



COMUNICACIÓN DE PROGRESO DEL BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO - 2011

MENSAJE DEL PRESIDENTE

Nos es grato presentar ésta, nuestra segunda Comunicación de Progreso, que detalla los avances en materia de Responsabilidad Social desarrollados en el año 2011.

Siendo la empresa aseguradora líder en nuestro país, desde hace 100 años acompañamos el desarrollo productivo del Uruguay y con ello el mejoramiento de los estándares de vida de su población.

En el año 2008, hemos adherido al Pacto Global de RSE de Naciones Unidas, acción que refrendamos en la inclusión de sus principios en nuestra gestión. Actualmente somos miembros activos de la Red Local Uruguaya del Pacto Global de Naciones Unidas e integrantes de sus órganos máximos de Dirección.

Comprometidos con nuestro entorno, impulsamos acciones que optimizan la accesibilidad para todas las personas a la información, a espacios públicos y a nuestra infraestructura edilicia.

Recientemente propusimos un Concurso interno de innovación en nuevos bienes o servicios, procesos, métodos de comercialización y métodos organizacionales; con el objetivo de potenciar a nuestros funcionarios.

Generamos conciencia preventiva en la sociedad uruguaya, desempeñando un rol fundamental en lo que hace a prevención de riesgos laborales y viales, a través de un Departamento diseñado especialmente para ello.

Apoyamos Programas de disminución del consumo de energía, así como también propiciamos la reducción sustantiva en el uso del papel a través de estrategias creadas para este fin.

Nos interesa promover la transparencia, y en particular en el acceso a la información. Es por ello que diseñamos la inclusión de tecnología de avanzada que acompañen estos procesos.

Es nuestra intención robustecer la estrategia en responsabilidad social, desarrollándonos como una empresa sostenible, reforzando lazos con nuestros grupos de interés, con el fin de contribuir con nuestra comunidad.

Referente a este Informe, el mismo se encuentra a disposición de nuestros grupos de interés y público en general, a través de nuestra página web: www.bse.com.uy

Fraternalmente,

Mario Castro

Presidente Banco de Seguros del Estado



Perfil de la Empresa

Somos la empresa aseguradora estatal del Uruguay, creada por ley en el año 1911, con el fin de brindar apoyo al crecimiento productivo de nuestro país.

Desde hace 100 años, el BSE se rige por la ley 16.074, que le otorga el monopolio en la cartera de accidentes de trabajo. En este sentido, hemos mantenido el compromiso de velar por la recuperación de los trabajadores accidentados de todo el país, brindándole cobertura asistencial. Concomitantemente, desarrollamos políticas de prevención de riesgos con el objetivo de fomentar la conciencia preventiva en la población.

Actualmente, nos encontramos en situación de competencia en todos los rubros de seguro, exceptuando la cartera de accidentes de trabajo.

Contamos con oficinas en todo el país, tanto en Montevideo como en los 18 departamentos restantes, donde funcionan nuestras sucursales. En la capital se encuentran instaladas nuestras oficinas centrales y la Central de Servicios Médicos (de aquí en adelante C.S.M.).

Estamos regidos por la Superintendencia de Servicios Financieros del Banco Central del Uruguay. Somos accionistas de la Administradora República AFAP S.A., con un 12% del capital accionario.

Nuestro Directorio está conformado por Presidente, Vicepresidente y Director, siendo el órgano máximo de dirección en nuestra estructura jerárquica. Reportan en forma directa a este órgano la Gerencia General y dos asesorías, a saber: Secretaría General Letrada y Auditoría Interna. A su vez, la Gerencia General tiene a su cargo las siguientes divisiones: Actuaría, Logística, Central de Servicios Médicos, Comercial, Contable, Finanzas, Legal, Capital Humano, Reclamaciones, Sistemas y Sucursales y Agencias. Asesoran a esta Gerencia el Departamento de Gestión de Proyectos y el Departamento de Marketing y Comunicación.

Misión

Ser la empresa de seguros líder, sólida, moderna y en constante desarrollo, orientada al crecimiento del país y al bienestar social. Reconocida por la excelencia de sus servicios y el compromiso de su gente.

Visión

Promover la creación de valor siendo proactivos aportando soluciones eficientes, innovadoras y prácticas para nuestros clientes, usuarios y la sociedad. Profundizar la mejora continua en la gestión mediante la profesionalización y la superación de



nuestra gente. Desarrollar productos y servicios de calidad, fortaleciendo el respaldo y la confianza. Fomentar la conciencia aseguradora y la prevención.

Valores:

Transparencia

Principios éticos y gestión abierta rigen nuestro proceder.

Responsabilidad

Orientación social y comercial guían nuestro accionar en aras de los mejores resultados para la comunidad.

Espíritu de Equipo

Aprovechar la diversidad para el logro de nuestros objetivos comunes.

Compromiso

Sentido de pertenencia, orgullo y alegría en el cumplimiento de nuestra misión.

Enfoque Cliente

Sensibilidad, creatividad y adaptabilidad hacia las necesidades de todos quienes hacen nuestra razón de ser.

Principio 1- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

Compromiso

Con más de 100 años de existencia, desde los orígenes nuestra empresa realiza acciones de responsabilidad social. Comprometidos con el futuro de nuestro país y las actividades productivas, hemos impulsado una sociedad con cultura en prevención de riesgos. En el ámbito laboral, capacitamos a trabajadores de distintas ramas productivas. En materia vial, hacemos foco en la educación en prevención de estos riesgos en nuestra población más joven.

A partir del año 2005 integramos el Grupo de Responsabilidad Social Empresaria (desde ahora RSE) de la Red de Empresas Públicas, siendo éste un ámbito de coordinación y ejecución de políticas comunes.



Nuestra adhesión al Pacto Global de RSE de Naciones Unidas, data del año 2008 y somos actualmente integrantes del Órgano de Dirección de la Red Uruguaya del Pacto Global desde el año 2010.

Acciones

Accesibilidad

La accesibilidad universal, es el primer paso hacia una sociedad inclusiva y no discriminatoria. Entendemos por accesibilidad el grado en que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, físicas o cognitivas.

En el marco de los festejos por nuestros 100 años de existencia, hemos realizado un aporte más a la sociedad uruguaya. En este sentido, las acciones que impulsamos mejoran la accesibilidad en nuestras ciudades, a través de la instalación en plazas públicas del país de juegos integradores; generando espacios donde puedan jugar juntos niños con y sin discapacidad.

Nuestro compromiso es contribuir con un cambio concreto en el entorno, promoviendo una sociedad que nos incluya a todos.

Como objetivos nos hemos planteado:

- Generar conciencia sobre el tema accesibilidad en la sociedad uruguaya, promoviendo la visualización del mismo mediante intervenciones en plazas o parques públicos.
- Participar activamente en el año de la Accesibilidad universal, en el marco de los proyectos de RSE (Responsabilidad Social Empresaria).
- Gestionar en conjunto con los gobiernos departamentales de todo el país, la construcción de plazas integradoras, incorporando juegos para niños con discapacidad motora.

En el año 2011 gestionamos la construcción de la primera plaza integradora en el Departamento de Maldonado, Uruguay. Mediante la firma de un Convenio con la Comuna respectiva, trabajamos en conjunto para crear este espacio de integración para niños. Para esta ciudad, ha sido un proyecto innovador, ya que no existía una plaza con estas características.

Actualmente el proyecto se está desarrollando en coordinación con los Gobiernos Departamentales del país.

Innovación

Hemos desarrollado el primer Concurso de Innovación en nuestra empresa. Este Concurso, con características diferentes, buscó el estímulo de la participación productiva de todas las personas que forman parte de esta empresa. De esta forma, incentivamos a todos y cada uno de nuestros funcionarios del BSE a presentar ideas que puedan ser realizables y aporten una mejora en la gestión de nuestra empresa, enmarcadas dentro de un proyecto.

Nuestra premisa es:

- Promover una cultura organizacional participativa, brindando oportunidades para el desarrollo profesional de los funcionarios.
- Fomentar una cultura de cambio en todos los niveles funcionales del BSE.
- Implementar un proyecto innovador creado por los funcionarios, que aporte valor a nuestra gestión.

Para la realización del mismo contamos con el apoyo de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (A.N.I.I.), quienes cooperaron con su experticia siendo parte del Tribunal del Concurso.

Entendiendo por innovación la creación de valor a través de la transformación de ideas o conocimientos en nuevos bienes o servicios, procesos, métodos de comercialización o métodos organizacionales; en las Condiciones del Concurso se habilitó a postularse a proyectos con estas características.

En la definición de alcance del proyecto incluimos la realización del Concurso, el análisis del Tribunal, la designación de los premios y el compromiso de implantar el proyecto ganador. Asimismo, estimulamos la implantación de los demás proyectos que resultaron preseleccionados.

Los resultados obtenidos fueron la presentación de 49 proyectos, de los cuales 20 quedaron pre-seleccionados. Se otorgaron los 3 premios previstos según las bases del Concurso y dos menciones especiales.

Estatuto del Funcionario – Derechos

Los derechos de nuestros funcionarios están enunciados en el Estatuto del Funcionario del BSE. Particularmente, en el capítulo sobre Derechos Fundamentales, se destacan derechos como la independencia de su conciencia moral y cívica, a la carrera administrativa, a las condiciones laborales y a la justa calificación entre otros.

Audiovisual Central de Servicios Médicos (C.S.M.)

En el año 2011 se actualizó el video institucional que está orientado a fortalecer nuestro vínculo con el trabajador siniestrado. Este video plantea formas de prevenir los riesgos laborales, promover la salud de los trabajadores y mejorar su calidad de vida. A este audiovisual que es proyectado en la Sala de espera de la C.S.M., le incorporamos en el año 2011 material referente a la campaña contra la gripe.

Gimnasia laboral

Enfocándonos en brindar el acceso a nuestros trabajadores a cuidados básicos de salud es que continuamos promocionando la actividad física, continuando con un proyecto que comenzó en el año 2010 como experiencia piloto.

Habiéndose consolidado esta actividad que contó con gran aceptación y participación de nuestros funcionarios, se impulsó nuevamente esta experiencia en año 2011, en la que participaron 240 personas.

La misma consiste en la realización de ejercicios de gimnasia laboral dirigidos por Profesores de Educación Física contratados para este fin, efectuándose en horario y lugar de trabajo, con una frecuencia de dos veces semanales, en clases de 15 minutos. En este tema se destacan los beneficios fisiológicos (disminución del índice de enfermedades psicosomáticas) mejorando con ejercicios moderados la oxigenación de los músculos y tendones, que previenen lesiones por esfuerzo repetitivo. A esto se le suman los beneficios psicológicos que implica el cambio de la rutina diaria, mejora de la autoestima y la concentración, redundando en la mejora de la calidad de vida de nuestros trabajadores.

Servicio de Biblioteca

La Biblioteca del Estudiante es de origen estrictamente social, brindando a todos nuestros funcionarios y a sus hijos en edad liceal, la posibilidad de retirar todo aquél material que necesiten para cursar sus estudios secundarios. A su vez, la Biblioteca, a través de sus diferentes acervos especializados (Derecho, Seguros y Medicina) colabora con todos los profesionales (sean funcionarios de nuestra empresa o usuarios externos) que se acerquen al Servicio, brindándoles la información que necesitan.

Las donaciones a diferentes Instituciones (Bibliotecas y Liceos) de libros en desuso y del Almanaque que publica la Institución, es otra de las tareas que se desarrollan, especialmente a aquellas bibliotecas que se encuentran en áreas rurales y de difícil acceso.

Anexamos datos referentes a la cantidad de usuarios de la Biblioteca en el año 2011:

<i>USUARIOS PERTENECIENTES A:</i>	<i>CANTIDAD:</i>
<i>Casa Central, C.S.M y Autos</i>	440
<i>Sucursales del Interior</i>	136
<i>Jubilados</i>	68
<i>Total</i>	644

Para nuestra empresa, el derecho de “Acceso a la Información” es prioritario, por ello realizamos acciones tendientes al logro de este objetivo.

La edición anual de nuestro Almanaque es de gran valor por sus contenidos bibliográficos, históricos, por sus artículos científicos y de interés general. Contribuimos con Escuelas Públicas y Privadas del país, Bibliotecas Municipales, Bibliotecas de diferentes obras sociales; donando ejemplares de esta publicación para que estén a disposición de la población.

Principio 2 – Las empresas deben asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos.

Compromiso

Estamos comprometidos con el respeto de los derechos humanos en todo nuestro accionar y específicamente en lo que respecta a nuestros grupos de interés. Nos enfocamos en la educación en prevención de riesgos, tema que trabajamos desde nuestros comienzos con la población uruguaya.

Acciones

Prevención de Riesgos

Una de las funciones sociales del seguro es la prevención de siniestros.

Nuestro rol en este caso no se basa simplemente en la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones patronales y empresariales o la verificación de que las condiciones

de riesgo sean aceptables para suscribir los seguros. Mediante visitas técnicas, asesoramos y acompañamos a las empresas en el proceso de mejora de los riesgos.

Nuestro Departamento de Administración de Riesgos lleva adelante esta tarea, participando activamente a nivel nacional y en diferentes ámbitos, difundiendo la normativa relacionada, asesorando y brindando material de apoyo sobre temas puntuales sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Para ello se aplica metodología específica y herramientas técnicas complementarias: Detección y Evaluación de Riesgos, Investigación de Siniestros, Capacitación en Prevención, Observación de Tareas y monitoreo del medio ambiente de trabajo. Complementando la metodología con la experiencia de nuestros técnicos, las empresas logran la implantación exitosa de Programas de Gestión de Riesgos.

Nuestros especialistas también integran comités en el Instituto Uruguayo de Normas Técnicas (UNIT) para la elaboración de Normas Técnicas de Seguridad. Ya sea como integrantes, disertantes o docentes, participan en Comisiones en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mesas redondas, congresos y exposiciones.

Contamos con un programa de visitas técnicas para cada área y atendiendo distintas ramas de actividad se tienen en cuenta sus características y siniestralidad específicas. Anualmente se realizan unas 9.000 visitas técnicas en total en todo el país.

Capacitación en prevención

El desarrollo de este tipo de capacitación está liderada por el Departamento de Administración de Riesgos, bajo las modalidades de Agenda Fija (en nuestros salones de capacitación) o visitando empresas del Interior del país y Montevideo.

Agenda Fija: 709 participantes	
Cursos de Manejo Defensivo	Cursos en Seguridad Laboral
7	9

En el Interior	28 cursos de Manejo Defensivo	1780 personas
	3 cursos de Seguridad Laboral	160 personas
En Montevideo	6 cursos de Manejo Defensivo	360 personas
	1 curso de Seguridad Laboral	80 personas

Por otra parte, en el 2011 se efectuaron talleres de capacitación en prevención laboral a trabajadores dependientes vinculados a la Asociación de Cultivadores de Arroz. En estos participaron 160 personas.

Participación en las ferias educativas Expo Educa

Expo Educa es un programa que se realiza desde el año 2007, organizado por el Instituto Nacional de la Juventud/MIDES y la Universidad de la República, en Montevideo y en cinco capitales del interior.

En estas ferias se hacen presente diversidad de instituciones educativas: de enseñanza formal y no formal, universitaria, terciaria y media, técnica y profesional, artística y de lenguas, así como programas de estudios internacionales. Estos eventos se llevan a cabo.

Habiéndose recibido la invitación para participar por primera vez en el año 2011, definimos nuestra presencia con el objetivo de aportar herramientas educativas, buscando concientizar a jóvenes liceales en la prevención de riesgos en los ámbitos laborales, doméstico y vial.

Nuestra participación estuvo centrada en la presencia de un stand con material informativo sobre Prevención de Riesgos e impartiendo charlas de manejo defensivo para usuarios de bi-rodados. Estas charlas estuvieron a cargo de Técnicos-Prevencionistas del Departamento de Administración de Riesgos.

En las ferias en Montevideo, se entregaron artículos vinculados a la temática propuesta.

Contrato con Agencias

Nuestra empresa tiene contratos establecidos con Agencias en todo el país, quienes operan como intermediarios representando al Banco de Seguros del Estado en forma exclusiva. Existe un Acuerdo de Confidencialidad del Contrato de Agencia vigente, que expresa la importancia que tiene para nuestra empresa respetar los derechos de nuestros clientes.

Comisión de Salud Ocupacional

Esta comisión, formada en el año 2005 se ha enfocado a impulsar actividades de promoción de hábitos saludables y prevención en salud.

Las actividades desarrolladas por esta Comisión en el año 2011 fueron:

Curso de reanimación cardiovascular básica:

Aspiramos a la formación en esta práctica del 50% de nuestro personal, previo a la obligatoriedad de la ley a partir del año 2014.

Se han llevado a cabo tres talleres en los cuales participaron 61 personas, divididos en grupos no mayores a 25 personas, puesto que se requiere de espacio para actividades de maniobra física y ejercitación de la práctica del masaje cardíaco. Cada instancia tiene una duración de 3 horas.

Taller de cesación de tabaquismo:

El objetivo es lograr la cesación del tabaquismo en los funcionarios adquiriendo nuevas conductas y modificando hábitos y en el caso de ser necesario apoyándolos con medicación específica para esta enfermedad.

Se han realizado dos talleres en Casa Central y en el edificio de Reclamaciones Vehículos, en donde participaron 12 y 9 funcionarios, respectivamente.

Tiene una frecuencia semanal de una hora y una duración total de tres meses.

Partida para el tratamiento de adicciones de funcionarios:

Esta se incorporó en el presupuesto 2011 con el objetivo de aportar al tratamiento de adicciones de nuestros funcionarios, sea este con internación o ambulatorio.

La reglamentación de esta partida se canaliza a través de la Comisión de Salud Ocupacional, que ha mantenido entrevistas con las principales clínicas de atención de estas patologías.

Suministro gratuito de fruta durante la Semana del Corazón:

El objetivo de la iniciativa es promocionar hábitos alimenticios saludables, incorporando frutas al menú diario de los funcionarios.

Durante una semana al año se proporciona frutas de estación a través de las cantinas que funcionan en Casa Central, Departamento de Reclamaciones-Vehículos, Central de Servicios Médicos, así como en las Sucursales.

Charla sobre nutrición:

Con el objetivo de dar a conocer las guías alimenticias básicas y brindar recomendaciones para distintas patologías comunes, se efectuó un taller a cargo de profesionales del Servicio de Alimentación de nuestra Central de Servicios Médicos.

En estos talleres interactivos participaron 25 funcionarios en Casa Central y 15 en el Departamento de Reclamaciones- Vehículos.

Publicación de folletos de salud cardiovascular:

Atendiendo a la difusión, formas de prevención y cuidado de la salud cardiovascular, se publicó en las carteleras de todas nuestras dependencias este material, que fue proporcionado por la Sociedad Uruguaya de Cardiología.

Curso de manejo defensivo:

En el marco de nuestras políticas de prevención de riesgos, se desarrolló una instancia de capacitación de Manejo Defensivo. A la misma concurrieron 39 funcionarios.

Esta actividad estuvo a cargo de nuestros Técnicos Prevencionistas quienes difundieron conceptos básicos de cuidado en el manejo vehicular: condiciones ambientales, distancia y efecto del consumo de sustancias.

A través de estas charlas aspiramos a minimizar errores comunes derivados del automatismo del conductor.

Año Internacional de Afro descendientes

En el año 2011 nos adherimos al Año Internacional de Afro descendientes.

Es nuestra intención ser parte activa en las acciones tendientes a eliminar el racismo y cualquier tipo de discriminación.

En este sentido, hemos colaborado en la campaña de comunicación a nivel nacional, de la ONG Mundo Afro. Esta organización integra desde 1994 la Red de Organizaciones Afro Latinoamericanas y Caribeñas y tiene como misión: "Consolidar a través de políticas de capacitación y educación, la participación consciente y calificada de los y las Afro descendientes en el país y en la región, posibilitando el tratamiento de políticas por la equidad racial".

Con el fin de comunicar nuestra adhesión ratificando el compromiso, incluimos en nuestras facturas comerciales un texto alusivo.

Servicio de Guardería

Como forma de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reafirmamos el apoyo a la guardería para hijos y familiares de nuestros funcionarios. Esta institución fundada en el año 1984 por Resolución de Directorio recibe niños desde los 3 meses hasta los 5 años inclusive.

Concurren a la guardería 132 niños, de los cuales 56 son hijos y 7 son nietos de funcionarios. Este centro educativo está abierto al público y mantiene convenios con otros organismos del Estado: Mides y Ministerio de Relaciones Exteriores.

El local donde funciona se encuentra ubicado en Montevideo, en una zona cercana a nuestras oficinas centrales.

Apoyamos a esta institución con un aporte económico que incide en la disminución del costo de las cuotas: para los hijos de funcionarios, un 70% de la cuota básica y un 50% en la cuota de alimentación. En el caso de los nietos de los funcionarios, el descuento es del 20% de la cuota básica.

Principio 3 – Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Compromiso

La Asociación de Bancarios del Uruguay (A.E.B.U.), fundada hace 70 años, es el sindicato que nuclea a los funcionarios de nuestra empresa, quienes en forma voluntaria tienen la opción de participar en él.

Acciones

Historia del Sindicato

Históricamente ha existido una alta adhesión de nuestros funcionarios al sindicato, situándose actualmente en el entorno de un % de participación.

El Sindicato es reconocido por nuestra institución, respetándose las decisiones gremiales, la libre expresión y los ámbitos de reunión. Está previsto un sistema de salidas gremiales para aquellos funcionarios que desempeñan tareas en el Sindicato, que son informadas a la Administración. Los funcionarios cuentan con un espacio físico dentro del edificio central, el cual es usado para ámbitos de diálogo. Se mantienen las siguientes comisiones paritarias entre las autoridades y el Sindicato:

- Comisión de Presupuesto
- Comisión de Asuntos Laborales
- Comisión de Salud Ocupacional
- Comisión de Vestimenta
- Ámbito con Gerencia General con frecuencia quincenal

Principio 4 – Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Compromiso

En cumplimiento de la erradicación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio; nos aseguramos de establecer contratos de trabajo que contemplen la voluntariedad y el respeto de los derechos de los trabajadores.

Acciones

En este sentido, nuestros trabajadores cuentan con contratos que establecen los derechos y obligaciones y son aceptados por ambas partes. Existen procedimientos de Concurso que aseguran la legitimidad de los ascensos y establecen pautas comunes que son informadas previamente. En estos procesos se conforma un Tribunal donde participa la Administración, un delegado de los Concursantes y un delegado gremial.

Principio 5 – Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.

Compromiso

En el convencimiento de que el trabajo infantil no debe existir en nuestro país, colaboramos con capacitación en prevención de riesgos dirigida a niños y jóvenes.

Acciones

En lo particular, brindamos apoyo a los adolescentes que se encuentran próximos a su primera experiencia laboral; preparándolos para enfrentar los diversos riesgos en oficios y actividades rurales.

Siendo una empresa estatal, en lo que hace a la contratación de funcionarios, nos regimos por las reglamentaciones vigentes del país.

Principio 6 – Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Compromiso

Hemos contemplado en nuestros principios el aprovechamiento de la diversidad para el logro de nuestros objetivos comunes. Desde ese lugar, impulsamos la formación de equipos de trabajo que incluyan a todas las personas sin discriminación alguna. Se implementaron encuestas de Clima Laboral en los últimos dos años, con el objetivo de detectar oportunidades de mejora en este sentido.

Acciones

Jornadas de Inducción.

Consideramos fundamental para la integración de las nuevas generaciones de funcionarios estas jornadas que se realizan en la primera semana de trabajo y son lideradas por la División Capital Humano.

Esta etapa forma parte del proceso de ajuste cultural, fortaleciendo los vínculos y brindando seguridad a quienes recién se integran a nuestra empresa.

En este programa se apunta además a la adaptación a las nuevas tareas por lo que se les brinda información del funcionamiento de la organización, reglamentos de interés, descripción del puesto y roles así como sesiones de capacitación y programas de asesoramiento.

Jornadas de Integración de funcionarios

Apuntando a fortalecer vínculos de integración, desde el año 2005 realizamos una celebración de fin de año para todos nuestros funcionarios.

En esta oportunidad se homenajea, con una distinción especial, a quienes cumplen 30 y 40 años en nuestra Institución.

Principio 7 – Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos ambientales.

Compromiso

Estamos enfocados a analizar y considerar los impactos medioambientales que derivan de nuestra gestión.

Acciones

Convenio con Repapel

Repapel es una Organización Civil que promueve acciones de sensibilización, educación y formación con el objetivo de generar cambios en los hábitos y patrones de consumo y descarte, fuente de impactos ambientales y sociales.

Desde el año 2008 formamos parte del programa Reciclaje de Papel. Este programa promueve los sistemas de gestión de papel de desecho y contribuye al trabajo educativo en escuelas públicas, con talleres de educación ambiental y entrega de útiles y materiales de papel reciclado.

En el año 2011 entregamos 3.730 kilos de papel de desecho. La disminución del acopio con respecto al año anterior se debe a la mayor utilización de nuestro sistema electrónico documental (implantado a fines del año 2010) que ha impactado en el consumo de papel.

Gestión electrónica documental.

Continuamos en el camino trazado desde el año 2010 cuando incorporamos a nuestra gestión un software de manejo de expedientes electrónicos.

Esta adquisición de tecnología moderna, ha generado cambios en nuestra cultura organizacional, tendientes a mejorar el impacto negativo de nuestras actividades al medio ambiente.

En el año 2011 aumentaron las gestiones electrónicas. Se crearon 7.5 % más expedientes sobre el 2010, lo que indica una aceptación de la herramienta como forma de lograr una gestión más eficiente, además del impacto que origina la disminución en el uso de papel.

En esta etapa estamos enfocados a continuar generando conciencia en prevención del impacto medioambiental, impulsando procedimientos nuevos, incentivando la utilización de este software en gestiones en las que se utilizaba papel.

Consideramos como parte de nuestras políticas estratégicas buscar oportunidades para prevenir daños.

Principio 8 – Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Compromiso

Desde el año 2004 estamos comprometidos en la implementación de medidas tendientes a la disminución de consumo energético.

Cuatro años después recibimos un reconocimiento por Ahorro Energético, enmarcado en el Premio de Eficiencia Energética, al ser uno de los organismos públicos con mejor desempeño en este sentido.

Continuamos con esta política, en el año 2011 tomando como punto de partida el cumplimiento de la legislación vigente en el marco del Plan de Ahorro Energético impulsado por el Ministerio de Industria, Energía y Minería.

Acciones

Ahorro de energía

En línea con las políticas de ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia se han tomado las siguientes medidas:

- Reemplazo de todas las bombillas a bajo consumo.
- Sustitución de ascensores que ahorran hasta un 50%.
- Instalación de luminarias con balastos electrónicos que consumen hasta un 30% menos.

Principio 9 – Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

Compromiso

Nos enfocamos al desarrollo y difusión de tecnologías amigas del medio ambiente, empleando medidas preventivas por el posible impacto ambiental negativo que puedan causar nuestras actividades.

Acciones

Sustitución de monitores

Hemos efectuado la sustitución de monitores CRT por tecnología LCD.

En esta acción se visualizan dos implicancias de impacto en lo que respecta a la protección medioambiental y en el impulso a la cultura del reciclaje.

Por un lado, los sustituidos tienen como destino el reciclaje de equipos en desuso del Proyecto Antel Integra, impulsado por la empresa pública de comunicaciones Antel.

Por otra parte, el impacto en nuestra organización se verifica en:

- Ahorro de recursos por menor consumo energético, reduciendo el mismo de 64w a 19w.
- Reducción del espacio físico ocupado por estos equipos tanto en las áreas de trabajo como en los depósitos.
- Mayor protección visual para quienes utilizan esta tecnología.
- Mejora en la visión de la imagen en las aplicaciones utilizadas a diario, logrando una visión completa de la misma.

Principio 10 – Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.

Compromiso

Nuestra actividad aseguradora está regulada por el Banco Central del Uruguay (BCU), a través de la Superintendencia de Servicios Financieros.

Velamos por la transparencia en la gestión, contando con los mecanismos necesarios para garantizar el cumplimiento ético de la función pública.

El órgano que controla la gestión relativa a la Hacienda Pública es el Tribunal de Cuentas, a quien proporcionamos la información requerida a esos efectos y atendemos sus recomendaciones.

Nuestro sistema de compras cumple con los requisitos establecidos por el T.O.C.A.F (Texto Ordenado de la Ley de Contabilidad y Administración Financiera del Estado) disminuyendo así las posibilidades de corrupción.

Por otra parte, nuestro marco normativo para evitar incidentes de corrupción dentro de la Organización, es el Estatuto del funcionario.

De acuerdo a éste se cumplen normas específicas en la selección para el ingreso del personal, ascensos y concursos atendiendo al cumplimiento de los principios éticos definidos, que brindan garantías para evitar este tipo de ocurrencias.

En caso de detectar operaciones fraudulentas se realizan las investigaciones administrativas y procedimientos judiciales correspondientes.

Acciones

Auditoría Externa

De acuerdo a lo previsto por las normas de la Superintendencia de Servicios Financieros del BCU, anualmente contratamos los servicios de una firma de auditoría externa.

Esta consultora evalúa la información contable proporcionada, los sistemas utilizados y los procedimientos adoptados para prevenir y detectar operaciones relacionadas con el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.

Auditoría Interna

Desde nuestro Departamento de Auditoría Interna se desarrollan funciones de apoyo y consultoría a toda la Organización. Su actividad se basa en principios de: integridad, objetividad, confidencialidad y competencia.

Tanto la composición de su personal como su ubicación en el organigrama (departamento asesor del Directorio) garantiza la independencia y objetividad en el desarrollo de su trabajo.

Por otra parte y a efectos de contribuir a una mejor competencia, su personal se capacita en forma periódica.

De acuerdo a sus funciones, la Auditoría Interna tiene potestades para analizar los procesos en todas las áreas, incluyendo las Agencias, quienes se desempeñan como representantes de nuestra empresa en la gestión del negocio. Las evaluaciones

realizadas se adoptan en forma estratégica, considerándose tanto los aspectos que hacen al negocio como los que no lo son. Esta actividad contribuye a generar una cultura organizacional de control interno y de principios éticos, de prevención fraudes y corrupción. A su vez aporta en el desarrollo de los nuevos procesos.

Prevención de lavado de activos

Tenemos una política definida en prevención de lavado de activos.

La corrupción, una de las actividades ilegales definidas por la norma, es atacada por las medidas que se han tomado para mitigar estos riesgos.

Formación en políticas y procedimientos anti corrupción

En el año 2011 los funcionarios de los Departamentos de Auditoría, Reclamaciones y Sistemas han recibido formación en Seguridad Pública y Privada, Auditoría Jurídica, Control de Fraude, Seguridad de la Información, Detección de Fraudes y Auditorías de Sistemas de Seguridad de la Información.

Asimismo, en las jornadas de Inducción a los nuevos funcionarios se incluye una charla sobre lavado de dinero a cargo del Departamento de Auditoría

Implantación de Sistema de Gestión de Calidad.

Dentro de la División Reclamaciones, se encuentra el Departamento de Reclamaciones de Vehículos, en donde se gestionan los siniestros ocurridos en esa cartera.

Durante el año 2011 se desarrolló en ese Departamento un proyecto que culminó en el mes de Diciembre con la Certificación en el Proceso de Liquidación de Siniestros según la Norma ISO 9001:2008.

Uno de los objetivos del proceso de certificación fue contribuir a la mejora en la gestión del riesgo.

Esto implicó el desarrollo de un plan de capacitación en investigación de fraudes por el cual se participó en jornadas en la empresa Audea Seguridad de la Información y en Congresos con temática específica en Detección de Fraudes.

Los sistemas de gestión de calidad, promueven satisfacer las necesidades de las partes interesadas: clientes, personal, proveedores, la mejora continua de los procesos y la sistematización de la información.

Partiendo de estos fundamentos este proceso ha contribuido a la transparencia de información de nuestras actividades.

INDICADORES GLOBAL REPORTING INICIATIVE (GRI)

1) Indicadores del desempeño ambiental

Aspecto: ENERGÍA.

EN 3. Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias. (*)

ENERGIA CONSUMIDA	UNIDAD	2011
Electricidad	kWh	3.624.977
Gasoil	Litros	502
Diesel Oil	Litros	70.575
Fuel Oil	Litros	227.566
GLP	Kilos	4.095

*Los datos indicados surgen de la facturación anual del año 2011.

EN 4. Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias. (**)

CONSUMOS de ENERGÍA INDIRECTOS	Kwh
Eólica	36249,77
Hidráulica	2174986,20
Petróleo y derivados	1014993,56
Biomasa	362497,7
Gas Natural	36249,77

** Calculados a partir del consumo eléctrico indicado en EN3.

2) Indicadores del desempeño de Prácticas laborales y ética del trabajo.

Aspecto: EMPLEO

Número total de funcionarios, desglosado por sexo y porcentajes.

SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
HOMBRES	829	49
MUJERES	881	51
TOTAL	1710	100

Número total de empleados, desglosados por grupo de edad.

Franja de edades	Hombres	Mujeres	Total
18 a 29	95	159	254
30 a 41	109	158	267
42 a 53	339	346	685
54 a 64	271	215	486
Más de 65	15	3	18
Total	829	881	1710

Aspecto: FORMACIÓN.

LA10 - Promedio de horas de formación al año por funcionario.

Total Funcionarios capacitados	1005
Total de Funcionarios en Planilla al 31/12/2011	1710
Total de horas de capacitación	41660

Niveles funcionales	Horas en capacitación	Porcentaje de horas de capacitación según el nivel funcional
Altas Jerarquías	584	1,40 %
Grupo Gerencial	9727	23.35 %
Técnicos y mandos medios	11417	27,45 %
Nivel Operativo	19932	47,80 %
Totales	41660	100,00 %

Niveles funcionales	Funcionarios en Plantilla	Funcionarios capacitados	Porcentaje de capacitados respecto a su grupo
Altas Jerarquías	17	16	94 %
Grupo Gerencial	383	262	68 %
Técnicos y mandos medios	467	275	59 %
Nivel Operativo	843	452	54 %
Totales	1710	1005	59 %

Índice de horas de capacitación sobre el total de funcionarios capacitados.	41,45
Índice de funcionarios capacitados del total de la plantilla	59 %

Aspecto: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

LA13 – Composición de cargos de dirección, desglosado por sexo.

Personal con cargos directivos hasta Sub-Gerentes y asimilados, desglosado por sexo:

SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
HOMBRES	67	50
MUJERES	67	50
TOTAL	134	100

3) **Indicadores del desempeño de Sociedad.**

Aspecto: CORRUPCIÓN.

Horas de formación anti-corrupción.

Capacitación total	Capacitación anti-corrupción	Porcentaje
41660	318.5	1%

SO 3- Porcentaje de empleados formados en anti-corrupción

Funcionarios en plantilla	Funcionarios capacitados en anti-corrupción	Funcionarios directivos capacitados en el tema	Funcionarios no directivos capacitados en el tema
1710	57	8	49
100%	3%		