS DE APOYO                                   | FECHA DE EJECUCIÓN | POBLACIÓN IMPACTADA |  |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------|---------------------|--|
| Cafecito para interactuar con el personal                        | Presencial                                        | Bimensual          | Todo el personal    |  |
| Trivias y Juegos con Premio / Cafesitos                          | Pepe Informa o por correo                         | Bimensual          | Todo el personal    |  |
| Recordatorios de Ética a los empleados                           | Vía aplicación whatsapp, protectores de pantalla. | Trimestrales       | Todo el personal    |  |
| Conversatorio casos reales y tips de ética en el staff comercial | Presencial                                        | Trimestrales       | Personal comercial  |  |
| Charla anti corrupción con alguien especialidad                  | Reunión virtual                                   | Anual              | Todo el personal    |  |
| Talleres Código de ética                                         | Presencial/Virtual                                | Anual              | Todo el personal    |  |
| Certificación del Código de Ética                                | Correo Pepe informa                               | Anual              | Todo el personal    |  |
| Visitas presenciales a localidades enfocadas en la costa         | Presencial                                        | Bimensual          | Personal comercial  |  |

**APOYAMOS  
EL PACTO GLOBAL**



**ChevyPlan** 



**Publicación:**  
Memoria de Sostenibilidad COP  
ChevyPlan  
Quito - Ecuador

**Fecha de Edición:**  
Diciembre 2023