

COMUNICADO DE PROGRESO
2015-2016
NALSANI S.A.S



Gerente General

Yonatan Bursztyn

Gerente de Talento Humano

Isabel Velosa

Jefe Responsabilidad Social y Gestión Ambiental

Ángela María Olarte

Informe presentado periodo comercial

Abril 2015 a Marzo 2016

Tabla de Contenido

	Pag.
Mensaje de nuestro Presidente.....	5
Nuestros reconocimientos.....	6
Nuestro compromiso en DDHH.....	7-36
1.Apoyar y respetar los derechos humanos	8
1.1 Trabajando con los más estándares de seguridad y salud	8
1.2 Buscamos el desarrollo de nuestros colaboradores	16
1.2.1 Educando Forjamos Futuro	16
1.2.2 Academia TOTTO y TOTTOtu	17
1.2.3 Nuestros colaboradores son promocionados	20
1.2.4 Gestión del Desempeño	21
1.2.5 Gestión del Desarrollo	27
1.3 En casa propia Vive la Familia TOTTO	29
1.4 Voluntariado Corporativo	31
1.5 Por Ti, Para Ti, Para Quienes Amas	34
2. No ser cómplice de los abusos a los derechos humanos	36
2.1 Responsabilidad Social con contratistas y proveedores	36
Nuestro compromiso en Derechos Laborales.....	37-58
3.Apoyar los principios de libertad de asociación	38
3.1 Fondo de Empleados	38
4.Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio	41
4.1 Convocatorias internas	42
5.Abolir cualquier forma de trabajo infantil	43
5.1 Nuestra Responsabilidad con la Comunidad	45
6.Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación	48
6.1 Así Somos en Nalsani S.A.S	48

6.1.1 No. de Colaboradores	49
6.1.2 Colaboradores por tipo de contratación	50
6.1.3 Colaboradores por Población	50
6.1.4 Colaboradores por antigüedad	50
6.1.5 Colaboradores por Sede de Trabajo	52
6.1.6 Colaboradores por posición directiva	53
6.2 Características sociales	53
6.2.1 Colaboradores por nacionalidad	53
6.2.1 Colaboradores por edad y estado civil	54
6.3 Equidad de Género	55
6.4 Programa de Inclusión Laboral	57
Nuestro compromiso en Medio Ambiente	59-65
7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medio ambientales	60
8. Promover mayor responsabilidad medioambiental	61
8.1 Gestion de Residuos	61
8.1.2 Residuos ordinarios y reciclables	62
8.1.3 Otros residuos	63
8.1.4 Recursos Naturales Ahorrados	64
8.2 Movilidad sostenible	64
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente	65
Nuestro compromiso con la Ética y Transparencia.....	66-69
10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas su formas, incluidas extorsión y criminalidad	67-74
10.1 Sistema Integral de Seguridad	68
10.2 Comité de Convivencia	69
Nuestro compromiso con la Innovación	70-73

Mensaje de nuestro Presidente

Colombia enfrenta hoy un gran reto: pensar en un país en paz. Este es un desafío que nos lleva a vislumbrar un panorama con grandes oportunidades de relacionamiento con nuestros diferentes grupos de interés.

Aunque el año 2015-2016 enfrentamos un entorno cambiante por la situación económica y social de los países donde operamos, nuestro compromiso con el respeto por los DD.HH. es y seguirá siendo una prioridad corporativa.

Desde TOTTO trabajamos en una estrategia de sostenibilidad que nos permita inspirar el actuar de nuestros grupos de interés; promoviendo la inclusión, el respeto por el medio ambiente, y el empoderamiento de las comunidades en todos los países donde hacemos presencial. Hoy somos una empresa formada por más de 12.000 colaboradores y con presencia en 46 países del mundo. Sabemos que para responder a los retos que esto conlleva y asegurar un crecimiento sostenible, debemos continuar trabajando con responsabilidad sobre las actuales y futuras generaciones.

Alineamos nuestro desempeño al compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, iniciativa a la que nos adherimos en el año 2009, por lo que este Informe representa nuestra Comunicación de Progreso; evidenciando el avance de Nalsani S.A.S. en relación a los 10 principios en los aspectos de Derechos Humanos, laborales, medio ambiente y ética.

Como empresa reiteramos el compromiso con los principios del Pacto y la presentación de los avances de nuestra empresa en torno a ellos.

NUESTROS RECONOCIMIENTOS

PREMIO ENDEAVOR

YONATAN BURSZTYN, EMPRENDEDOR DE EMPRENDEDORES

El “Premio Endeavor Colombia – El Poder de Transformar un País” fue creado con el propósito de reconocer el esfuerzo y tenacidad de los emprendedores que generan más impacto en Colombia. En esta categoría, fue premiado nuestro presidente -*Natan Bursztyn*-, por su compromiso y convicción del poder emprendedor como motor de desarrollo del país, ya que ha trabajado intensamente por inculcar entre sus empleados la innovación como fuerza del emprendimiento, e inspirar a través de charlas a las nuevas generaciones de emprendedores en diversos escenarios y universidades nacionales e internacionales.

PREMIO ACCENTUR INNOVACIÓN



El Premio Accenture a la Innovación es un reconocimiento que busca motivar a las compañías a seguir el camino de la innovación, reconociendo y premiando los conceptos empresariales más innovadores implementados en el mercado colombiano. El 11 de febrero de 2016 Tutto recibió este galardón en la Categoría Productos y Servicios por su morral Bunker Pack, el cual es un Morral diseñado para contrarrestar la inseguridad en lugares en públicos.

PREMIO EAWARDS

MEJOR E-COMMERCE EN RETAIL

PREMIOS IBEROAMERICANOS COMERCIO ELECTRÓNICO.

MEJOR INICIATIVA INTEGRAL EN E-COMMERCE

Los premios eAwards e Iberoamericanos de Comercio Electrónico reconocen públicamente la evolución de empresas e instituciones públicas que aprovechan sus fortalezas digitales para contribuir a mejorar sus indicadores y objetivos del negocio.

**NUESTRO COMPROMISO CON LOS
DERECHOS HUMANOS**



Derechos Humanos

- 1. Apoyar y respetar la
protección de los
derechos
humanos*
 - 2. No ser cómplice de
abusos de los
derechos*
-

En Nalsani creemos firmemente en el deber que tenemos los empresarios de respetar los DD.HH y actuar éticamente. De acuerdo a ello, nos hemos comprometido a:

1. Realizar nuestras operaciones dentro del marco del respeto de los DD.HH y de forma transparente
2. Rechazar cualquier abuso o violación de los DD.HH y prácticas no éticas
3. Realizar una investigación completa e imparcial de los abusos y prácticas no transparentes reportadas

A continuación detallamos nuestro compromiso con cada principio:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

1.1. Trabajando con los más altos estándares de seguridad y salud

Uno de los pilares de la empresa, es implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, cuyo objetivo es fortalecer la cultura de autocuidado con el fin de identificar, gestionar, controlar, minimizar y/o eliminar los diferentes peligros presentes en las áreas de trabajo y así lograr ambientes con tendencia a cero accidentes y baja incidencia de enfermedades laborales en función de la calidad de vida de nuestros colaboradores y la de sus familias.

Lo anterior, abarca la implementación de Programas al interior de la empresa liderados por la Jefatura de Seguridad y Salud, tales como Manejo Seguro de Contratistas, Plan Estratégico de Seguridad Vial, Manejo Seguro de Sustancias Químicas, Tareas de Alto Riesgo (Alturas, Espacios Confinados) y la capacitación permanente al personal en Estándares de Seguridad y riesgos a los que está expuesto.

Lo anterior, bajo metodologías que abarcan las siguientes acciones:

1. Investigación de todo accidente e incidente de trabajo que se presente.
2. Capacitación permanente a los jefes y encargados de área formándolos como líderes de accidentalidad.
3. Reporte de actos y condiciones inseguras por parte de los colaboradores.
4. Entrega de elementos de protección personal y el seguimiento realizado para verificar su correcto uso.
5. Realización de Campañas de Sensibilización y de concursos entre áreas, donde son reconocidas aquellas que demuestren un real compromiso con los temas de seguridad.

Es así como se logra para el Año Comercial 2015, la disminución de la tasa de accidentalidad con respecto a la del año inmediatamente anterior en un 40%.

Cuadro No. 1
Accidentalidad Nalsani S.A.S

Accidentalidad año comercial 2015*	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015
No. accidentes laborales	132	93	89	67
Días de incapacidad	569	433	740	590
No. de muertes por accidente de trabajo	0	0	0	0
Tasa de Accidentalidad	3.5	3.1	3.0	1.8

En el 2015 hubo una reducción del **20.3%** en el número de días perdidos por accidentes de trabajo (150 días menos que en el año anterior). Lo anterior, es producto de la capacitación brindada al personal, donde se enfatiza la importancia del cumplimiento de las normas de seguridad, el cuidado de nuestro cuerpo y de temáticas que abordan la seguridad como un valor de vida. Adicionalmente, han sido diseñados Análisis de Riesgo por Oficio (AROS) los cuales detallan el paso a paso de la tarea, identificando los riesgos y las medidas preventivas a seguir y se han elaborado Estándares de Seguridad, estos dos para la maquinaria crítica que hace parte de nuestros procesos productivos. Nos enfocamos en estas máquinas

ya que son los que mayor número de días de incapacidad podrían sumar en caso de llegarse a presentar un accidente.

Otro factor que nos permitió reducir los días de incapacidad fue documentar procedimientos y socializarlos a las áreas involucradas y por último, la realización de inspecciones de seguridad periódicas a cada una de las áreas de Operaciones (Planta y Centros de Distribución) y a las Tiendas a nivel Nacional.

A continuación se detallan los tres grandes programas que la Jefatura de Seguridad y Salud desarrolla para lograr cumplir todo lo anterior:

1. Programa Control Accidentalidad
2. Programa Totto Saludable
3. Programa Hogar Seguro Totto

PROGRAMA CONTROL DE ACCIDENTALIDAD



La seguridad de nuestros colaboradores y contratistas es un asunto primordial. Es por esto, que además de asegurar el cumplimiento de la reglamentación legal vigente en el país, nos enfocamos en la “prevención”, desarrollando programas de seguridad, que permitan promover una cultura del cuidado. Para lograr lo anterior, contamos con el compromiso de los gerentes de la compañía, jefes, líderes y colaboradores, quienes se capacitan constantemente en Modelos de Gestión y Cero accidentes, contando con la asesoría de nuestra Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

A continuación detallamos la formación brindada a nuestros colaboradores durante el año Comercial 2015:

Cuadro No. 2:
Cobertura programa de Accidentalidad Año 2015-2016

Subprograma	No. de participantes	No. de horas de capacitación*	Promedio horas
Estándares de Seguridad	2100	9755	4.6

Seguridad vial	2451	4667	2
Riesgo químico	661	1322	2
Trabajo en alturas	144	3394	23
Montacargas, apiladores, traspalet	165	2131	13
Comité Paritario SyS	45	72	1.6
Riesgo eléctrico	15	30	2
Plan de Emergencia	904	1707	2
TOTAL		23.078	

*No. total de eventos * No. total de horas de cada evento

PROGRAMA TOTTO SALUDABLE

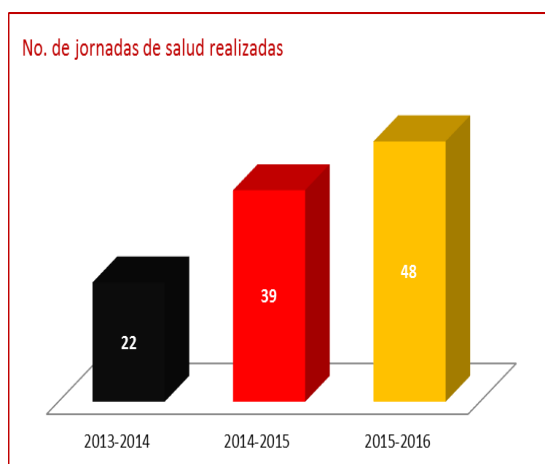
La salud de nuestros colaboradores: un gran compromiso



El objetivo de este Programa es orientar a los colaboradores para que adopten hábitos saludables que ayuden a generar conductas preventivas, buscando mantener el buen estado de su salud. Así mismo, fomentar la cultura de autocuidado tanto en los ambientes laborales como extra laborales, reduciendo las tasas de ausentismo al adoptar conductas preventivas que eviten el desarrollo de enfermedades.

Durante el año comercial 2015 logramos una importante cobertura en los programas desarrollados. A continuación se detallan las cifras:

Gráfica No. 1
Número de Jornadas de Salud Año 2015-2016



Al comparar los años comerciales 2014 – 2015, el número de Jornadas de Salud aumenta en un 18.75% (9 jornadas más). Lo anterior, como consecuencia del compromiso de la organización para la prevención de las enfermedades y estimular la práctica de buenos hábitos de vida saludable. Así mismo, a la réplica de dichas Jornadas en regionales. De acuerdo a la estadística de ausentismo y al análisis del Diagnóstico de Condiciones de Salud, surgen nuevas jornadas de salud: visual, tamizaje de riesgo cardiovascular (glicemia, índice masa corporal) e higiene oral.

Cuadro No. 3
Jornadas de Salud desarrolladas año comercial 2015

Jornada	2015-2016
Donación de Sangre	4
Exámenes médicos deportivos	2
Vacunación Influenza Estacional AH1N1	6
Toma de Citologías	7
Exámenes de Seno	7
Optometrías obligatorias	3
Optometrías voluntarias	3
Exámenes médicos periódicos	1
Chequeos Médicos Ejecutivos Gerentes	1*
Tamizaje riesgo cardiovascular	1
Glicemia, índice masa corporal	1
Salud oral	1
TOTAL	48

*Cobija a todos los gerentes de la organización.

De igual forma, durante el Año Comercial 2015, se realizaron talleres de formación que cobijaron diferentes temáticas teniendo en cuenta el análisis de la estadística de Ausentismo y los resultados del Diagnóstico de Condiciones de Salud (exámenes médicos periódicos) realizados a toda la población Nalsani. El objetivo

de estas capacitaciones es enseñar hábitos de vida saludable a nuestros colaboradores, previniendo así, lesiones osteomusculares, el consumo de alcohol, sustancias psicoactivas, y la instauración de hábitos de alimentación y comportamientos saludables.

Cuadro No. 4

**Temáticas de capacitación Prevención de la enfermedad y promoción de la salud
Año Comercial 2015**

TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN

- Prevención adicciones énfasis consumo alcohol y sustancias psicoactivas.
- Prevención de enfermedades auditivas, respiratorias, gastrointestinales, de transmisión por alimentos y de transmisión sexual.
- Riesgo Psicosocial: Manejo del estrés, Liderazgo y trabajo en equipo, Dominancia cerebral, Codependencia afectiva, Resolución efectiva de conflictos familiares.
- Higiene Postural y Gimnasia Laboral (Pausas Saludables, rumba aeróbica, yoga, entre otros).

MEDICINA PREVENTIVA

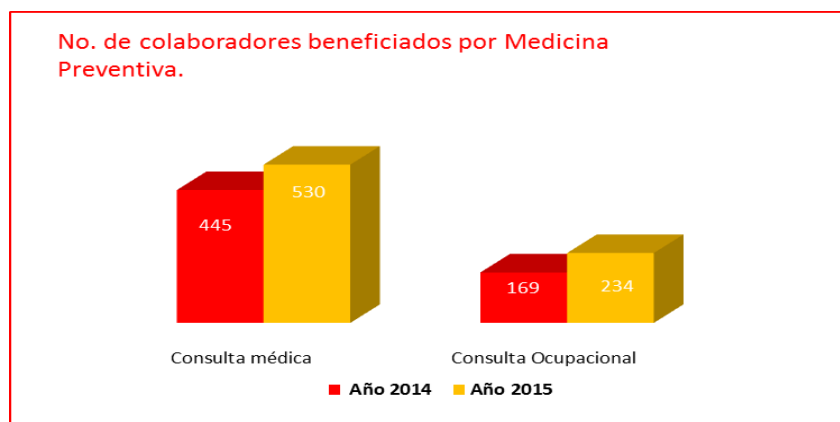


La Jefatura de Seguridad y Salud, cuenta con el área de Medicina Laboral, la cual brinda a los colaboradores los servicios de Consulta Médica y Consulta Ocupacional.

El servicio de Consulta Médica es la primera aproximación al tratamiento de las enfermedades de origen común y la prestación del primer auxilio en caso de ocurrencia de una urgencia. Por su parte, la Consulta Ocupacional está orientada al seguimiento y control de los casos de enfermedad laboral, reubicaciones de puesto de trabajo, ajuste de recomendaciones médicas por condición de salud, valoraciones post incapacidad y todas aquellas condiciones de salud que puedan afectar la actividad laboral.

Los anteriores servicios brindados por el médico laboral de la compañía tuvieron un incremento del 16% en el caso de la Consulta Médica y un 28% en el caso de la Consulta Ocupacional. Lo anterior, dada la divulgación constante de la existencia de este beneficio, la preocupación de los jefes inmediatos por la salud de sus equipos de trabajo y un mayor posicionamiento del área al interior de la compañía.

Gráfica No. 2
No. de colaboradores beneficiados con medicina preventiva



PROGRAMA HOGAR SEGURO TOTTO



Su objetivo es dar a conocer las políticas que deben ser cumplidas por parte de todos los ocupantes, contratistas y usuarios de las instalaciones de Nalsani S.A.S a nivel nacional, con el objetivo de dar una efectiva respuesta ante eventuales situaciones de emergencia, buscando salvaguardar la vida de las personas y la conservación de los bienes materiales.

Para lograr lo anterior, la compañía cuenta con un equipo de coordinadores de evacuación y brigadistas de emergencia, quienes son capacitados mensualmente en primeros auxilios, contraincendios, evacuación y rescate. Adicionalmente, una vez al año reciben un entrenamiento de un día completo en pista, donde son sometidos a pruebas de resistencia, trabajo bajo presión, realización de ejercicios

en espacios confinados, entre otros, cuyo objetivo final es que aprendan a desenvolverse bajo situaciones de estrés.

Cada año se realizan Simulacros de Evacuación en las diferentes sedes de la empresa, con el fin de reforzar el conocimiento por parte de nuestros colaboradores sobre nuestros Protocolos de emergencia. En el año comercial 2015 se realizaron un total de siete (7) ejercicios:

Cuadro No. 5
Simulacros de Evacuación

SEDE	2014		2015	
	No. de simulacros realizados	No. promedio de colaboradores evacuados	No. de simulacros realizados	No. promedio de colaboradores evacuados
Sede Principal	1	836	1	919
Zona Franca	1	173	3	103
Cedi Tittan	1	638	2	388
Tienda Flagship Store	0	-	1	15
TOTAL		1647		1425

Aspectos a resaltar de los Simulacros:

*Con respecto a los tiempos totales de evacuación en la Sede Principal se disminuyó el **5.6%** es decir **1.71** minutos, evacuando 83 personas más que en el año inmediatamente anterior.

*Durante el año comercial 2015 se capacitaron a 219 Colaboradores / Brigadistas con una duración total en horas de 7.227 (aprox. 33 horas de capacitación por colaborador).

*Dentro de las oportunidades de mejora, se evidenció la necesidad de fortalecer la capacidad de los sistemas de comunicación en la sede principal, realizando una importante inversión en los sistemas de alarma, luces estroboscópicas, sistema audicom, con el fin que las mismas cobijen todos los pisos y áreas de los dos edificios (salones de capacitación, baños, pasillos).

*En las sedes de Cedi Zona Franca y Cedi Tittán se realizaron simulacros de evacuación por sismo en horas de la noche, con el fin de revisar la capacidad de respuesta del personal, la efectividad de la señalización de emergencia foto luminiscente, la organización del Comité de Emergencia y el rol del área de Monitoreo para el caso de Tittan.

*En general en los CEDIS durante las evacuaciones, se observó un comportamiento adecuado por parte de los colaboradores en el Punto de Encuentro, entrega y compromiso por parte de los Brigadistas y Coordinadores de evacuación y trabajo en equipo. Por su parte, los tiempos de salida y reingreso del personal se mantuvieron entre el año 2014 y el 2015.

Nuestro objetivo final, es que colaboradores, clientes, contratistas y visitantes, interioricen a través de estos ejercicios, como deben actuar en caso que sea indispensable salir de nuestras instalaciones y sepan desenvolverse en caso de una emergencia.

1.2. Buscamos el desarrollo de nuestros colaboradores

1.2.1 EDUCANDO FORJAMOS FUTURO

Derivado del compromiso en Responsabilidad Social enfocado en la educación como pilar de desarrollo, para TOTTO es una prioridad que sus colaboradores y familiares se fortalezcan académica y profesionalmente. Definiendo un presupuesto anual, se hace entrega de becas/auxilios de estudio que permiten el crecimiento personal tanto del colaborador como el de su familia. A la fecha hemos beneficiado a **388 colaboradores y 917 hijos**.

Figura No. 1

No. becas/auxilios entregados desde inicio de programa a marzo de 2016



1305 total beneficiados

- ▶ **Becas Colegios para Hijos**
Hemos entregado **592**
- ▶ **Becas Universitarias para Hijos**
Hemos entregado **325**
- ▶ **Préstamo auxilio Pregrado para colaboradores**
Hemos entregado **326**
- ▶ **Préstamo auxilio Posgrado para colaboradores**
Hemos entregado **62**

Cuadro No 6

No. de colaboradores beneficiados por año

Educando Futuro	AÑO 2013-2014	AÑO 2014-2015	AÑO 2015-2016
Beca colegio para hijos	52	51	52
Beca universidad para hijos	39	50	50
Préstamos Auxilios Pre-Grado	43	44	44
Préstamos Auxilios Post-Grado	5	5	17

Actualmente las posibilidades de acceder a una especialización en Colombia son muy amplias, teniendo en cuenta que se pueden realizar de manera presencial, B-learning y totalmente virtuales. Esta situación ha abierto las puertas para que los colaboradores de la población administrativa, accedan a complementar sus estudios profesionales obteniendo mayores posibilidades de crecimiento organizacional.

1.2.2 ACADEMIA TOTTO Y TOTTO TU

Para NALSANI, la formación es fundamental en el desarrollo de sus colaboradores, por esto contamos con un proceso de aprendizaje orientado a fortalecer y mantener las competencias y conocimientos vigentes en nuestro

talento humano, buscando afianzar una cultura enfocada al desempeño y al desarrollo y así alcanzar los objetivos estratégicos establecidos.

Actualmente contamos con procesos de Inducción, entrenamiento al cargo, plan de formación e idiomas. A continuación resaltamos la gestión de estos procesos realizados en el año 2015 – 2016:

Cuadro No 7
Colaboradores formados en el proceso de inducción año 2015-2016

PROCESO	Eventos de formación realizados	Horas por evento	Total de Asistentes	TOTAL HORAS DE FORMACIÓN 2015*
Inducción Corporativa presencial	44	16	1264	20.224
Inducción Corporativa virtual	91	2	91	182
TOTAL	135		1355	20406

*No total de asistentes * horas por sesión

Cuadro No 8
Colaboradores asistidos en el proceso de Entrenamiento 2015-2016

PROCESO	Eventos de formación realizados	Horas por evento	Total de Asistentes	TOTAL HORAS DE FORMACIÓN 2015
Entrenamiento al cargo	44	32	1290*	41.280

*Se exceptúa aprendices y practicantes (65 colaboradores)

El plan de formación busca reforzar permanentemente las competencias de los colaboradores, a través del desarrollo de programas en donde se involucran diferentes procesos. Relacionamos en los siguientes cuadros, las formaciones más destacadas realizadas:

Cuadro No 9
Formaciones a destacar realizadas año 2015-2016

NOMBRE DEL PROCESO	Eventos de formación realizados	Horas por evento	Total de Asistentes	TOTAL HORAS DE FORMACIÓN 2015
Valores corporativos	4	2	2800	5.600
Temporadas	8	16	3687	58.992
Modelos de servicio MAS	10	8	1186	9.488
Lengua de señas	3	12	245	2.940
Reuniones inteligentes	1	1	476	476
Inglés corporativo	64	2	110	220

Cuadro No 10
No. de formaciones realizadas año 2015-2016

PROCESO	Eventos de formación realizados	Horas de formación promedio por colaborador	Total de Asistentes	Total horas de formación 2015
Plan de Formación	181	9.4	6950	65.336*

*Horas de formación promedio por colaborador x Total de asistentes

La organización también tiene como objetivo involucrar a las familias de los colaboradores en los programas de formación en valores. De esta forma participan los (as) esposos (as) e hijos de nuestros colaboradores en conferencias, talleres y seminarios contribuyendo a fortalecer los lazos y unión entre ellos y la organización.

En el marco de la responsabilidad social actualmente la organización incorporó personas con discapacidad auditiva por lo cual nace el programa de formación Lengua de señas, este programa busca facilitar la comunicación entre la población oyente y la no oyente y de esta forma poder fortalecer el relacionamiento y adaptación al cargo.

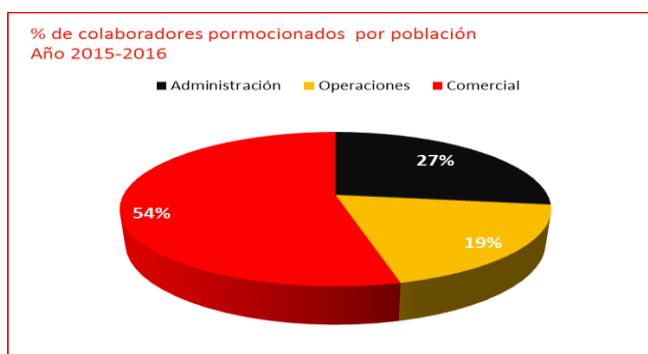
1.2.3 NUESTROS COLABORADORES SON PROMOCIONADOS

Bajo el compromiso del desarrollo de nuestro equipo de trabajo, durante el año comercial se promocionaron un total de **148** colaboradores pertenecientes a las diferentes áreas de la organización (un 10% más con respecto al año pasado):

Figura No. 2
No. de colaboradores promocionados año 2015-2016



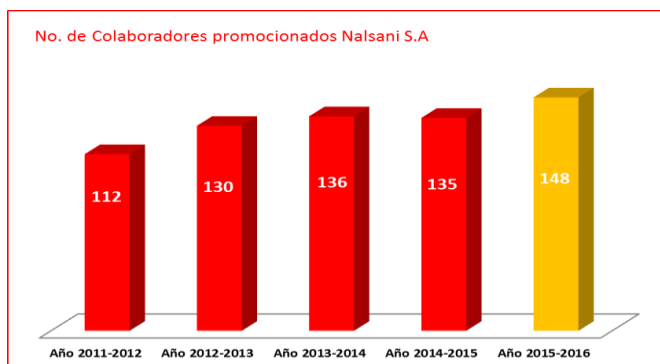
Gráfico No.4
% de colaboradores promocionados por población año 2015-2016



La compañía fortalece procesos y realiza acciones de formación con sus líderes con miras a lograr el desarrollo de su equipo de trabajo como acción de liderazgo.

Lo anterior, se ve reflejado en el aumento año tras año de los colaboradores promocionados dentro de la compañía:

Gráfico No.5
No. de colaboradores promocionados por año



1.2.4 GESTION DEL DESEMPEÑO

La Gestión del Desempeño es un proceso que busca alinear las metas definidas por colaborador y el nivel de competencias de cada uno con el planteamiento estratégico de la organización, permitiendo identificar fortalezas y oportunidades de desarrollo con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Los **procesos** que abarca la Gestión del Desempeño son:

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO		
PROCESOS	GESTION DE METAS SMART	GESTION DE COMPETENCIAS 90º Y 360º
	Se enfoca en el alcance de los objetivos organizacionales y el desarrollo de los colaboradores a través de la concertación, gestión, evaluación y realimentación de metas de gestión y estratégicas.	Se enfoca en el alcance de los objetivos organizacionales y el desarrollo de los colaboradores, conociendo el nivel de competencias mediante la evaluación 90º y 360º, así como el establecimiento y seguimiento de planes de desarrollo individual que fortalezcan su desempeño profesional y personal.

LOGROS EN LA GESTIÓN DE METAS SMART

En agosto de 2015 se realizó la configuración y lanzamiento de solución tecnológica de talla mundial que facilita a los colaboradores y sus respectivos jefes inmediatos crear y gestionar las metas estratégicas y de gestión alineadas con el plan estratégico de la organización. Además mejorar el cumplimiento del proceso en oportunidad, objetividad y equidad.

Cuadro No. 12
Gestión Metas Smart

GESTIÓN GENERAL DE METAS SMART 2015 – 2016			
No. Colaboradores administrativos	% Participación	Total metas creadas	Incremento en los tiempos de cumplimiento
468	99%	2150	7%

Durante el periodo 2015 – 2016 se logró que el 99% de los colaboradores administrativos de la compañía (468) concertarán, crearán y gestionaran sus metas estratégicas y de gestión en la plataforma Successfactors. Un total de 2150 metas fueron acompañadas y calificadas por los jefes inmediatos con mayor oportunidad, incrementando en un 7% esta variable.

Así mismo, por cumplir con los estándares de calidad, cumplimiento, oportunidad e impacto de sus metas creadas, se reconocieron en evento acompañados por los gerentes de la organización a 29 colaboradores. De esta forma se fortalece la cultura al reconocimiento por los resultados en desempeño.

LOGROS EN LA GESTIÓN DE COMPETENCIAS SMART 360 y 90:

Cuadro No. 13
Gestión Metas Smart

GESTIÓN DE COMPETENCIAS 90° y 360° 2015 – 2016

Población	% Colaboradores evaluados	% de Realimentación
Administrativa	100%	99%*
Comercial	98%	65% *
Operaciones	96%	60% *

*En proceso de realimentación

En el periodo 2015 - 2016 se concluyó la evaluación de competencias al 100% de los colaboradores del área administrativa, 98% de la población comercial y 96% del área de operaciones, permitiendo con esto conocer las fortalezas y oportunidades de desarrollo grupal e individual y fortalecerlas a través del PDI (Plan de desarrollo individual). De igual forma, se sigue adelantando proceso de realimentación a las poblaciones comercial y operaciones según los indicadores mostrados en la tabla.

SUCCESSFACTORS



Durante 2015 la organización inicia una nueva experiencia adquiriendo la plataforma Successfactors, tecnología de talla mundial que le permite adoptar nuevas y mejores prácticas para la gestión y autogestión del talento humano.

Integrando los procesos de aprendizaje, desempeño y desarrollo, la herramienta facilita el trabajo colaborativo y el acompañamiento de los líderes a los equipos de trabajo. Así mismo, fortalece la cultura de desarrollo en los colaboradores, definiendo y gestionando metas más retadoras, conformando equipos más comprometidos y aportando a ser un mejor lugar para trabajar.

EXPEDICIÓN TOTTO

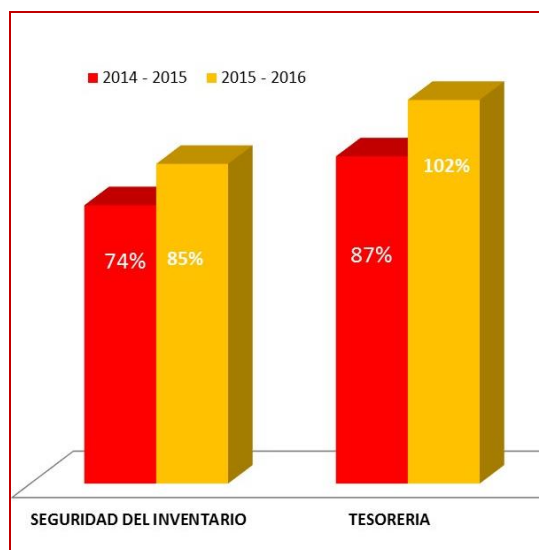
Población Comercial



El principal objetivo de Expedición TOTTO es reconocer el desempeño de los colaboradores de la población comercial de acuerdo al resultado de indicadores de medición previamente establecidos en una plataforma virtual y a la gestión integral que cada colaborador realiza en la compañía. A través de una medición objetiva, oportuna y de mejora continua, se ha logrado aumentar importantes indicadores claves en la organización, y de esta manera ofrecer una mejor experiencia a nuestros clientes, incrementar el desempeño de nuestros colaboradores y dar cumplimiento a los objetivos organizacionales.

Para el año comercial 2015-2016, en trabajo colaborativo con las áreas de tesorería e inventarios, se logra un crecimiento del 14% en el indicador de *reporte de caja* (para administrador y cajero) y un crecimiento del 17% en el indicador de *seguridad del inventario*, (para cargos de auxiliar de prevención y logístico).

Gráfica No. 6
Mejora de indicadores de gestión

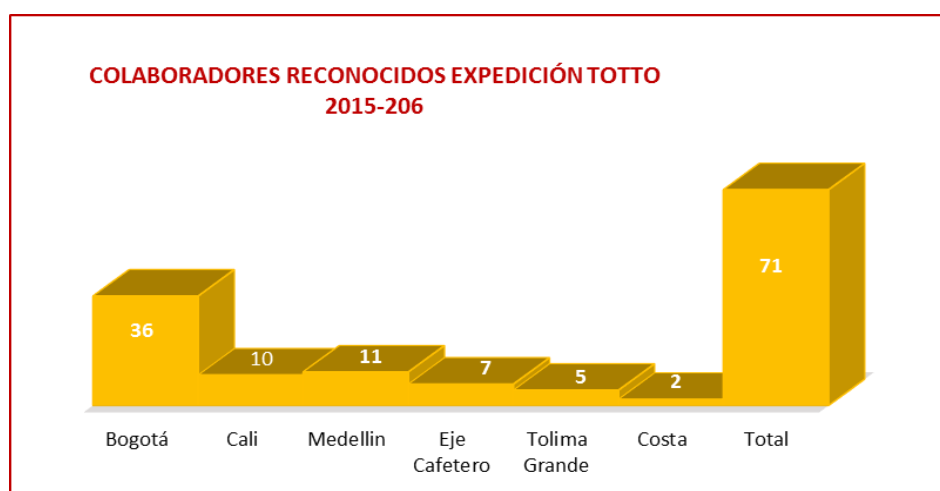


Según la mejora obtenida por nuestro personal en los resultados de los indicadores, se entregaron un total de 865 reconocimientos a 762 colaboradores a nivel nacional, donde se evidencia que 98 personas lograron redimir más de un premio.

Adicional, de estos 865 colaboradores se reconocieron especialmente a 71, los cuales sobresalieron por su desempeño integral, es decir, aquellos colaboradores que *Viven los valores TOTTO, Saben qué hace más trabajando en equipo, Sobrepasan sus objetivos y se Apasionan por TOTTO.*

Gráfica No. 7

No. de colaboradores reconocidos por regional por su desempeño año 2015-2016



CLUB DEL EXITO

Población Operativa

Con el Programa del Club del Éxito Operaciones se busca reconocer a los mejores colaboradores que tienen un desempeño superior como resultado de su trabajo integral y aporte al cumplimiento de los objetivos del área y de la organización.

La medición se hace con base en los resultados de la productividad de cada persona, el cumplimiento en los aspectos disciplinarios y de las metas por cada sección.

Durante el año comercial se dio reconocimiento por desempeño superior a 528 colaboradores y fueron ganadores por desempeño sobresaliente 210 colaboradores.

Se realizan cuatro premiaciones trimestrales y una anual. Los reconocimientos se determinan según la siguiente distribución:

Cuadro No. 14
No. de categorías para premiación trimestral por sección

CATEGORIAS TRIMESTRALES PARA PREMIACIÓN			
CARGO	No. de categorías	CARGO	No. de categorías
PLANTA DE PRODUCCIÓN Y CALIDAD		CEDI	
Armador Confección	2	Montacargas	2
Armador Modulo	2	Transportes	3
Costurero Confección	4	Muebles y Publicidad	2
Impulsador Confección	1	Devoluciones	4
Operario Maquinas Especiales	2	Logísticos de Pedidos	8
Operario Obra de Mano	4	Inventarios	1
Operario Obra de Mano			
Calidad	2	Líder	1
Ribeteador Confección	1	TOTAL	21
Materia Prima	1		
Inspectores de Calidad	2		
Ingeniería de Producto	1		
Mantenimiento	1		
Líder	1		
TOTAL	24		

Cuadro No. 15
No. de categorías para premiación anual por sección

CATEGORIAS ANUALES PARA PREMIACIÓN			
CARGO	No. de categorías	CARGO	No. de categorías
PLANTA DE PRODUCCIÓN Y CALIDAD		CEDI	
Accesorios	1	Muebles y POP	1
Preparados	1	Zona Franca	2
Lona	1	TITTAN	4

Ropa	1	Inventarios	1
Repaciones	1	Líder	1
Cuero	1		9
Materia Prima	1		
Calidad	1		
Líder	1		
	9		

Con la anterior distribución, se da reconocimiento en cada una de las categorías (tres colaboradores por categoría y un gran ganador). De esta manera en el año reconocemos a 582 colaboradores, de los cuales ganadores son 194 y nominados 388.

1.2.5 GESTION DEL DESARROLLO

Los **programas y logros** que abarca la Gestión del desarrollo son:

• LÍDER ARTE •

Busca generar una cultura de liderazgo a través del fortalecimiento de las competencias y roles en nuestros líderes, promoviendo el desarrollo de equipos de alto desempeño, garantizando el cumplimiento de los objetivos organizacionales y contribuyendo a la construcción del mejor lugar para trabajar.

337 líderes participando en el programa.

10 unidades de formación presencial

Más de **15** cursos y actividades virtuales que fortalece el programa

Durante 2015 se fortalecieron **LOS ROLES DEL LIDER TOTTO**



MI DESAFIO

Se basa en el fortalecimiento de las competencias culturales y de cargo evaluadas a cada colaborador a través de formación (cursos y talleres) virtuales y presenciales. Contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos estratégicos y el desarrollo profesional y personal del colaborador.

91 colaboradores participantes en talleres presenciales y virtuales.

Más de **500** horas de formación en competencias.

Actualmente se construyen 6 talleres virtuales que fortalecerán las competencias



PDI

Es el proceso que facilita el desarrollo de las competencias a cada colaborador mediante la metodología **70-20-10**, en donde el colaborador es responsable del **70%** del desarrollo de las competencias a través de acciones puntuales con las que se compromete, el **20%** corresponde al seguimiento y aportes que el jefe inmediato desde su experiencia hace y el **10%** corresponde a los procesos de auto formación en competencias.

497 colaboradores han definido planes de desarrollo de acuerdo a la evaluación de competencias realizadas los cuales reciben acompañamiento por parte de los jefes inmediatos y talento humano.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO MENTTOR



Para NALSANI, la **Gestión del Conocimiento** es el proceso que asegura la transferencia y aplicación del conocimiento estratégico, contribuye al aprendizaje y trabajo

colaborativo, a la toma de decisiones y a la generación de valor en nuestra organización. **MENTTOR** es la plataforma tecnológica que soporta el proceso de Gestión del Conocimiento, a través de la:

- **Identificación**, documentación y transferencia del conocimiento clave y/o estratégico.
- **Generación de espacios y herramientas** para compartir experiencias y buenas prácticas como comunidades de práctica, foros de negocios, historias de éxito, lecciones aprendidas, y mejores prácticas.
- **Desarrollo de estrategias** para fortalecer el trabajo colaborativo y el aprendizaje.
-

En promedio, desde el lanzamiento realizado en el mes de febrero de 2016, ingresan a MENTTOR alrededor de **600 colaboradores mensualmente**, con un total de **1.100 clics** dentro de la plataforma.

1.3 En casa Propia vive la Familia TOTTO

Como pilar estratégico del área de bienestar generamos oportunidades para que nuestros colaboradores puedan tener vivienda propia, un derecho fundamental del ser humano. Anualmente la organización asigna un presupuesto para el otorgamiento de auxilios para la compra o mejora de vivienda de nuestra población base.

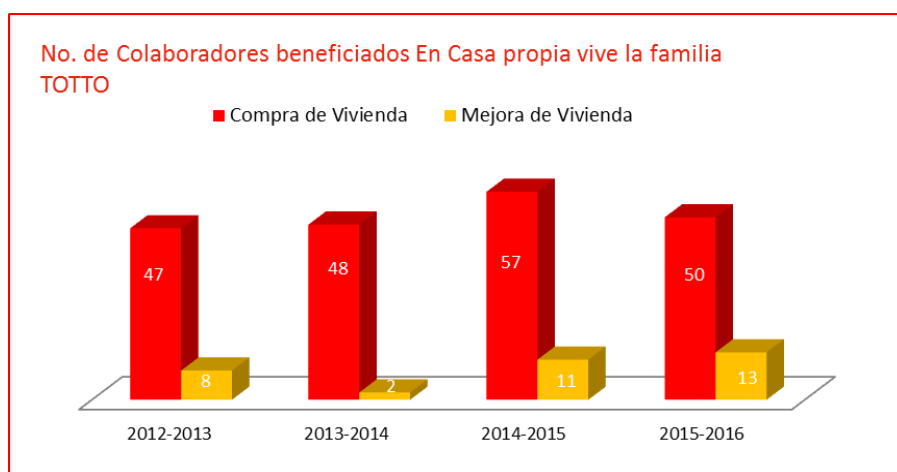
Figura No. 3

No. de colaboradores beneficiados con el programa *En Casa Propia Vive la Familia TOTTO* a marzo de 2016



Gráfica No. 17

No. de colaboradores beneficiados En Casa Propia Vive la Familia TOTTO



PROGRAMA DE HABITABILIDAD

La vivienda: elemento básico de desarrollo

Desde el año 2011, TOTTO, a través de su programa de voluntariado corporativo, promueve el acceso a una vivienda digna en las comunidades de influencia. A hoy ya son 31 familias a nivel nacional que, gracias a la alianza con la Fundacion TECHO y Catalina Muñoz, cuentan con un hogar digno donde vivir.



En el año 2015, se ejecutó el programa de habitabilidad con nuestra población beneficiaria de TOTTO al TABLERO. Al total de las 80 familias pertenecientes al programa, se les realizó diagnóstico en donde se evaluaron criterios mínimos

de habitabilidad: baño, cocina, cubierta y muros. Los resultados anteriores nos dieron como prioridad la intervención de cuatro familias cuyas viviendas no contaban con mínimos requeridos. Durante el segundo semestre se realizó su intervención con la construcción por parte de los voluntarios de TOTTO de las viviendas. Lo anterior, garantiza la integralidad de nuestra intervención social, donde buscamos el empoderamiento y desarrollo integral familiar.

1.4 Voluntariado Corporativo

Para TOTTO sus colaboradores son el principal gestor de la responsabilidad social en la comunidad. A través de su participación activa en las diferentes actividades sociales gestionadas desde la compañía, nuestros colaboradores no solo fomentan valores y respeto por los derechos humanos sino que apalancan los objetivos organizacionales fortaleciendo competencias como liderazgo y trabajo en equipo.

La participación de nuestros colaboradores en actividades de tipo voluntario ha venido aumentando año tras año como consecuencia de una oferta más amplia de actividades y la generación de una mayor conciencia social. Así mismo, de la intervención en nuevas comunidades.

A continuación detallamos los resultados:

Cuadro No. 17
Cifras Voluntariado Corporativo

Voluntariado Corporativo	Año 2012-2013	Año 2013-2014	Año 2014-2015	Año 2015-2016
No. de voluntarios movilizados a través de donación de tiempo	95	492	529	654
No. de actividades de voluntariado realizadas	8	12	16	11
No. total de horas donadas por los colaboradores	1.050	5.643	8.356	6481
Horas donadas por voluntario				

Como inicio de estrategia social de la marca, enfocada en el desarrollo territorial, empezamos a intervenir en territorios apartados de nuestro país con índices socio-económicos bajos. Este año 2015-2016, TOTTO logra realizar un proyecto integral de desarrollo social en la cual se unen los esfuerzos de sus voluntarios y la marca y de esta forma impacta a La Comunidad de Cabi en Choco. La misión de este programa se basa en tres pilares: **fortalecer a las comunidades, fomentar habilidades y aportar al crecimiento organizacional.**

Figura No. 4
Impacto proyecto de intervención en Choco como estrategia de desarrollo territorial



Narrar realidades, explorar historias, desafiar nuestro propio alcance, hizo que la comunidad de Cabí en Chocó se convirtiera en la primera de muchas de las comunidades que queremos tener bajo la sombrilla de la Responsabilidad Social en TOTTO, enfocada en desarrollo territorial.

Entender las necesidades de las comunidades y articular los esfuerzos de la marca con cada uno de nosotros, nos permitió vivir, sentir y experimentar cómo un proyecto de empoderamiento comunitario, enfocado en el aprovechamiento del tiempo libre y un proyecto de desarrollo de habilidades básicas de niños y niñas, pueden quedar grabados en la memoria colectiva de una marca que le quiere apostar a lo genuino en su aporte social.



Foto No. 1. Cabi, Quibdó - Choco

ESCUELA DIVONO NIÑO CABI, CHOCO

La sede DIVINO NIÑO se encuentra ubicada en la zona Sur de la ciudad de Quibdó, Barrio Niño Jesús – Sector Cabí.- con **150 estudiantes** aproximadamente de preescolar a quinto de primaria, más círculo de aprendizaje (modalidad flexible para alumnos extra edad). En total son 7 grados, pero solo disponen de 5 aulas de clases y en una de ellas se encuentra el estante con libros por falta de espacio locativo. Es una comunidad marginada con muchas necesidades básicas por satisfacer, en su mayoría son familias desplazadas del campo por la violencia con un alto índice de analfabetismo, desintegración familiar, etc. Sumado a esto, la drogadicción, vandalismo y alcoholismo. Son familias, que en su mayoría, se dedican a la explotación minera informal.

Por lo anteriormente expuesto, se requiere desarrollar estrategias y diferentes actividades que permitan minimizar el impacto social de la niñez a temprana edad.

1.5 Por Ti, Para Ti, Para Quienes Amas

Uno de nuestros mayores esfuerzos en materia de DD.HH es el programa de Bienestar denominado ***Por Ti, Para Ti y Para quienes Amas***, una apuesta de la organización por generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de nuestra gente. A través de dicho programa desarrollamos espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, con proyectos y/o actividades que fomentan el desarrollo integral de nuestros colaboradores y sus familias.

POR TI

En esta dimensión encontramos todas las acciones, planes y programas encaminados al fortalecimiento de las habilidades, que permitan el reconocimiento integral de nuestros colaboradores como personas.

Cuadro No. 18
POR TI. No. de colaboradores beneficiados año 2015-2016

Dimensión	Beneficio	No. de colaboradores beneficiados
POR TU BALANCE	Día Avatar	73⁽¹⁾
POR TU DESARROLLO	Academia Musical	13
	Auxilio educativo colaborador	61
POR TUS LOGROS	Reconocimientos Graduandos	6⁽²⁾
	Quinquenios	178

(1) Aplica para jefaturas y direcciones. El 66% de nuestros líderes hacen uso del día Avatar.

(2) Durante el año comercial se realiza un evento de reconocimiento en el primer semestre.

Adicional, la compañía genera otros espacios de reconocimiento y motivación como *Mi Primer Día TOTTO*, *Desayuno Gerencial*, *Cierre de año comercial y reconocimiento por compromiso en Seguridad y Salud*.

PARA TI

La dimensión **PARA TI** está enfocada en el desarrollo de aquellas acciones, planes, proyectos y programas que permiten desempeñar las funciones bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales. Esta dimensión se desarrolla en el principio No. 1 del capítulo de Derechos Humanos –*Trabajamos con los más altos estándares en Seguridad y Salud* -

PARA QUIENES AMAS

En este espacio encontramos actividades de esparcimiento en donde promovemos la práctica deportiva, el uso adecuado del tiempo libre y la participación en actividades voluntarias del colaborador y su familia.

Cuadro No. 19

PARA QUIENES AMAS. No. de colaboradores beneficiados año 2015-2016

Dimensión	Beneficio	No. colaboradores beneficiados
PARA TU INTEGRACIÓN	Celebración de cumpleaños	3245
	Fiesta fin de año	3245
	Juegos deportivos TOTTO	828 ⁽¹⁾
	Refrigerio diario	3245
	Día del vendedor	1427
PARA TU FAMILIA POR TUS LOGROS	Celebración día de los niños y niñas	500
	Escuelas de formación deportiva para hijos	100
	Regalo de nacimiento	47
	Obsequio fin de año familia	3245
	Becas educativas hijos	102
	Descuento de empleado	3245
	Auxilio para compra y mejora de vivienda	63
	Vacaciones recreativas	120
PARA TU PAÍS	Programa de voluntariado corporativo	654
	Acciones de compromiso ambiental	

(1) Para este año se vinculan por primera vez las regionales en la realización de los juegos deportivos, logrando la siguiente cobertura:

Cuadro No. 20

Colaboradores participantes en juegos de deportivos por ciudad

CIUDAD	No. Participantes
Bogotá	690
Santa Marta	19
Eje Cafetero	56
Tolima	36
Cali	27
TOTAL	828

4. No ser cómplice de abusos de los derechos

2.1 Responsabilidad Social para Contratistas y Proveedores

Bajo el compromiso de fomentar el cumplimiento de los DD.HH en nuestra cadena de abastecimiento, TOTTO define lineamientos que garantizan la adopción de prácticas en Seguridad y Salud, Gestión Ambiental, ética y cumplimiento de la reglamentación aplicable para nuestros contratistas. De igual forma, realiza capacitaciones constantes para la apropiación y vivencia de dichos lineamientos.

Cuadro No. 21

Capacitaciones a contratistas y proveedores

Programa Manejo Seguro de Contratistas	Año 2012 - 2013	Año 2013-2014	Año 2014-2015	Año 2015-2016
Contratistas Beneficiados	40	35	118	224

La organización define como reto para el año 2016-2107, la formalización de un sistema de compras que implemente criterios de selección y contratación en miras a garantizar una gestión responsable en la adquisición de productos y servicios **respetuosos con el medio ambiente** y generados en **condiciones socialmente justas**

**NUESTRO COMPROMISO
DERECHOS LABORALES**



Derechos Laborales

- 3. Apoyar los principios de libertad de asociación*
 - 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio*
 - 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil*
 - 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación*
-

Nalsani S.A, respeta, protege y no permite la vulneración de los derechos humanos. Es por esto, que el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Buen Gobierno cuentan con artículos específicos en donde se rechaza el trabajo forzoso y obligatorio, así como el trabajo infantil, declaración que se refuerza en nuestra política de selección de no discriminación a los colaboradores por raza, sexo, religión, tipo de discapacidad o condición social.

De igual forma, nuestros colaboradores cuentan con el Fondo de Empleados como mecanismo de participación activa.

5. Apoyar los principios de libertad de asociación

3.1 Fondo de empleados

El Fondo de Empleados nace como una instancia de participación de los colaboradores de Totto, cuya misión es el apoyo para realización de metas de sus afiliados y soporte en caso de calamidades.

Para el año 2015¹, el 60% de nuestra población hace parte de este fondo, experimentando un crecimiento del 2.96% en relación al año inmediatamente anterior. A la fecha tenemos un total de 1948 colaboradores afiliados. El total de aportes asciende a \$5.558² millones; experimentando un crecimiento del 32.3%.

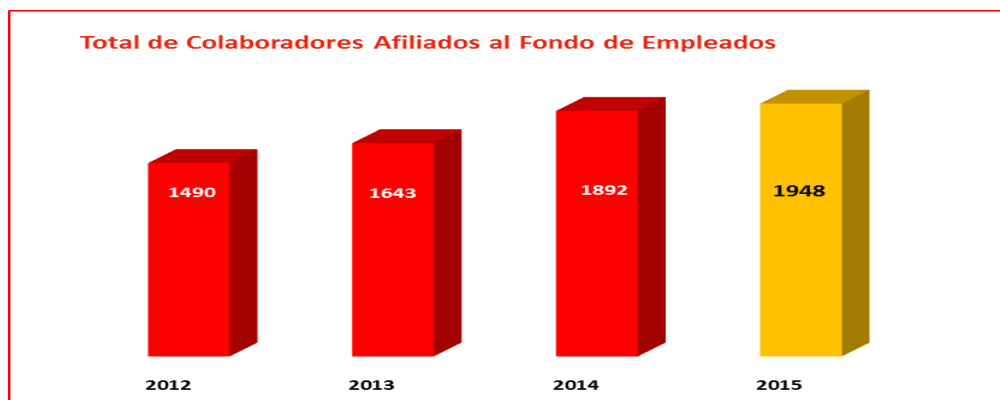
Cuadro No. 22
% de afiliación al Fondo de Empleados año 2015

Colaboradores	Asociados	% de afiliación
Nalsani	Asodenal	60%

¹ Par el caso del Fondo de Empleados, se reporta el año desde enero de 2015 a Diciembre de 2015.

² Valor aproximado

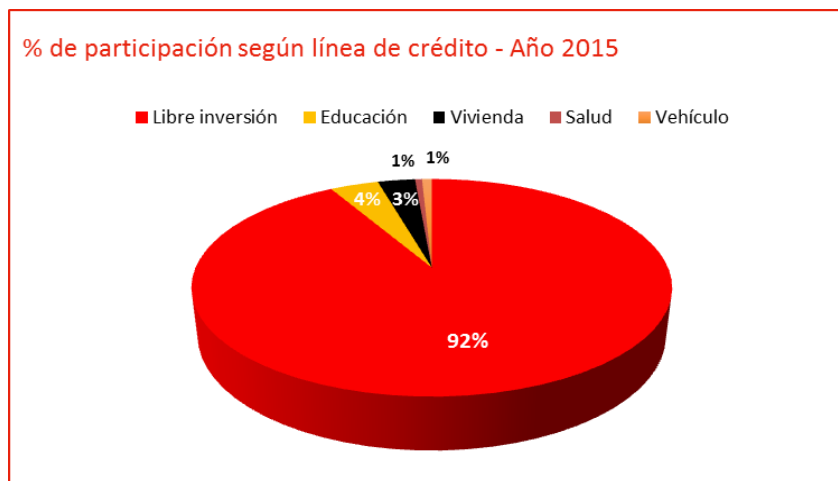
Gráfica No 8
Colaboradores afiliados al Fondo de Empleados año tras año



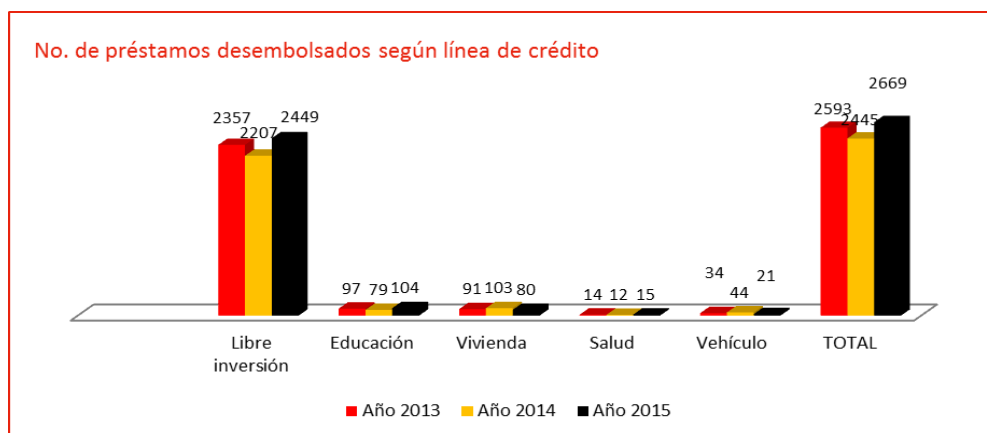
PRÉSTAMOS

Durante el año 2015 se desembolsaron un total de 2.669 préstamos, teniendo un crecimiento del 8% con relación al año anterior. La línea de inversión que sigue siendo la de mayor utilización por parte de nuestros colaboradores es libre inversión. Líneas como educación y salud experimentan un crecimiento del 32% y 25% respectivamente; facilitando de esta forma el desarrollo de nuestros colaboradores y fomentando el derecho básico a la vida y a su desarrollo.

Gráfica No 9
% de participación según línea de crédito Año 2015



Gráfica No 10
No. de préstamos según línea de inversión año 2015-2016



ACTIVIDADES PARA EL DISFRUTE DEL COLABORADOR Y SU FAMILIA

Durante el año 2015, se financiaron un total de 6.030 actividades para el disfrute de eventos culturales, recreativos, deportivos, entre otros, de los colaboradores y sus familias. Al cierre del año, el número total de convenios asciende a 30 permitiendo el goce de dichas actividades financiadas a través del Fondo.

Cuadro No 23

No. de actividades financiadas a través del fondo de empleados para el disfrute de nuestros colaboradores

Actividades Financiadas a través de convenios	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015
No. de actividades financiadas para el disfrute de nuestros colaboradores	4459	4646	5745	6030

AUXILIOS FINANCIEROS

Así mismo, el fondo está presente en momentos especiales brindando apoyo financiero. Para el año 2015, se entregaron un total de 751 auxilios por valor total de aprox. \$78.3 millones, con un crecimiento del 11% en pesos y del 1% en número de colaboradores beneficiados. Principalmente este aumento se ve reflejado en los colaboradores que adquirieron el plan exequial, pasando de 495 a 527 colaboradores, seguidos de auxilios otorgados para la educación y defunción.

Cuadro No 24

No. de colaboradores beneficiados según tipo de auxilio

Auxilios Concedidos	Colaboradores Beneficiados Año 2015	Colaboradores Beneficiados Año 2014	% de crecimiento Colaboradores Beneficiados
Nacimiento	48	55	-15%
Defunción	42	25	40%
Lentes	88	144	-64%
Calamidad	8	13	-63%
Educación	38	11	71%
Plan Exequial	527	495	6%
TOTAL	751	743	1%

6. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio

En TOTTO todo colaborador firma voluntariamente contrato de trabajo, garantizando el pago de toda su carga prestacional. De igual forma, garantizamos el cumplimiento de la legislación laboral en cuanto a horas de trabajo y otros que estipule la ley.

Cuadro No 25

Salario Mínimo Legal Vigente Nalsani S.A.S Vrs Mercado año 2015

Salario Mínimo Legal Vigente	Salario Mínimo Nalsani S.A.S	Diferencia
\$689.454	\$753.400	9%

Al momento de la firma del contrato, el colaborador conoce y acepta nuestro Código de Buen Gobierno, donde se especifican los principios, valores y relacionamiento con nuestros diferentes grupos de interés.

Todos nuestros colaboradores realizan proceso de inducción y entrenamiento al cargo, garantizado el entendimiento global de la compañía y particular de las funciones a realizar.

Como respuesta al compromiso de transparencia y desarrollo de sus colaboradores, la vinculación de personal se realiza a través de convocatorias de postulación voluntarias, tanto internas como externas, publicadas a través de los diferentes medios de comunicación según el caso.

4.1 Convocatorias Internas

Durante el año comercial se presentaron un total de 101 vacantes en el área administrativa de la organización, de estas, el 40% se cubren con colaboradores internos:

Gráfico No 11

No. de vacantes año comercial 2015-2016 Vrs. No. de vacantes cubiertas internamente

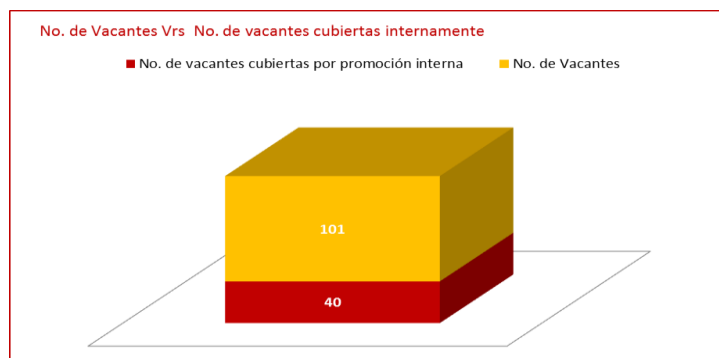
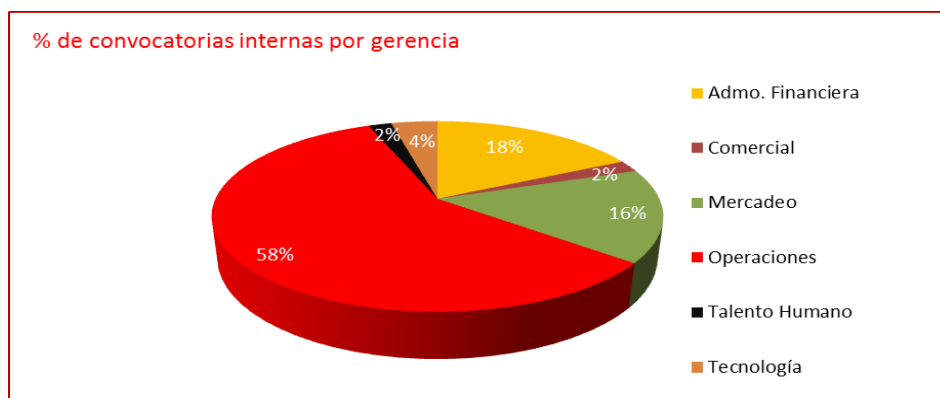


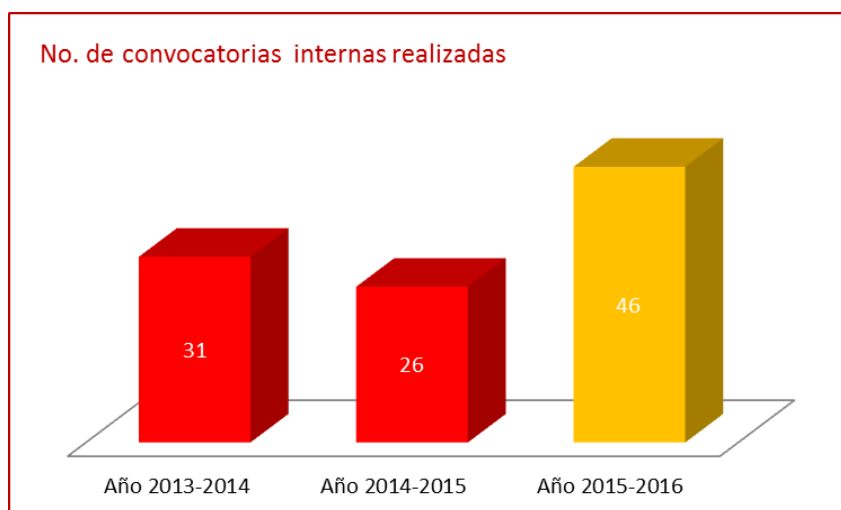
Gráfico No 12

% de convocatorias internas realizadas por gerencia año 2015-2016



Es importante aclarar que se abren un total de **46 convocatorias** internas en las diferentes gerencias de la compañía, teniendo un efectividad del 87%, es decir se seleccionan 40 colaboradores a través de estas convocatorias.

Gráfico No 13
No. de convocatorias internas realizadas



Este crecimiento se da como resultado de las acciones realizadas al interior de la compañía con líderes de la organización enfocadas en su rol activo para el desarrollo del equipo de trabajo; así mismo en la equidad.

7. Abolir cualquier forma de trabajo infantil

Para TOTTO, los niños y niñas de Colombia son su prioridad. Es por esto, que declarara abiertamente su compromiso de no contratación de mano de obra infantil en todos sus procesos de selección, teniendo como requisito mínimo ser mayor de edad. Así mismo, verifica que sus contratistas no contraten niños en sus labores, a través de validación del proceso por el área de Seguridad y Salud.

Nuestra estrategia de Responsabilidad Social con la comunidad se centra en el derecho que tienen los niños a la educación. Actualmente TOTTO a través de los

programas de RSE con la comunidad, garantiza que más de 1.370³ niños y niñas estén escolarizados alejados del trabajo infantil.

Figura No 5
Impacto social en niños y niñas beneficiados con los programas de RSE
Año 2015-2016



Adicional a los proyectos estratégicos en RSE, TOTTO apoya importantes iniciativas sociales en torno a la educación y el emprendimiento:

Cuadro No 26
Entidades y programas aliados que promueven la Educación y el emprendimiento
en Colombia Año 2015-2016



³ Niños beneficiados a través del programa TOTTO al Tablero, Escuela deportiva TOTTO-Menorah, Beca TOTTO-MENORAH y padrinazgo (programas de empoderamiento al largo plazo).



Para este año fortalecemos nuestro proyecto TOTTO al TABLERO a través de la alianza con la Fundación Escuela Nueva, líder a nivel mundial en procesos pedagógicos innovadores.

5.1 Nuestra Responsabilidad Social Con La Comunidad

Nuestras Cifras:

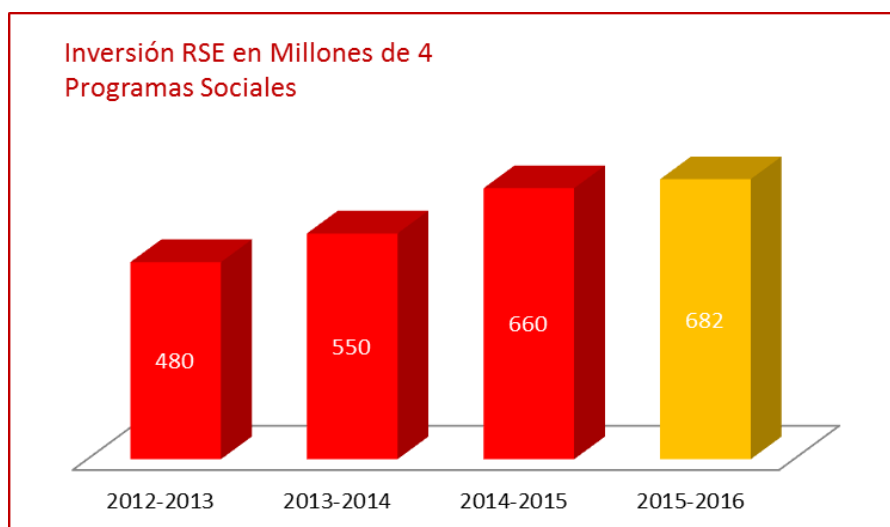
Cuadro No 27
Indicadores Gestión de RSE

Donaciones*	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015
Total Inversión RSE (Millones de \$)**	480	550	660	682
Número de niños y niñas beneficiados	3.000	4.000	4.500	7600

*Para ejercicio de análisis de impuestos se reporta información año fiscal (Enero de 2015 – Diciembre 2015)

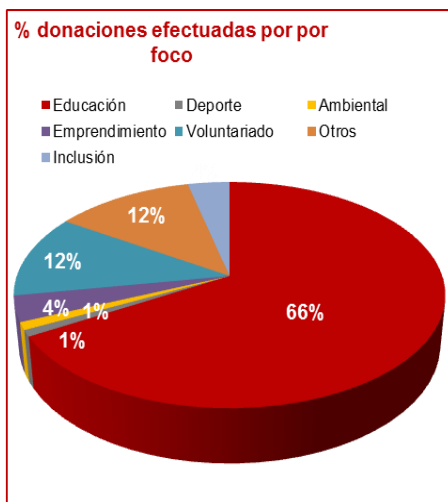
**No se reportan patrocinios liderados desde mercadeo con enfoque social (Comité Olímpico Colombiano, apoyo a deportistas, entre otros).

Gráfica No 14
Inversión en RSE (Millones de \$)



Gráfica No 15

% de donaciones efectuadas según foco año 2015 - 2016



Gráfica No 16

% de donaciones efectuadas según tipo año 2015 - 2016

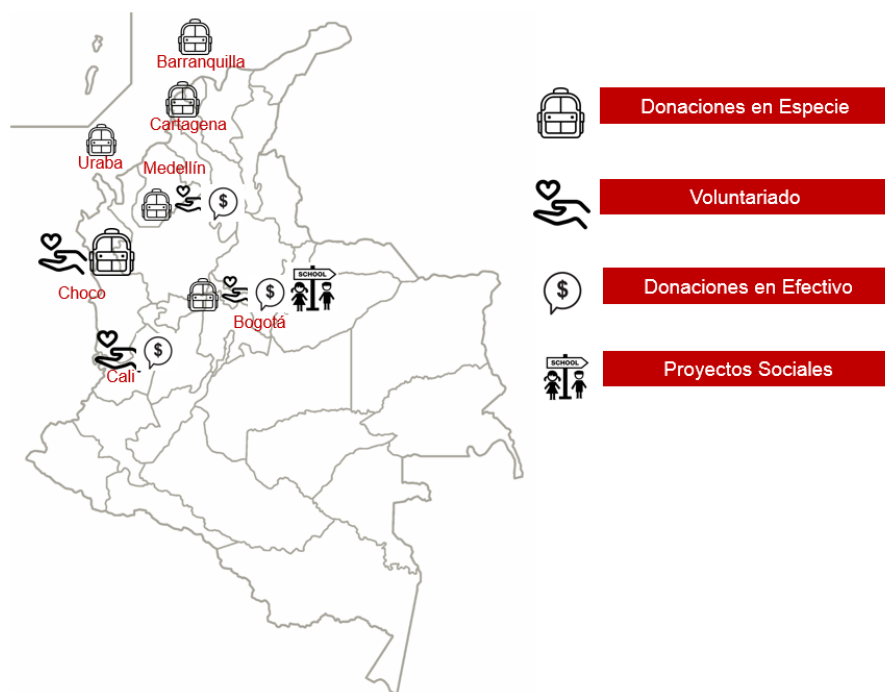


Como estrategia de desarrollo y preparándonos para enfrentar el postconflicto en Colombia, nuestras acciones empiezan a desplegarse por el territorio nacional bajo una estrategia con enfoque territorial. Para este año, logramos ampliar cobertura social en departamentos como Quibdó y el Urabá Antioqueño.

Figura No 6
Mapa de intervención social TOTTO

COMUNIDADES IMPACTADAS

2015-2016



COPA TOTTO –MENORAH

UN ESCENARIO DE INCLUSION Y PAZ

Se lleva a cabo nuestra VI Copa TOTTO – MENORAH con excelentes resultados. Durante un mes la comunidad educativa vive un escenario de inclusión y paz a través del deporte. En este escenario fortalecemos el deporte como un instrumento de liderazgo y valores; así mismo enviamos mensajes de inclusión a colegios públicos y privados del país.

Figura No 7
Impacto VI Copa TOTTO – MENORAH Año 2015-2016



8. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación

6.1 Así somos en Nalsani S.A.S

Figura No. 8
Comunidad TOTTO cierre año comercial 2015-2016

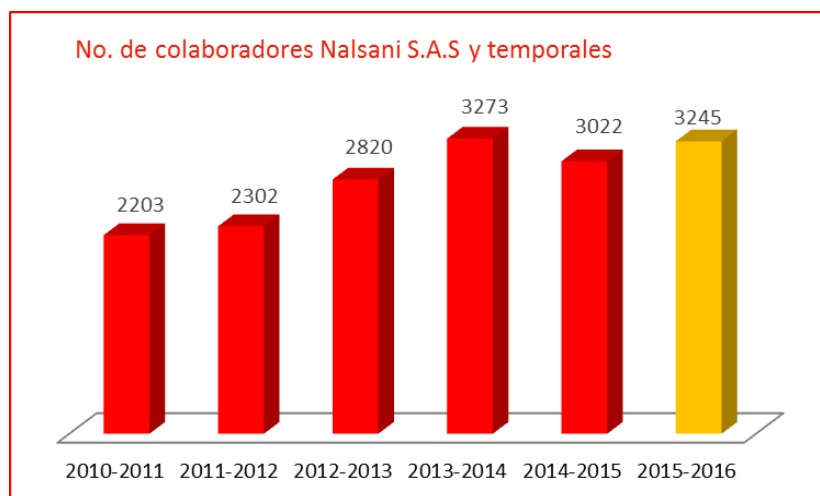


Derivado de la estrategia de expansión del negocio, nuestra comunidad crece año tras año. Hoy son más de 12.000 empleos a nivel global, tanto directos como indirectos que genera TOTTO. La comunidad experimenta un crecimiento respecto al año pasado, especialmente en satélites (8%), franquicias nacionales (7%), colaboradores outsourcing (50%) y distribuidores (25%). En Distribuidores presentamos un crecimiento importante debido a la comunidad EMEA y España.

6.1.1 NO. DE COLABORADORES

En Colombia, a marzo de 2016, un total de **3.245 colaboradores** conforman el equipo de Nalsani S.A.S. Las contrataciones directas han aumentado de un 60% del año inmediatamente anterior a un 69% para este año, garantizando la estabilidad laboral de nuestros colaboradores.

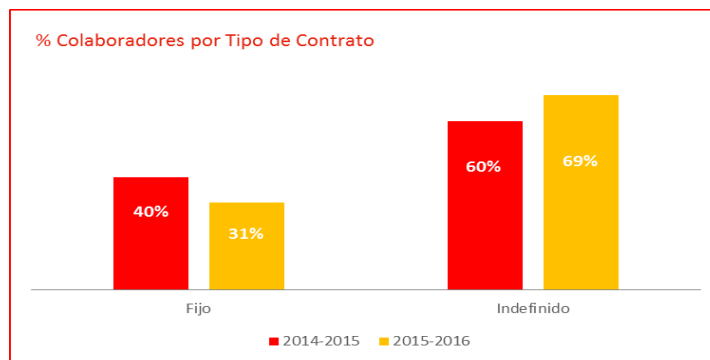
Gráfica No 17
No. de Colaboradores Nalsani S.A.S y Temporales



*Incluye colaboradores contratados por temporal. No se contemplan colaboradores In- House,

6.1.2 COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATACIÓN

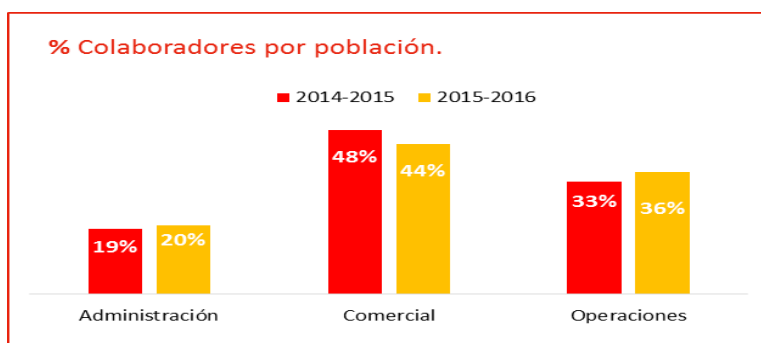
Gráfica No 18
% de colaboradores por tipo de contrato



6.1.3 COLABORADORES POR TIPO DE POBLACIÓN

Como es de esperar, la mayoría de nuestra población, se encuentra concentrada en las áreas comerciales (44%) y operativas (36%), garantizando la operación de nuestro negocio.

Gráfica No 19
% de colaboradores por tipo de población año 2015-2016 Vrs. 2014-2015

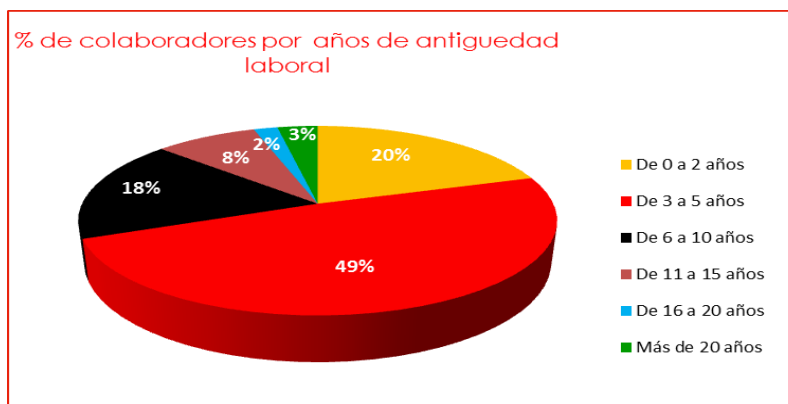


6.1.4 COLABORADORES POR ANTIGÜEDAD

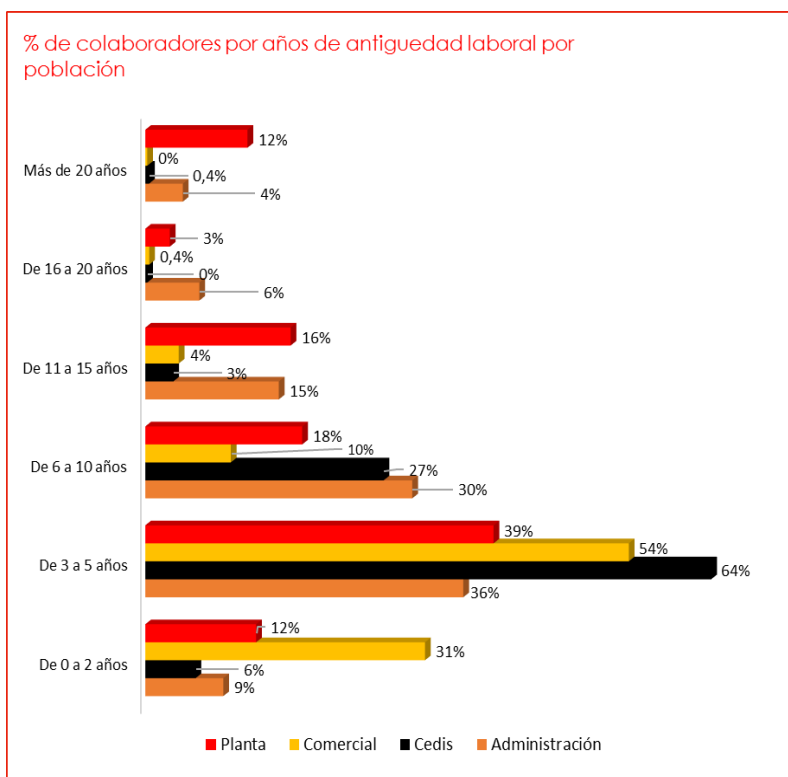
La mayoría de nuestros colaboradores laboran en la compañía entre tres a cinco años, tendencia natural derivada de nuestra misma operación; donde la mayoría del personal son colaboradores menores de 30 años, especialmente en las áreas

comerciales y centros de distribución (esta tendencia la podemos observar en la gráfica No. 20 colaboradores por antigüedad laboral y tipo de población).

Gráfica No 20
% de colaboradores por antigüedad laboral año 2015-2016



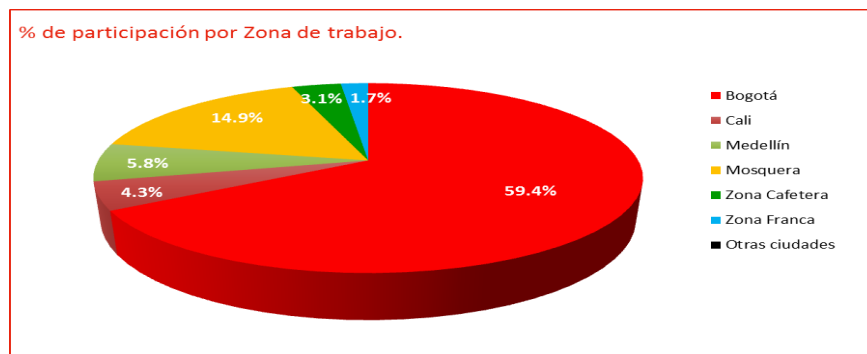
Gráfica No 21
% de colaboradores por antigüedad laboral por población año 2015-2016



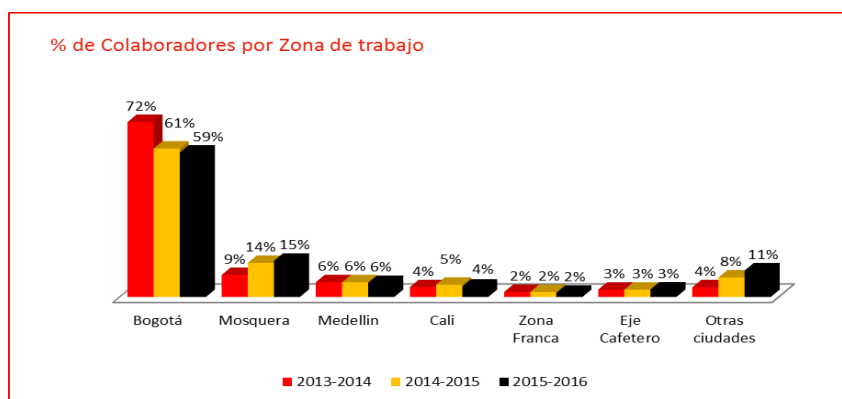
6.1.5 COLABORADORES POR SEDE DE TRABAJO

El 59% de nuestros colaboradores se encuentran ubicados en la ciudad de Bogotá debido a la concentración de nuestra parte productiva y administrativa. Sin embargo, zonas como Mosquera, Medellín y Cali son generadoras de un importante número de plazas que impulsan la creación de empleo y el desarrollo en cada región. El crecimiento de las otras ciudades se ve reflejado año tras año derivado de la estrategia comercial de la compañía, la regionalización y la operación de nuevas tiendas (antes franquicias).

Gráfica No 22
% de Colaboradores Nalsani S.A.S por sede de trabajo año 2015-2016



Gráfica No 23
Trazabilidad % de Colaboradores Nalsani S.A.S por sede de trabajo



*Acacias, Barranquilla, Bello, Bucaramanga, Buenaventura, Buga, Cartago, Chía, Cúcuta, Facatativá, Girardot, Ibagué, Ipiales, Itagüí, Madrid, Montería, Neiva, Palmira, Pasto, Popayán, Rio Negro, Santa Marta, Sincelejo, Soacha, Tuluá, Tunja, Valledupar, Villavicencio, Yopal, Yumbo, Zipaquirá, Zona Franca,

6.1.6 COLABORADORES POR POSICIÓN DIRECTIVA

Cuadro No 28
No. de Colaboradores por posición directiva

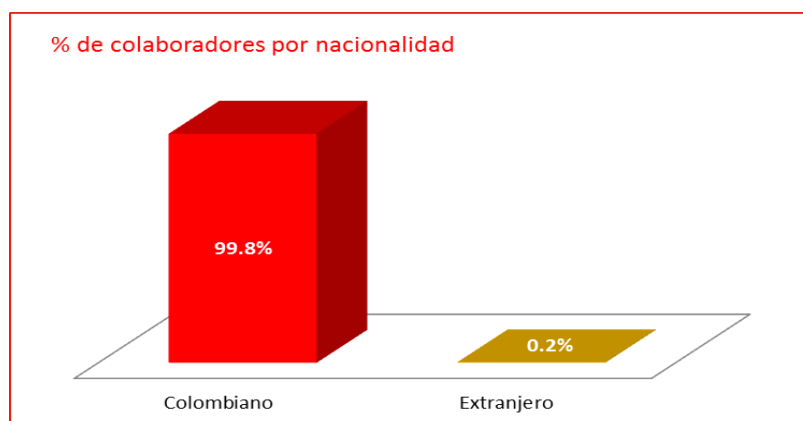
Gerencias, Direcciones y Jefaturas	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	% de crecimiento 2014-2015 2015-2016
Gerencia*	7	8	7	6	
Dirección	30	28	31	36	
Jefatura	64	70	72	74	
Total	101	106	110	116	5%
% frente al total de colaboradores		3%	3%	4%	
*Incluye Gerencia General					

El número de posiciones directivas incrementan respecto al año anterior en un 5% pasando de 110 líderes a 116. Así mismo, aumentan frente al total de la población de Nalsani en 1%: **el 4% de nuestra población ocupa cargos directivos.**

6.2 Características Sociales

6.2.1 COLABORADORES POR NACIONALIDAD

Gráfica No 24
% de Colaboradores por nacionalidad año 2015-2016

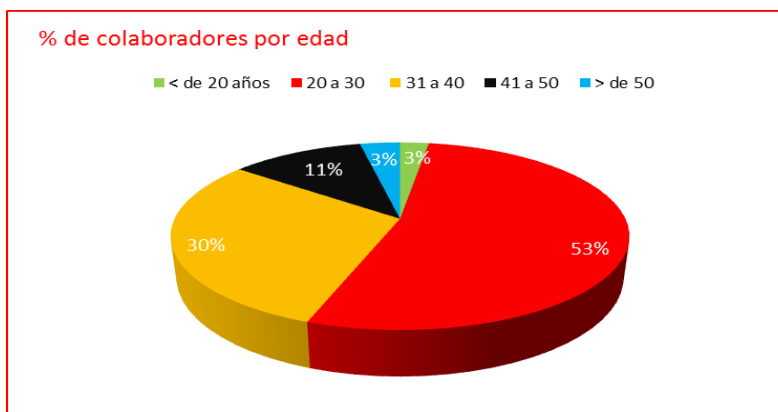


El 99% de nuestra población es colombiana. En la actualidad 7 colaboradores son de nacionalidad extranjera.

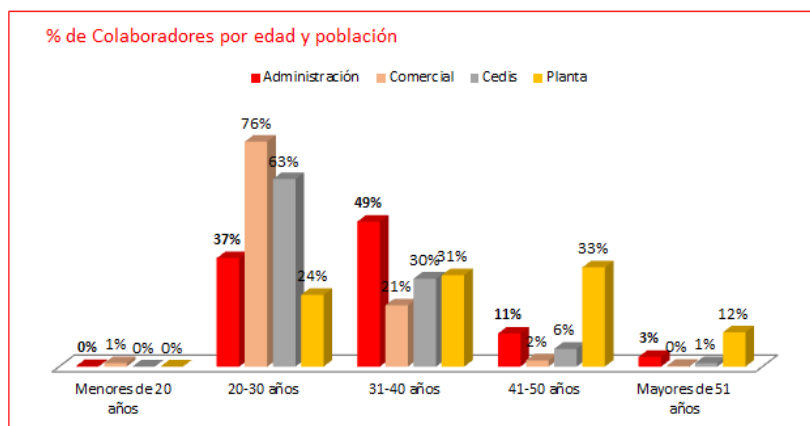
6.2.2 COLABORADORES POR EDAD Y ESTADO CIVIL

El 56% de nuestros colaboradores se encuentran entre los 18 y 30 años de edad, especialmente en las áreas comerciales y centros de distribución, jóvenes que dinamiza la compañía y genera nuevos retos y desafíos. Esta misma característica, conlleva a que la mayoría de nuestra población sea soltera con un 59%

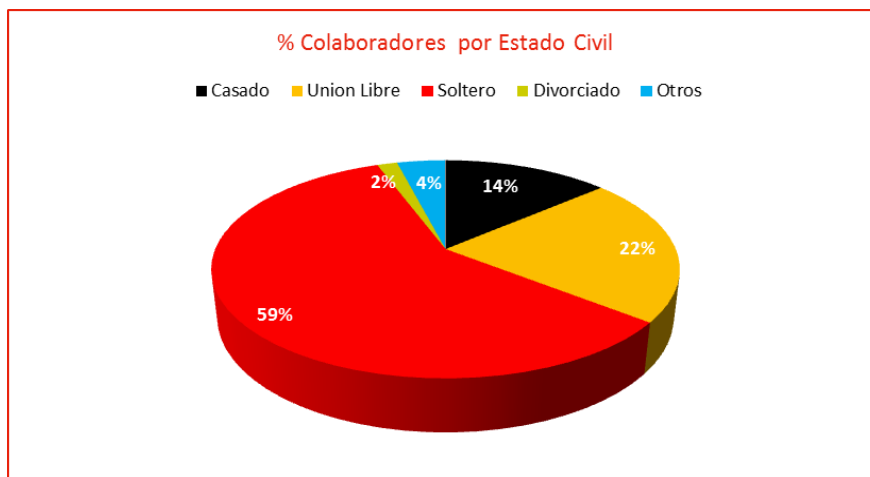
Gráfica No 25
% de Colaboradores por edad año 2015-2016



Gráfica No 26
% de Colaboradores por edad y población año 2015-2016



Gráfica No 27
% de Colaboradores por estado civil año 2015-2016



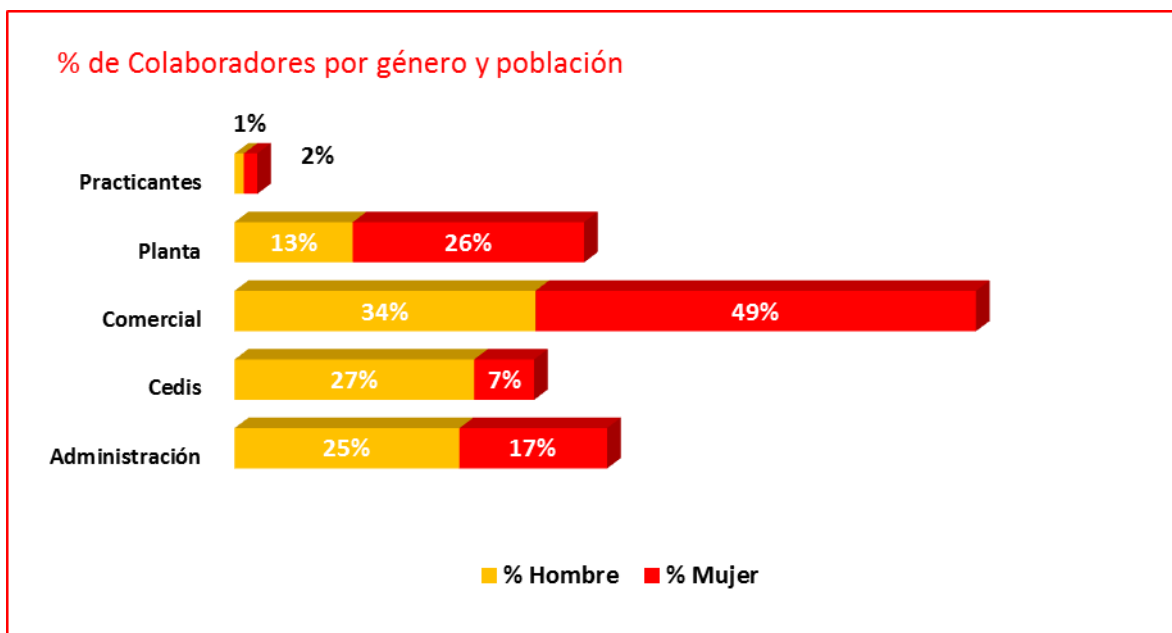
6.3 Equidad de género

Cuadro No 29
% Colaboradores por Sexo

Colaboradores por sexo	Año 2012-2013	Año 2013-2014	Año 2014-2015	Año 2015-2016
% de mujeres	58%	54%	61%	62%
% de hombres	42%	46%	39%	38%

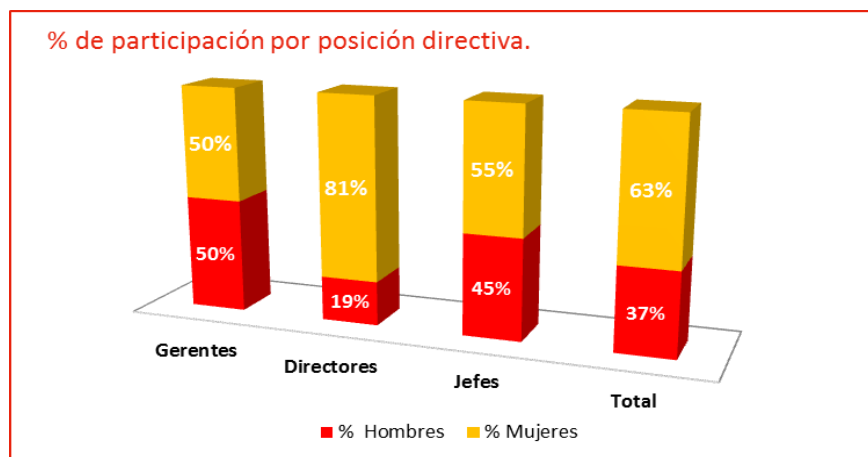
En Tutto hombres y mujeres cuentan con las mismas oportunidades de desarrollo. Es por esto, que en nuestros procesos de selección, velamos por la no discriminación a los colaboradores ya sea por su raza, sexo, religión, discapacidad o condición social. Así mismo, se hace implícito a través de nuestras relaciones a diario.

Gráfica No 30
% Colaboradores por Sexo y población año 2015-2016



Actualmente nuestra fuerza laboral se encuentra representada en un 62% por mujeres. A nivel de cargos directivos (Gerentes, Direcciones y Jefaturas) un 63% se encuentra liderado por mujeres, cuyo rango salarial, por política de la empresa, es en equidad hombre-mujer.

Gráfica No 31.
% Colaboradores nivel directivo por Sexo año 2015-2016



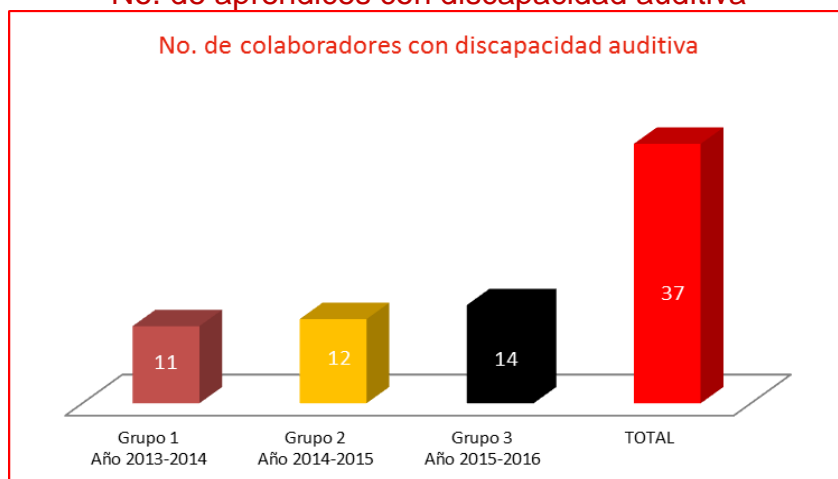
6.5 Programa de Inclusión Laboral



El compromiso por ser una empresa incluyente se fortalece año tras año. TOTTO cumple más de tres años en un proceso de inclusión donde aprendices sordos se vincularon inicialmente al área de devoluciones en nuestro Centro de Distribución TITTAN, pero que hoy gracias a sus fortalezas han ampliado su rol a otras áreas de CEDI, demostrando nuestros avances como compañía incluyente.


Al día de hoy 37 aprendices han logrado desarrollar competencias valiosas y el tener un respaldo corporativo que facilite su ingreso al mercado laboral con experiencia.

Gráfica No. 32.
No. de aprendices con discapacidad auditiva



Los aprendices no solo han realizado su parte productiva en la organización, sino que en alianza con el SENA se implementó una formación a la medida permitiéndolos graduar como técnicos en logística.

TOTTO sigue dando pasos firmes con los más destacados aprendices y en 2016 por primera vez vincula de forma directa a tres colaboradores con discapacidad auditiva, como etapa inicial de un proyecto que busca la contratación de personal con diferentes tipos de discapacidad en la mayoría de las áreas de la organización.



NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE



Medio Ambiente

Principio N° 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio N° 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental

Principio N° 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente

NUESTRA POLITICA AMBIENTAL

Reconocemos los impactos ambientales directos e indirectos en nuestra operación y estamos comprometidos con el desarrollo de políticas e iniciativas internas que nos permitan mitigarlos o compensarlos, al tiempo que generamos una conciencia ambiental en nuestros colaboradores y sus familias.

OBJETIVOS DEL ÁREA DE GESTIÓN AMBIENTAL

- Garantizar el cumplimiento de la normatividad ambiental vigente aplicable a la compañía y otros requisitos ambientales que la organización suscriba.
- Reducir la generación de residuos y el consumo de recursos al interior de la organización.
- Prevenir, minimizar y controlar los impactos ambientales derivados de la operación.
- Generar cultura ambiental en nuestros colaboradores replicable en sus familias y comunidad.

Principio Nº 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Como parte de su objetivo de prevención, TOTTO hace parte del programa de Excelencia Ambiental liderado por la Secretara Distrital del Medio Ambiente, el cual busca La certificación de la compañía como una empresa 100% responsable con el medio ambiente.

A la fecha nos hemos certificado en los tres primeros niveles; garantizando no solo el cumplimiento de la normatividad ambiental aplicable a la organización sino la implementación de un Sistema de Gestión Ambiental acorde a los retos de sostenibilidad.

Figura No. 9
Niveles Programa de Excelencia Ambiental d la SDMA



Así mismo, somos parte de la Mesa de Medio Ambiente liderada por el Pacto Global que busca el involucramiento de empresas en el liderazgo de los temas medio ambientales.

Principio Nº 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental

8.1 Gestión de Residuos

TOTTO efectúa en las diferentes sedes de trabajo el manejo de los residuos generados en la operación, con actividades que van desde la separación en la fuente hasta su disposición final. Como resultado de dicha gestión, se pretende reducir no solo costos de disposición final de residuos sino también generar ingresos en la comercialización de material reciclable y/o reaprovechable lo que permite que ésta sea una actividad sostenible para la compañía y de contribución al medio ambiente. Nuestro objetivo es la generación del mínimo de basura derivada de nuestra operación.

Al cierre del año comercial, el 58% de los residuos generados en la operación son reciclados.

Gráfica No 33

% de generación de residuos por disposición final año 2015-2016



Para alcanzar estos logros ejecutamos programas en los siguientes ámbitos:

1. Residuos Reciclables
2. Residuos Ordinarios
3. Residuos Peligrosos
4. Residuos de Post-Consumo
5. Residuos Especiales

8.1.2 RESIDUOS RECICLABLES Y ORDINARIOS

Cuadro No 30

Total de Residuos Reciclados Nalsani S.A.S

Residuos Reciclados (En Kilos)	Año 2012-2013	Año 2013-2014	Año 2014-2015	Año 2014-2015
Total	528.666	506.438	526.025	352.368

La cantidad de residuos reciclados año 2015-2016 es inferior a los generados el año inmediatamente anterior. Este comportamiento se ve directamente influenciado por la reutilización de cajas de cartón en los despachos que se envían a los diferentes canales. Hoy en día el 90% de los despachos se realizan en caja reciclada, a diferencia del año 2014-2015, en el que se llegó al 70% de implementación de esta iniciativa; la cual ha generado un gran beneficio

ambiental, al evitar el gasto de recursos naturales en la fabricación de cartón y, económico debido a la reducción de los gastos destinados a la compra de este material de empaque.

8.1.3 OTROS RESIDUOS

Además de fortalecer y consolidar nuestra gestión respecto del aprovechamiento de materiales reciclables, también realizamos gestión sobre los residuos que aparecen en el cuadro No 31. Los residuos ordinarios compuestos principalmente por residuos textiles, constituyen un gran reto para el siguiente año comercial, le apuntamos a lograr el aprovechamiento por lo menos del 80% de este tipo de desechos avanzando hacia un modelo de cero residuos.

Respecto de los residuos peligrosos generados en nuestro proceso garantizamos su disposición final con empresas gestoras y dispositoras avaladas por la autoridad ambiental, participamos en los programas posconsumo Lúmina, el cual gestiona luminarias fluorescentes, Pilas con el Ambiente para el manejo de pilas, y Planet Partners de la compañía Hewlett Packard, un programa para el reciclaje de toners de esta marca comercial.

Adicionalmente, gestionamos el aprovechamiento de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEES) y de elementos para destrucción, tales como material publicitario de nuestros puntos de venta y activos fijos utilizados por la organización.

Cuadro No 31
Otros residuos generados en Nalsani según disposición año 2015-2016

Tipo de residuos	Tipo de disposición final	Cantidad Generada (kg)
Residuos Ordinarios	Relleno Sanitario	177.360
Residuos peligrosos de proceso	Celda de seguridad	2.705
RAEES	Reciclaje – Disposición	3.095

	final *	
Residuos Biológicos	Relleno Sanitario **	91
Toners	Reciclaje	11
Pilas	Celda de seguridad	72
Luminarias	Celda de seguridad	146
Destrucciones aprovechamiento	Reciclaje	22565
Destrucciones disposición final	Relleno Sanitario	28923

* Estos residuos pasan por una etapa de desensamblado, recuperación de elementos aprovechables y finalmente lo que no se puede aprovechar se gestiona con un dispositor final autorizado.

** Los residuos biológicos pasan por una etapa previa de desactivación térmica en autoclave y posteriormente se envían a relleno sanitario como material no peligroso.

Lo anterior se evidencia en el ahorro de recursos naturales así:

8.1.4 RECURSOS NATURALES AHORRADOS

Cuadro No 32
Recursos ahorrados derivados del proceso de reciclaje

Arboles	Energía (Kw)
Evitamos la tala de árboles de 5.196 árboles	Evitamos el consumo de 1.25 Millones de Kw

8.2 Movilidad sostenible

TOTTO se une programa de movilidad liderado por la Secretaria de Medio Ambiente con el fin no solo de sumar ciudadanos al escenario de una movilidad sostenible que implique menos vehículos motorizados en las vías y su uso más racional; sino a la vez contribuir con una mejor calidad de vida que se manifiesta en más tiempo disponible a nivel familiar, menos tiempo en embotellamientos y más seguridad vial de sus colaboradores.

A la fecha hemos sensibilizado a nuestra compañía acerca del Uso de la Bici, hemos iniciado con horarios escalonados y reforzados Día Avatar –Tele Trabajo-.

Figura No. 10
Estrategia de Movilidad Sostenible año 2015-2016



La comunidad de BICIUSUARIOS TOTTO, inicio el año pasado con 35 personas en calle 21, y a Marzo de 2016 en las sedes de Calle 21, TITTAN y Zona Franca cuenta con 175 BICIUSUARIOS

Principio N° 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente

Aspecto por fortalecer.

**NUESTRO COMPROMISO con
LA ÉTICA Y LA
TRANSPARENCIA**



**Anti-
corrupción**

**Anti
Corrupción**

**Principio No. 10. Las
empresas deberán trabajar
contra la corrupción en
todas sus formas, incluidas
extorsión y criminalidad.**

Principio Nº 10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad.

Creemos firmemente en el deber que tenemos los empresarios de respetar los DD.HH y actuar éticamente. De acuerdo con ello, nos hemos comprometido a:

1. Rechazar cualquier abuso o violación de los DD.HH. y prácticas no éticas.
2. Realizar una investigación completa e imparcial de los abusos y prácticas no transparentes reportadas.
3. Trabajar con un enfoque preventivo

Estos compromisos los declaramos a través de:

1. Reglamento Interno de trabajo
2. Código de Buen Gobierno
3. Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones UNIDAS
4. Código de Ética
5. Campañas anuales de fomento de los valores
6. Reglamento de Higiene y Seguridad

10. 1 Sistema Integral de Seguridad

Con el fin de garantizar la seguridad en nuestras operaciones comerciales, logísticas y financieras, la organización establece procedimientos y directrices a clientes, colaboradores, proveedores y contratistas con el fin de evitar la realización de actos ilícitos que pongan en riesgos a la compañía y ser cómplices de actos delictivos. El sistema se articula con tres grandes programas: SAGRLAFT, SGSI, OEA.

Cuadro No. 34
Programas de Seguridad en la Información



Proceso en la organización en el cual se busca evitar el lavado de activos en nuestra compañía.



Certificación otorgada por la Aduana Colombiana a nuestra empresa demostrando un alto compromiso en toda la cadena de suministro, cumpliendo con ciertos requisitos en seguridad



Sistema de seguridad en la información cuyo objetivo es garantizar la preservación, confidencialidad, integridad, disponibilidad de la información, así como los sistemas implicados en su tratamiento.

SAGRLAFT

Objetivo

Prevenir que se introduzcan a NALSANI S.A.S recursos provenientes de actividades relacionadas con el Lavado de Activos y/o de la Financiación del Terrorismo.

Acciones concretas que la compañía ha adelantando

- a. Implementación del sistema de autocontrol y gestión del riesgos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo
- b. Validación y verificación de listas restrictivas.
- c. Solicitud de formatos y documentos anexos para el análisis de conocimiento de contrapartes (Clientes, Proveedores, Socios y Colaboradores)

Logros es materia de ética

Cultura de los colaboradores en proteger controlar y mitigar el riesgo de LA/FT dentro de la compañía cumplimiento los lineamientos y políticas establecidas.

Lo anterior se complementa, con la actualización de nuestro Código de Ética, alineado a nuestra misión y visión. A través de éste incorporamos principios y valores a nuestras tareas cotidianas. Nuestro Código de ética debe ser conocido por los colaboradores, por ello es entregado en formato impreso a todos los nuevos integrantes de la compañía durante su proceso de inducción

(transversales) y se encuentra disponible en la página web de uso interno de la compañía.

Para el año 2016-2017 se espera tener la implementación completa y seguimiento de cada programa.

OEA

Con el fin de garantizar la seguridad en nuestra cadena de abastecimiento, TOTTO tiene como gran reto su certificación ante OEA (Operador Económico Autorizado) y el cumplimiento de los compromisos que como empresa tenemos en la lucha mundial contra el lavado de activos. Este permitirá no solo tener beneficios aduaneros permanentes sino comprometernos aún mucho más en la lucha contra la corrupción y falta de ética.

10. 2 Comité de Convivencia

El Comité de Convivencia Se conforma con la convicción de ser un Comité ético y transparente, que vele por un adecuado ambiente laboral, revisando situaciones que afecten las condiciones saludables y de bienestar, aportando medidas correctivas pertinentes para solucionarlas, con el fin de promover trabajo en condiciones dignas y justas, facilitando la resolución de conflictos.

Cuadro No. 34
Casos presentados en el Comité de Convivencia

Año	Casos presentados
Año 2014-2015	14
Año 2015-2016	2

Los dos casos presentados durante el año comercial 2015-2016 son cerrados.

**NUESTRO COMPROMISO con LA
INNOVACIÓN**

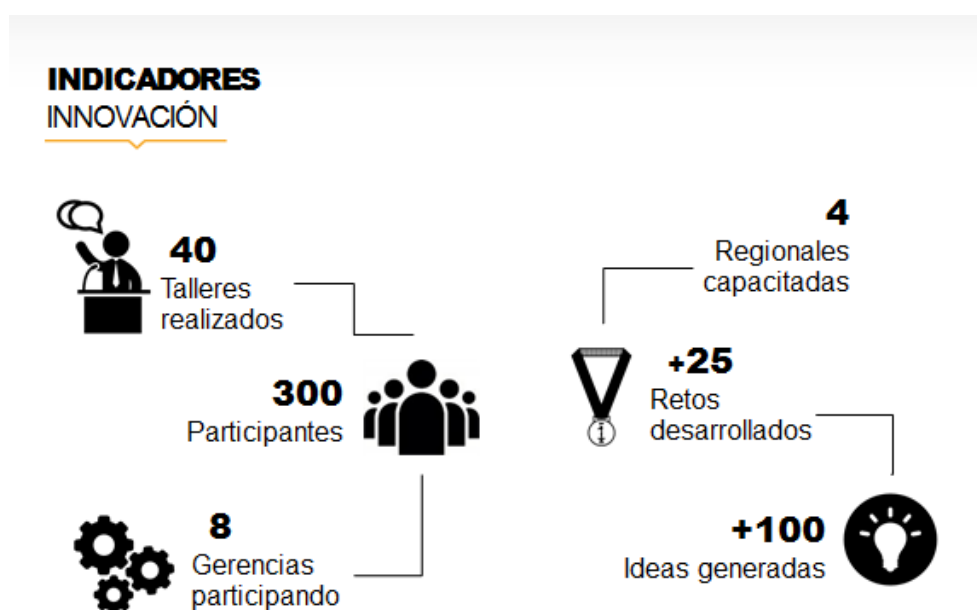
INNOVACIÓN



PERFIL DE EXCELENCIA ÁREA INNOVACIÓN

Identificar y potenciar las condiciones básicas para promover la innovación como elemento diferenciador de la Compañía, a saber: gestión del diseño y de procesos; gestión del cambio en los aspectos que obstaculizan la innovación; consolidación de un modelo de innovación abierta y preparación de la masa crítica interna que apalanque la cultura de innovación e incremente de manera sostenida el portafolio de innovaciones.

PRINCIPALES LOGROS AÑO 2014-2015



DIPLOMADO E-CREA

Se realizó la segunda versión del diplomado interno iCREA como escenario formación en competencias de creatividad e innovación de que tuvo una duración de un año, con una participación de un grupo de 34 colaboradores. El diplomado se desarrolló alrededor de proyectos de cada una de las siete Gerencias que

requerían un abordaje innovador para su posterior implementación y así generarle valor a la Compañía.

En el diplomado se ofrecieron las siguientes temáticas:

- Innovación abierta
- Aprendizaje organizacional
- Design Thinking
- Gestión de la innovación
- Arquetipos de la personalidad creativa

CAJA HERRAMIENTAS INNOVACIÓN

Se lanzó un nuevo escenario de formación en competencias de innovación abierto para todos los colaboradores de la Compañía mediante inscripción voluntaria, donde a través de talleres se brindaban herramientas como Design Thinking y técnicas creativas, para que los colaboradores solucionaran de forma innovadora retos de sus respectivas áreas. El 2 de febrero de 2016 se presentaron a las Gerencias un total de 14 proyectos que fueron evaluados por los Gerentes y así empezar su implementación durante el resto de este año.

LANZAMIENTO MORRAL PRISMA INN



El Prisma Inn es un morral incluyente que reafirma el compromiso de Totto con la innovación y la responsabilidad social al facilitar la interacción de las personas con discapacidad visual con su entorno. El Morral está diseñado para vivir la experiencia de sentir el color, cuenta con el lenguaje Constanz el cual es un sistema de símbolos en relieve que permite a las personas identificar colores a través del tacto, además de compartimientos especiales

para los punzones y tablillas usadas en la escritura braille, una bolsa ajustable al cinto para el bastón blanco, un localizador sonoro para ubicarlo fácilmente y bolsillo de seguridad para evitar ser víctimas de delincuentes.

LIFT LABORATORIO INNOVACIÓN DEL FUTURO TOTTO

Este escenario es un lugar con una serie de espacios y protocolos configurados para que la Compañía, sus colaboradores y aliados estratégicos, participen en la generación de valor y la resolución de problemas, logrando resultados innovadores y sostenibles.

Su punto de partida fueron las nuevas oficinas de Innovación que se incorporaron en la Compañía a finales del mes de septiembre de 2015 y se convirtieron en la semilla para prototipar todos los espacios que tendrá el LIFT una vez se construyan sus instalaciones.



¿Quieres saber cómo Pixar logró ser una de las empresas más innovadoras del mundo?

Te esperamos el viernes 22 de enero en la Oficina INNOVATTE de 2 a 4 p.m. y podrás ver una serie de cortometrajes de Pixar acompañado del análisis del libro *Creatividad S.A.*

Responde este correo con tus datos y **los primeros 10 colaboradores** tendrán su cupo en el grupo de lectura.

LIFT
LABORATORIO DE INNOVACIÓN
DEL FUTURO TOTTO

COMUNICADO DE PROGRESO

2015-2016

NALSANI S.A.S

