

COP - 2013

COP – Comunicado de Progreso 2013



Publicación N°4: Febrero de 2014





COP - 2013

Choucair Testing S.A.

Carrera 43 A # 1 Sur - 188 Oficina 701 Teléfono: (574) 4480510 opción 1

Fax: (574) 3211417 Medellín – Colombia

Versión 1.0

http://www.choucairtesting.com

Representante Legal:

John Jairo Gómez Mejía

Gerente de Desarrollo Corporativo: Maria Clara Choucair Cárdenas

Gerente de Gestión Humana: Andrés Buitrago Hurtado

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





COP - 2013

1. Mensaje del Gerente General



Medellín, 24 de Enero de 2014

DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GOBAL

Desde marzo de 2010, la empresa CHOUCAÍR 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 del comportamiento de sus directivas y colaboradores.

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 colaboradores, accionistas, clientes, proveedores, la comunidad en general y nuestro planeta.

John Jairo Gómez Mejía Gerente General Choucair Testing S.A



Colombia: Medellín Carrera 43 A № 1 Sur - 188 Of, 701 Tel: +57 4 448 05 10
Bogotá Carrera 69 № 98 A - 11 Of 601 Tel: +57 1 256 94 55
Perú: Lima Av. Paseo de la República 3211 Of, 1001 - B San Isidro Tel: +51 221 3591
Panamá: Ciudad de Panamá Edificio 120 Oficinas Ejecutivas, Ciudad del Saber, Clayton Tel: +507 306 37 10
www.choucairtesting.com
Versión 2.6





COP - 2013

2. Acerca de Choucair Testing S.A.

Choucair Testing S.A. es una compañía que tiene como misión "Brindar servicios relacionados con pruebas de software, en pro de aumentar la confianza de nuestros clientes en el resultado de su proceso de desarrollo y/o implementación de software.

Nuestra compañía 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 en ISO 9001:2000 desde el año 2003, posteriormente en 2006 obtuvo la certificación bajo la ISO 9001:2000 con ampliación de alcance, en el 2010 se re certificó en ISO 9001:2008 y bajo esta misma se re certificó en 2013.

Valores y Principios:

CHOUCAIR cuenta con una serie de Valores que forman parte de este Código de Buen Gobierno y los cuales deben seguir todos los empleados y asesores externos de CHOUCAIR.

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	Honestidad
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 ecuánimes para todas las partes involucradas con nuestra gestión.	Comprendida como una gestión clara y transparente por parte de cada uno de nuestros integrantes y nuestra empresa en todas sus acciones.





COP - 2013

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.

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:



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

Versión 1.0 CONFIDENCIAL Pág. 5 de 36



COP - 2013

4. Evaluación y soporte para el Pacto Global

EMPLEADOS

Derechos humanos	Seguridad social- Salud Física
Asuntos más relevantes para el negocio	Seguridad y Salud en el trabajo, Condiciones de trabajo adecuadas, ergonómicas, evitar la sobrecarga de trabajo
Compromiso /política	Contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, reglamento de higiene y seguridad industrial, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
Sistema	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
Actividad	Se hace la verificación del pago de seguridad social mensualmente y se concilia con el área de contabilidad. La empresa está al día con el pago de sus obligaciones a las diferentes entidades de seguridad social. Inspección a puestos de trabajo, pausas activas, jornadas de vacunación, charlas de medicina preventiva, control del riesgo ocupacional, actividades deportivas.
Indicadores	 Tasas de ausentismo enfermedades profesionales, días perdidos y numero de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región, incluyendo voluntarios. 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
Metas /Retos	Cumplimiento del 100% de las actividades del cronograma del COPASST
Responsable	Gestión Humana
Resultado	 Cumplimiento del 98% de las actividades del cronograma del COPASST Índice de ausentismo del 2012= 1.82% Vs Ausentismo 2013= 2.7% A continuación el detalle de los indicadores: La principal causa del ausentismo general se generó por eventos de tipo gastrointestinal en primera instancia, seguido de eventos por enfermedades de tipo respiratorio. Tasa de prevalencia general de enfermedad profesional = 0 Tasa de ausentismo por enfermedad profesional = 0



COP - 2013

INDICADOR	PROMEDIO EN EL AÑO 2013
N° de accidentes	6
N° de días perdidos por accidentes	303
Tasa de accidentalidad	1.47
Índice de frecuencia de AT	0.1
Índice de frecuencia de AT incapacitantes	0,2
Índice de severidad de AT	0.58
HHT	78337
Nº de accidentes de trabajo con incapacidad	6

INDICADOR	PROMEDIO EN EL AÑO 2013
Tasa de ausentismo por accidente de trabajo	1.96
Tasa de prevalencia general de enfermedad profesional	0
Tasa de ausentismo por enfermedad profesional	0
Tasa de ausentismo general	2.78

Acciones 2013

- Programa de riesgo psicosocial
- Programa de vigilancia epidemiológica como resultado de las evaluaciones medicas ocupacionales periódicas
- Programa de pausas activas
- Capacitaciones de prevención.
- Semana de la salud: espacio para la educación en temas relacionados de prevención
- Encuentro de brigadistas de emergencia mensualmente ha ayudado a conocer mejor el modelo teórico – práctico, buscando brindar y afianzar conocimientos en temas básicos de atención primaria y secundaria al lesionado.



Versión 1.0 Choucair Cárdenas Testing. Todos los derechos reservados - 2008. Choucair©

CONFIDENCIAL Pág. 7 de 36



COP - 2013



Acciones 2014

Se le dará continuidad a las actividades del 2013, se reforzará el tema de las pausas activas en todas las sedes de la compañía.

Derechos humanos	Trabajo equitativo y satisfactorio	
Asuntos más relevantes para el negocio	Remuneración equitativa y satisfactoria para tener presencia en el mercado.	
Compromiso / política	Manifiesto Choucair - Contrato de trabajo- código de buen gobierno	
Sistema	Descripción de cargos - Esquema de remuneración salarial - Modelo de planes de carrera - Procedimiento de selección de personal - Objetivos estratégicos corporativos.	
Actividad	 -Remuneración equitativa para hombres y mujeres, las cargas laborales esta uniformemente distribuida. - No se discrimina en la asignación de recursos, beneficios, contratación, y se busca la estabilidad laboral. - implementación del modelo de plan carrera que permite el desarrollo de las personas al interior de la compañía, y un crecimiento acorde con las responsabilidades, la formación, y competencias. 	
Indicadores	 Nº de cargos definidos VS cargos existentes Personal femenino Vs personal masculino/ Nº total de empleados 	
Metas /Retos	Cargos definidos=100% Distribución 50% Femenino 50 % masculino	
Responsable	Gestión Humana	
Resultado	Cargos definidos 45/45 cargos=100% Distribución del personal: 48.7% femenino 51.3% masculino.	
Acciones 2013	Implementación plan carrera Implementación de nuevos beneficios para todos los empleados Descripción total de los cargos existentes.	
Acciones 2014	Continuar con el cumplimiento del manifiesto Choucair, código de buen gobierno y demás soportes que contribuyan a realizar contrataciones justas donde el trabajo sea equitativo y satisfactorio.	





Derechos humanos	Descanso
Asuntos más relevantes para el negocio	Descanso
Compromiso /política	Política de vacaciones
Sistema	Nomina, reporte de pasivo vacacional
Actividad	Conceder las vacaciones proporcionales al tiempo laborado, evitando tener pasivo vacacional
Indicadores	Pasivo vacacional
Metas /Retos	2% de pasivo vacacional
Responsable	Gestión Humana
Resultado	3% pasivo vacacional
Acciones 2013	Hacer plan de disminución de pasivo vacacional, otorgando las vacaciones una vez se cumpla el período: no se cumplió en su totalidad
Acciones 2014	Establecer control por área de la compañía sobre el disfrute de vacaciones según el tiempo laborado, evitando tener periodos vencidos.





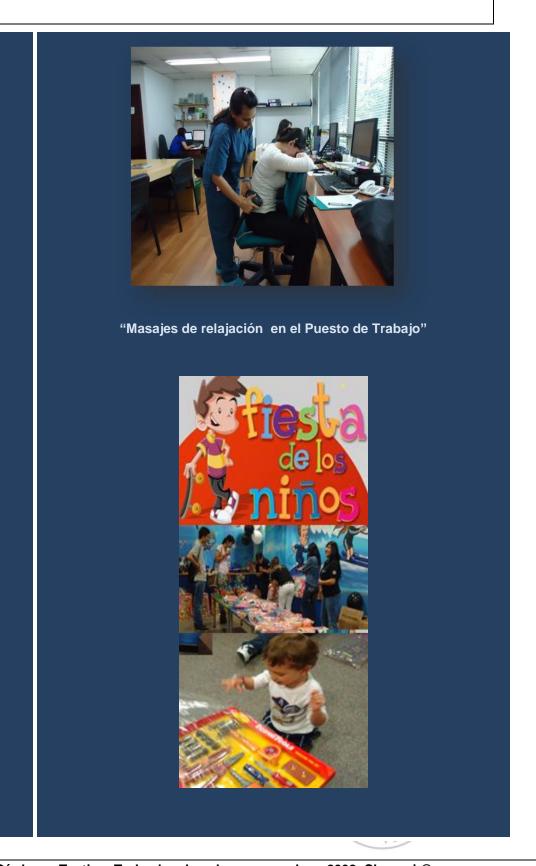
COP - 2013







COP - 2013





COP - 2013

Versión 1.0

Día laboral diferente





COP - 2013





COP - 2013

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 de las incapacidades al porcentaje de la ley.	
actividad	Remuneración justa acorde con el nivel del cargo y sus responsabilidades, se establecen mecanismo para tener unas condiciones de trabajo adecuadas, desarrollo de espacios de integración de los empleados y sus familias, como las siembras de árboles, celebración del dio del niño, jornadas de vacunación, torneos de futbol y bolos. 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	
Responsable	Gestión Humana	
Resultado	63% del personal con más de un año de permanencia	
Acciones 2014	 Crear campañas de fidelización hacia los empleados. Realizar mayor número de convenios empresariales Iniciar curso de inglés. 	













Derechos humanos	Salud Mental
Asuntos más relevantes para el negocio	Contrarrestar el estrés laboral, tener un clima de trabajo apropiado.
compromiso /política	Código de buen gobierno, manifiesto Choucair, manual práctico, valores corporativos
sistema	Programa de bienestar, descripciones de cargo, plan de comunicaciones, desarrollo de competencias, estudios de Clima organizacional.
actividad	La empresa, dentro de su programa de bienestar, 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. Así mismo, como parte del programa de bienestar se crean espacios de integración, deportivos, recreativos. Se integró a Gestión humana el área de comunicaciones con la finalidad de generar un plan de comunicación que permita lograr obtener una comunicación asertiva entre Choucair y sus empleados, por medio de un boletín interno llamado el EXPRESO CHOUCAIR con una periodicidad bimestral, informando de temas relevantes de la compañía y artículos de interés general. Se dio continuidad al curso de liderazgo dirigido a algunos empleados de la organización con el objetivo de Potencializar y orientar el desempeño de los líderes hacia el logro de los objetivos de Choucair a través de la implementación de un proceso de desarrollo de liderazgo.
Indicadores	- Índice de Rotación de personal
Metas /Retos	- Rotación de 2.5% promedio mensual
Responsable	Gestión Humana
Resultado	- Rotación 2.5% promedio mensual en el año 2013
Acciones 2013	 se realizó la evaluación de Clima Organizacional entrega del boletín de comunicaciones bimestralmente se realizó el curso de liderazgo a los directivos de la organización.
Acciones 2014	 Implementar acciones derivadas del estudio de Clima organizacional. continuar con las actividades realizadas en el 2013.



Derechos humanos	Maternidad
Asuntos más relevantes para el negocio	Cumplimiento de la ley en cuanto a la protección a la maternidad
compromiso /política	Ley de protección a la maternidad
sistema	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
actividad	Reconocimiento de la licencia de maternidad y paternidad al 100%. Reconocimiento con un bono por nacimiento
Indicadores	 Empleadas que disfrutan la licencia de maternidad-paternidad/empleadas que salen a maternidad. Empleadas que reciben el auxilio de nacimiento/empleados que tienen un nuevo hijo
Metas /Retos	100% de los empleados disfrutan la licencia de maternidad/paternidad
Responsable	Gestión Humana
Resultado	100 / 100
Acciones 2012	Reconocimiento de la licencia de maternidad y paternidad al 100%. Reconocimiento con un bono por nacimiento.
Acciones 2013	Reconocimiento de la licencia de maternidad y paternidad al 100%. Reconocimiento con un bono por nacimiento. Flexibilidad en los horarios postmaternidad





COP - 2013

Derechos humanos	Vida
Derechos humanos	"Simulacro de Evacuación"
Asuntos más relevantes para el negocio	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 Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, panorama de factores de riesgo, Brigadas de emergencias, programa de bienestar.
Actividad	Mejoramiento de puestos de trabajo, póliza de vida, póliza de asistencia médica domiciliara, realizar reuniones periódicas con el COPASST, realizar simulacros de evacuación
Indicadores	Programas implementados para apoyar el derecho a la vida Realizar el 100% de las reuniones programadas de COPASST
Metas /Retos	Cumplir con el 100% de las actividades programadas
Responsable	Gestión Humana
Resultado	98% de la realización de las actividades programadas
Acciones 2013	Realización del estudio psicosocial para identificar las condiciones de vida de los empleados y desarrollar programas dirigidos a mejorar esas condiciones de vida, programa de prevención cumplimiento del programa establecido.
Acciones 2014	Dar continuidad a las actividades del 2013



Versión 1.0 Choucair Cárdenas Testing. Todos los derechos reservados - 2008. Choucair©

Vada Confidencial

Confidencial

Pág. 18 de 36



Derechos humanos	Educación
Derechos humanos	"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
	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. Implementación del programa plan 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.
Actividad	HASTQB Hispanic America Software Testing Qualifications Board
	Choucair Testing S.A. ha mantenido 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).
	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. 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 y advance level). Se otorga la cualificación de "ISTQB Certified Tester" en el Foundation Level y Advance level.
Indicadores	 Total de personas certificadas en FUNDATION LEVEL/ Total de empleados posibles a certificar Total de personas certificadas en ADVANCE LEVEL/Total de empleados posibles a certificar
Metas /Retos	 Cumplir con el plan de formación al 100% HASTQB 100% de los empleados certificados en ADVANCE LEVEL de los posibles a certificar. Certificar al 65% de las personas que toman el examen en FUNDATION LEVEL.
Responsable	Gestión del conocimiento
Resultado	 Del total de personas que presentaron el examen de certificación FUNDATION LEVEL, el 64% obtuvieron la certificación. De empleados posibles a certificar en ADVANCE LEVEL el 29% obtuvieron la certificación. se cumplió con el 100% del plan de formación Choucair HASTQB
Acciones 2013	-cumplimiento del plan de formación HASTQB -Implementar el plan carrera
Acciones 2014	Dar continuidad al plan carrera.Establecer y cumplir el plan de formación.

Derechos humanos	Libertad
Asuntos más relevantes para el negocio	No se apoya ninguna forma de sometimiento
compromiso /política	Código de buen gobierno, manifiesto Choucair, valores corporativos
Sistema	Contrato de trabajo, intranet de empleados, correo electrónico, reuniones generales, grupos primarios, boletín institucional.
Actividad	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 anualmente con todo el personal, se exponen temas de interés para la organización y se abren espacios de participación a los empleados. Se continúa con el espacio de la intranet para fortalecer la comunicación con los empleados. Cada dos meses se envía a todos los colaboradores el boletín EXPRESO



COP - 2013

	CHOUCAIR. Además todo esto se ve más apoyado por el área de comunicaciones creando mejores relaciones entre CHOUCAIR y sus colaboradores
Indicadores	 Total de asistentes a las reuniones generales/Total de empleados. Áreas que cuentan con planeación y ejecución de grupos primarios/N° de áreas
Metas /Retos	85% de asistencia a las reuniones generales.100% de áreas realizando grupos primarios con la periodicidad definida
Responsable	cada una de las áreas
Resultado	91.2% de asistencia a reuniones generales.100% de cumplimiento de grupos primarios
Acciones 2013	Las reuniones generales deben ser cada vez más los espacios de participación y retroalimentación hacia la gestión de la administración Estudio de clima laboral.
Acciones 2014	Continuar con la realización de los grupos primarios en todas las áreas de la compañía. Hacer más dinámicas las reuniones generales.

Derechos humanos	Religión
Asuntos más relevantes para el negocio	Respeto por la diferencia de credo y religión
Compromiso /política	Código de buen gobierno
Sistema	Selección de personal y contratación.
Actividad	No se indaga por el tema de preferencia religiosa en el proceso de selección, por tanto no existe discriminación.
Indicadores	- Demandas por discriminación religiosa.
Metas /Retos	- 0 demandas.
Responsable	Gestión Humana
Resultado	- 0 demandas por discriminación religiosa.
Acciones 2013	Ninguna
Acciones 2014	Ninguna

Derechos humanos	Seguridad
Asuntos más relevantes para el negocio	Proveer a los empleados unas condiciones de seguridad física mínimas
Compromiso /política	Lineamientos y políticas de seguridad
Sistema	Políticas de seguridad en las sedes, normas de seguridad de la información



COP - 2013

Actividad	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 de seguridad, claves y contraseñas para ingreso a los diferentes aplicativos.
Indicadores	 N° de incidentes de seguridad (hurto) en las instalaciones de la empresa. N° de quejas y reclamos por parte de clientes por violación de los estándares de seguridad
Metas /Retos	- 0 incidentes - 0 quejas y reclamos
Responsable	Líder Logística, Líder de TI
Resultado	0 incidentes de hurto en las oficinas.0 incidentes de hurto externo a las oficinas.0 quejas por parte del cliente
Acciones 2013	-Se reforzó a través de charlas, correos electrónicos y capacitaciones, las normas de convivencia y las políticas de seguridad. Se realizó un filtro más efectivo en los procesos de selección. -realización de la campaña llamada " orden y aseo"
Acciones 2014	-Dar continuidad a la campaña de orden y aseo -reforzar el tema de seguridad de la información

Derechos humanos	lgualdad de derechos
Asuntos más relevantes para el negocio	Todos los empleados tienen derecho a un trato igual, sin discriminación, sin favoritismos.
Compromiso /política	Manifiesto Choucair, Manual de calidad, Valores corporativos, Código de ética y buen gobierno.
Sistema	Descripción de cargos, reglamento interno de trabajo, plan carrera.
Actividad	Se da la oportunidad de participar en las diferentes convocatorias para ocupar vacantes al interior de la empresa. Permanencia en el Pacto Global para cumplir con los 10 principios.
Indicadores	 N° de personas promocionadas/ N° de convocatorias internas durante el año. Satisfacción sobre el clima organizacional (claridad Organizacional)
Metas /Retos	- 60% de promoción interna- 50 en la variable de Clima: Claridad Organizacional
Responsable	Gestión Humana
Resultado	15 promociones internas/17convocatorias= 88.2% 41.5 fue la calificación de la variable Claridad Organizacional, se espera tener una mayor calificación en el 2015.
Acciones 2013	Se realizaron convocatorias internas antes de realizar convocatorias externas. Ejecución del proyecto de plan carrera, donde se nivelo a los analistas según los resultados de la evaluación.
Acciones 2014	Se continuara con las actividades del año 2013, dándole continuidad y fortaleciendo este proyecto.



Derechos humanos	No esclavitud
Asuntos más relevantes para el negocio	No se apoya ninguna forma de esclavitud, sometimiento, sobrecarga laboral y se pacta una remuneración en contraprestación a los servicios
compromiso /política	Código de buen gobierno, manifiesto Choucair, valores corporativos
sistema	Contrato de trabajo, sistema de compensación, remuneración acorde con el nivel de responsabilidad, reglamento interno de trabajo, descripciones de cargo
Actividad	Se busca espacios donde los empleados y directivos pueden manifestar inquietudes, recomendaciones, donde 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.
Indicadores	Demandas por acoso laboral Índice de rotación de personal
Metas /Retos	0 demandas por acoso laboral Índice de Rotación promedio mensual 2.5%
Responsable	Gestión Humana
Resultado	0 demandas 2.5% rotación de personal mensual en el año 2013
Acciones 2013	Se realizaron capacitaciones a los jefes en estilo de liderazgo durante todo el año con el objetivo de Potencializar y orientar el desempeño de los líderes hacia el logro de los objetivos de Choucair a través de la implementación de un proceso de desarrollo de liderazgo.
Acciones 2014	Realización de capacitación a los jefes en liderazgo, comunicación y trabajo en equipo

Derechos humanos	Personalidad
Asuntos más relevantes para el negocio	Respetar el libre desarrollo de la personalidad, diferencia de pensamiento y creencias
compromiso /política	Manifiesto Choucair, Valores corporativos, Código de buen gobierno
sistema	Proceso selección, contratación, inducción y entrenamiento, proceso de desarrollo de competencias.
actividad	Se facilitó el espacio de desarrollo individual a través del programa de asesoría psicológica en convenio con la Universidad Pontifica Bolivariana y su centro de familia, así mismo con la caja de compensación Compensar, para los empleados y sus familias.
Indicadores	Índice de rotación de personal
Metas /Retos	Índice de rotación de 2.5% mensual
Responsable	Gestión Humana
Resultado	Índice de rotación de 2.5% promedio mensual en el año 2013
Acciones 2013	Se llevó a cabo el estudio de clima organizacional y su respectiva retroalimentación a cada líder del área. Se realizó talleres de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo para los



COP - 2013

líderes.

Se crearon espacios deportivos, y de integración con las familias, se realizaron los torneos de fútbol masculino, en Medellín y en Bogotá, 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 2014

Se dará continuidad a las actividades del 2013

Derechos humanos	No tortura ni penas, tratos crueles e inhumanos
Asuntos más relevantes para el negocio	Todos los empleados deben recibir un trato justo y tener la oportunidad de ser escuchados
Compromiso /política	Reglamento interno de trabajo, manifiesto Choucair
Sistema	Normatividad laboral, sistema de sanciones disciplinarias.
Actividad	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.
Indicadores	N° de retiros sin justa causa/N° de retiros
Metas /Retos	Retiros sin justa causa 5%
Responsable	Gestión Humana
Resultado	Retiros sin justa causa: 4.8%
Acciones 2013	Realización de los retiros tal como está detallado en el proceso de retiro Realización de los procesos de selección
Acciones 2014	Realizar de forma completa la inducción y reinducción para disminuir las probabilidades de una baja adaptación al cargo que permita a los empleados tener un mayor rendimiento y así disminuir los retiros no voluntarios.



COP - 2013

CLIENTES

Derechos humanos	Seguridad de la información
Asuntos más relevantes para el negocio	Que los equipos cumplan con los requisitos de seguridad exigidos por la ley y el mantenimiento y accesibilidad sea por personal interno autorizado
compromiso /política	lineamientos y políticas de seguridad
sistema	Auditorías internas de calidad, sistemas de accesos a aplicativos (directorio activo)
actividad	Se realizaron auditorías internas de calidad y una auditoria de re certificación. Permanentemente el área de TI, realiza controles y verificaciones de la utilización y acceso a las plataformas de la compañía.
Indicadores	N° de quejas y reclamos por parte del cliente de violación de la seguridad en la información
Metas /Retos	0
Responsable	Tecnología e Infraestructura
Resultado	0
Acciones 2013	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
Acciones 2014	Se continuara socializando las políticas de seguridad en el manejo de la información

Derechos humanos	Confidencialidad, Privacidad, Propiedad de la información
Asuntos más relevantes para el negocio	Manejo ético de la información del cliente. Que no se divulgue, no se filtre la información del cliente por proveedores o terceros. respetar la propiedad intelectual y material del cliente
Compromiso /política	Lineamientos y políticas de seguridad, manifiesto Choucair, código de ética del ingeniero, ley 842 de 2003, reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo
Sistema	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.
Actividad	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.
Indicadores	N° de quejas y reclamos por parte del cliente de la divulgación no autorizada de información confidencial de su propiedad.
Metas /Retos	0
Responsable	Tecnología e Infraestructura
Resultado	0
Acciones 2013	Revisión de las políticas de seguridad en la información Sensibilizar a los empleados sobre el cumplimiento de las políticas de seguridad: se cumplió



COP - 2013

Acciones 2014

Se continuará socializando las políticas de seguridad en el manejo de la información.

Derechos humanos	Libertad de opinión y expresión
Asuntos más relevantes para el negocio	Respetar el criterio y estrategia del cliente
Compromiso /política	Estrategia competitiva, plan de Mercadeo
Sistema	Inicio de relación con el cliente y proceso de inicio de la prestación del servicio, procedimiento de gestión y seguimiento del cliente
Actividad	Retroalimentación permanente entre los gerentes de Proyecto y los clientes para abordar dificultades y acciones de mejora generadas en la gestión de los proyectos.
Indicadores	Encuesta del servicio: ítem 15: Comunicación con el cliente
Metas /Retos	Satisfacción general en 4 en el ítem de "Comunicación con el cliente"
Responsable	Mercadeo y Comercial
Resultado	La calificación total de la encuesta fue 4,08 y en el ítem comunicación con el cliente 4.11
Acciones 2013	Mantener una comunicación permanente y directa con el cliente, recibir de manera abierta la retroalimentación para el mejoramiento Se realizó la encuesta de satisfacción del servicio al cliente.
Acciones 2014	Se realizara la encuesta de satisfacción del servicio en cada semestre del año, se continuará con esta acción que se implementa satisfactoriamente desde el 2007





COP - 2013

Sistema	Sistema de Responsabilidad Social empresarial, Sistema tributario
Actividad	 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 práctica de carreras técnicas, tecnológicas donde la cuota de sostenimiento es del 75% del SMLV y del 100% para los practicantes de carreras profesionales. Choucair hace parte del programa "MENTORES EMPRESARIALES" donde realiza una labor social, que consiste en brindar acompañamiento a los jóvenes en sus planes de desarrollo personal y profesional, por medio de conferencias y seminarios, contribuyendo de esta manera al fortalecimiento de las competencias de estudiantes y docentes. El objetivo de este programa es generar ambientes propicios para el desarrollo de proyectos educativos relacionados con la industria del software con el fin de potencializar la industria del software en el tiempo, ¡CREANDO FUTURO!
Indicadores	% de las donaciones totales en el año dedicadas a la educación
Metas /Retos	Dedicar el 30% de las donaciones totales en el año a la educación
Responsable	Gerencia Financiera
Resultado	17%
Acciones 2013	Cumplir con la meta de realizar el 30% de las donaciones, a instituciones educativas de niños de bajos recursos
Acciones 2014	-Continuar con la vinculación de aprendices, apoyando su etapa de formaciónContinuar con las actividades del 2013.





COP - 2013

Maternidad e infancia **Derechos humanos** "Celebración día del Niño" Asuntos más relevantes para el Nutrición de la primera infancia y desarrollo infantil negocio Compromiso /política Manifiesto Choucair Sistema Sistema de Responsabilidad Social empresarial, Sistema tributario Se entregaron 10 bonos por matrimonio y 7 por nacimiento. Se realizó la celebración del día del niño en el parque recreativo divercity para **Actividad** Medellín y Bogotá, donde los hijos de los empleados tuvieron la oportunidad de disfrutar de todas las atracciones del parque y pasar un rato divertido, además de recibir un obseguio por parte de la compañía. Dinero de las donaciones totales en el año dedicadas a la maternidad e **Indicadores** infancia/total de donaciones Metas /Retos Dedicar el 20% de las donaciones totales en el año a la maternidad e infancia Responsable Gestión Financiera Resultado 15% de las donaciones a la maternidad e infancia Aportar un mayor porcentaje de las donaciones de la compañía a la causa Acciones 2013 infantil. Acciones 2014 Apoyar obras de carácter social dirigidas a la infancia



Derechos humanos	Nivel de vida adecuado
Asuntos más relevantes para el negocio	Apoyar obras de beneficencia e inversión social
Compromiso /política	Manifiesto Choucair
Sistema	Sistema de Responsabilidad Social empresarial, Sistema tributario
Actividad	Se realizó donación a la fundación Amigos de la Alegría, a la fundación Natura Colombia, a la corporación por la naturaleza y a la fundación evolución del pensamiento entre otras.
Indicadores	Dinero de las donaciones totales en el año dedicadas al beneficio de la comunidad/total donaciones
Metas /Retos	Dedicar el 100% de las donaciones totales en el año al beneficio de la comunidad
Responsable	Gestión Financiera
Resultado	100%
Acciones 2013	Mantener y fortalecer el sistema de responsabilidad social
Acciones 2014	Se obtendrá capacitación externa sobre el sistema de responsabilidad social logrando fortalecer éste dentro de la compañía

Derechos Laborales	Libertad de asociación y negociación colectiva
Asuntos más relevantes para el negocio	Permitir que los trabajadores se asocien para formar asociaciones sindicales y negociar pactos colectivos.
Compromiso /política	Reglamento interno de trabajo donde se reconoce este derecho, código de buen gobierno.
Sistema	 - Empleados: aplicación del Código sustantivo del trabajo. Contratación de personal, inducción y entrenamiento. - Clientes y Proveedores: Proceso de Aprovisionamiento - Contratación
Actividad	- 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.
Indicadores	N° de demandas por violación al derecho de libre asociación
Metas /Retos	0
Responsable	Gestión Humana
Resultado	0
Acciones 2014	Mantener la meta de 0 demandas por violación al derecho de libre asociación

Derechos Laborales	Trabajo forzado e infantil
Asuntos más relevantes para el negocio	Erradicar el trabajo infantil en nuestras operaciones con alianzas estratégicas
Compromiso /política	Reglamento interno de trabajo, cláusula contractual, código de buen gobierno.
Sistema	 - Empleados: aplicación del Código sustantivo del trabajo. Contratación de personal. - Clientes y Proveedores: Proceso de Aprovisionamiento - Contratación
	167



Actividad	No se contratan menores de edad para laborar en la compañía
Indicadores	\ensuremath{N}° de demandas por contratación ilegal de menores de edad en la empresa, clientes, proveedores
Metas /Retos	0
Responsable	Gestión Humana, Mercadeo, Administrativa
Resultado	0
Acciones 2013	Realizar contrataciones sólo con proveedores que firmen la declaración donde se comprometen a trabajar bajo los 10 principios del pacto.
Acciones 2014	Dar continuidad a las acciones del 2013

Derechos Laborales	Trabajo realizado bajo coacción
Asuntos más relevantes para el negocio	-No permitir ni apoyar el trabajo bajo coacción.- Libertad para aceptar las condiciones del contrato
compromiso /política	Contrato de trabajo, contrato de servicio con clientes, contrato con proveedores, manifiesto Choucair.
Sistema	Contratación de personal, contratación comercial, sistema de Prevención del riesgo psicosocial.
Actividad	 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. Con los clientes y proveedores, se negocian con una relación gana-gana, las condiciones del servicio.
Indicadores	N° de casos reportados por acoso laboral al interior de la empresa
Metas /Retos	0
Responsable	Gestión Humana
Resultado	0
Acciones 2013	Se realizó contratación de personal 100% bajo su propia voluntad aceptando las condiciones laborales bajo el código sustantivo del trabajo.
Acciones 2014	Se dará continuidad a las actividades del 2013

Derechos Laborales	Derecho al trabajo equitativo / hombres y mujeres con igualdad de derechos
Asuntos más relevantes para el negocio	Diversidad de género e igualdad de oportunidades
compromiso /política	Reglamento interno de trabajo, código de buen gobierno, procesos de contratación transparentes basados en competencias, experiencia. Política de compensación por desempeño.
sistema	Proceso de selección, descripciones de cargo, competencias, Plan carrera, Auditorias a los procesos.
actividad	 Selección de personal discapacitado. Selección de proveedores y clientes sin discriminación de género. Capacitación y desarrollo de plan de carrera



COP - 2013

	- Convocatorias internas.
Indicadores	 Nº de cargos definidos VS cargos existentes Personal femenino Vs personal masculino/ Nº total de empleados
Metas /Retos	- Cargos definidos=100% - Distribución 50% Femenino 50% masculino.
Responsable	Gestión Humana
Resultado	Cargos definidos 45/45 cargos=100% Distribución del personal: 48.7% femenino 51.3% masculino
Acciones 2013	Ejecución y nivelación del plan carrera
Acciones 2014	Continuar fortaleciendo del plan carrera, Lograr contratar el 50% de hombres y 50% mujeres

Medio Ambiente

Empleados | Clientes | Proveedores | Sociedad





COP - 2013 Fomentar Iniciativa que Promueva Mayor Responsabilidad Ambiental **Medio Ambiente** "siembra de árboles Bogotá" - Responsabilidad ambiental. Asuntos más relevantes para el - Consumo de energía (servidores y equipos de computo) negocio - Transporte Terrestre y aéreo compromiso /política Política ambiental, manifiesto Choucair, Mega, estrategia competitiva sistema - Sistema de Responsabilidad social empresarial - SGC - Presupuesto anual



Se realiza permanentemente reciclaje de papelería, 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 2013 se realizaron dos siembras:
 - 1. En la reserva natural del Parque Encenillo, ubicado en Guasca Cundinamarca
- 2. En la Hacienda la Clara, ubicada en Angelópolis Antioquia. Con un total de árboles sembrados de 1250 para un total de 9.258 árboles nativos sembrados en la historia de Choucair Testing S.A.
- 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.

Versión 1.0 CONFIDENCIAL Pág. 32 de 36



COP - 2013

- Concientización de la importancia del cuidado del agua



Indicadores	- N° de Arboles sembrados en el año
Metas /Retos	- 2000 árboles sembrados al año
Responsable	Logística Administrativa
Resultado	- 1250 árboles sembrados en el 2013
Acciones 2013	 Se realizaron varios comunicados concientizando más el uso de documentos digitales y menos fotocopias. Implementar todas las fases del modelo de las 5's (campaña de orden y aseo) continuar con el ahorro de energía, agua y papel se utilizó 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. Del total de donaciones se realizó el 61% en fundaciones del medio ambiente
Acciones 2014	 Manejar más documentos digitales y menos fotocopias Sembrar más de 2000 árboles en el 2014 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. 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.



. Choucair Cárdenas Testing. Todos los derechos reservados - 2008. Choucair© Versión 1.0 CONFIDENCIAL Pág. 33 de 36



COP - 2013

Medio Ambiente	Enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente
Asuntos más relevantes para el negocio	Disminuir la contaminación ambiental
compromiso /política	Política ambiental, manifiesto Choucair
actividad	 Reciclaje de papel, pilas, reciclaje de equipos de computo Utilización de papel de baño reciclado y no contaminante al medio ambiente ahorro de energía. Control de vasos desechables y uso de Mugs
Indicadores	 % de ahorro de papel % de ahorro de energía % ahorro de agua
Metas /Retos	Identificar el consumo de energía, agua y papel por persona
Responsable	Logística y Administrativa
Resultado	28% ahorro de papel 10% ahorro de energía 18% ahorro de agua
Acciones 2014	Realizar seguimiento mes a mes de los indicadores de medición de consumo. Concientizar a los empleados de la importancia del ahorro y el cuidado del medio ambiente.

Medio Ambiente	Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente
Asuntos más relevantes para el negocio	Tecnologías limpias
compromiso /política	Política ambiental, manifiesto Choucair
sistema	Política del manejo de información. Reemplazo de archivo físico por archivo digital. Sistemas de información más eficientes
actividad	 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 (campaña de orden y aseo) Implementación de sistemas de información que apuntan a la eficiencia, optimización de procesos y de recursos.
Indicadores	N° de puestos que cumplen con los estándares/N° de puestos
Metas /Retos	90%
Responsable	Tecnología e Infraestructura
Resultado	100% de puestos que cumplen con los estándares
Acciones 2013	-se desarrolló el programa de orden y aseo para toda la compañía.



COP - 2013

Acciones 2014

-Concientizar a la población Choucair de la importancia de la aplicación de sistema de las 5s (campaña de orden y aseo)

-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
Asuntos más relevantes para el negocio	Ética corruptiva - Lucha contra la corrupción - Capacitación cultura ciudadana
compromiso /política	Código de buen gobierno y ética - Lineamientos de seguridad - Políticas de seguridad - Contrato de trabajo - Lista Clinton - Circular 052 - Valores Corporativos - Manifiesto Choucair.
sistema	Revisoría fiscal
actividad	 Verificación a través tercerización de Inve atentos - ALLSA SEGURITY para las referencias y el estudio de seguridad de los empleados. Relación con entidades financieras Relación con proveedores. prohibición a los empleados de recibir regalos por parte de clientes o proveedores
Indicadores	N° de casos internos identificados de corrupción, fraude, lavado de activos
Metas /Retos	0
Responsable	Gestión Humana
Resultado	0
Acciones 2014	Implementar una política de lucha contra el lavado de activos, el fraude y la corrupción





COP - 2013

5. 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.

> Manuel Arévalo President

Este Certificado tiene validez hasta: Enero de 2015

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 bussiness.

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 until: January of 2015

www.coface.com.co

Jonathan Garcia Suppliers Rating Coordinator

