

# COP – Comunicado de Progreso 2011



Publicación N°2: Marzo de 2012



**Choucair Testing S.A.**

Carrera 43 A # 1 Sur - 188 Oficina 701

Teléfono: (574) 4480510 opción 1

Fax: (574) 3211417

Medellín – Colombia

<http://www.choucairtesting.com>

• <b>Representante Legal:</b>	John Jairo Gómez Mejía
• <b>Director(a) de Desarrollo Corporativo:</b>	Maria Clara Choucair Cárdenas
• <b>Gerente de Gestión Humana:</b>	Tatiana Martínez Londoño

Contenido	Pág.
1. Mensaje del Gerente General	3
2. Acerca de Choucair Testing S.A.	4
a. Valores	4
b. Principios	5
3. Relación de Choucair Testing S.A. con la Zona de Influencia (Grupos de Interés)	5
4. Evaluación y soporte para el Pacto Global	6
5. Premios y reconocimientos	32



## 1. Mensaje del Gerente General




Medellín, 13 de febrero de 2012

### DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GLOBAL

Desde marzo de 2010, la empresa CHOUCAIR TESTING S.A. apoya voluntariamente el PACTO GLOBAL de la ONU; hemos manifestado nuestro compromiso con el cumplimiento de los 10 principios del pacto, los cuales coinciden con nuestros valores corporativos y principios éticos, siendo el marco de referencia para el comportamiento de nuestros directivos, empleados, y proveedores.

Hoy ratificamos nuevamente nuestro compromiso con el Pacto Global, y manifestamos nuestro propósito de seguir avanzando en las acciones que propenden por el bienestar de nuestros empleados, accionistas, clientes, proveedores, la comunidad en general y nuestro planeta, del cual hacemos parte activa.

  
\_\_\_\_\_  
**John Jairo Gómez Mejía**  
Gerente General  
Choucair Testing S.

Carrera 43 A 1 Sur 188 Of. 701 Tel: (574) 4480510 Fax: (574) 3211417  
Medellín – Colombia.  
Carrera 14 Nro 93 – 40 - Of 503 Tel (571) 7433167 - 7433168  
Bogotá – Colombia  
[www.choucairtesting.com](http://www.choucairtesting.com) Versión 2.2

15/02/2012 12:21:00



## 2. Acerca de Choucair Testing S.A.

Choucair Testing S.A. es una compañía que tiene como misión "Brindar servicio de pruebas de software en las diferentes etapas del ciclo de desarrollo, aumentando en alto grado la confianza de nuestros clientes en los aplicativos que producen y/o utilizan. Choucair se caracteriza por mantener relaciones profesionales de alta cohesión que demuestran el interés genuino en el crecimiento de nuestros clientes, proveedores, empleados y la sociedad; relaciones basadas en actitudes de incondicionalidad efectiva, aplicación de nuestra experiencia, solidez, eficiencia y eficacia, que apoyan permanentemente sus estrategias. Con la prestación de nuestro servicio contribuimos a la generación de bienestar directo para la sociedad."

Para la prestación del servicio a sus clientes con responsabilidad, Choucair Testing cuenta con la certificación ISO desde el año 2003, encontrándose actualmente con la Certificación ISO 9001:2008.



### Valores y Principios:

Los valores orientan las acciones de la Empresa y de cada trabajador como miembro de ella y fijan los criterios para la toma de decisiones éticas en las relaciones con todos los grupos de interés con los que la Empresa interactúa. Todos los miembros de la Compañía son responsables por su observancia y su desconocimiento conduce a la aplicación de las medidas disciplinarias internas pertinentes. Más allá de cualquier interés propio como empresa, nuestros integrantes siempre tienen presente que las acciones bien hechas, generan a corto, mediano y largo plazo, bienestar directo o indirecto a la sociedad; buscando así ser ejemplo para la misma.

a. Valores		
Respeto	Equidad	Honradez
Entendido como el respeto a todos y cada una de las personas, organizaciones y entes con los cuales interactuamos en el desarrollo de nuestro objeto social.	Buscamos la justicia e imparcialidad en nuestras acciones, partiendo de la toma de decisiones y posiciones equánimes para todas las partes involucradas con nuestra gestión.	<p>Comprendida como una gestión clara y transparente por parte de cada uno de nuestros integrantes y nuestra empresa en todas sus acciones.</p> <p>Los valores orientan las acciones de la Empresa y de cada trabajador como miembro de ella y fijan los criterios para la toma de decisiones éticas en las relaciones con todos los grupos de interés con los que la Empresa interactúa.</p> <p>Todos los miembros de la Compañía son responsables por su observancia y su desconocimiento conduce a la aplicación de las medidas disciplinarias internas pertinentes.</p> <p>Más allá de cualquier interés propio como empresa, nuestros integrantes siempre tienen presente que las acciones bien hechas, generan a corto, mediano y largo plazo, bienestar directo o indirecto a la sociedad; buscando así ser ejemplo para la misma.</p>

**b. Principios**

**Objetividad:** “Lo importante es el proyecto”, más allá del cliente o de los proveedores involucrados. Como premisa de nuestra compañía se indica que: “El éxito de una empresa está basado en el éxito de cada uno de los proyectos que ella emprenda”.

**Buscamos efectividad:** El logro de objetivos y la optimización de nuestros recursos al interior de cada uno de los proyectos propenden por el éxito de los mismos. Uno de los aspectos más relevantes para CHOUCAIR es qué tan efectivos sean los resultados que los ingenieros de prueba tengan. Disposición para enfrentar un problema, iniciativa, perseverancia y cumplir lo que se promete y por último que tan buenos son los resultados de todo el proceso.

**Sentimos pasión por el trabajo:** Nos apoyamos en el trabajo, más que en ganar dinero, porque nos divertimos con lo que hacemos, al tener esta cualidad siempre estamos mejorando lo que hacemos y generamos diversión en el proceso y sentido de realización. Dar siempre nuestra “milla extra” (un esfuerzo mayor) por convicción y decisión propia y sin que para el cliente sea necesario indicarlo.

**Somos confiables:** El cliente puede contar con nosotros y con nuestro buen criterio y juicio. Puede confiar en nuestra empresa, ante la certeza de que nunca le haremos daño, porque siempre estamos trabajando por su beneficio y el de nuestra compañía en una relación Gana – Gana. Cuando en CHOUCAIR probamos un producto somos responsables de que el proyecto salga bien y en un tiempo adecuado. Nosotros somos conscientes del costo adicional que puede tener para una compañía el que un producto no salga a tiempo. Nuestros testers NO DEBEN olvidar esto cuando están probando.

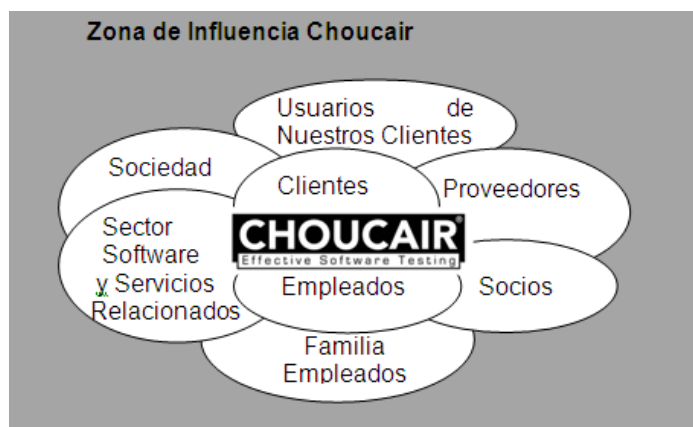
**Nos sentimos socios de nuestros clientes:** Nuestros profesionales con su conocimiento y nuestra metodología se funden en su negocio, estableciendo posiciones que nos permiten ser críticos, ofreciendo alternativas de mejoramiento al interior de sus proyectos de desarrollo de software. Esto garantiza nuestro crecimiento y permanencia en el mercado.

**Crecemos juntos:** El crecimiento de nuestros integrantes garantiza el crecimiento de nuestra empresa y de nuestros clientes a través de procesos de mejoramiento continuo en todos nuestros procesos.

**Proporcionamos soluciones:** Siempre estamos tratando de generar soluciones y no problemas a las situaciones complejas que se presentan en el día a día de nuestra operación, buscando la satisfacción de nuestros clientes y el éxito de los proyectos.

**3. Relación de Choucair Testing S.A. con la Zona de Influencia (Grupos de Interés)**

Choucair, como compañía seria, es consciente que cada una de sus acciones impacta en la zona de influencia, la cual se compone de los siguientes grupos: Clientes, usuarios de nuestros clientes, Proveedores, Socios, Empleados, Familia de Empleados, Sector Software y servicios relacionados y la Sociedad, los cuales representamos de la siguiente manera:



Se compromete día a día con cada uno de los grupos de interés y comienza a hacer parte de la Red Local del Pato Global con la finalidad de generar valor y unirnos por mejorar un mundo de oportunidades con la contribución y trabajo en equipo.



#### 4. Evaluación y soporte para el Pacto Global

##### EMPLEADOS

Derechos humanos	Seguridad social- Salud Física
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Salud y seguridad ocupacional, Condiciones de trabajo adecuadas, ergonómicas, evitar la sobrecarga de trabajo
<b>compromiso /política</b>	Contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, reglamento de higiene y seguridad industrial, Política de Salud Ocupacional
<b>Sistema</b>	Proceso de afiliación y contratación - Auditorías Internas - Verificación del pago de seguridad social - Conciliación con contabilidad para garantizar el pago de los valores por concepto de seguridad social
<b>Actividad</b>	<p>Se hace la verificación del pago de seguridad social mensualmente y se concilia con el área de contabilidad.</p> <p>La empresa está al día con el pago de sus obligaciones a las diferentes entidades de seguridad social.</p> <p>Inspección a puestos de trabajo, pausas activas, caminatas cívicas, jornadas de vacunación contra la influenza, charlas de medicina preventiva, control del riesgo ocupacional, actividades deportivas.</p> <p>En la primera auditoría realizada por el consejo colombiano de seguridad para el Sistema de Seguridad salud ocupacional y ambiental (RUC), CHOUCAIR TESTING obtuvo un puntaje de 80% para la lista que aplica dicha entidad y 97% para la lista que se aplica para el contratista.</p>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tasas de ausentismo enfermedades profesionales, días perdidos y numero de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región, incluyendo voluntarios.</li><li>- Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención, y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias, voluntarios o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves</li></ul>
<b>Metas /Retos</b>	Reducción en un 5% del ausentismo por enfermedad común. cumplimiento del 100% de las actividades del cronograma del COPASO
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	<p>Índice de ausentismo del 2010= 2% Vs Ausentismo 2011= 2.34%. No se cumplió la meta de reducir un 5%.</p> <p>A continuación el detalle de los indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La principal causa del ausentismo general se generó por eventos de tipo respiratorio en primera instancia, seguido de eventos por enfermedades de tipo gastrointestinal y osteomuscular.</li><li>- Tasa de prevalencia general de enfermedad profesional = 0</li><li>- Tasa de ausentismo por enfermedad profesional = 0</li></ul>

INDICADOR	PROMEDIO EN EL AÑO 2011
Nº de accidentes	3
Nº de días perdidos por accidentes	2
Tasa de accidentalidad	0,75
Índice de frecuencia de AT	0,89
Índice de frecuencia de AT incapacitantes	0,3
Índice de severidad de AT	1
Índice de lesiones incapacitantes	0,0002
HHT	812739
Nº de accidentes de trabajo con incapacidad	1
Nº de días perdidos por accidente de trabajo	2

INDICADOR	PROMEDIO EN EL AÑO 2011
Tasa de ausentismo por accidente de trabajo	0,25
Tasa de prevalencia general de enfermedad profesional	0
Tasa de ausentismo por enfermedad profesional	0
Tasa de ausentismo por enfermedad común	12
Tasa de ausentismo general	14

**Acciones 2011**

- Implementar un programa de Vigilancia epidemiológica: No se cumplió, quedó pendiente por realizar para el 2012.
- Implementar un programa de Control del riesgo osteo muscular: se desarrolló el programa y se realizaron las diferentes actividades de intervención, como adecuación de puestos de trabajo y espacios de trabajo más confortables= 64,25% del total de puestos de trabajo
- Implementar el programa de pausas activas: no se implementó
- Implementar un sistema de gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiental.= se implementó el programa.

**Acciones 2012**

- Programa de riesgo psicosocial
- Programa de vigilancia epidemiológica como resultado de las evaluaciones medicas ocupacionales periódicas
- Programa de pausas activas
- Adecuar el 35.75% de puestos de trabajo restantes.

Derechos humanos	Trabajo equitativo y satisfactorio
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Remuneración equitativa y satisfactoria para tener presencia en el mercado.
<b>compromiso / política</b>	Manifiesto Choucair - Contrato de trabajo código de buen gobierno
<b>sistema</b>	Descripción de cargos - Esquema de remuneración salarial - Modelo de planes de carrera - Procedimiento de selección de personal - Objetivos estratégicos corporativos
<b>actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La remuneración es equitativa para hombres y mujeres, las cargas laborales está uniformemente distribuidas.</li> <li>- No se discrimina la asignación de recursos, beneficios, contratación, y se busca la estabilidad laboral. Contratación de mano de obra local</li> <li>- Se está implementando un modelo de planes de carrera que permitirá el desarrollo de las personas al interior de la compañía, y un crecimiento acorde con las responsabilidades, la formación, y las competencias.</li> </ul>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de cargos definidos VS cargos existentes</li> <li>- Personal femenino Vs personal masculino/ N° total de empleados</li> <li>- personas promocionadas a través de los planes de carrera</li> </ul>
<b>Metas /Retos</b>	Cargos definidos=100% Distribución 50% Femenino 50% masculino. 50% de promociones a través de planes de carrera
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	Cargos definidos 40/38 cargos=95% Distribución del personal: 52.5% femenino 47.5% masculino. Se realizó el piloto para los planes de carrera con un 48.4% e avance del proyecto.
<b>Acciones 2011</b>	Planes de carrera: se llevó a cabo lo planeado Contratación 50% mujeres, 50% hombres : se cumplió
<b>Acciones 2012</b>	Planes de carrera: implementar el modelo Contratación 50% mujeres, 50% hombres

Derechos humanos	Descanso
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Descanso
<b>compromiso /política</b>	Política de vacaciones
<b>sistema</b>	Nomina, reporte de pasivo vacacional
<b>actividad</b>	Conceder las vacaciones una vez se cumplan los períodos.
<b>Indicadores</b>	Pasivo vacacional
<b>Metas /Retos</b>	2% de pasivo vacacional



<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	2.274 días pendientes por disfrutar acumulados a 2011, que corresponde al 56.13% de pasivo vacacional
<b>Acciones 2011</b>	Hacer plan de disminución de pasivo vacacional, otorgando las vacaciones una vez se cumpla el período. No se cumplió para el personal administrativo
<b>Acciones 2012</b>	Establecer control sobre el disfrute de vacaciones en el personal administrativo

## Derechos humano

## Nivel de vida adecuado



Torneo de Fútbol masculino Medellín 2011



"Torneo de Fútbol femenino Bogotá 2011"

Semana de la salud 2011

Risoterapia



“Globoflexia”



“Cazadores de riesgos”





“Torneo de Bolos”



**Asuntos más relevantes para el negocio**

Bienestar y calidad de vida

**compromiso /política**

Manifiesto Choucair - Manual Práctico

**sistema**

Proceso de desarrollo de competencias, Programa de bienestar de empleados, cumplimiento de la ley de licencia por luto, licencia de maternidad, licencia de paternidad, pago al 100% de las incapacidades.

**actividad**

Remuneración justa y acorde con el nivel de responsabilidades, se establecen mecanismo para tener unas condiciones de trabajo adecuadas, desarrollo de espacios de integración con la familia y el empleado como las siembras de árboles, celebraciones especiales. La empresa otorga un Seguro de vida para los empleados, y cuenta con una póliza medica domiciliaria que cubre al empleado y a su grupo familiar hasta dos beneficiarios, se otorgan bonos de nacimiento y de matrimonio.

**Indicadores**

Permanencia en la compañía

**Metas /Retos**

60% con más de un año

<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	62.75%
<b>Acciones 2011</b>	- Realizar estudio de Clima: Se cumplió - Implementar proyecto de Endomarketing: se cumplió - Desarrollar programas de mercadeo interno para mejorar la satisfacción laboral: Se cumplió
<b>Acciones 2012</b>	Implementar las acciones derivadas del estudio de Clima Organizacional y del estudio de Endomarketing
<b>Acciones 2011</b>	Mejorar las condiciones de los puestos de trabajo

Derechos humanos	Salud Mental
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Contrarrestar el estrés laboral, tener un clima de trabajo apropiado.
<b>compromiso /política</b>	Código de buen gobierno, manifiesto Choucair, manual práctico, valores corporativos
<b>sistema</b>	Programa de bienestar, descripciones de cargo, plan de comunicaciones, desarrollo de competencias, estudios de Clima organizacional.
<b>actividad</b>	<p>La empresa, dentro de su programa de bienestar, brinda cuenta con un programa de asesoría psicológica, que tiene como objetivo dar acompañamiento y orientación especializada a los empleados y/o su grupo familiar, ante situaciones difíciles que tengan relación o no con el trabajo, como procesos de separación, problemas de crianza de los hijos, dificultades de pareja, estrés laboral, depresión, ansiedad, y cualquier patología que esté afectando la salud física o mental de la persona. Este servicio se presta a través de un convenio con el centro de familia de UPB y con las cajas de compensación, donde la empresa le brinda al empleado o a algún miembro de su grupo familiar principal, hasta 10 citas con cualquier profesional de la rama de la salud mental.</p> <p>Así mismo, como parte del programa de bienestar se crean espacios de integración, deportivos, recreativos.</p> <p>Se realizaron adecuaciones a las sedes de trabajo buscando generar espacios más confortables.</p> <p>Se implementó un sistema de comunicación interno, la intranet, donde las personas pueden acceder a la información de la compañía, participar en las diferentes sus actividades y participar de manera activa</p>
<b>Indicadores</b>	- Satisfacción con el clima organizacional. - Índice de Rotación de personal
<b>Metas /Retos</b>	- Satisfacción con el clima: 40 (satisfecho). - Rotación de 2%
<b>Responsable</b>	Gestión Humana

<b>Resultado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rotación del 32.21%.</li> <li>- resultado de medición de Clima Organizacional: 38.9</li> </ul>
<b>Acciones 2011</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar estudio de Clima: se cumplió, aunque no se logró la meta</li> <li>- Implementar proyecto de Endomarketing: se cumplió</li> <li>- Desarrollar programas de mercadeo interno para mejorar la satisfacción laboral: se cumplió</li> </ul>
<b>Acciones 2012</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar acciones derivadas del estudio de Clima organizacional como el plan de formación en liderazgo, comunicación y trabajo en equipo</li> <li>- Implementar las actividades de endomarketing</li> <li>- implementar un plan de comunicaciones</li> </ul>

Derechos humanos	Maternidad
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Cumplimiento de la ley en cuanto a la protección a la maternidad
<b>compromiso /política</b>	Ley de protección a la maternidad
<b>sistema</b>	Afiliación a la seguridad social de la madre y su hijo, licencia de maternidad/paternidad, cumplimiento de la hora de lactancia diaria por 3 meses según la ley
<b>actividad</b>	Reconocimiento de la licencia de maternidad y paternidad al 100%. Reconocimiento con un bono por nacimiento
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleadas que disfrutan la licencia de maternidad-*paternidad/empleadas que salen a maternidad.</li> <li>- Empleadas que reciben el auxilio de nacimiento/empleados que tienen un nuevo hijo</li> </ul>
<b>Metas /Retos</b>	100% de empleada (o) s que disfrutan la licencia de maternidad/paternidad
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	100% / 100%
<b>Acciones 2012</b>	Reconocimiento de la licencia de maternidad y paternidad al 100%. Reconocimiento con un bono por nacimiento

## Derechos humanos

## Vida



“Simulacro de Evacuación”

**Asuntos más relevantes para el negocio**

Respeto a la vida, permitiendo los nacimientos, buscar mecanismos para disminuir el ausentismo por enfermedad, evitar enfermedades profesionales. (protección con pólizas, zonas libres de conflicto)

**compromiso /política**

Código de buen gobierno, manifiesto Choucair, valores corporativos

**sistema**

Programa de salud ocupacional, panorama de factores de riesgo, Brigadas de emergencias, programa de bienestar

**actividad**

Mejoramiento de puestos de trabajo, póliza de vida, póliza de asistencia médica domiciliaria.

**Indicadores**

Programas implementados para apoyar el derecho a la vida

**Metas /Retos**

1 programa anual

**Responsable**

Gestión Humana

**Resultado**

0

**Acciones 2011**

Hacer estudios socio demográficos para identificar las condiciones de vida de los empleados y desarrollar programas dirigidos a mejorar esas condiciones de vida (programa endomarketing): se realizó

**Acciones 2012**

Implementar las actividades del estudio de endomarketing



## Derechos humanos

## Educación



“capacitación al personal Choucair”

### Asuntos más relevantes para el negocio

Retención del talento humano y capacitación.

### compromiso /política

Misión, visión de la compañía, Objetivos estratégicos, valores corporativos

### sistema

proceso desarrollo de competencias, plan de formación

### actividad

Proyecto de transferencia de conocimiento, que consiste en mejorar la curva de aprendizaje, ser más eficientes en la generación, identificación, transferencia, divulgación del conocimiento al interior de la compañía. Se hace un Entrenamiento riguroso en el cargo, se realizan capacitaciones para el mejoramiento de competencias técnicas.

Se estructuró el área y el modelo de gestión de conocimiento de la compañía.

Se está implementando el programa de planes de carrera para que las personas tengan claridad en los criterios y requisitos educativos, profesionales, de desempeño, y personales que deben adquirir o desarrollar para aspirar a otras posiciones dentro de la compañía.



Choucair Testing S.A. ha establecido convenio con el HASTQB (Hispanic America Software Testing Qualification Board) para prestar el servicio de cursos de certificación para los niveles básico, Avanzado y Experto, avalados por el ISTQBTM (International Software Testing Qualification Board).

	<p>Mediante las certificaciones en software testing de ISTQB TM, la persona puede medir el nivel de conocimiento en el tema de pruebas de software, la destreza en el uso de las mejores prácticas y homologar la terminología y los conceptos claves para esta disciplina. Obtener una o varias certificaciones le otorgará ventaja competitiva en el mercado con respecto a otras compañías. A la fecha, ISTQBTM ha concedido más de 100.000 certificaciones en más de 32 países de todo el mundo</p> <p>Choucair Testing le brinda el curso de entrenamiento para la presentación del examen de certificación. Así como también lleva a cabo la logística necesaria para la presentación del examen. Actualmente Choucair tiene implementado el curso para el nivel básico (Foundation Level). Se otorga la cualificación de "ISTQB Certified Tester" en el Foundation Level.</p>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de mejoramiento de competencias.</li> <li>- Adquisición de conocimiento básico</li> <li>- % empleados profesionales</li> </ul>
<b>Metas /Retos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 80% de cumplimiento de competencias para el primer año de medición.</li> <li>- 80% de aprobación del curso interno</li> <li>- 90% de empleados profesionales</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 74% de cumplimiento de competencias en la primera medición.</li> <li>- 94% de empleados profesionales.</li> </ul>
<b>Acciones 2011</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se implementará la Universidad Choucair: no se cumplió</li> <li>- Implementar la cátedra Choucair : no se cumplió</li> <li>- Se estimulará la realización virtual de estudios en inglés: no se implementó</li> <li>- Implementar los planes de carrera: se avanzó en el proyecto</li> <li>- Medir el nivel de aprendizaje del curso básico de pruebas: No se cumplió</li> </ul>
<b>Acciones 2012</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar el plan de formación Choucair</li> <li>- Medir el nivel de conocimiento básico</li> </ul>

Derechos humanos	Libertad
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	No se apoya ninguna manera de sometimiento
<b>compromiso /política</b>	Código de buen gobierno, manifiesto Choucair, valores corporativos
<b>sistema</b>	Contrato de trabajo, pagina de empleados, correo electrónico, reuniones generales, grupos primarios.
<b>actividad</b>	<p>Cada área realiza semanalmente reunión de grupo primario, para socializar la información de interés general, para manifestar inquietudes y sugerencias. Las reuniones generales se realizan periódicamente con todo el personal, se exponen temas de interés para la organización y se abren espacios de participación a los empleados.</p> <p>Se abrió el espacio de la intranet para fortalecer la comunicación con los empleados.</p> <p>Se crearon los "café con el gerente" para crear espacios de comunicación Directa cara a cara y facilitar la participación de los empleados.</p>

<b>Indicadores</b>	- Reuniones generales programadas/ejecutadas. - Áreas que cuentan con planeación y ejecución de grupos primarios/N° de áreas
<b>Metas /Retos</b>	- 85% de asistencia. - 90% de áreas realizando grupos primarios con la periodicidad definida
<b>Responsable</b>	cada una de las áreas
<b>Resultado</b>	- 54.22% de asistencia a reuniones generales en Medellín. - 81% de cumplimiento en la realización de grupos primarios
<b>Acciones 2011</b>	Las reuniones generales deben ser cada vez más los espacios de participación y retroalimentación hacia la gestión de la administración. Estudio de clima.
<b>Acciones 2012</b>	Realización de los grupos primarios en todas las áreas de la compañía.

Derechos humanos	Religión
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Respeto por la diferencia de credo y religión
<b>compromiso /política</b>	Código de buen gobierno
<b>sistema</b>	Selección de personal, contratación.
<b>actividad</b>	No se indaga por el tema de preferencia religiosa en el proceso de selección, por tanto no existe discriminación.
<b>Indicadores</b>	- Demandas por discriminación religiosa.
<b>Metas /Retos</b>	- 0 demandas.
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	- 0 demandas por discriminación religiosa.
<b>Acciones 2011</b>	Ninguna
<b>Acciones 2012</b>	Ninguna

Derechos humanos	Seguridad
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Proveer a los empleados unas condiciones de seguridad física mínimas
<b>compromiso /política</b>	Lineamientos y políticas de seguridad
<b>sistema</b>	Políticas de seguridad en las sedes, normas de seguridad en la información
<b>actividad</b>	Entrega, lectura y concientización de las políticas de seguridad a todos los empleados que ingresan a la compañía. Controles a través de auditorías internas, tarjetas de acceso para las sedes con el fin de minimizar los riesgos, pines seguridad, claves y contraseñas para ingreso a los diferentes aplicativos.
<b>Indicadores</b>	- N° de incidentes de seguridad (hurto) de en las instalaciones de la empresa. - N° de quejas y reclamos por parte de clientes por violación de los estándares de seguridad

<b>Metas /Retos</b>	- 0 incidentes - 0 quejas y reclamos
<b>Responsable</b>	Líder Logística, Líder de TI
<b>Resultado</b>	- 3 incidentes de hurto en las oficinas. - 2 incidente de hurto externo a las oficinas. - 0 quejas por parte del cliente
<b>Acciones 2011</b>	Reforzar a través de charlas, las normas de convivencia y las políticas de seguridad. A través del modelo de las 5"s" disminuir los riesgos de hurto al interior de la compañía, debido a que el N° de objetos personales es limitado. Hacer un filtro más efectivo en los procesos de selección.
<b>Acciones 2012</b>	modelo de las 5"s" Disminuir los riesgos de hurto al interior de la compañía, Hacer un filtro más efectivo en los procesos de selección.

Derechos humanos	Igualdad de derechos
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Todos los empleados tienen derecho a un trato igual, sin discriminación, sin favoritismos.
<b>compromiso /política</b>	Manifiesto Choucair, Manual de calidad, Valores corporativos, Código de ética y buen gobierno, ley 842 de 2003
<b>sistema</b>	Descripción de cargos, reglamento interno de trabajo, planes de carrera.
<b>actividad</b>	Se da la oportunidad de participar en las diferentes convocatorias para ocupar vacantes al interior de la empresa. Nos suscribimos al Pacto Global para cumplir con los 10 principios.
<b>Indicadores</b>	- N° de personas promocionadas/ N° de convocatorias internas durante el año. Satisfacción sobre el clima organizacional (claridad Organizacional)
<b>Metas /Retos</b>	- 60% de promoción interna - 50 en la variable de Clima: Claridad Organizacional
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	23 promociones internas/25 convocatorias= 92% Variable Claridad Organizacional en clima: 39.5
<b>Acciones 2012</b>	El procedimiento establece que deben realizarse convocatorias internas antes de realizar convocatorias externas. Planes de carrera, donde se establezcan claramente los criterios de promoción y los parámetros de evaluación.

Derechos humanos	No esclavitud
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	No se apoya ninguna forma de esclavitud, sometimiento, sobrecarga laboral y se pacta una remuneración en contraprestación a los servicios
<b>compromiso /política</b>	Código de buen gobierno, manifiesto Choucair, valores corporativos
<b>sistema</b>	Contrato de trabajo, sistema de compensación, remuneración acorde con el nivel de responsabilidad, reglamento interno de trabajo, descripciones de cargo

<b>actividad</b>	En las reuniones generales donde se pueden manifestar inquietudes, recomendaciones, se comparte la información. A través de los grupos primarios se socializan temas de interés, a través del dialogo y nunca con coacción. Las personas tienen la posibilidad de mejorar su desempeño y trazarse metas con los planes de mejoramiento individuales.
<b>Indicadores</b>	Demandas por acoso laboral Índice de rotación de personal
<b>Metas /Retos</b>	0 Índice de Rotación: 18%
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	0 demandas 33% rotación de personal
<b>Acciones 2011</b>	Capacitación a los jefes en estilo de liderazgo: No se cumplió
<b>Acciones 2012</b>	Capacitación a los jefes en liderazgo, comunicación y trabajo en equipo

Derechos humanos	Personalidad
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Respetar el libre desarrollo de la personalidad, diferencia de pensamiento y creencias
<b>compromiso /política</b>	Manifiesto Choucair, Valores corporativos, Código de buen gobierno
<b>sistema</b>	Proceso selección, contratación, inducción y entrenamiento, proceso de desarrollo de competencias.
<b>actividad</b>	Se realizaron las retroalimentaciones a los empleados de su evaluación de competencias y se diseñaron los planes de mejoramiento. Se facilitó el espacio de desarrollo individual a través del programa de asesoría psicológica en convenio con la Universidad Pontificia Bolivariana y su centro de familia, así mismo con la caja de compensación Compensar, para los empleados y sus familias.
<b>Indicadores</b>	Índice de rotación de personal
<b>Metas /Retos</b>	18%
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	33%
<b>Acciones 2011</b>	En el año 2011 se realizará intervención en Clima Organizacional a través de actividades de gestión del cambio, se implementará el proyecto de planes de carrera. Se crearán espacios deportivos, y de integración con las familias: se llevó a cabo el estudio de clima, el piloto de los planes de carrera, se realizaron los torneos de fútbol masculino, en Medellín y en Bogotá se realizó torneo de fútbol masculino y femenino. Se realizó un torneo de bolos en cada ciudad, se llevó a cabo el club de mamás, donde participaron las mamás de algunos empleados en diversos talleres, buscando espacios de aprendizaje e integración para las familias de los empleados.





*“Taller de mamás”*

#### Acciones 2012

Implementar las acciones de clima Organizacional, como talleres de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo para los jefes, actividades deportivas para empleados, club de mamás, asesoría psicológica a través de los convenios, Planes de carrera.

Derechos humanos	No tortura ni penas, tratos crueles e inhumanos
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Todos los empleados deben recibir un trato justo y tener la oportunidad de ser escuchados
<b>compromiso /política</b>	Reglamento interno de trabajo, manifiesto Choucair
<b>sistema</b>	Normatividad laboral, sistema de sanciones disciplinarias.
<b>actividad</b>	Para sancionar las faltas disciplinarias, se siguen los procesos de aclaración de hechos, donde las personas pueden ser escuchadas y exponer sus puntos de vista, para las sanciones se siguen las clausulas pactadas en el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo.
<b>Indicadores</b>	N° de retiros sin justa causa/N° de retiros Índice de rotación de personal
<b>Metas /Retos</b>	0 Rotación 18%
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	Retiros sin justa causa: 11% IRP: 32.21%
<b>Acciones 2011</b>	Diferenciar los retiros que se dan por deficiencias en el desempeño, de los que se acuerdan con el empleado para evitar un despido: se cumplió
<b>Acciones 2012</b>	Mejorar los procesos de selección, para disminuir las probabilidades de una baja adaptación al cargo




**CLIENTES**

Derechos humanos	Seguridad de la información
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Que los equipos cumplan con los requisitos de seguridad exigidos por la ley y el mantenimiento y accesibilidad sea por personal interno autorizado
<b>compromiso /política</b>	lineamientos y políticas de seguridad
<b>sistema</b>	Auditorías internas de calidad, sistemas de accesos a aplicativos (directorio activo)
<b>actividad</b>	Se realizaron dos auditorías internas de calidad y una auditoría de recertificación por parte de Bureau Veritas. Permanentemente el área de TI, realiza controles y verificaciones de la utilización y acceso a las plataformas de la compañía.
<b>Indicadores</b>	Nº de quejas y reclamos por parte del cliente de violación de la seguridad en la información
<b>Metas /Retos</b>	0
<b>Responsable</b>	Tecnología e Infraestructura
<b>Resultado</b>	1
<b>Acciones 2012</b>	Ajustar y socializar las políticas de seguridad en el manejo de la información Realizar monitoreo para el cumplimiento de las políticas de seguridad en la información

Derechos humanos	Confidencialidad, Privacidad, Propiedad de la información
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Manejo ético de la información del cliente. Que no se divulgue no se filtre a información del cliente por proveedores o terceros. respetar la propiedad intelectual y material del cliente
<b>compromiso /política</b>	Lineamientos y políticas de seguridad, manifiesto Choucair, código de ética del ingeniero, ley 842 de 2003, reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo
<b>sistema</b>	Contratación de personal donde se realiza el compromiso de manejo adecuado de la información, tanto interna como del cliente, auditorías internas de calidad. Control de accesibilidad solo a las personas autorizadas.
<b>actividad</b>	Divulgación de los lineamientos en el manejo de la información. Se hizo una verificación desde el aspecto jurídico, del estado actual de las políticas y lineamientos de seguridad. Se realizaron auditorías a los empleados para verificar el comportamiento en el manejo de la información.
<b>Indicadores</b>	Nº de quejas y reclamos por parte del cliente de la divulgación no autorizada de información confidencial de su propiedad.
<b>Metas /Retos</b>	0
<b>Responsable</b>	Tecnología e Infraestructura
<b>Resultado</b>	0
<b>Acciones 2012</b>	Revisión de las políticas de seguridad en la información Sensibilizar a los empleados sobre el cumplimiento de las y seguir de la información

Derechos humanos	Libertad de opinión y expresión
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Respetar el criterio y estrategia del cliente
<b>compromiso /política</b>	Estrategia competitiva, plan de Mercadeo
<b>sistema</b>	Inicio de relación con el cliente y proceso de inicio de la prestación del servicio, procedimiento de gestión y seguimiento del cliente
<b>actividad</b>	El dialogo y retroalimentación permanentes entre los gerentes de Proyecto y los clientes para abordar dificultades y acciones de mejora generadas en la gestión de los proyectos.
<b>Indicadores</b>	Encuesta del servicio: ítem 15: Comunicación con el cliente
<b>Metas /Retos</b>	Satisfacción general en 4 en el ítem de “Comunicación con el cliente”
<b>Responsable</b>	Mercadeo y Comercial
<b>Resultado</b>	4, 01
<b>Acciones 2012</b>	Mantener una comunicación permanente y directa con el cliente, recibir de manera abierta la retroalimentación para el mejoramiento.

**SOCIEDAD**

Derechos humanos	Educación
	
	<b>“Capacitación de aprendices”</b>
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Participación y desarrollo comunitario
<b>compromiso /política</b>	Misión de la compañía, valores corporativos
<b>sistema</b>	Sistema de Responsabilidad Social empresarial, Sistema tributario
<b>actividad</b>	- Se establecieron 21 contratos de aprendizaje, 61% con estudiantes de grados 10 y 11, apoyándolos con una cuota de sostenimiento equivalente al 50% del SMLV, y el 39% con estudiantes en practica de carreras técnicas, tecnológicas, donde la cuota de sostenimiento es del 75% del SMLV y del 100% para los practicantes de carreras profesionales.

<b>Indicadores</b>	% de las donaciones totales en el año dedicadas a la educación
<b>Metas /Retos</b>	Dedicar el 30% de las donaciones totales en el año a la educación
<b>Responsable</b>	Gerencia Financiera
<b>Resultado</b>	0%
<b>Acciones 2012</b>	Cumplir con la meta de realizar el 30% de las donaciones, a instituciones educativas de niños de bajos recursos

Derechos humanos	<b>Maternidad e infancia</b>  
	<b>“Celebración día del Niño”</b>  
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Nutrición de la primera infancia y desarrollo infantil
<b>compromiso /política</b>	Manifiesto Choucair
<b>sistema</b>	Sistema de Responsabilidad Social empresarial, Sistema tributario
<b>actividad</b>	Se entregaron 15 bonos por matrimonio y 18 por nacimiento. Se realizó la celebración del día del niño en una granja, donde los hijos de los empleados tuvieron la oportunidad de interactuar con animales y pasar un rato divertido, además de recibir un obsequio por parte de la compañía.

<b>Indicadores</b>	% de las donaciones totales en el año dedicadas a la maternidad e infancia
<b>Metas /Retos</b>	Dedicar el 20% de las donaciones totales en el año a la maternidad e infancia
<b>Responsable</b>	Gestion Financiera
<b>Resultado</b>	0%
<b>Acciones 2012</b>	Aportar un mayor porcentaje de utilidades de la compañía a la causa infantil.

Derechos humanos	Nivel de vida adecuado
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Apoyar obras de beneficencia e inversión social
<b>compromiso /política</b>	Manifiesto Choucair
<b>sistema</b>	Sistema de Responsabilidad Social empresarial, Sistema tributario
<b>actividad</b>	Se realizó una donación a la fundación del soldado herido, por valor de \$15,000,000
<b>Indicadores</b>	% de las donaciones totales en el año dedicadas al beneficio de la comunidad
<b>Metas /Retos</b>	Dedicar el 40% de las donaciones totales en el año al beneficio de la comunidad
<b>Responsable</b>	Gestion Financiera
<b>Resultado</b>	100%
<b>Acciones 2012</b>	

**Empleados/ clientes/ proveedores**

Derechos Laborales	Libertad de asociación y negociación colectiva
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Permitir que los trabajadores se asocien para formar asociaciones sindicales y negociar pactos colectivos.
<b>compromiso /política</b>	Reglamento interno de trabajo donde se reconoce este derecho, código de buen gobierno.
<b>Sistema</b>	- <b>Empleados:</b> aplicación del Código sustantivo del trabajo. Contratación de personal, inducción y entrenamiento. - <b>Clientes y Proveedores:</b> Proceso de Compras - Contratación
<b>actividad</b>	- Se permite el desarrollo y la libertad de asociación y relación de los empleados con sus equipos de trabajo en el cliente (con otros proveedores del cliente), teniendo presente los deberes y políticas de confidencialidad. - No se limita o prohíbe a nuestros clientes, la relación y contratación con personas de otras compañías.
<b>Indicadores</b>	N° de demandas por violación al derecho de libre asociación
<b>Metas /Retos</b>	0
<b>Responsable</b>	Gestion Humana
<b>Resultado</b>	0
<b>Acciones 2012</b>	Incluir en el reglamento las clausulas que se permite la libertad de asociación

Derechos Laborales	Trabajo forzado e infantil
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Erradicar el trabajo infantil en nuestras operaciones con alianzas estratégicas
<b>compromiso /política</b>	Reglamento interno de trabajo, clausula contractual, código de buen gobierno.
<b>sistema</b>	- <b>Empleados:</b> aplicación del Código sustantivo del trabajo. Contratación de personal. - <b>Clientes y Proveedores:</b> Proceso de Compras - Contratación
<b>actividad</b>	No se contratan menores de edad para laborar en la compañía
<b>Indicadores</b>	N° de demandas por contratación ilegal de menores de edad en la empresa, clientes, proveedores
<b>Metas /Retos</b>	0
<b>Responsable</b>	Gestion Humana, Mercadeo, Compras
<b>Resultado</b>	0
<b>Acciones 2011</b>	- Sensibilización a los proveedores e involucramiento para evitar el trabajo infantil: no se realizó Implementar auditorias para verificar que los proveedores no tienen trabajo infantil; no se realizó - Se puede implementar una declaración con los proveedores que firmen para mostrar su compromiso con la erradicación del trabajo infantil: no se realizó - Implementar una cláusula contractual con nuestros clientes / proveedores, en la que se pacte que no se realizarán las funciones con menores de edad, de manera ilegal: no se realizó
<b>Acciones 2012</b>	Implementar auditorias para verificar que los proveedores no tienen trabajo infantil - Implementar una declaración con los proveedores que firmen para mostrar su compromiso con la erradicación del trabajo infantil - Implementar una cláusula contractual con nuestros clientes / proveedores, en la que se pacte que no se realizarán las funciones con menores de edad, de manera ilegal

Derechos Laborales	Trabajo realizado bajo coacción
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	- No permitir ni apoyar el trabajo bajo coacción. - Libertad para aceptar las condiciones del contrato
<b>compromiso /política</b>	Contrato de trabajo, contrato de servicio con clientes, contrato con proveedores, manifiesto Choucair.
<b>sistema</b>	Contratación de personal, contratación comercial, aplicación de la ley 1010 contra el acoso laboral, sistema de Prevención del riesgo psicosocial



<b>actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se pactan las condiciones del contrato basadas en la legislación laboral colombiana, dando el espacio a que la persona reflexione y acepte dichas condiciones voluntariamente. A cada empleado se le clarifican sus funciones.</li><li>- Con los clientes y proveedores, se negocian con una relación gana-gana, las condiciones del servicio.</li></ul>
<b>Indicadores</b>	Nº de casos reportados por acoso laboral al interior de la empresa
<b>Metas /Retos</b>	0
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	0
<b>Acciones 2012</b>	Implementar el programa de prevención de riesgo psicosocial

Derechos Laborales	Derecho al trabajo equitativo / hombres y mujeres con igualdad de derechos
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Diversidad de género e igualdad de oportunidades
<b>compromiso /política</b>	Reglamento interno de trabajo, código de buen gobierno, procesos de contratación transparentes basados en competencias, experiencia. Política de compensación por desempeño
<b>sistema</b>	Proceso de selección, descripciones de cargo, mapa de competencias, Planes de carrera, Auditorías a los procesos.
<b>actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selección de personal con ingreso de personas discapacitadas.</li><li>- Selección de proveedores y clientes sin discriminación de género.</li><li>- Capacitación y desarrollo de plan de carrera</li><li>- Convocatorias internas.</li></ul>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nº de cargos definidos VS cargos existentes</li><li>- Personal femenino Vs personal masculino/ Nº total de empleados</li><li>- Personas promocionadas a través de los planes de carrera</li></ul>
<b>Metas /Retos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cargos definidos=100% Distribución 50% Femenino 50% masculino.</li><li>- 50% de promociones a través de planes de carrera</li></ul>
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cargos definidos 40/38 cargos=95%</li><li>- Distribución del personal: 52.5% femenino 47.5% masculino.</li><li>- se realizó el piloto del modelo de planes de carrera.</li></ul>
<b>Acciones 2012</b>	Implementar el modelo de planes de carrera



**Medio Ambiente**

**Empleados | Clientes | Proveedores | Sociedad**



**Medio Ambiente**

**Fomentar iniciativa que promueva mayor responsabilidad ambiental**



**“siembra de árboles Bogotá”**

**Asuntos más relevantes para el negocio**

- Responsabilidad ambiental.
- Consumo de energía (servidores y equipos de computo)
- Transporte Terrestre y aéreo

**compromiso /política**

Política ambiental, manifiesto Choucair, Mega, estrategia competitiva

**sistema**

- Sistema de Responsabilidad social empresarial - SGC - Presupuesto anual



**actividad**

Se realiza permanentemente reciclaje de baterías, de papelería, se hace separación de residuos, se realiza impresión por ambas caras.

- Se realizan anualmente siembras de árboles a las cuales asisten empleados, proveedores, clientes, familias. En el 2011 se realizaron tres siembras: una en una reserva de Envigado, otra en base naval de Cartagena y una tercera en Cundinamarca. La inversión realizada por siembra de árboles en el 2011 fue de \$25.746.848. Con un total de 3000 árboles nativos sembrados.
- Se hacen campañas para reducir el N° de impresiones y manejar mayor porcentaje de información de manera digital.
- Se hacen campañas para evitar la utilización de vasos desechables, entregando a cada empleado un mug de cerámica.



<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de Arboles sembrados en el año</li> <li>- Disminución en los gastos de Energía por Oficina.</li> <li>- Disminución de viajes nacionales y transporte terrestre</li> </ul>
<b>Metas /Retos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3000 árboles sembrados al año</li> <li>- 10% de ahorro de energía.</li> <li>- Disminución en un 20% de los viajes nacionales y del transporte terrestre</li> </ul>
<b>Responsable</b>	Logística Administrativa
<b>Resultado</b>	- 3000 árboles sembrados en el 2011.
<b>Acciones 2011</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejar más documentos digitales y menos fotocopias</li> <li>- Incrementar los arboles sembrados en el 2011.</li> <li>- Implementar todas las fases del modelo de las 5"s": no se cumplió</li> <li>- Continuar con el Kaizen de ahorro de energía e implementar uno para el ahorro de agua y papel: No se cumplió</li> <li>- Utilizar la herramienta de la teleconferencia o el medio telefónico para las reuniones con otras ciudades u oficinas, para evitar el desplazamiento aéreo o terrestre, que implica consumo de combustible y por consiguiente un impacto ambiental. Si se cumplió</li> <li>- Programar más siembras de árboles, haciendo partícipes a clientes y proveedores. Si se cumplió</li> <li>- Trabajar con nuestros proveedores de insumos de papelería, cafetería, equipos de cómputo, para involucrarlos en la promoción de una mayor responsabilidad ambiental con metas y compromisos claros. No se cumplió</li> </ul>
<b>Acciones 2012</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejar más documentos digitales y menos fotocopias</li> <li>- Sembrar 3000 arboles sembrados en el 2012.</li> <li>- Utilizar la herramienta de la teleconferencia o el medio telefónico para las reuniones con otras ciudades u oficinas, para evitar el desplazamiento aéreo o terrestre, que implica consumo de combustible y por consiguiente un impacto ambiental.</li> <li>- Trabajar con nuestros proveedores de insumos de papelería, cafetería, equipos de cómputo, para involucrarlos en la promoción de una mayor responsabilidad ambiental con metas y compromisos claros.</li> </ul>

Medio Ambiente	Enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Disminuir la contaminación ambiental
<b>compromiso /política</b>	Política ambiental, manifiesto Choucair
<b>sistema</b>	Pendiente
<b>actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reciclaje de papel, pilas, reciclaje de equipos de computo</li> <li>- Utilización de papel de baño reciclado y no contaminante al medio ambiente</li> <li>- Kaizen de ahorro de energía.</li> <li>- Control de vasos desechables y uso de Mugs</li> </ul>

<b>Indicadores</b>	- % de ahorro de papel - % de ahorro de energía - % ahorro de agua
<b>Metas /Retos</b>	Identificar el consumo de energía, agua y papel por persona
<b>Responsable</b>	Logística y Administrativa
<b>Resultado</b>	No se tiene la medición para comparar con períodos anteriores
<b>Acciones 2012</b>	Implementar el sistema de medición

Medio Ambiente	Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Tecnologías limpias
<b>compromiso /política</b>	Política ambiental, manifiesto Choucair
<b>sistema</b>	Política del manejo de información. Reemplazo de archivo físico por archivo digital. Sistemas de información mas eficientes
<b>actividad</b>	- El manejo y almacenamiento de los documentos digitales en repositorio de carpetas definido, con la finalidad de evitar la impresión de papel innecesariamente - Las 5 S. - Implementación de sistemas de información que apuntan a la eficiencia, optimización de procesos y de recursos.
<b>Indicadores</b>	Nº de puestos que cumplen con los estándares/Nº de puestos
<b>Metas /Retos</b>	90%
<b>Responsable</b>	Tecnología e Infraestructura
<b>Resultado</b>	64% de puestos que cumplen con los estándares
<b>Acciones 2011</b>	- Implementar Lean manufacture.: no se cumplió - Desarrollar el programa de las 5 "s" : No se cumplió - Implementar un programa de disposición final de los equipos obsoletos e involucrar al proveedor de estos equipos para que implementen este programa
<b>Acciones 2012</b>	- Desarrollar el programa de las 5 "s" - Implementar un programa de disposición final de los equipos obsoletos e involucrar al proveedor de estos equipos para que implementen este programa

**Lucha Contra la Corrupción****Empleados | Clientes | Proveedores | Sociedad**

Lucha Contra la Corrupción	Contra Corrupción
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Ética corruptiva - Lucha contra la corrupción - Capacitación cultura ciudadana
<b>compromiso /política</b>	Código de buen gobierno y ética - Lineamientos de seguridad - Políticas de seguridad - Contrato de trabajo - Lista Clinton - Circular 052 - Valores Corporativos - Manifiesto Choucair.

<b>sistema</b>	Revisoría fiscal
<b>actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Verificación a través (tercerización de ASEC) para las referencias y el estudio de seguridad de los empleados.</li><li>- Relación con entidades financieras</li><li>- Relación con proveedores.</li><li>- prohibición a los empleados de recibir regalos por parte de clientes o proveedores</li></ul>
<b>Indicadores</b>	N° de casos internos identificados de corrupción, fraude, lavado de activos
<b>Metas /Retos</b>	0
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	0
<b>Acciones 2012</b>	Implementar una política de lucha contra el lavado de activos, el fraude y la corrupción





## 5. Premios y reconocimientos



*Certifica:*

**CHOUCAIR CARDENAS TESTING S.A.**

**NIT. 811020576-8**

Ha cumplido satisfactoriamente los parámetros de Calificación de Proveedores y como resultado del análisis obtuvo un puntaje total de 100 sobre 100. En conformidad con los criterios establecidos por COFACE, este proveedor aprueba como idóneo para establecer relaciones comerciales a largo plazo.

La Calificación fue elaborada con base en la información enviada por el proveedor y la información obtenida por terceras personas. COFACE constató los datos que consideró necesarios con información de fuentes externas y con documentación original de respaldo entregada por la empresa. La información aquí contenida es proporcionada basándose en la solicitud del cliente. COFACE no se responsabiliza por el uso indebido que pueda dar al presente certificado.

Este Certificado tiene validez en toda la región Andina hasta: Diciembre de 2012

  
  
Manuel Arévalo  
General Manager

[www.coface.com](http://www.coface.com)







YOUR TRADE RISK UNDER CONTROL

*Certifies:*

**CHOUCAIR CARDENAS TESTING S.A.**

**NIT. 811020576-8**

Has complied with the standards and parameters of our supplier rating and as a result of the analysis has obtained a rating of 100 out of 100 points possible. According to our standards this supplier has been qualified as a trustworthy company to maintain long term business.

*The qualification was made using the information sent by the supplier and from third parties. COFACE verified the data using public sources and original documents provided by the company. The information here registered is issued by request of the customer. COFACE can not be held responsible for any inappropriate use that can be made of this certificate.*

This Certificate is valid for the entire Andean region until:  
December of 2012

Jonathan García  
Suppliers Rating Coordinator



## Premios

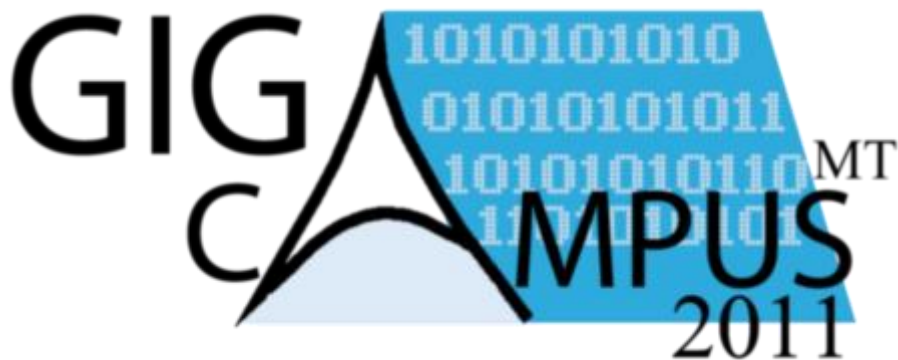
Premio Alianza Futuro Digital, con el cual conmemoran en la categoría “Mentores empresariales” a las empresas por su colaboración en el proyecto GIGA CAMPUSMT 2011. El proyecto, evento y premiación fue organizado por la Alianza Futuro Digital Medellín -AFDM-, conformada por la Secretaría de Educación de Medellín, SENA, CREAME, INTERSOFTWARE, Universidad EAFIT, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y la Red de Media Técnica en Informática de Antioquia –RMTI-.

F: <http://www.futurodigital.org/noticiagiga.html>

Los mejores proyectos de software de la Alianza Futuro Digital Medellín –AFDM- y la Red de Media Técnica en Informática de Antioquia –RMTI-, estarán en GIGA CAMPUSMT 2011

Con el propósito de construir un espacio académico en el que se socialicen los 60 mejores proyectos de los estudiantes de grado 11° del proceso de formación de la Media Técnica en Desarrollo de Software en el Departamento, la Alianza Futuro Digital Medellín -AFDM-, conformada por la Secretaría de Educación de Medellín, SENA, CREAME, INTERSOFTWARE, Universidad EAFIT y el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, y la Red de Media Técnica en Informática de Antioquia –RMTI-, realizarán GIGA CAMPUSMT 2011, evento que se llevará a cabo el próximo 4 de noviembre de 2011 en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, a partir de las 8:00 a.m.

GIGA CAMPUSMT 2011 contará con una muestra académica en la que se exhibirán los 60 mejores proyectos en Desarrollo de Software de los estudiantes, y una agenda de conferencias paralela en la que reconocidos empresarios del sector del software de Medellín compartirán con los asistentes sus experiencias en la creación y puesta en marcha de sus empresas.



Este evento será la oportunidad perfecta para reunir en un mismo espacio a las Instituciones de Educación Media de Antioquia que adelantan procesos de formación Técnica en Desarrollo de Software y los empresarios del sector, para construir sinergias en torno a la formación de talento humano de talla mundial para esta industria.



