



COP 2024 V MEMORIA DE SUSTENTABILIDAD CORPORATIVA

PLAN AUTOMOTOR ECUATORIANO S.A.



ÍNDICE

Compromiso de la alta gerencia.....	04
Resumen ejecutivo	05
Cumplimiento pacto global.....	06
Principios del pacto global.....	07
Justificación.....	09
Objetivos del pacto global.....	10



Derechos humanos.....	12
Timeline de ejecución	18
Estatus cumplimiento de plan de trabajo 2024.....	24
Indicadores 2024	25



Salud y bienestar.....	28
Indicadores 2024	36
Estatus cumplimiento de plan de trabajo 2024.....	37
Indicadores de frecuencia y accidentabilidad 2024.....	38
Paz, justicia e instituciones sólidas.....	39
Estatus cumplimiento de plan de trabajo 2024.....	44



Avances relevantes 2024.....	46
------------------------------	----



Hambre cero.....	57
Estatus cumplimiento de plan de trabajo	59



Planeta medio ambiente.....	61
Resumen de desechos anuales.....	64
Indicadores 2024	65
Consumos general de luz.....	66
Consumos general de agua	66
Indicadores 2024	66
Status de cumplimiento del plan definido 2024.....	67
Vida de ecosistemas terresres.....	68
Estatus de cumplimiento plan definido 2024	70



Memoria de Sustentabilidad 2024
ChevyPlan, 2024

Diseño y diagramación:
Creatura Creativa

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta memoria puede ser reproducida, almacenada o transmitida en cualquier forma o por cualquier medio, sin la autorización previa y por escrito del titular de los derechos.

Publicado por:
ChevyPlan
Quito - Ecuador 2025.

 **COMPROMISO DE
LA ALTA GERENCIA**

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 indicado que ChevyPlan es parte de este cambio.

Desde 2020 nuestra empresa se comprometió en promover los objetivos de Desarrollo Sostenible y al leer esta Memoria, me es grato ver los grandes avances que se han dado. Esto principalmente, es el fruto de la dedicación, compromiso, creatividad y capacidad de influencia de un grupo de embajadores voluntarios, que 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 y su contribución en la diferenciación de nuestra marca empleadora.

La sostenibilidad, a través de los cuatro principios definidos por Naciones Unidas, la lucha frente la 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 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.

 **Paul McEvoy**
Gerente General



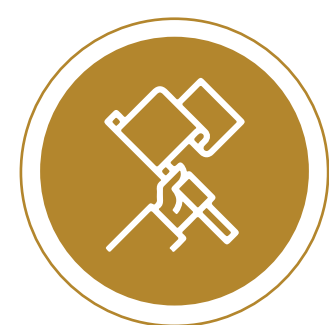
RESUMEN EJECUTIVO

Plan Automotor Ecuatoriano S.A comercialmente llamado "ChevyPlan" es una compañía con presencia por más de 20 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 46.000 vehículos entregados. Actualmente con presencia comercial en más de 13 provincias del país y más de 265 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 Red Ecuador

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 pacto global es puente estratégico para aliviar los temas de la agenda mundial relacionados con sostenibilidad. Donde actualmente participan más de 350 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 PACTO 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 el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Innovaciones Digitales.

🚫 ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

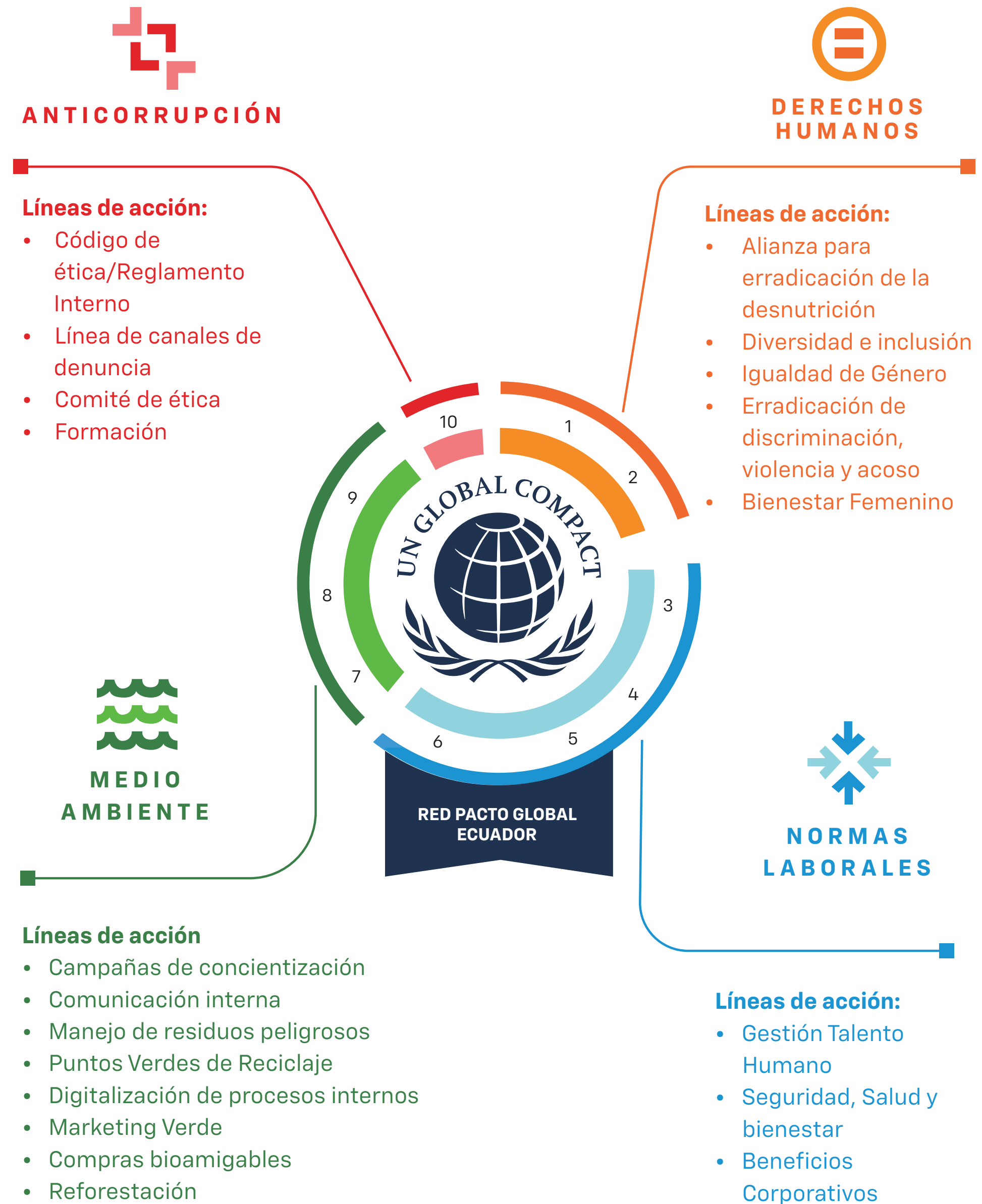
Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas. Incluyendo la extorsión y el soborno.

Ética y cumplimiento.



PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Los 10 principios de Pacto Global están basados en Declaraciones y Convenciones Universales en cuatro ejes fundamentales: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.





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 V Informe de Sustentabilidad Corporativa 2024 de Plan Automotor Ecuatoriano S.A (en adelante ChevyPlan del Ecuador) es el quinto 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 2019.

Dentro del informe contempla 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.



Embajadores 2024

<p>Comercial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viviana Cedeño • Ligia Quintero • Jefferson Castro 	<p>Control Interno</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gabriela Ortiz • Grace Álvaro • Martha Grijalva
<p>Administración y Compras</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mario Coveña • Aracely Pucuna • Daniela Andrade • Michelle Lozano 	<p>Bienestar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Catalina Reyes • Mariela Suárez • Diego Guayasamín • Nataly Suasnavas • Andrea Salazar
<p>Fidelización y Call Center</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marcos Véliz • Yesenia Vanegas • Daniela Fermín • Heidi Saltos 	<p>Marketing</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agustina Pizarro
<p>IT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adrian Benavides • Robinson Torres 	<p>TTHH</p> <ul style="list-style-type: none"> • José Juárez
	<p>CX y SAC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Isabel Potes

JUSTIFICACIÓN

Durante el mes de febrero del 2024 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 24 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 7 ODS, los cuales presentan planes de trabajo a ejecutarse durante todo el año.



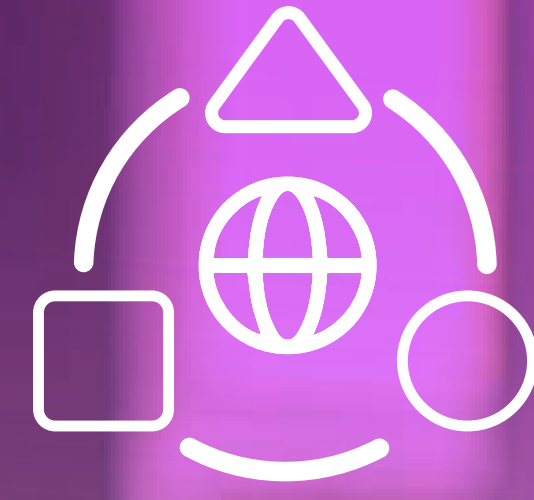


OBJETIVOS DEL PACTO GLOBAL

Durante este quinto 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

- 
 - Seguridad Alimentaria para personas en estado de vulnerabilidad social
 - Generando Sonrisas ChevyPlan
- 
 - Erradicación de epidemias
 - Estilos de vida saludables
- 
 - Chevyplan en contra de la violencia de Género
 - Bienestar Femenino
- 
 - Experiencia del Colaborador
- 
 - Reforestación
 - Proceso de aceptación Certificación Punto Verde
- 
 - Manejo de residuos Tóxicos y peligrosos de residuos
 - Manejo de material Reciclable
- 
 - Chevyplan en contra de la corrupción



Suma*RSE*
al DEI



DERECHOS HUMANOS

En el 2024 uno de nuestros objetivos se orientó en continuar reforzando las acciones que brinda la compañía frente a la erradicación de cualquier práctica en el ámbito laboral que vaya en contra de derechos humanos. Esto en función de los principios de transparencia e integridad definidos como compañía y que accionan transversalmente en cada uno de los procesos internos y comerciales con nuestros clientes y proveedores.



IGUALDAD DE GÉNERO

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.

ChevyPlan 

Licencias por Maternidad y Paternidad

Licencia por maternidad
Tienes derecho a una licencia con remuneración de 12 semanas (84 días) por el nacimiento de tu bebé.

Lactancia Materna
Luego que termina la licencia por maternidad, tu jornada laboral durará solo 6 horas. El periodo que dura la lactancia materna es de 15 meses.

Licencia por paternidad
Tienes derecho a una licencia de 15 días contando desde la fecha del parto.

Para más información comunicate con:
Diego Guayasamín de Bienestar - 0989284473

ChevyPlan 

Beneficio Guardería

★ Exclusivo para hijos/as hasta 5 años.

★ Solicitar la cobertura a través de una solicitud de reembolso en el Portal Empleados.

★ La cobertura es de un porcentaje del valor total de la Guardería que tú elijas.

Para más información:
Diego Guayasamín
Bienestar Social
0989284473

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.

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.**

Como uno de nuestros beneficios en pro del bienestar de nuestras colaboradoras es el pago de un bono \$50 dólares por servicio de guardería de los hijos menores a 5 años. Total, de trabajadoras impactadas que han recibido el beneficio desde el 2024: 16 (trabajadoras y trabajadores a nivel nacional).

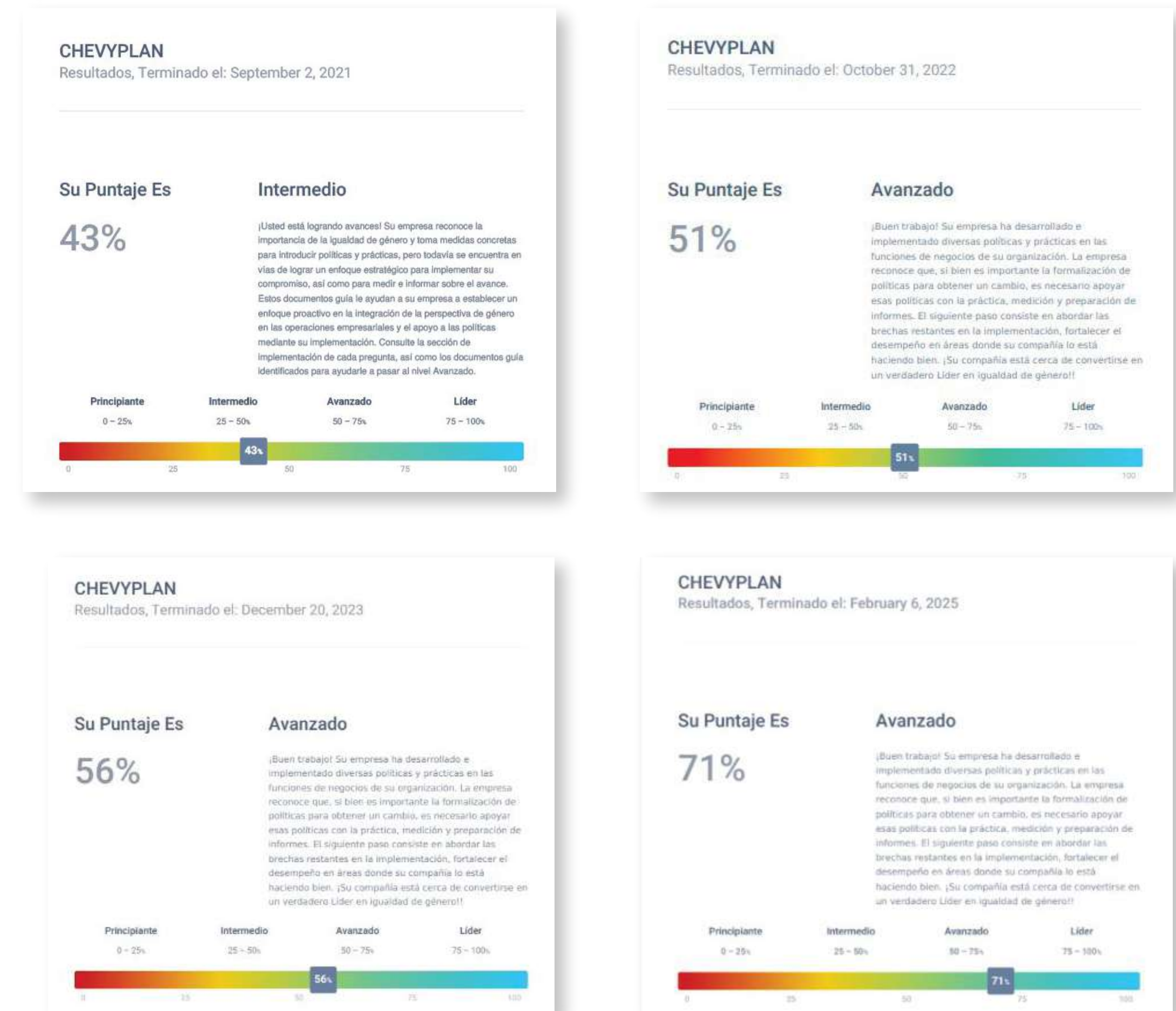
Después de tres años de haber firmado nuestro compromiso con ONU mujeres para la implantación de los 7 principios de empoderamiento femenino dentro de la estrategia corporativa, hemos generamos un avance significativo en la implementación del ODS 5 de igualdad de género.

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 2024 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 en una participación más equitativa en las decisiones de la compañía.

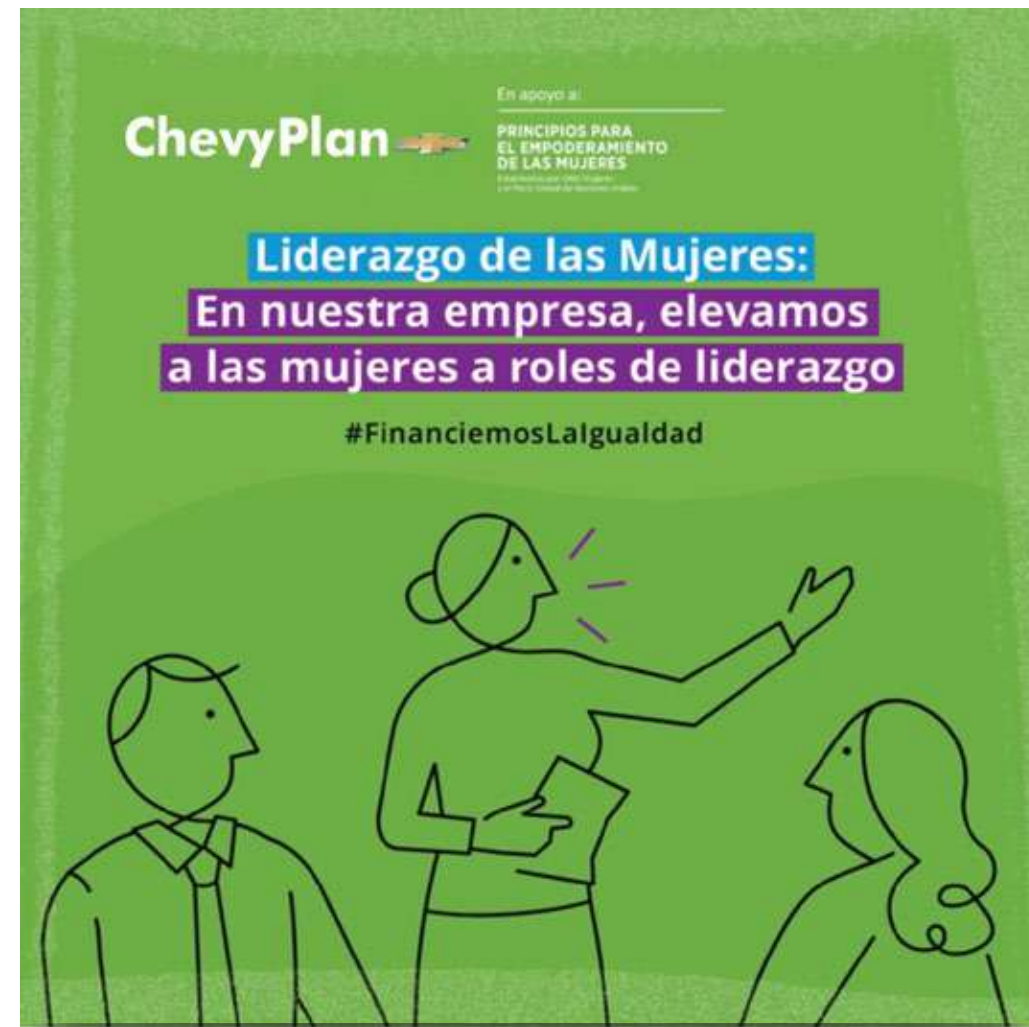
Debido a esta necesidad de acelerar el avance en los aspectos urgentes de la igualdad de género a nivel corporativo, el Pacto Mundial de Naciones Unidas puso en marcha en 2020 **Target Gender Equality* (TGE)**, un programa pionero de carácter internacional para impulsar que las empresas establezcan y 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 2021 hemos visto un aumento en cumplimiento del 28% de acuerdo con nuestra evaluación realizada en nuestro primer año de afiliación (2020).

Lo cual da como resultado en una organización con puntaje avanzado en nuestro camino de acortar las brechas de género dentro de nuestra compañía.

Durante el 2024 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"**, 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
 <p>CHEVYPLAN EN CONTRA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<ul style="list-style-type: none">  Diagnóstico de brechas de género por ONU Mujeres  Procesos de selección inclusivos y no discriminatorios  Participación femenina en mandos medios y gerenciales
 <p>BIENESTAR FEMENINO</p>	<ul style="list-style-type: none">  Canales anónimos de denuncia interna  Protocolos de actualización en casos de denuncia de discriminación, violencia, acoso dentro del espacio laboral  Planificación financiera

VIOLENCIA DE GÉNERO

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 llevó 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:  **49** colaboradores/as

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 junio como compañía quisimos conmemorar a los padres mediante una charla sobre los nuevos desafíos de la paternidad y las nuevas masculinidades, generando 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:  **42** colaboradores/as



5 IGUALDAD DE GÉNERO

Embajadores: - Diego Guayasamín - Nataly Suasnavas - Agustina Pizarro


PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La prevención de la violencia de género implica educación que fomente la igualdad y el respeto desde la infancia, y la creación de entornos donde la denuncia sea segura, garantizando así sociedades libres de violencia y discriminación.

Desde el área de Bienestar y Responsabilidad Social queremos brindarte en marzo un webinar sobre:

01 Prevención de violencia de género (Ley Violeta)

“ ¡Chevyplan comprometidos con la Salud y Bienestar! ”

 **ChevyPlan**



ChevyPlan

SÉ PARTE DE NUESTRO **CHEVYWEBINAR**

TEMA: **NUEVAS MASCULINIDADES**

MARCELO TAPIA
DOCTOR EN PSICOLOGÍA

VIERNES
14 de junio, 2024

HORARIO
09:30 AM - 11:00 AM

VIRTUAL POR ZOOM
TE ESPERAMOS



5 IGUALDAD DE GÉNERO

Embajadores: - Diego Guayasamín - Nataly Suasnavas - Agustina Pizarro

NUEVAS MASCULINIDADES

Las nuevas masculinidades redefinen el concepto tradicional de ser hombre, promoviendo una mayor sensibilidad emocional y equidad de género. Este enfoque alienta a los hombres a cuestionar roles y estereotipos impuestos, favoreciendo relaciones más igualitarias y respetuosas.

Desde el área de Bienestar y Responsabilidad Social queremos brindarte en junio un webinar sobre:

Nuevas Masculinidades "El nuevo rol de los padres en la actualidad"

“ ¡Chevyplan comprometidos con la Salud y Bienestar! ”

 **ChevyPlan**

5 IGUALDAD DE GÉNERO 



Embajadores: • Diego Guayasamín • Nataly Suasnavas • Agustina Pizarro

PREVENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO LABORAL

La prevención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia es esencial para garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso. Implementar políticas claras, ofrecer capacitación continua y fomentar una cultura de inclusión y respeto son pasos clave para erradicar estas conductas inaceptables.

Desde el área de Bienestar y Responsabilidad Social queremos brindarte en septiembre un webinar sobre:

Prevenición de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia.

“

¡Chevyplan comprometidos con la Salud y Bienestar!

”



Pacto Global Red Ecuador



ACOSO LABORAL

En el mes de septiembre se realizó la campaña de Prevención de casos de **“Discriminación y Acoso Laboral”**. En mayo de 2024, se publicó la Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo.

La ley previene y erradica todo tipo de acoso y violencia en el trabajo; defiende los derechos de quienes se enfrentan a vulneraciones diarias en sus espacios laborales; establece procedimientos para prevenir el acoso y sustanciar las quejas y denuncias por acoso y violencia en los espacios de trabajo.



ChevyPlan afirma su compromiso para respetar los derechos constitucionales sobre el trabajo y asegurar el desarrollo de nuestros colaboradores en el ámbito laboral; respeta los tiempos de descanso de los trabajadores y defiende la opción que tiene el trabajador para la desconexión digital luego de la jornada laboral.

Se han implementado normas para prevenir la violencia, el acoso y la discriminación en el entorno laboral, incluyendo el acoso sexual, psicológico y laboral, así como la intimidación y la exposición a riesgos.

Todas las denuncias recibidas de forma confidencial serán investigadas por un comité imparcial, asegurando un proceso justo que evite la revictimización y respete la presunción de inocencia, el buen nombre y la reputación de las personas involucradas.

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/as

REDUCCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO Y VIOLENCIA LABORAL

En el mes de septiembre ChevyPlan como parte de su plan de promoción de una organización comprometida en "La reducción de brechas de género y violencia dentro del espacio laboral", tuvo la participación y auspicio dentro del evento desarrollado por la Fundación Lila "ALL IN" en sinergia por la DEI 2024.

Nuestro Gerente General pudo compartir con representantes de distintas industrias los beneficios de la implementación de los criterios DEI dentro de la cultura organizacional, los esfuerzos de la empresa en la reducción de brechas de género dentro del espacio laboral y el compromiso de acuerdo con el acuerdo firmado en la promulgación de los principios de empoderamiento Femenino de ONU Mujeres.



Durante el segundo semestre del 2024, ChevyPlan fue seleccionada para participar en el proceso de otorgamiento del Reconocimiento el Talento No tiene Género organizado por ONU Mujeres, Women for Women, PwC y avalado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Este reconocimiento destaca nuestra labor continua y compromiso en la promoción de la igualdad de género como un valor esencial para construir una sociedad más equitativa y un mejor futuro para las nuevas generaciones.

En esta edición participaron 319 organizaciones, entre multinacionales, nacionales y pymes. ChevyPlan obtuvo el tercer lugar en la categoría de empresas nacionales.

Este logro es el resultado de una exhaustiva auditoría en la que evidenciamos nuestros esfuerzos y avances durante el período 2023-2024 en la reducción de brechas de género en los ámbitos de selección, promoción, equidad salarial, capacitación, beneficios equitativos, programas de equilibrio vida familia y nuestro trabajo en la gestión del Plan de Igualdad definido por la empresa desde el 2024 hasta el 2028 en concordancia con el cumplimiento de la Ley Violeta promulgada por el Estado Ecuatoriano.





Hemos realizado avances significativos en la ejecución del Plan de Igualdad definido y promovido por parte del Comité DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión). El mismo que está integrado por distintos representantes de distintas áreas de la empresa y con participación directa por parte del área gerencial.

Lo que demuestra un alto compromiso en la implementación de los criterios DEI dentro de los distintos procesos de la empresa y que generan una cultura organizacional más inclusiva, respetuosa de la diversidad y accionante en eliminar cualquier proceso que limite la equidad para nuestros colaboradores.

El comité desde el segundo semestre 2024 periódicamente realiza reuniones en donde sus miembros ejecutan el seguimiento, revisión de los proyectos y actividades propuestas anualmente a favor de la reducción de brechas de género dentro del espacio laboral; así como el proceso continuo de la sensibilización sobre la eliminación de cualquier situación que genere violencia o trasgresión a los Derechos Humanos tanto de nuestros colaboradores como a nuestros stakeholders.

Como empresa se han definido indicadores que permiten medir el avance de gestión realizada y la promulgación de nuestro plan de trabajo basado en cinco pilares, los cuales se detallan a continuación y definen los siguientes ámbitos de gestión:

TIMELINE DE EJECUCIÓN



En conjunto con 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 en el año 2020.

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 2024, 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: 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 continúa 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.

Desde el año 2021, se ha establecido dentro de la empresa la Política de Prevención y Atención Discriminación, Violencia y Acoso Laboral.

La cual, busca garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación laboral y establece un mecanismo para prevenir, atender y sancionar toda clase de actos que constituyan acoso, violencia, discriminación y hostigamiento laboral en el lugar de trabajo.

En sus objetivos están:

- Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra los trabajadores (mujeres y hombres), en los espacios laborales.
- Fomentar una cultura de prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra todo trabajador (hombres y mujeres) en todas las áreas institucionales.
- Implementar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia, seguimiento y atención de estas conductas respetando los derechos de las partes involucradas.
- Crear acciones para garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento de los casos.
- Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos.

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.

ESTADÍSTICAS 2023



			TOTAL	# de mujeres	% de mujeres	# de hombres	% de 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%	
	Incorporaciones	Operativos	151	82	43,85%	69	36,90%	
		Temporal a tiempo completo		4	0	0,00%	4	1,96%
				4	3	1,47%	1	0,49%
		Indefinido a tiempo completo		179	95	46,57%	84	41,18%
		Prácticas/Pasantías	17	7	3,43%	10	4,90%	

ESTADÍSTICAS 2023



FORMACIÓN	Personas que han recibido formación	Puestos directivos	7	1	14,3%	6	85,7%
		Mandos intermedios	33	17	51,5%	16	48,5%
		Administrativos	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%	

ESTADÍSTICAS 2024



			TOTAL	# de mujeres	% de mujeres	# de hombres	% de hombres	
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Contrataciones	Puestos directivos	0	0	0,00%	0	0,0%	
		Mandos intermedios	14	8	57,14%	6	42,86%	
		Administrativos	30	11	36,67%	19	63,33%	
		Operativos	152	89	0,00%	63	0,0%	
	Incorporaciones	Temporal a tiempo completo	3	0	0,00%	3	100%	
		Temporal a tiempo parcial	0	0	0,00%	0	0,0%	
		Indefinido a tiempo completo	187	103	55,08%	84	44,92%	
		Indefinido a tiempo parcial	6	5	83,33%	1	16,67%	
		Prácticas/Pasantías	25	10	40%	15	60%	
FORMACIÓN	Personas que han recibido formación	Puestos directivos	7	2	29%	5	71%	
		Mandos intermedios	47	23	49%	24	51%	
		Administrativos	54	28	51%	26	49%	
		Operativos	122	81	66%	41	34%	
	Personas que han recibido formación durante jornada de trabajo	Puestos directivos	7	2	29%	5	71%	
		Mandos intermedios	47	23	49%	24	51%	
		Administrativos	54	28	51%	26	49%	
		Operativos	122	81	66%	41	34%	
		Personas que han recibido formación fuera de la jornada de trabajo	Puestos directivos	5	2	40%	3	60%
			Mandos intermedios	0	0	0,0%	0	0,0%
Administrativos	0		0	0,0%	0	0,0%		
Operativos	0		0	0,0%	0	0,0%		

ESTADÍSTICAS 2024



PROMOCIÓN, DESARROLLO Y RECONOCIMIENTO	Número total de personas que han ascendido a una posición de trabajo jerárquicamente superior	5	0	0,0%	5	100%
	Cambio de puesto de trabajo por concurso o prueba	5	0	0,0%	5	100%
	Cambio de puesto de trabajo jerárquicamente superior decidido por la empresa	0	0	0,0%	0	0,0%
	Número de trabajadores que han recibido aumento salarial	40	20	50%	20	50%
	Número de trabajadores que han recibido incentivos y beneficios	63	38	60%	25	40%



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 2024 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.

Se creó el proyecto "Bienestar Corporativo", con el objetivo de promover estilos de vida saludables y fomentar el crecimiento personal de los colaboradores.

Como parte de esta iniciativa, se llevaron a cabo diversas actividades, entre ellas capacitaciones mensuales con contenidos diseñados para fortalecer el desarrollo personal y profesional. Además, se realizaron eventos corporativos como el Día de Papi y Mami, una jornada en la que los hijos de los colaboradores tienen la oportunidad de visitar las instalaciones de la empresa y conocer el puesto de trabajo de sus padres.

También se implementaron bonos de apoyo para el cuidado infantil, dirigidos a los hijos de los colaboradores de hasta cinco años de edad, contribuyendo así al bienestar familiar.

Finalmente, se organizó la IV carrera institucional 5K en Quito y Guayaquil, un evento que contó con la participación de colaboradores, sus familias, mascotas y proveedores estratégicos, fomentando la integración y el espíritu corporativo.



Esto de acuerdo con los resultados de la encuesta de bienestar social anual. El grupo de beneficios corporativos que son entregados a nuestro personal comercial como administrativos a nivel nacional son detallados a continuación:



Seguros de asistencia médica y de Vida.



Servicios de telefonía celular para el personal administrativo y voluntario para nuestro personal comercial.



Dotación de uniformes sin costo para nuestro personal comercial.



No contemplación de fines de semana en período de vacaciones para personal con más de dos años de permanencia en la compañía.




Adicional contamos con beneficios que son adquiridos de manera voluntaria por parte de nuestros colaboradores y tiene alcance para sus familias como son:



Seguros de asistencia dental.



Seguro de asistencia vehicular con precios y tasas preferenciales.

ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO 2024

 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
Promoción de la Equidad de Género	Campaña comunicación webinar	Junio	Todo Personal
Prevención de casos de discriminación y acoso laboral	Campaña comunicación Webinar	Septiembre	Todo Personal

 BIENESTAR FEMENINO			
ACTIVIDAD	MEDIOS DE APOYO	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN IMPACTADA
Prevención de casos de discriminación y acoso laboral	Campaña comunicación Webinar	Septiembre	Todo Personal
Programa "Bienestar corporativo"	Campaña comunicación	Julio	Todo Personal
Talleres de Planificación Financiera	Campaña comunicación Webinar	Diciembre	Todo Personal



INDICADORES 2024

% PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES POR CARGOS										
	2020		2021		2022		2023		2024	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Gerencias	100%	0%	80,0%	20,0%	80,0%	20,0%	66%	34%	60,0%	40,0%
Coordinadores	65%	35%	46%	53%	40,0%	60,0%	43%	57%	44%	56%
Supervisores	64%	36%	44%	55%	58%	42%	55%	45%	55%	45%
Administrativos	34%	66%	60,0%	40,0%	46%	54%	47%	53%	44%	56%
Asesores	49%	51%	43%	56%	48%	52%	40,0%	60,0%	35%	65%
TOTAL	51%	49%	45%	55%	54%	46%	50,2%	49,8%	47,6	52,4%

	INDICADORES					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Número Total de nacionalidades en plantilla	4	4	6	6	6	5
Número de mujeres con discapacidad en nómina	1	1	2	2	3	8
Número de hombres con discapacidad en nómina	10	9	7	7	4	4
Número de mujeres con beneficio de teletrabajo	0	37	40	49	52	44
Número de hombres con beneficio de teletrabajo	0	24	34	36	37	41
Número de mujeres que tomaron licencia de maternidad	8	7	3	6	3	6
Número de hombres que tomaron licencia de paternidad	9	4	5	3	4	3



ESTÁNDARES LABORALES

Los principios del Pacto Mundial en materia de estándares laborales se basan en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Así mismo, nuestros reglamentos internos establecen de manera explícita la prohibición de cualquier actividad laboral en la que un trabajador sea obligado, por cualquier método, a desempeñar una tarea bajo amenaza de castigo.

Como empresa, rechazamos cualquier forma de discriminación en el empleo, entendida como un trato diferenciado o desfavorable hacia una persona por razones ajenas a sus méritos o a los requisitos propios del puesto de trabajo, tales como raza, edad, discapacidad o género.

Para prevenir este tipo de prácticas, implementamos herramientas, controles y canales de denuncia que contribuyen a erradicar la discriminación en todas las etapas del ámbito laboral, incluyendo el acceso al empleo, la asignación de ocupaciones, la capacitación y la orientación profesional.



En ChevyPlan, el trabajo forzoso no tiene cabida dentro de nuestras prácticas laborales, ya que lo consideramos una vulneración fundamental de los derechos humanos. El trabajo desempeñado por nuestros colaboradores debe ser completamente voluntario, y cada empleado tiene la libertad de cesar en su puesto dentro de la compañía cuando así lo desee.



SumaRSE

a nuestra gente



ACCESO A LA SALUD Y BIENESTAR

SALUD Y BIENESTAR

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

3 SALUD
Y BIENESTAR



CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

En el 2024 se fortaleció nuestro programa de sensibilización sobre el Consumo de Alcohol y Drogas dentro del espacio laboral.

Esto debido a la importancia de reconocer que la situación del trabajo en equipo, las fuertes demandas interpersonales que exigen reaccionar y adaptarse al estrés de manera efectiva, las competencias, el cansancio emocional, la despersonalización, la baja realización personal o la falta de motivación e insatisfacción a la realización de las tareas propias, la atención diaria al usuario, las críticas, el miedo, pueden agravarse por otros riesgos psicosociales como el ambiente físico, las largas jornadas laborales, horarios, ritmos cambiantes, o la monotonía y repetitividad de ciertas tareas.



Abordar la prevención del consumo de drogas en el ámbito laboral requiere de estrategias y actuaciones específicas conjuntas del servicio de salud, servicios de prevención, empleados y trabajadores.

En el mes de abril y agosto se ejecutaron el webinars atado a la previsión de nuestro colaborador@s sobre este tema.

Personal impactado:

110 
colaboradores/as

3 SALUD Y BIENESTAR



Embajadora: Mariela Suárez

EFFECTOS EN LA SALUD DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS:

- Enfermedades cardíacas.
- Afectación de la función cerebral (memoria, atención, toma de decisiones).
- Embolia.
- Cáncer.
- VIH.
- Hepatitis B o C.
- Enfermedades pulmonares.
- Trastornos de salud mental.

El consumo de alcohol y otras drogas también tiene un impacto económico y social ocasionado por la pérdida de años de vida saludable y el deterioro de la salud del trabajador. Aumentan los problemas como violencia familiar, delincuencia, accidentes de tránsito y en el hogar.



“

¡Chevyplan comprometidos con la Salud y Bienestar!

”



ChevyPlan 



REDUCCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

En el 2024 llevamos como empresa procesos de prevención y reducción de Riesgo Psicosocial. Lo cual responde a la necesidad de comprender que las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores, sino que ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias.

Así pues, los factores psicosociales pueden afectar la motivación y la satisfacción en el trabajo y generar estrés dependiendo de la percepción que el trabajador tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente o darles respuesta.



Es decir, que la realidad psicosocial hace referencia no sólo a las condiciones que objetivamente se dan sino también a cómo son percibidas y experimentadas por el individuo.

Por ello, en el análisis de una situación, además de conocer cuáles son las características de trabajo, es preciso conocer la percepción que de ellas tienen los trabajadores.

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.

En base a esta necesidad de promocionar y reforzar espacios laborales productivos, se llevó a cabo en el mes de mayo la campaña sobre "Equilibrio de Vida personal y Trabajo" y la realización del webinar "Riesgos Psicosociales: Las dimensiones psicológicas y Sociales".

Personal
impactado:

74 
colaboradores/as



ChevyPlan 

SÉ PARTE DE NUESTRO
CHEVYWEBINAR

TEMA: **CAROLINA FABARA**
ESPECIALISTA EN PSICOSOCIOLOGÍA LABORAL

**RIESGOS PSICOSOCIALES:
LAS DIMENSIONES
PSICOLÓGICAS Y SOCIALES**

MIÉRCOLES
15 de mayo, 2024

VIRTUAL POR ZOOM
TE ESPERAMOS

HORARIO
09:30 AM - 11:00 AM



DESCONECCIÓN DIGITAL Y LABORAL

Durante el segundo trimestre del año, mediante nuestra campaña "Desconexión Digital y Laboral". 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.



Los auxilios psicológicos son técnicas que buscan estabilizar a la persona, reducir su estrés y fomenta la capacidad de afrontamiento ante situaciones traumáticas.

Son esenciales en emergencias ya que ayudan a mitigar el impacto psicológico y promover la recuperación temprana de nuestro equilibrio emocional. Por lo cual, en el mes de julio llevamos a cabo la campaña sobre "Primeros auxilios Psicológicos".

De manera 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.



3 SALUD Y BIENESTAR

Embajadora: Mariana Torres

IMPORTANCIA DE LA DESCONECCIÓN DIGITAL Y LABORAL

La desconexión digital y laboral es esencial para preservar la salud mental y el bienestar, permitiendo recargar energías y mantener un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional. Al establecer límites entre el trabajo y el tiempo de descanso, se reduce el riesgo de agotamiento y se fomenta una mayor productividad y creatividad en el trabajo.

¡Chevyplan comprometidos con la Salud y Bienestar!

Photo Global Red Ecuador ChevyPlan



ChevyPlan

SE PARTE DE NUESTRO
CHEVYWEBINAR

TEMA: **PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS**

FLORENCIA BARRIGA
PSICÓLOGA CLÍNICA

VIERNES
12 de julio, 2024

HORARIO
09:30 AM - 11:00 AM

VIRTUAL POR ZOOM
TE ESPERAMOS



Durante el 2024 se ha generado 35 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.

Con nuestro colaborador@s gestionamos procesos que permitan realizar la desconexión de nuestros colaboradores mediante la realización de pausas activas. De esta manera gestionamos procesos que permitan mejorar nuestra productividad dentro del espacio laboral, manejo del estrés y fortalecer conductas que permitan impactar positivamente nuestra calidad de vida.

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.**

3 SALUD Y BIENESTAR



Embajadora: Mariela Suárez


IMPORTANCIA DE LA ERGONOMÍA

La ergonomía es la ciencia que estudia la interacción entre las personas y su entorno de trabajo, con el objetivo de optimizar el bienestar humano y el rendimiento laboral. Busca adaptar las condiciones laborales a las capacidades y limitaciones del trabajador, mejorando así su salud, seguridad y eficiencia.

Desde el área de Bienestar y Responsabilidad Social queremos brindarte en mayo un webinar sobre:

TIPS de ergonomía para el trabajo presencial y teletrabajo.

“ En ChevyPlan nos preocupamos por tu seguridad e Integridad ”

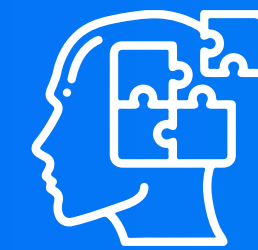




ChevyPlan 

ERGONOMÍA

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 julio se realizó la campaña “Prevención de Riesgos Ergonómicos” 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:

69

colaboradores/as




SÉ PARTE DE NUESTRO
CHEVYWEBINAR

TEMA:

JUAN CARLOS FLORES

DOCTOR EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TIPS DE ERGONOMIA PARA EL TRABAJO PRESENCIAL Y TELETRABAJO

VIRTUAL POR ZOOM
TE ESPERAMOS

JUEVES

15 de julio, 2024

HORARIO

09:30 AM - 11:00 AM

PROYECTO ESTILOS DE VIDA SALUDABLES

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. Adicional 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 frente a epidemias



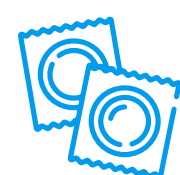
Nutrición y cuidado de tu salud



Reforzamiento del sistema Inmune



Hipertensión y prevención de enfermedades cardiopaticas



Prevención de VIH y enfermedades de trasmisión sexual



Prevención de cáncer en mujeresy hombre.



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.



De esta manera, se promueven distintas actividades enmarcadas en ejes como: nutrición, salud mental, pausas activas, bailoterapia y nuestras carreras institucionales 5k. Estas últimas realizadas en Quito y Guayaquil tuvimos la participación de más de 170 personas entre trabajadores, familias y proveedores estratégicos.


Mediante los valores reunidos en las inscripciones por parte de los participantes, se llevan a cabo ejecución de obras de infraestructura con fines sociales y de impacto en fundaciones para cuidado de niños en estado de vulnerabilidad.

De esta manera, contribuimos al bienestar integral del personal de la empresa, pero también impactamos de forma positiva en la calidad de vida mediante actividades atadas a nuestra estrategia de Responsabilidad Social.

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

Total personal impactado: **204**  colaboradores/as


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


Prueba voluntaria VIH


Exámen de optometría


Exámenes de prevención de cáncer cuello uterino y próstata


Revisión de resultados de exámenes y seguimiento de ficha médica



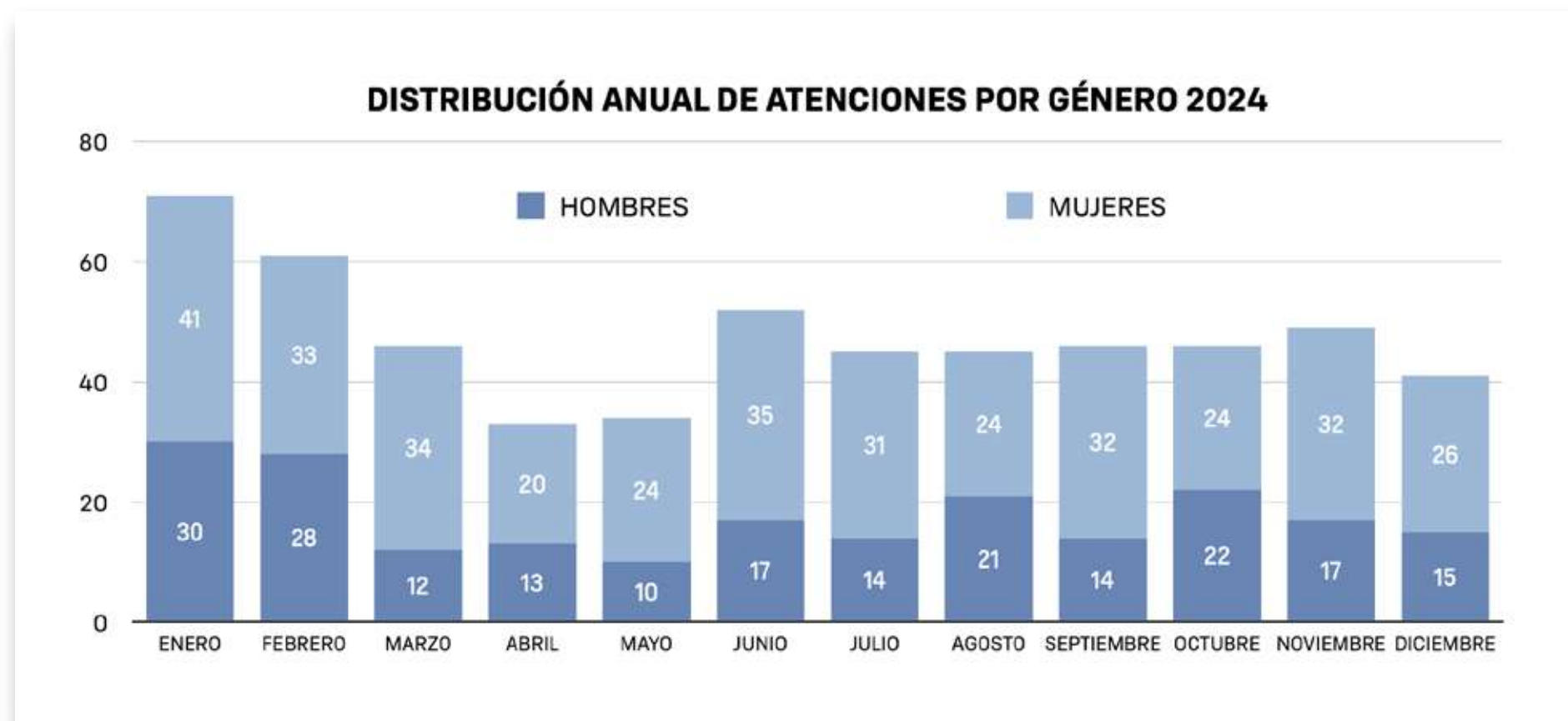
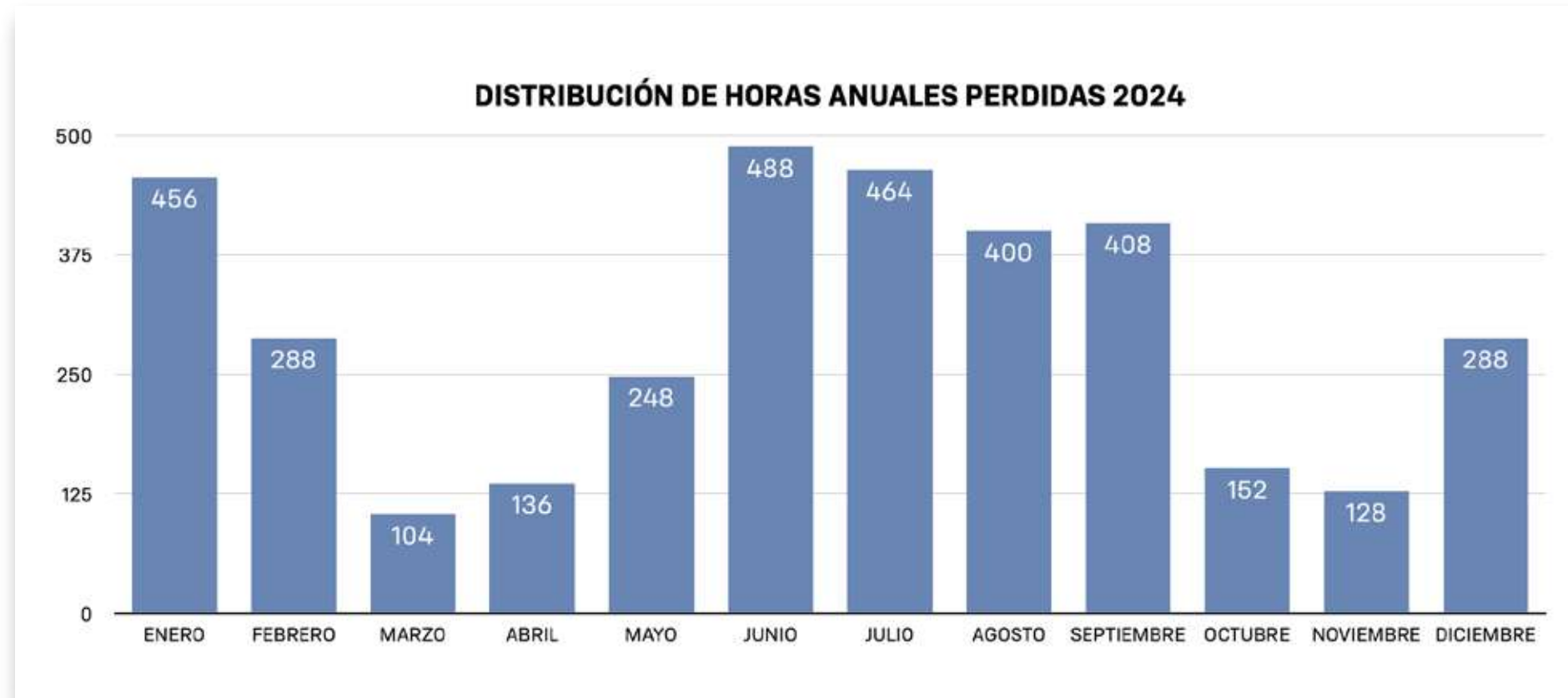
Desde el área de salud ocupacional se ha mantenido un promedio de más de 50 atenciones médicas por parte de médicos ocupacionales a todo el personal. De esta manera se brinda atención médica primaria a personal con patologías crónicas, PCD y enfermedades catastróficas.

Adicional como parte de los procesos de prevención frente a epidemias, como compañía **hemos impulsado desde hace varios años campañas de vacunación gratuitas para nuestro personal frente a Influenza**, de esta manera logramos disminuir los efectos colaterales de agravamiento por enfermedades respiratorias y mitigar el nivel de contagio dentro del espacio laboral.



INDICADORES 2024

Se ejecutan durante todo el año seguimientos periódicos a personal vulnerable y debido a una normativa emitida por el ministerio de salud se ejecutó una valoración del personal con discapacidad y se reincorporó a personas de manera presencial en el área comercial, una vez presentado su esquema de vacunación completo y certificados médicos de especialidad.



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 2024 se generaron más de 70 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 2024

	ACTIVIDAD	Medios de apoyo	Fecha de Ejecución	Población Impactada
ERRADICACIÓN DE EPIDEMIAS	Charla sobre enfermedades de transmisión sexual y salud reproductiva	1 charla pregrabada 1 comunicados	Octubre	Todo Personal
	Campaña de exámenes de VIH para aplicar a los trabajadores de forma gratuita previo consentimiento (Exámenes Médicos).	Comunicados	Enero / Febrero	Todo Personal
	Campaña de papa nicolau y ecografías de próstata gratuitas	Exámenes preventivos cáncer útero y próstata en ocupacionales periódicos	Enero / Febrero	Todo Personal
	Prevención de enfermedades infectocontagiosas	Campaña de vacunación contra la influenza	Febrero / Marzo	Personal Quito y Guayaquil

ESTILOS DE VIDA SALUDABLES	Prevención de riesgos ergonómicos	1 webinar 1 comunicado	Octubre	Todo Personal
	Prevención de riesgo psicosocial	1 webinar 1 comunicado	Marzo/ Abril	Todo Personal
	Primeros Auxilios Psicológicos: Manejo de ansiedad, estrés y otra emociones.	1 webinar 1 comunicado	Julio	Todo Personal
	Taller de nutrición (Semana de bienestar)	2 sesiones presenciales quito y guayaquil	Julio/Septiembre	Todo Personal
	Charla prevención de accidente cerebro vascular (Semana de bienestar)	1 charla pregrabada	Septiembre	Todo Personal
	Carrera ChevyPlan 5K	1 comunicación carrera	Agosto/ Septiembre	Todo personal/ familias

	ACTIVIDAD	Medios de apoyo	Fecha de Ejecución	Población Impactada
ESTILOS DE VIDA SALUDABLES	Charla nutrición y dislipidemias	1 charla pregrabada	Julio/septiembre	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 sobre prevención del uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas.	Comunicado/ Webinar	Abril	Todo Personal
	Diagnóstico sobre uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas	Comunicado / Encuesta digital	Mayo	Todo Personal
	Programa de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas	Programa para entrega MT	Junio	Todo Personal
	Socialización del Programa	Comunicado/Webinar	Junio	Todo Personal
	Taller orientaciones sobre prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas.	Comunicado/webinar	Agosto	Todo Personal
	Charla prevención de cáncer-estilos de vida saludables	1 charla pregrabada	Septiembre	Todo Personal
	Pausas activas	3 sesiones presenciales	Cada 4 meses	Personal Quito y Guayaquil
Bailoterapia (Semana de bienestar)	1 sesión presencial quito y otra guayaquil	Agosto	Todo Personal	

INDICADORES DE FRECUENCIA Y ACCIDENTABILIDAD 2024



INDICADORES	2020	2021	2022	2023	2024
Tasa de accidentes hombre (frecuencia)	0,15	0,008	0	0,008	0
tasa de accidentes mujeres (frecuencia)	0,31	0,16	0	0	0
Total de accidentes total (frecuencia)	0,45	0,25	0	0,25	0
No. Accidentes hombres	2	1	0	1	0
No. Accidentes mujeres	4	2	0	0	0
No. Accidentes contratistas	0	1	0	0	0
Tasa de enfermedades profesionales Hombres	0	0	0	0	0
Tasa de enfermedades profesionales mujeres	0	0	0	0	0
Tasa de enfermedades profesionales Total	0	0	0	0	0
Tasa de absentismo Hombres	0,53	0,45	0,40	0,35	0,32
Tasa de absentismo Mujeres	0,61	0,65	0,39	0,43	0,42
Tasa de absentismo Total	0,57	0,55	0,40	0,39	0,37
No. de horas absentismo Hombres	13720	10272	11234	13574	12560
No. de horas absentismo Mujeres	15944	14888	13634	14234	13480

PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

PROGRAMA ANTICORRUPCIÓN

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.

16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS





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 trasgredidos 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. Adicional se han compartido contenidos de alta importancia como son los valores corporativos e importancia del cumplimiento íntegro de nuestro código de ética.

ChevyPlan

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

CAFECITO ANTICORRUPCIÓN

Como parte del ODS 16 el primer semestre del año se ejecutó en Quito y Guayaquil el café de anticorrupción.

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

Te invitamos a que seas parte de estos espacios generados por parte del área de control interno.

“Continuamos construyendo juntos una cultura empresarial sólida y ética.”

GABRIELA ORTIZ
EMBAJADORA ODS 16
PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

GRACE ÁLVARO
EMBAJADORA ODS 16
PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

MARTHA GRJALVA
EMBAJADORA ODS 16
PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

ChevyPlan

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

¡PON A PRUEBA TU CONOCIMIENTO!

Realiza nuestra trivia que te proporcionará una oportunidad divertida y educativa para poner a prueba tus conocimientos sobre los principios éticos fundamentales que guían nuestras acciones y decisiones en el trabajo.

Para acceder a la trivia y conocer las instrucciones:

HAZ CLIC AQUÍ

¡Participa y sé uno de los dos ganadores, recibirás una canasta con premios!

El sorteo se realizará el 4 de abril del 2024.

GABRIELA ORTIZ
EMBAJADORA ODS 16
PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

GRACE ÁLVARO
EMBAJADORA ODS 16
PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

MARTHA GRJALVA
EMBAJADORA ODS 16
PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

A nivel nacional durante el 2024 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.

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.

Medidas anticorrupción: En el Código de ética se establece que se debe evitar cualquier situación en la que el interés personal pueda estar o este 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.

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, TH 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.

Dentro de la compañía existe un Comité de ética confirmado por representantes del área de Gerencia General, Control interno y Talento Humano.

El cual sesiona cada vez que existe un reporte de faltas éticas, estos reportes pueden ser notificado 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.

ENHÉRATE ¿SABÍAS QUE?

LA PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS es RESPONSABILIDAD de todos.

Mantente Alerta de las SIGUIENTES ACTIVIDADES, que son ilícitas.

- Montos elevados sin justificación
- Clientes que ocultan información o proporcionan datos inconsistentes.
- Transacciones inusuales o sin una lógica clara en relación al perfil del cliente

Ante la presencia de estos casos que generen duda, informa al Oficial de Cumplimiento de forma inmediata. La detección temprana y la comunicación efectiva son claves para combatir el lavado de activos y asegurar que nuestra empresa opere dentro del marco legal y ético.

OFICIAL DE CUMPLIMIENTO: andrea.lucero@chevyplan.com.ec

COMPROMISO 20 años PLANTEAMOS CUESTIONES CHEVYPLAN

ChevyPlan

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

Ingres 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.

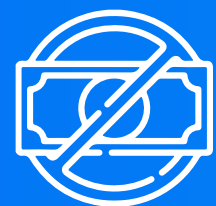
En ChevyPlan nos transformamos y trabajamos para ofrecerte el mejor lugar para trabajar



LAVADOS DE ACTIVOS

El lavado de activos, también conocido como lavado de dinero o blanqueo de capitales comprende una serie de técnicas y procedimientos llevadas a cabo por una persona, natural o jurídica, tendiente a ocultar el verdadero origen del dinero proveniente de actividades ilegales, tanto en moneda nacional como extranjera.

Desde el 2023 la compañía es sujeto de reporte a la Unidad de Análisis Financiero, por lo que requiere sujetarse a la normativa de ley. En base a esta primicia, se implementó el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento de Delitos, el cual tiene como fin evitar que, mediante la utilización del personal o servicios de ChevyPlan se produzca el lavado de activos y financiamiento de delitos, disminuyendo así el riesgo reputacional, salvaguardando el bienestar de empleados y funcionarios; y, cumpliendo con las disposiciones legales vigentes.



En el 2024 ChevyPlan realizó avances importantes en lo relacionado con la prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo con mayor integración tecnológica y colaboración interdepartamental.

Lo que refleja el compromiso de Plan Automotor con las mejores prácticas en cumplimiento y gestión de riesgos. Entre los logros alcanzados se detallan:



Cumplimiento Normativo: Aseguramiento de la conformidad con leyes nacionales e internacionales.



Optimización de Controles: Mejoras en el monitoreo transaccional y socialización del formulario de licitud de fondos.



Capacitación del Personal: Formación anual del equipo comercial y administrativo en PLD/FT.



Auditoría Externa: Evaluación realizada y presentada a la Junta de Accionistas.



Revisión de Procesos Críticos: "Conozca a su Cliente", "Proveedor", "Empleado" y "Accionista".



Monitoreo y Reporte a la UAFE: Envío de reportes transaccionales a los entes de control.



Uso de Analítica Avanzada: Modelos para detectar patrones y anomalías en transacciones.



Monitoreo de Pagos a Proveedores: Validación de cumplimiento de controles internos sin hallazgos de incumplimiento.



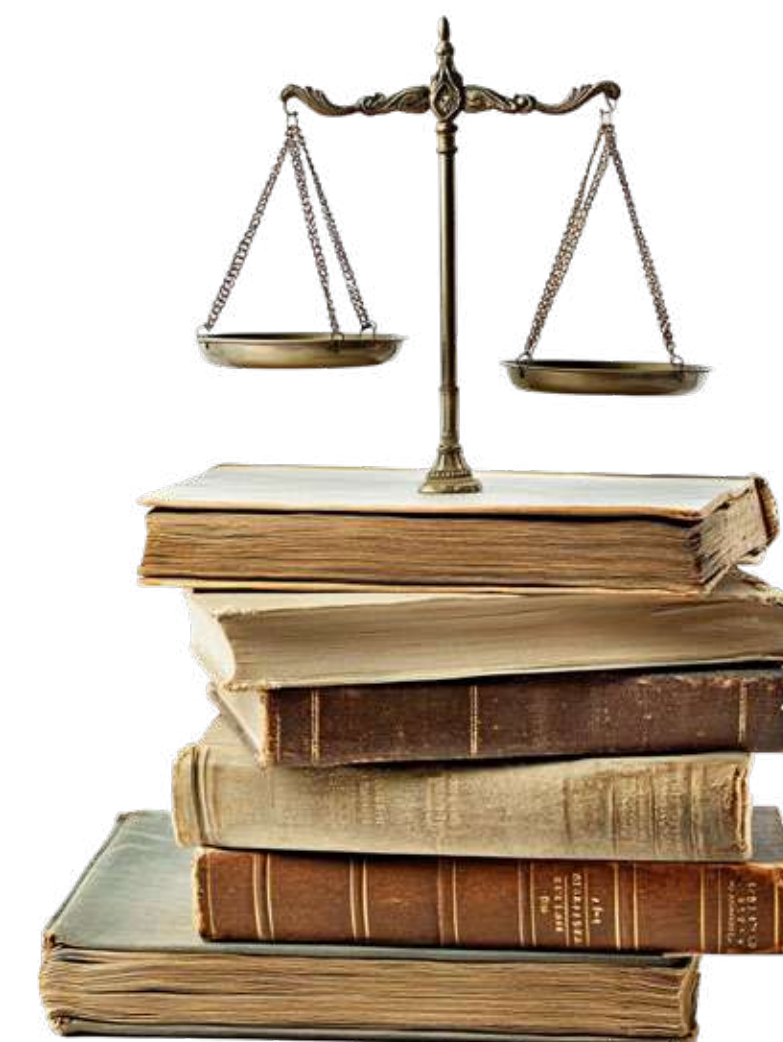
Supervisión de Talento Humano: Verificación de contrataciones asegurando cumplimiento de filtros y normativas.



Evaluación de Crédito: Revisión de formularios de vinculación de PEPs y validación de transacciones.

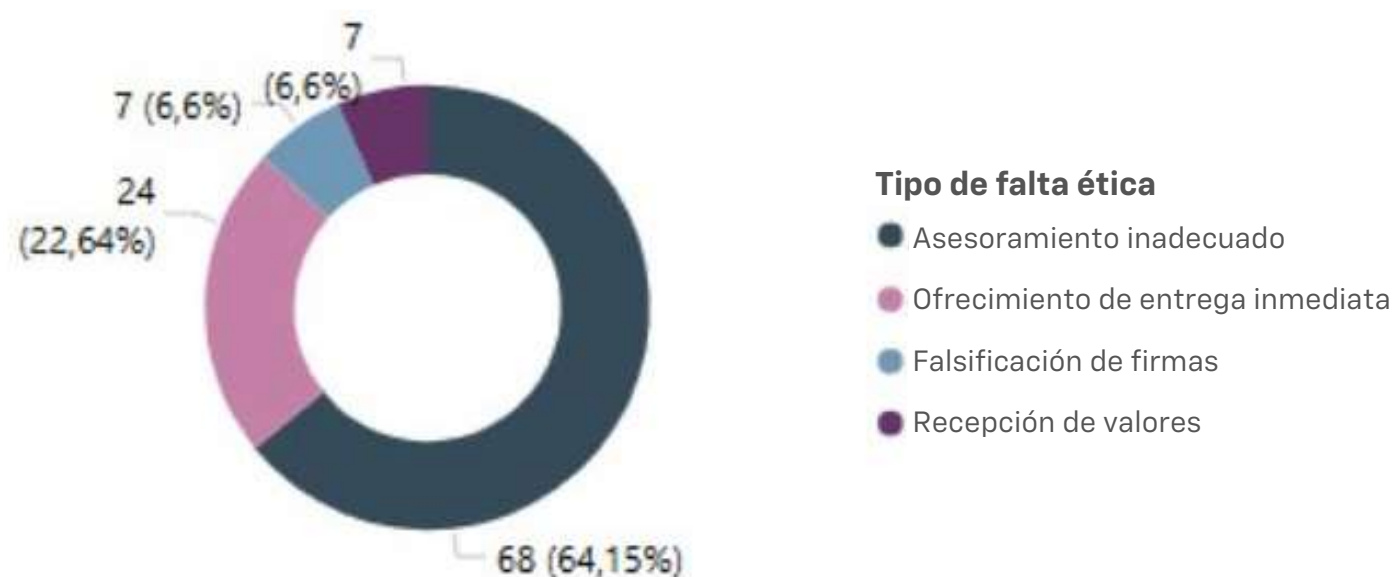


Análisis de Accionistas: Verificación de antecedentes sin hallazgos negativos.

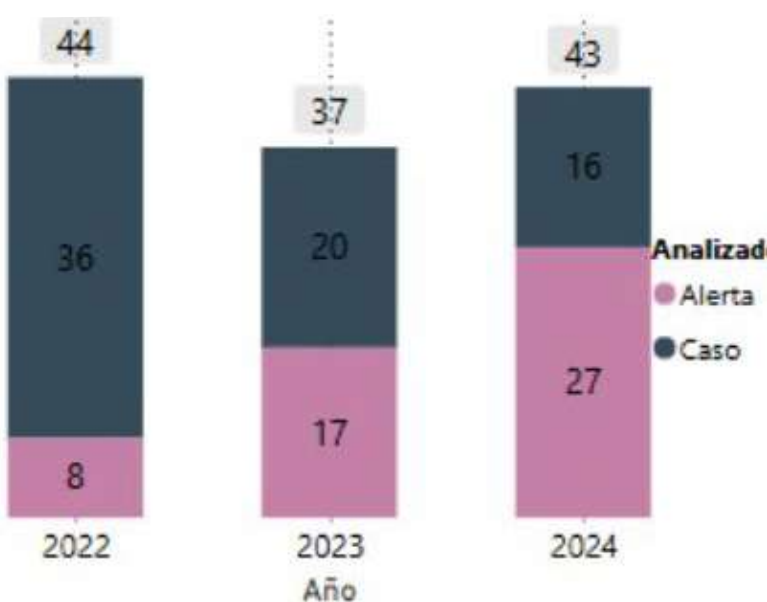


TOP 3 DE TIPO DE FALTA ÉTICA

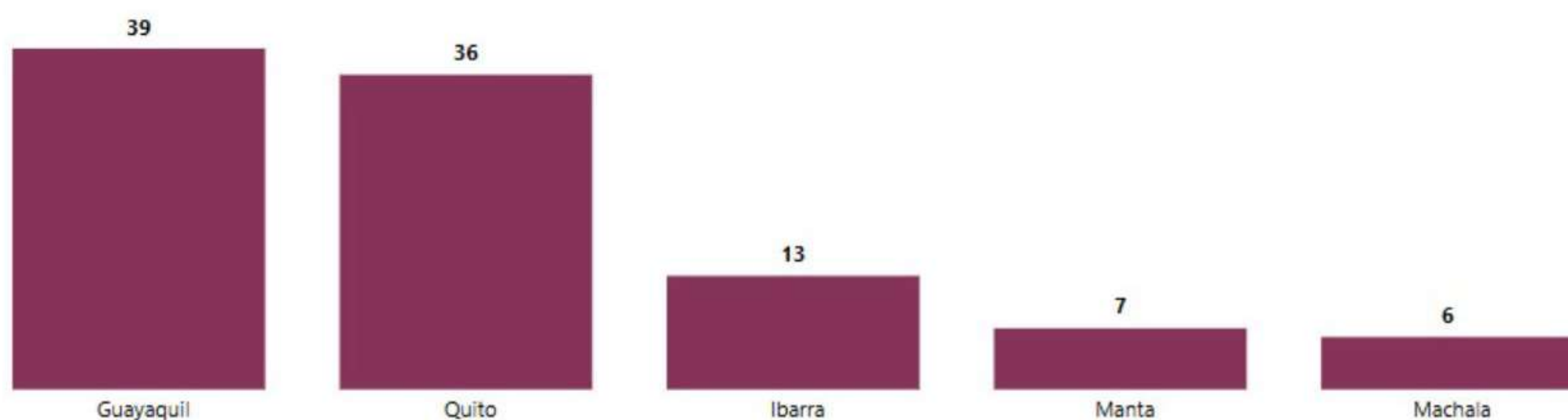
Año	
2019	2022
2020	2023
2021	2024



NÚMERO DE CASOS POR AÑO



TOP 5 GENERAL DE CIUDADES



ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO 2024

	ACTIVIDAD	MEDIOS DE APOYO	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN IMPACTADA
100% INTEGRIDAD 0% CORRUPCIÓN	Cafecito para interactuar con el personal	Presencial	Marzo/Julio/Septiembre	Todo el personal
	Recordatorios de código de ética. Mensajes interactivos y participativos a través de trivias y Juegos con Premio	Pepe Informa o por correo (por tiempo)	Bimensual	Todo el personal
	Recordatorios de Ética a los empleados	Pepe Informa, correos Vía aplicación whatsapp	Febrero/Mayo/Octubre	Todo el personal
	Espacios con los líderes de área comercial, Conversatorio temas específicos y temas abiertos.	Presencial o Virtual	Mayo/Agosto	Líderes del área comercial
	Talleres Código de ética y Certificación del Código de Ética	Presencial	ene-25	Todo el personal
	Visitas presenciales a puntos de venta (refuerzos básicos de código ética, validación del proceso)	Presencial	Abril/Julio/Octubre	Personal comercial



Suma *RSE* al bienestar



AVANCES RELEVANTES 2024



CLIMA LABORAL

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 2025.

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.

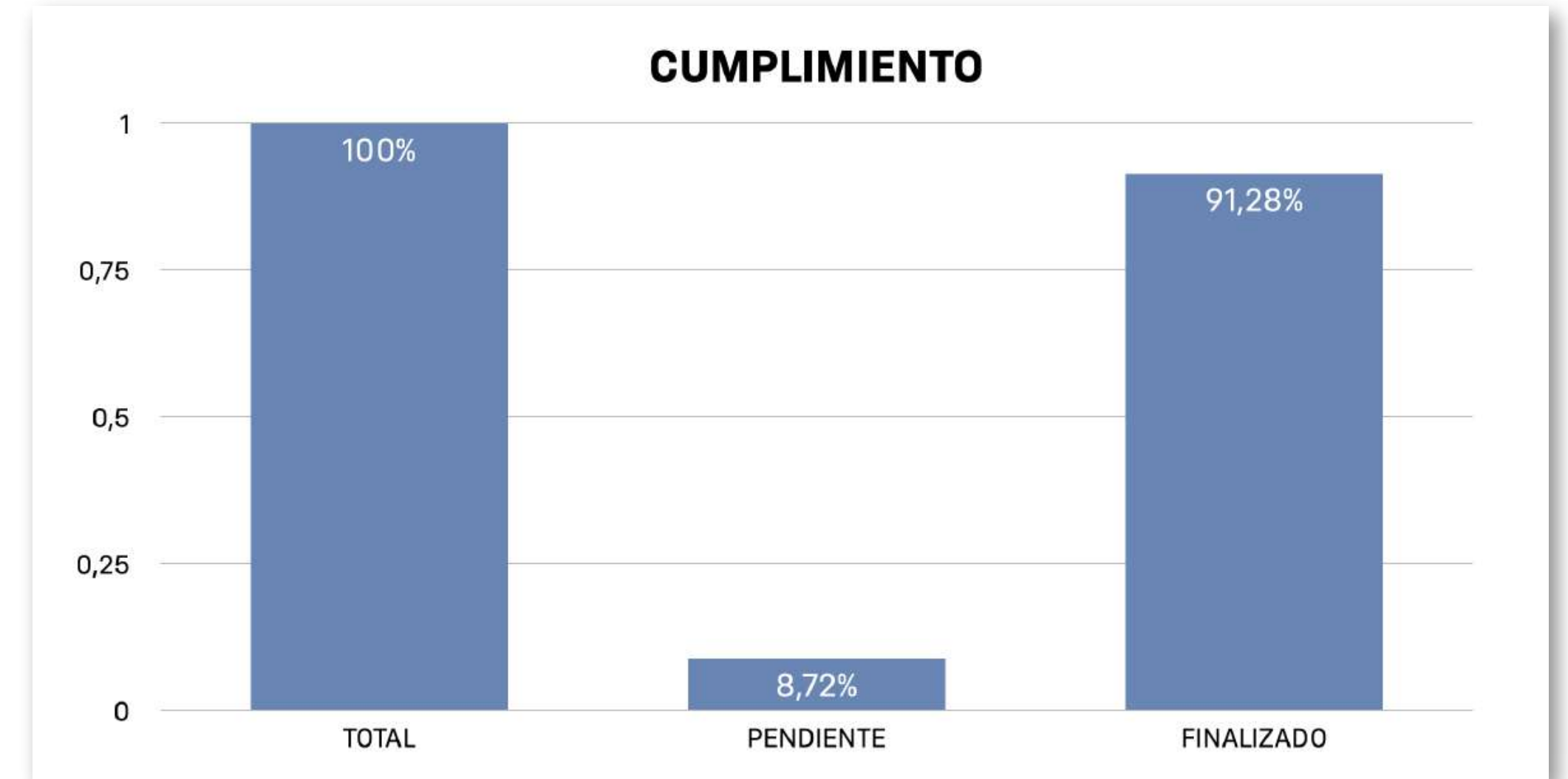
8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



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.

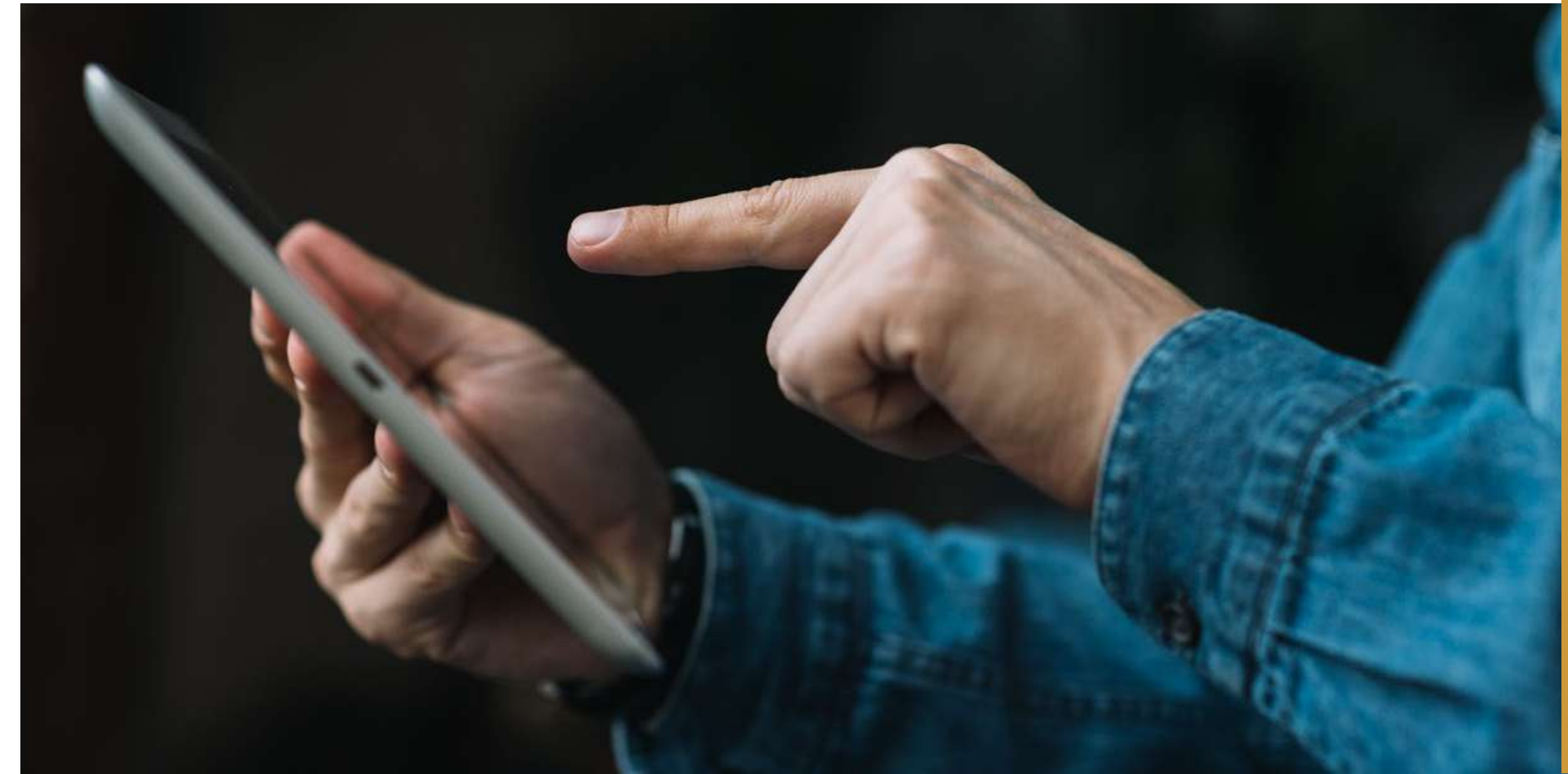


ChevyPlan considera que para mejorar la entrega final al "cliente externo", es necesario asegurar el buen funcionamiento y una mejor interacción entre los servicios internos.



ChevyPlan, en estricto apego a los Principios de Diversidad, Equidad e Inclusión y a la Normativa de Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, maneja sus procesos de selección resaltando los requisitos técnicos requeridos en cada cargo que se recluta y los beneficios que brinda la compañía a sus colaboradores, apelando siempre a transparentar las condiciones de trabajo en las que se desenvolverá el nuevo colaborador.

Desde 2024, la compañía ha trabajado en la generación de contenidos y difusión de la experiencia que tienen los colaboradores de ChevyPlan. Las ofertas de empleo se lanzan en portales de empleo, redes profesionales y redes sociales con cargos sin género y evitando conceptos que puedan considerarse discriminatorios.



En nuestro portal de empleos <https://empleos.planautomotor.com.ec/> se encuentran nuestra propuesta de valor general y de cada una de las ofertas lanzadas.

ChevyPlan 

COORDINADOR/A DE COMPLIANCE

QUITO

MODALIDAD HÍBRIDA
CONTRATO INDEFINIDO

¡POSTULA CON NOSOTROS!
empleos.planautomotor.com.ec

TU SOLUCIÓN PARA PAGAR MENOS 



¿Quieres trabajar con un equipo que te apoye y te ayude a conseguir tus objetivos, ganando las comisiones más altas del sector automotriz y en una empresa que te cuide y te pague de forma puntual?

¡Esta posición de Asesor/a Comercial te va a interesar!

En ChevyPlan, harás realidad el vehículo de todos tus clientes. No venderás autos, sino las herramientas para que personas que

[Postula aquí](#)



¿CUÁLES SON TUS BENEFICIOS COMO COLABORADOR/A DE CHEVYPLAN?

¡Visita nuestra sección de vacantes y POSTULA!

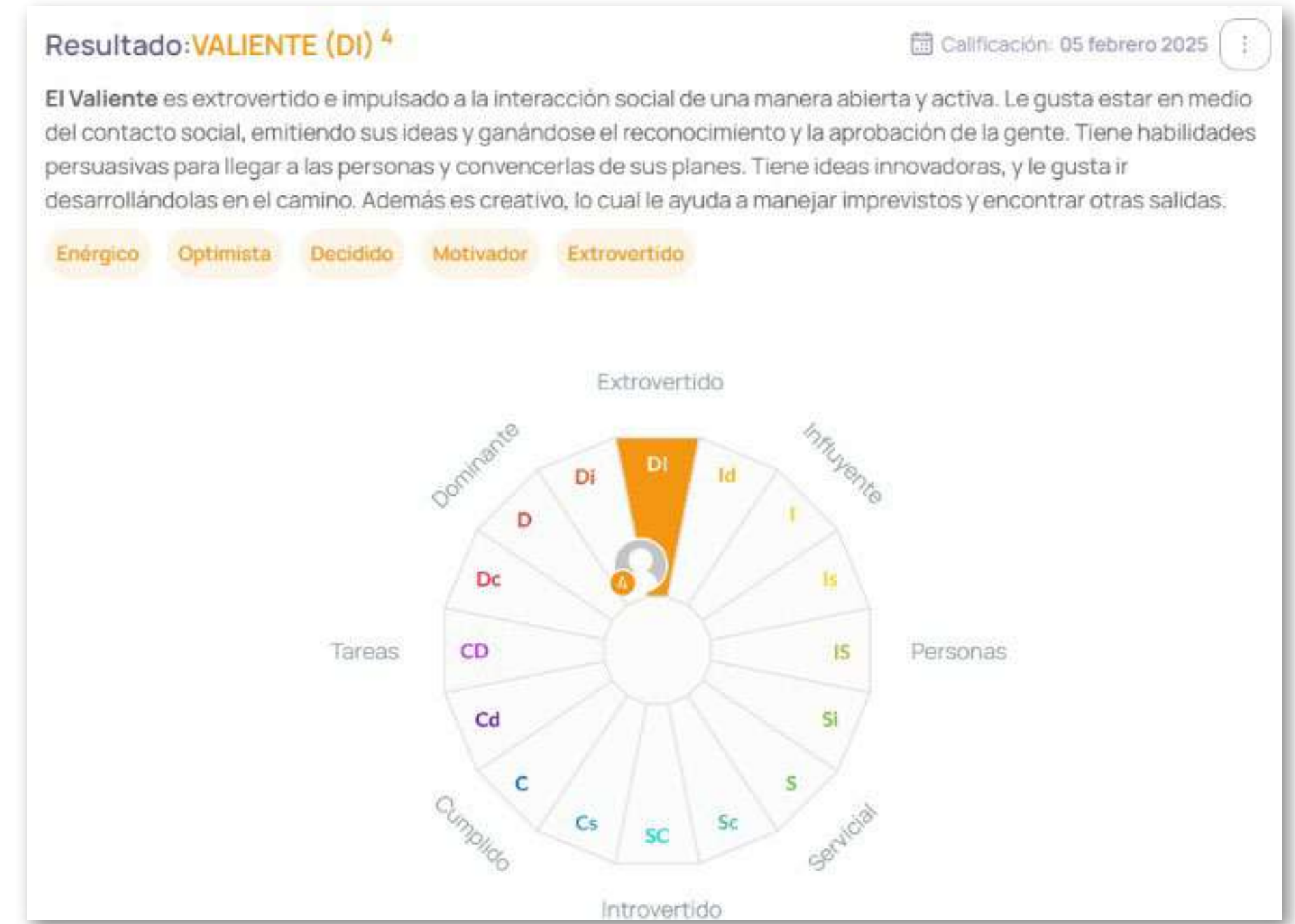
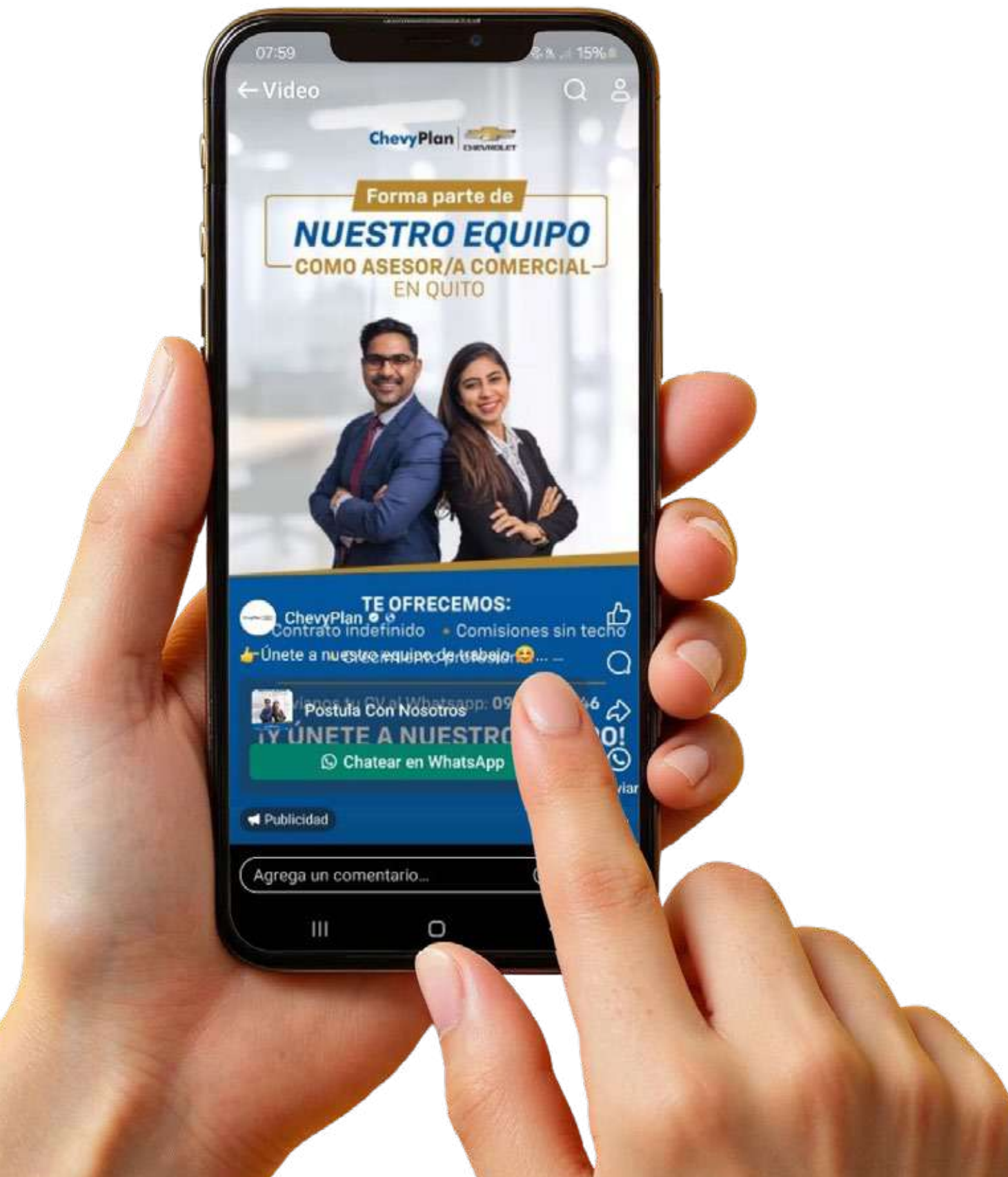
En 2024 ChevyPlan impulsó su nuevo modelo de competencias determinando competencias específicas para cada cargo.



En selección, la finalidad de contar con este modelo fue ajustar el proceso de selección a un perfil mínimo de compatibilidad en el nivel de desarrollo de competencias requerido para cada cargo.

Este proceso contribuye a que la toma de decisiones de contratación se base en un criterio más técnico sobre las habilidades de los candidatos, además de entender, también de manera técnica su perfil de personalidad con la metodología DISC.

Esto permite hacer un match con lo que la compañía y lo que cada líder requiere en su equipo. Los resultados de estas evaluaciones se analizan en conjunto con los líderes de la compañía para respaldar sus decisiones de contratación. Hoy, todos los procesos de selección se manejan con esta metodología.



Resultado: 96% Calificación: 05 febrero 2025

Competencias

Competencia	Peso	Valor Obtenido	Valor Esperado	Brecha	Ajuste	Detalles
Negociación efectiva	10%	5.1	≥ 6	-0.9	91%	
Flexibilidad y Adaptabilidad	10%	4.8	≥ 6	-1.2	88%	
Perseverancia comercial (tipo agricultor)	30%	8.2	≥ 6	0	100%	
Agresividad comercial (tipo cazador)	25%	5.3	≥ 6	-0.7	93%	
Iniciativa	25%	6.8	≥ 6	0	100%	

Esta mejora se respalda en un estudio realizado por Deloitte en 2022 que menciona que las organizaciones basadas en habilidades generan impacto en sus procesos, al tener un 63% más de probabilidades de lograr resultados, porque permite determinar un mejor ajuste del candidato al cargo requerido. Además, se acentúa la idea de seleccionar sin sesgos.

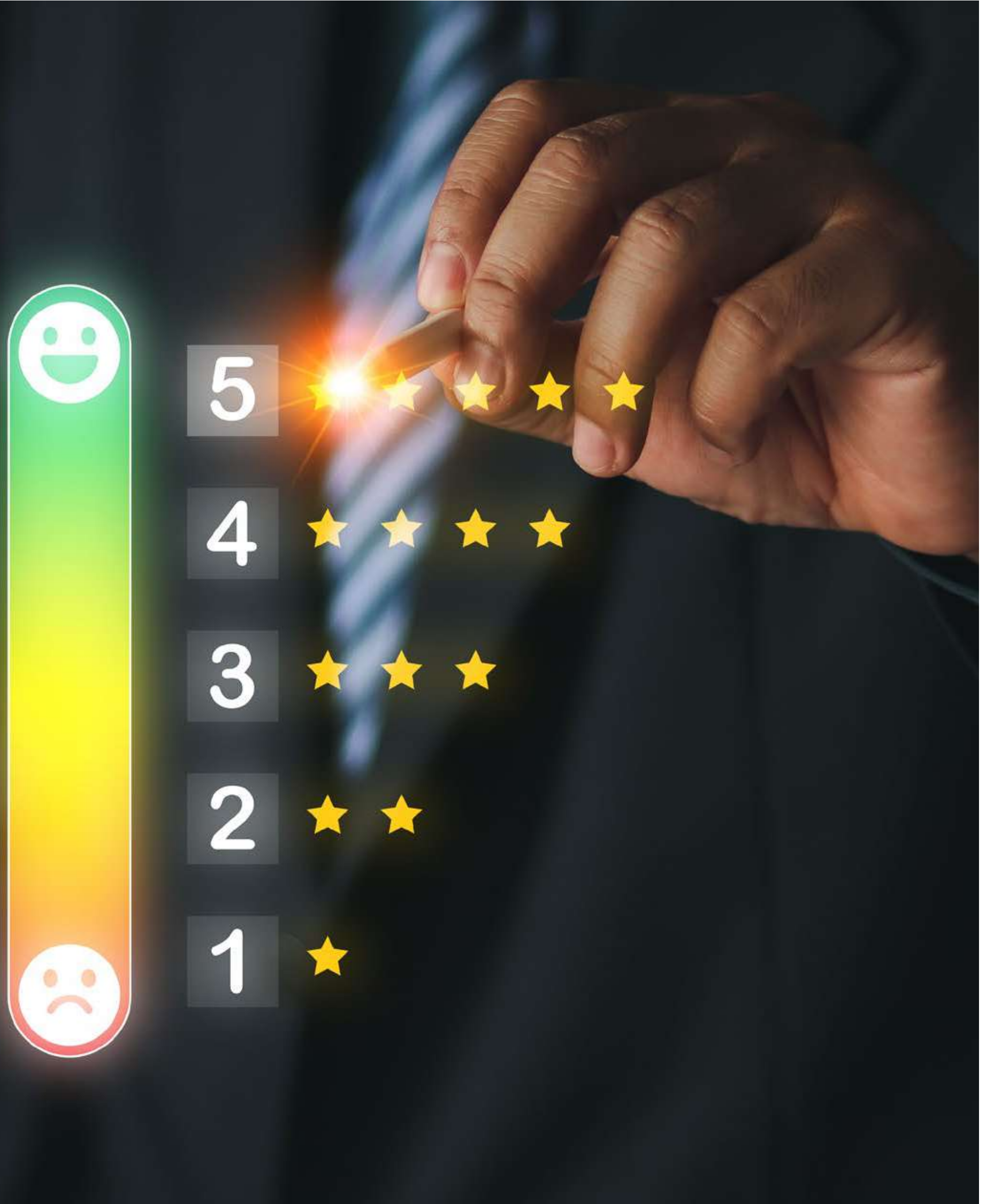
En el equipo comercial específicamente, que por la naturaleza del negocio cuenta con mayor demanda de perfiles en el cargo de ASESOR/A COMERCIAL, la compañía ha enfocado una gran parte de sus esfuerzos en innovación.

Así, es indispensable rescatar que se ha trabajado en la estructuración del Employee Persona de las principales ciudades con mayor demanda, como herramienta para hacer más eficiente (en tiempo de respuesta) y más eficaz (en calidad de candidatos) la selección de talentos, contando con un enfoque preciso en la búsqueda por replicar las características de los colaboradores más exitosos de la compañía.



Deloitte en su estudio de Tendencias Globales del Capital Humano de 2018 discute la importancia de personalizar la experiencia del candidato, lo que incluye la definición precisa y técnica de perfiles para optimizar la selección de talentos en las empresas.

Caminando a la par de la vanguardia de la atracción de talentos, analizando 2 estudios de Korn Ferry de 2018 sobre transformación digital en contratación y Deloitte sobre tendencias capital humano del mismo año, ChevyPlan ha implementado desde el último trimestre de 2024 un nuevo canal de búsqueda: Pautar en redes sociales. Este proyecto nació de la necesidad de ampliar el embudo de candidatos y lograr una mayor conversión de postulantes a contratados. Esta estrategia ha tenido un resultado positivo porque ha permitido mejorar progresivamente con la cobertura de vacantes con mayor enfoque en la calidad de candidatos.



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

En 2024 la compañía llevó a cabo 2 procesos importantes de mejora en torno a la evaluación de desempeño, buscando establecer un proceso más ágil y automatizado, pero conservando la calidad del procedimiento establecido anteriormente.

En primer lugar, se desarrolló el modelo de competencias de ChevyPlan, determinando 5 competencias requeridas para cada cargo, con los niveles de desarrollo correspondientes (del 1 al 4), mismos que han sido incluidos en la evaluación de desempeño para que cada colaborador sea evaluado y retroalimentado en función de las competencias esperadas para su cargo.

En segundo lugar, se ha definido un modelo de evaluación 360°, estableciendo un proceso de evaluación integral, considerando 3 categorías: Objetivos organizacionales, objetivos individuales y competencias, éstas últimas siendo valoradas por el colaborador, su jefatura inmediata y sus usuarios internos.



Deloitte, en su estudio de tendencias capital humano de 2018 señala que el modelo de evaluación 360° es fundamental a la hora de alinear mejor los objetivos individuales con los organizacionales en los colaboradores, asegurando que los empleados sean vistos no sólo por sus logros específicos, sino también por su contribución al liderazgo y la cultura organizacional.

OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	
ORGANIZACIONAL 1	
ORGANIZACIONAL 2	
ORGANIZACIONAL 3	
ORGANIZACIONAL 4	
GUARDAR	

OBJETIVOS INDIVIDUALES	
OBJETIVO 1	
OBJETIVO 2	
OBJETIVO 3	
GUARDAR	

COMPETENCIAS	
COMPETENCIA 1	
COMPETENCIA 2	
COMPETENCIA 3	
COMPETENCIA 4	
COMPETENCIA 5	
GUARDAR	



En 2024, ChevyPlan estableció su estrategia de desarrollo de sus colaboradores, a través de la metodología del Mapa de Talento o 9 box.

La compañía ha adoptado esta metodología para analizar el desempeño sostenido y el potencial de sus colaboradores a través de un proceso objetivo, mismo que permite comprender las características de cada cuadrante y ajustar las acciones de desarrollo con un enfoque técnico y específico.

La compañía desarrolló una guía práctica para sus líderes con los conceptos básicos de cada cuadrante para facilitar la comprensión y con sugerencias de acciones para establecer los planes de desarrollo individual, en función de las características de los colaboradores en cada cuadrante. Esto se acompaña con el feedback y seguimiento trimestral a la ejecución de los planes.

Se estableció una estrategia de diferenciación de los 9 cuadrantes para la asignación de formación técnica y blanda en función de cada segmento. Verdes (para fidelizarlos), amarillos (para desarrollo de habilidades) y rojos (para su recuperación de resultados).

Esta estrategia y su consolidación tienen asidero con Deloitte en Tendencias globales del capital humano de 2018 que menciona que disponer de un mapa de talento actualizado permite a las compañías identificar áreas críticas de desarrollo y la planificación de forma más precisa de la formación, lo cual se traduce en mejoras en la retención y el rendimiento global.



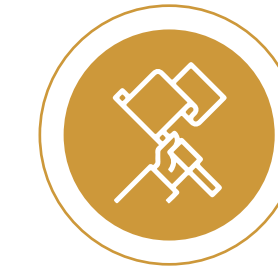


PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

En 2024, ChevyPlan decidió clasificar sus procesos de capacitación en 2 segmentos:



Operativo

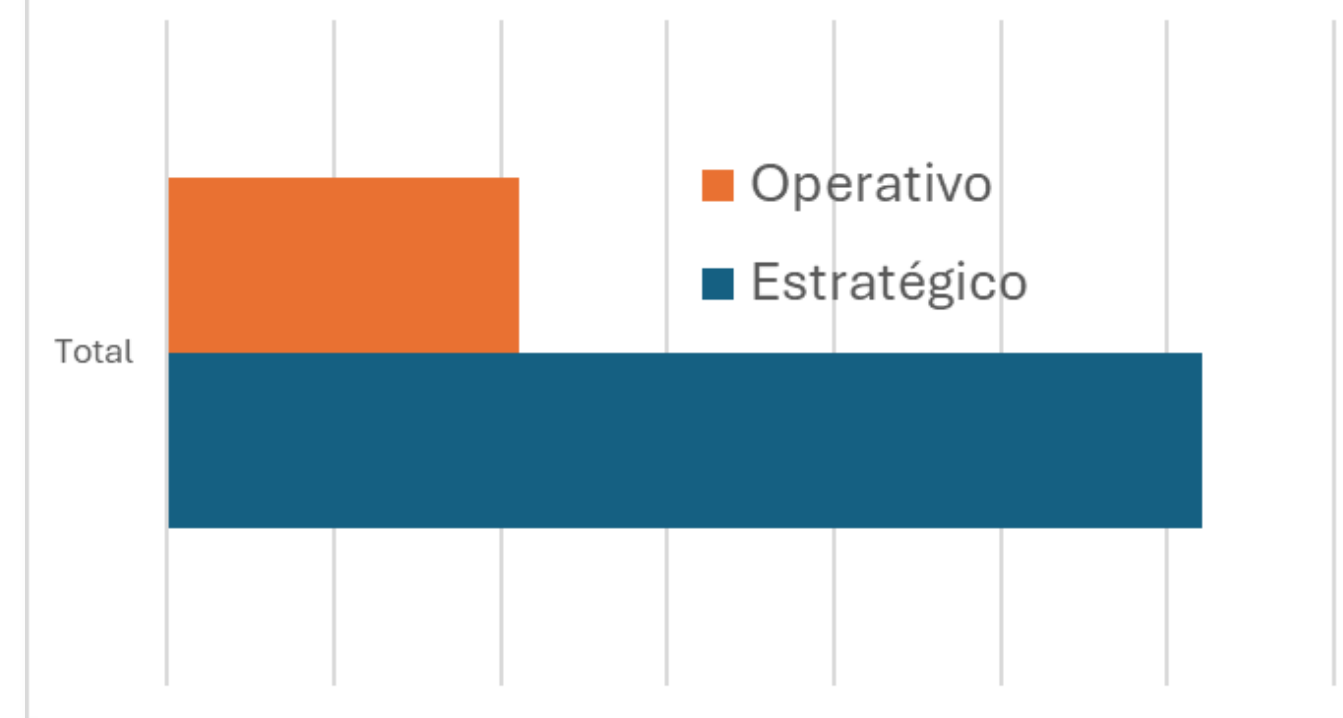


Estratégico

El primer segmento corresponde a formaciones de tipo técnico, normativo, cursos y certificaciones de actualización y desarrollo de habilidades básicas para el correcto funcionamiento de los procesos de la compañía.

En cambio, el segmento estratégico corresponde a formaciones de desarrollo de habilidades ejecutivas, de liderazgo, coaching especializado y certificaciones para colaboradores dentro de los cuadrantes verdes y amarillos del Mapa de Talento para afianzar su aporte de valor en la compañía, desarrollar sus habilidades y fidelizarlos.

INVERSIÓN POR TIPO



PROGRAMA DE PASANTÍAS 2024 CONDUCE TU TALENTO

En el 2024 ChevyPlan se continua con el Programa de Pasantías " Conduce tu Talento" 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 2024 se han vinculado 25 pasantes y en el cual, dentro de sus procesos de aprendizaje, existen actividades adicionales como son los talleres de habilidades sobre desarrollo de competencias y como tener un perfil profesional de impacto. Adicional tienen espacios con expertos que les permite ampliar su conocimiento técnico y conversatorio con la Gerencia General, 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.





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:

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.



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.



SumaRSE a la comunidad





HAMBRE CERO



SERVICIO A LA COMUNIDAD

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 duplicó esa cifra y sumó unos 130 millones de personas más que están en riesgo de padecer hambre severa desde finales de 2020. 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 2024 continuamos nuestro apoyo Banco de alimentos Quito, Banco de Alimentos Guayaquil Diakonia, Centro de coga San Juan Bautista (sector de Pascuales Guayaquil), Centro de Cuidado Infantil San Vicente (sector Gazca Qto) y Fundación Wiñarina (Sector San Roque Quito) de esta manera queremos realizar apoyos en las ciudades y en donde concentramos el mayor número de colaborador@s.

Durante todo el año hemos realizado donaciones de alimentos no perecibles, más de 2.000 alimentos, enlatados en su mayoría proteína (atún y sardinas). Lo que se han convertido en 4.000 platos de comida utilizados en comedores sociales y centros de acogida a nivel nacional.

2 HAMBRE
CERO



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 (Quito, Guayaquil, Santo Domingo). Esto mediante a 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.

En el 2024 se continuó fortaleciendo el proyecto de voluntariado en las intalaciones del Banco de Alimentos y Banco de Alimentos Diakonia, en el cual los colaboradores de ChevyPlan incursionaron en actividades a favor de la recolección de alimentos para personas en estado de vulnerabilidad en 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 350 niños en estado de vulnerabilidad. En estos eventos de navidad se realiza la entrega de juguetes y comida para los niños.



CHEVYPLAN ES UN ACTOR DE CAMBIO

En Julio realizamos la donación de 796 productos alimenticios no perecibles al Banco de Alimentos Quito. Esto como parte de los proyectos de apoyo en la seguridad alimentaria de 150 familias en estado vulnerable. Continuamos trabajando a favor de la erradicación del Hambre en nuestro país.

Se un actor de cambio. Apoya todas las iniciativas de donación promovidas desde el área de Responsabilidad Social.

CHEVYPLAN ES PARTE DEL CAMBIO

Como empresa somos parte durante el 2024 del proyecto "Semillas" del Banco de Alimentos en Guayaquil y aportaremos con más de 1000 kilos de proteína animal para mejorar la nutrición de mujeres gestantes (primer trimestre) y niños hasta los 2 años con alto nivel de vulnerabilidad. Logrando brindar una alimentación y nutrición durante los primeros 1000 días.

Únete y se parte de las iniciativas que se gestionan desde RSE frente a la lucha de la desnutrición en Ecuador.

AYÚDANOS A COMBATIR LA DESNUTRICIÓN

Fecha: sábado 31 de agosto
Hora: 09H00 - 12H00
Punto de encuentro: Instalaciones Banco de Alimentos (Sur Quito).

Si quieres ser parte de este voluntariado, envía tu nombre al Correo:
Cristina.Longo@chevyplan.com.ec
Mario.Covena@chevyplan.com.ec

Quieres ser actor de cambio únete y marca la diferencia

VOLUNTARIADO CHEVYPLAN GUAYAQUIL

Se un actor de cambio, ayúdanos a combatir la desnutrición de nuestro país

Fecha: viernes 18 de agosto
Hora: 08H30 - 12H30
Punto de encuentro: Instalaciones Banco de Alimentos DIAKONIA
Dirección: Coop. 29 de abril, Mz 1338, Solar 1 y 2, La Prosperina. Se brindará transporte desde la Rotonda (ida y regreso).

Si quieres ser parte de este voluntariado, envía tu nombre al Correo:
Catalina.Reyes@chevyplan.com.ec
Aracely.Pucuna@chevyplan.com.ec

QUIERES SER UN ACTOR DE CAMBIO, ÚNETE Y MARCA LA DIFERENCIA.

¡Chevyplan comprometidos con la Salud y Bienestar!



	ACTIVIDAD	Medios de apoyo	Fecha de Ejecución	Población Impactada
CONCIENCIACIÓN SOBRE DESPERDICIO DE ALIMENTOS	Voluntariado Guayaquil	2 comunicados	octubre / diciembre	Colaboradores/ Familias /Comunidad
	Voluntariado Quito	1 comunicado	Julio / diciembre	Colaboradores/ Familias /Comunidad
	Donaciones Fundación Banco Alimentos Guayaquil	1 comunicado	noviembre / diciembre	Colaboradores/ Familias /Comunidad
	Donación Centro de Acogida San Juan Bautista Guayaquil	2 comunicados	abril / septiembre/ diciembre	Colaboradores/ Familias /Comunidad
	Donación Fundación Santo Domingo	1 comunicado	Julio	Colaboradores/ Familias /Comunidad

	ACTIVIDAD	Medios de apoyo	Fecha de Ejecución	Población Impactada
NAVIDAD SOLIDARIA TALENTOS CHEVYPLAN	Agasajos navideños en fundaciones de niños en Quito (Fundación Wiñarina/ Centro San Vicente Gazca)	1 comunicado	Diciembre	Colaboradores/ Familias / Comunidad
	Agasajos navideños en fundaciones de niños en Guayaquil (Parroquia San Juan Bautista Pascuales)	1 comunicado	Diciembre	Colaboradores/ Familias / Comunidad

	ACTIVIDAD	Medios de apoyo	Fecha de Ejecución	Población Impactada
CHEVY ACCIÓN SOCIAL	Carrera ChevyPlan 5K (quito/guayaquil)	Campaña de Espectativa	Septiembre	Colaboradores/ Familias



Suma*RSE*
al planeta



MEDIO AMBIENTE



PRINCIPIOS DE MEDIOAMBIENTE

Los principios de medioambiente 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 polución del agua, pérdida récord de biodiversidad y daños a largo plazo de ecosistemas, polución 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.



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.

13 ACCIÓN
POR EL CLIMA





Ecuador es uno de los países más deforestado 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 minera 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.

Recordemos que la acción frente al cambio climático no es sólo responsabilidad del Estado para generar políticas adecuadas que favorezcan la conservación del ambiente, sino de cada uno de nosotros que con nuestra conducta y hacer diferencia para aportar para el cambio y mejorar el futuro de nuestros hijos.



MARKETING VERDE

Desde el 2022 hemos promovido acciones ejecutadas por parte de ChevyPlan como aporte frente al cuidado del medio ambiente y reducción del impacto ambiental generado por sus operaciones.



En este ámbito se ha reforzado el proyecto "Marketing Verde". La utilización de material bio-amigable (caña de azúcar) y otros materiales bioamigables dentro del material publicitario de la compañía, con el fin de reducir la huella de carbón y deforestación.

Se generaron convenios con empresas especialistas el manejo y disposición final de desechos peligrosos como son (Gadere) Con los cuales durante el 2024 se realizó el proceso de entrega y de disposición final de materiales peligrosos y tóxicos como son:



Toners



Equipos y baterías electrónicas



Desechos generados en el dispensario médico y oficinas

Con el fin de aportar en las buenas prácticas de manejo de residuos peligrosos dentro de nuestra operación.

Adicional en 2024 firmamos el compromiso con la fundación Hermano Miguel, a quienes entregamos nuestros desechos reciclables con el fin de apoyar sus actividades de terapia de lenguaje y física a niños con discapacidad intelectual.

Y en 2025 deseamos fortalecer nuestra alianza para brindar apoyo en la entrega de prótesis de miembros superiores o inferiores gratuitas a niños en estado de vulnerabilidad económica.

15 ACCIÓN POR EL CLIMA

CHEVYPLAN REDUCE SU IMPACTO AMBIENTAL

Sabías que nuestra área de marketing en conjunto con RSE realizan una alianza para poder disminuir la adquisición de promocionales generados con plástico de un solo uso.

Actualmente el 30% de nuestros promocionales son de material ecoamigable. Como empresa estamos comprometidos en reducir nuestra huella ecológica y generar una empresa más verde.

“ ¡Únete deja tu huella! ”

Pacto Global Red Ecuador **ChevyPlan**

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

CHEVYPLAN CONTRIBUYE A GESTIONAR DE MANERA ADECUADA LOS DESECHOS RECICLABLES.

En el tercer trimestre entregamos más de 80 kilos de papel cartón y 66 kilos de plástico.

Apoyamos con esta entrega a la Fundación Hermano Miguel con terapias físicas y de lenguaje para niños con discapacidad.

Para nosotros como compañía es muy importante reducir el impacto ambiental generado dentro de nuestra operación y ser actores de cambio frente al apoyo en acciones sociales con propósito.

“ 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

CHEVYPLAN CONTRIBUYE A GESTIONAR DE MANERA ADECUADA LOS DESECHOS TECNOLÓGICOS Y PELIGROSOS

En el primer trimestre entregamos más de 35 kilos relacionados con equipos electrónicos, cables y Toners dados de baja en Quito y Guayaquil a gestores ambientales calificados por el ministerio del ambiente (VEOLIA- GADERE).

Para nosotros como compañía es muy importante reducir el impacto ambiental generado dentro de nuestra operación y ser actores de cambio frente al cambio climático.

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

Pacto Global Red Ecuador **ChevyPlan**

ChevyPlan

Quito - Piso 10

Quito - Piso 11

Quito - Piso 10

Guayaquil- Américas

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

AHORRO ENERGÉTICO Y REDUCCIÓN DE INSUMOS DE PAPEL

Como parte de las iniciativas del ODS 13 se configuraron las impresoras de los edificios administrativos de Quito y Guayaquil para que entren en modo de ahorro de energía y apagado automático en horarios de menor ocupación, también se estableció como valor predeterminado el copiado a doble cara.

El objetivo de estas configuraciones es reducir el uso en los insumos de papel para impresión y a la vez ahorrar energía.

ADRIÁN BENAVIDES
EMBAJADOR ODS 13
ACCIÓN POR EL CLIMA

ROBINSON TORRES
EMBAJADOR ODS 13
ACCIÓN POR EL CLIMA

CATALINA REYES
EMBAJADORA ODS 13
ACCIÓN POR EL CLIMA

RESUMEN DE DESECHOS ANUALES

DESECHOS	2022	2023	2024
Equipos electrónicos	8,6 k	482,6 k	70,7 k
Cartuchos	18,7 k	36 k	48,6 k
Baterías electrónicas usadas	68,6 k	61,4 k	-
Cartón y papel	-	532 k	496 k
Plástico	-	78 k	118 k
Metal	-	5 k	-

Mediante el proyecto iniciado en el 2022 **"Certificación Punto Verde"** se realizó en 2024 el proceso de entrega 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 la obtención de los resultados durante el segundo semestre del año 2025.**

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 reducción del impacto ambiental por generación de residuos.



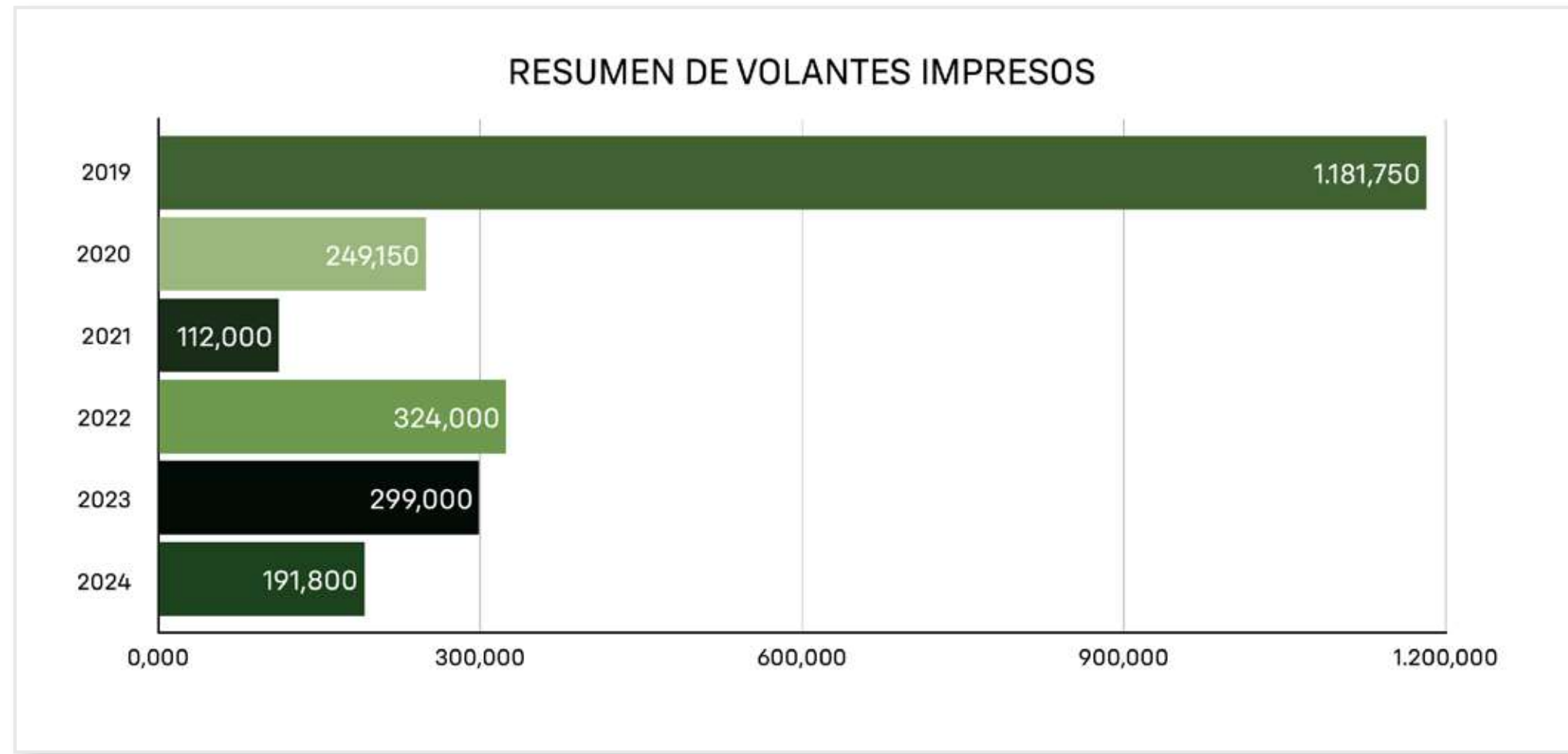
En el 2024, desde el área de marketing continuó realizando la reducción del número mensual de volantes impresos para actividades de publicidad, con lo cual se obtuvo una variación (-78.9%) en comparación de lo impreso en el 2020.

El 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.

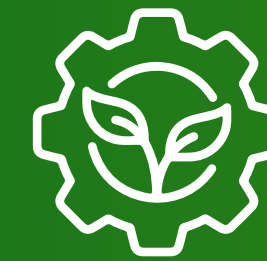
Estamos comprometidos en implementar prácticas que constituyan en la disminución de nuestra huella de carbono y generen procesos operativos más eficientes y menos contaminantes.



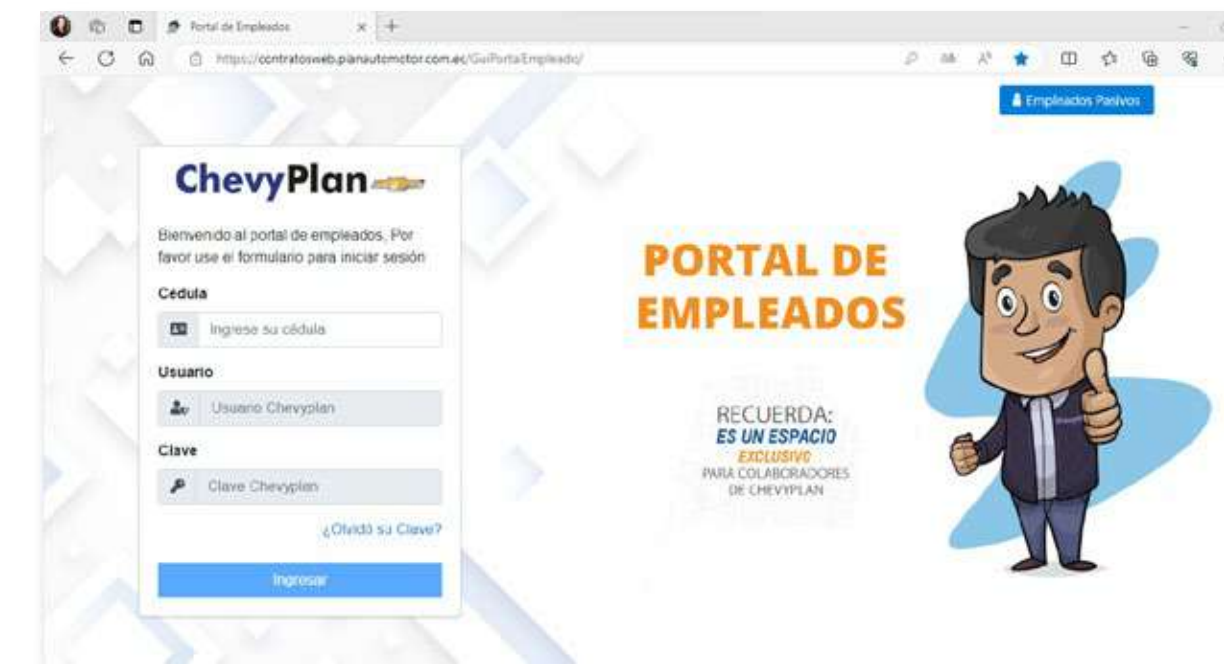
INDICADORES 2024



Mediante el proyecto de portal de empleados implementado desde el área de Talento Humano, se han generado proyectos para promover la digitalización de documentos como son (formatos de vacaciones, roles de pagos, reembolsos por beneficios, reembolsos de gastos de alimentación, movilización, evaluaciones de desempeño) dejado de imprimir y consumir una gran cantidad de papel.



Como empresa trabajamos entre las distintas áreas para generar herramientas tecnológicas que nos direccionen hacia una empresa más verde y una optimización más efectiva de los recursos administrativos de nuestra empresa.



LA ERA DIGITAL

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





 **INDICADORES 2024**

CONSUMO GENERAL DE LUZ

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
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	\$6.201,00
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	\$4.641,00
Américas	-	-	-	-	\$3.626,15	\$3.987,00

CONSUMO GENERAL DE AGUA

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	\$4.745,79	\$1.382,92	\$992,62	\$4.327,34	\$3.135,08	\$3.376,00

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 DEFINIDO 2024

	ACTIVIDAD	MEDIOS DE APOYO	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN IMPACTADA
CHEVYPLAN HACIA INNOVACIÓN ECOAMIGABLE	Proceso de reciclaje adecuado de residuos peligrosos y tóxicos (suministros de impresión) generados en ChevyPlan.	6 Comunicados (facebook) Acuerdo con empresa certificadora (GADERE) para retiro trimestral desechos (cartuchos, chatarra electrónica, pilas, baterías, equipos celulares, equipos dados de baja o obsoletos)	Todo el año	Todo personal/ Comunidad
	Proceso de reciclaje seguro de equipos tecnológicos dados de baja (obsoletos-no funcionales) de ChevyPlan.			
	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 2025	Todo personal

	ACTIVIDAD	MEDIOS DE APOYO	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN IMPACTADA
CERTIFICACIÓN AMBIENTAL "PUNTO VERDE"	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



VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



RESTAURACIÓN DE ECOSISTEMAS

Debido al fenómeno del calentamiento global experimentado y sus repercusiones en el 2024, se 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.

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.

Colegio Johannes Kepler logo and text: En el mes de febrero se realizó la alianza con el Colegio Jonas Kepler, con el cual ChevyPlan fue parte por tercera ocasión con su proyecto de voluntariado en la siembra de más de 500 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 generar el cambio desde nuestros hogares. Hasta el año 2024, ChevyPlan ha plantado 1.500 arboles nativos, lo que genera una reducción del 37% del impacto ambiental generado por nuestras operaciones y la acumulación de 20.000 kg CO2 anuales.



Se realizó durante todo el 2024 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.

En el 2024 se implementó en su totalidad el proyecto de digitalización del archivo activo de la compañía por fases, y la ejecución del manejo con proveedor externo del archivo pasivo.

Puesto que en enero de cada año se realiza la depuración del archivo pasivo según la política interna, sin embargo, no se lograba liberar suficiente espacio por el flujo de entrada de documentos de todas las áreas. Adicional se realizó el cierre del archivo pasivo de la empresa, lo que generó la eliminación de riesgo por condiciones subestándar, fortalecer las políticas de seguridad de la información y destrucción de una fuerte cantidad de papel de archivos ya no requeridos, lo que generó en una optimización de recursos de la empresa y en procesos de inversión a favor de equipos que permitan un proceso de transformación digital sostenible en el tiempo.



De esta manera, se realizó un proceso de reducción significativa de consumo de papel en operaciones internas de la compañía y de costos asociados al manejo de documentación física.





ESTATUS CUMPLIMIENTO DE PLAN DEFINIDO 2024



	ACTIVIDAD	MEDIOS DE APOYO	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN IMPACTADA
REDUCCIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL	Concientización manejo de recursos	Implementación del área desechos (papel, plástico y pilas) en oficinas guayaquil (rotonda)	Julio (2025)	Guayaquil
		Campaña para concientización para disposición adecuada desechos en oficinas	Mayo	Todo personal
		Campaña de uso adecuado del papel y reducción de impresiones digitalización)	Junio	Todo personal
	Proyecto Digitalización Archivo	Video en manejo de archivo pasivo. Digitalización por secciones de archivo activo	Mayo (2025)	Todo personal/ comunidad

	ACTIVIDAD	MEDIOS DE APOYO	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN IMPACTADA
CHEVYPLAN APUESTA POR LA REFORESTACIÓN	Área para reforestación	Voluntariado ambiental siembra 2024 (500 árboles)	Marzo (2024)	Todo personal quito
	Área para reforestación	Voluntariado ambiental siembra 2025 (350 árboles)	Marzo (2025)	Todo personal quito



ChevyPlan

