

COP – Comunicado de Progreso 2010



Publicación N°1: Marzo de 2011



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>

- | | |
|--|-------------------------------|
| • Representante Legal: | John Jairo Gómez Mejía |
| • Director(a) de Desarrollo Corporativo: | Maria Clara Choucair Cárdenas |
| • Gerente de Gestión Humana y Administrativa: | 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	28



1. Mensaje del Gerente General




Medellin, 24 de febrero de 2011

DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GLOBAL

En marzo de 2010, la empresa CHOUCAIR TESTING S.A. decidió adherirse al Pacto Global, manifestando su interés y compromiso con los 10 principios, convencidos que con estas directrices de gestión y ética en el buen gobierno, estamos aportando a la construcción de una sociedad mejor para las futuras generaciones.

Es por eso que hoy, siendo coherentes con nuestros valores y principios corporativos, ratificamos 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.A.

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

22/02/2011 9:20:00



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.

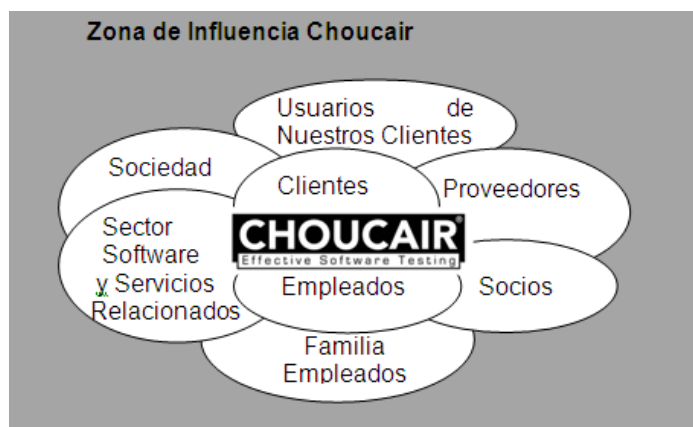
Nos sentimos socios de nuestros clientes: Nuestros profesionales con su conocimiento y nuestra metodología se funden en su negocio, estableciendo posiciones que nos permiten ser críticos, ofreciendo alternativas de mejoramiento al interior de sus proyectos de desarrollo de software. Esto garantiza nuestro 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
Asuntos más relevantes para el negocio	Salud y seguridad ocupacional
compromiso /política	Contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, reglamento de higiene y seguridad industrial
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. En un caso puntual, se verificaron los intereses por mora que se tenían con las entidades de seguridad social por pagos extemporáneos en años anteriores y se realizó el pago correspondiente quedando al día con las entidades.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- 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	Reducción en un 5% del ausentismo por enfermedad común. cumplimiento del 100% de las actividades del cronograma del COPASO
Responsable	Gestión Humana
Resultado	Ausentismo en 2009 de 3.1% Vs ausentismo del 2010= 2%
Acciones 2011	<ul style="list-style-type: none">- Implementar un programa de Vigilancia epidemiológica.- Implementar un programa de Control del riesgo osteomuscular- Implementar el programa de pausas activas- Implementar un sistema de gestión en Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiental.

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	<ul style="list-style-type: none">- La remuneración es equitativa para hombres y mujeres, las cargas laborales está uniformemente distribuidas.- No se discrimina la asignación de recursos, beneficios, contratación, y se busca la estabilidad laboral. Contratación de mano de obra local- 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.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- N° de cargos definidos VS cargos existentes- Personal femenino Vs personal masculino/ N° total de empleados- personas promocionadas a través de los planes de carrera
Metas /Retos	Cargos definidos=100% Distribución 50% Femenino 50% masculino. 50% de promociones a través de planes de carrera
Responsable	Gestión Humana
Resultado	Cargos definidos 36/36 cargos=100% Distribución del personal: 52% femenino 48% masculino. Se está definiendo el modelo de planes de carrera.
Acciones 2011	

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 una vez se cumplan los períodos. Se evita el trabajo en horario adicional.
Indicadores	Pasivo vacacional
Metas /Retos	2% de pasivo vacacional
Responsable	Gestión Humana
Resultado	4% pasivo vacacional
Acciones 2011	Hacer plan de disminución de pasivo vacacional, otorgando las vacaciones una vez se cumpla el período.

Derechos humanos

Nivel de vida adecuado



Asuntos más relevantes para el negocio

compromiso /política

sistema

Bienestar y calidad de vida

Manifiesto Choucair - Manual Práctico

proceso de desarrollo de competencias, Programa de bienestar de empleados, cumplimiento de la ley de licencia por luto, licencia de maternidad, licencia de paternidad



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 caminatas cívicas, las siembras de árboles. 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 auxilios de nacimiento y de matrimonio.



“Caminando la Ciudad”

Con el fin de promover los valores sociales y el civismo entre los empleados, clientes, proveedores, accionistas.

Indicadores

Permanencia en la compañía

Metas /Retos

60% con más de un año

Responsable

Gestión Humana

Resultado

59%

Acciones 2011

- Realizar estudio de Clima
- Implementar proyecto de Endomarketing
- Desarrollar programas de mercadeo interno para mejorar la satisfacción laboral

Derechos humanos

Asuntos más relevantes para el negocio

compromiso /política sistema

actividad

Indicadores

Metas /Retos

Responsable

Resultado

Acciones 2011

Salud física



“Ejercicio de pausas Activas”

Condiciones de trabajo adecuadas, ergonómicas, evitar la sobrecarga de trabajo

Política de salud ocupacional

Estadísticas de ausentismo

Inspección a puestos de trabajo, pausas activas, caminatas cívicas, jornadas de vacunación contra la influenza y el cáncer de cuello uterino, charlas de medicina preventiva, control del riesgo ocupacional, torneo de fútbol, torneo de bolos

Ausentismo por enfermedad común, ausentismo por accidente de trabajo

2% por enfermedad común. 0% por accidente de trabajo

Gestión Humana

2% ausentismo por enfermedad común

Mejorar las condiciones de los puestos de trabajo

Derechos humanos

Asuntos más relevantes para el negocio

compromiso /política

sistema

Salud Mental

Contrarrestar el estrés laboral, tener un clima de trabajo apropiado.

Código de buen gobierno, manifiesto Choucair, manual práctico, valores corporativos

Descripciones de cargo, plan de comunicaciones, desarrollo de competencias



actividad	Con el fin de intervenir y prevenir los niveles de estrés, se realizaron clases de yoga para los empleados. Así mismo existe un programa de asesoría psicológica para empleados y su grupo familiar que buscan acompañarlos, guiarlos, orientarlos en situaciones difíciles o que requieren del acompañamiento de un profesional de la salud. Se dictaron charlas de desarrollo personal caminatas cívicas que buscan educar y generar cultura ciudadana, se realizó una integración de empleados en la fiesta de fin de año como una forma de esparcimiento y reconocimiento a su labor, se celebraron los días especiales.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- Satisfacción con el clima organizacional.- Índice de Rotación de personal
Metas /Retos	<ul style="list-style-type: none">- Satisfacción con el clima: 4 (satisfecho).- Rotación de 2%
Responsable	Gestión Humana
Resultado	<ul style="list-style-type: none">- Rotación del 4,63%.- Aún no se ha implementado medición del clima organizacional
Acciones 2011	<ul style="list-style-type: none">- Realizar estudio de Clima- Implementar proyecto de Endomarketing- Desarrollar programas de mercadeo interno para mejorar la satisfacción laboral

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 del auxilio por nacimiento
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- 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 empleada(o)s que disfrutan la licencia de maternidad/paternidad
Responsable	Gestión Humana
Resultado	100% / 100%
Acciones 2011	

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, estadísticas de ausentismo, programa de bienestar

actividad

Inspecciones a los 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

1

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).

Derechos humanos

Educación



“Inducción a los aprendices”

Asuntos más relevantes para el negocio

Retención del talento humano y capacitación.

compromiso /política
sistemaMisión, visión de la compañía, Objetivos estratégicos, valores corporativos
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 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).

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

	<p>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>
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- Nivel de mejoramiento de competencias.- Adquisición de conocimiento básico- % empleados profesionales
Metas /Retos	<ul style="list-style-type: none">- 80% de cumplimiento de competencias para el primer año de medición.- 80% de aprobación del curso interno- 90% de empleados profesionales
Responsable	Gestión Humana
Resultado	<ul style="list-style-type: none">- 74% de cumplimiento de competencias en la primera medición.- 95% de empleados profesionales.
Acciones 2011	<ul style="list-style-type: none">- Se implementará la Universidad Choucair. Implementar la cátedra Choucair <ul style="list-style-type: none">- Se estimulará la realización virtual de estudios en inglés.- Implementar los planes de carrera- Medir el nivel de aprendizaje del curso básico de pruebas.

Derechos humanos	Libertad
Asuntos más relevantes para el negocio	No se apoya ninguna manera de sometimiento
compromiso /política	Código de buen gobierno, manifiesto Choucair, valores corporativos
sistema	Contrato de trabajo, plan de comunicaciones, pagina de empleados, correo electrónico, reuniones generales, grupos primarios.
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 mensualmente con todo el personal, se exponen temas de interés para la organización y se abren espacios de participación a los empleados.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- Reuniones generales programadas/ejecutadas.- N° de asistentes/N° total de empleados.- Grupos primarios programados/grupos primarios realizados
Metas /Retos	<ul style="list-style-type: none">- 85% de asistencia.- 90% de cumplimiento en la realización de grupos primarios
Responsable	cada una de las áreas
Resultado	<ul style="list-style-type: none">- 80% de asistencia.- 80% de cumplimiento en la programación de grupos primarios

Acciones 2011

Las reuniones generales deben ser cada vez más los espacios de participación y retroalimentación hacia la gestión de la administración. Estudio de clima.

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, contratación
actividad	En el proceso de selección no se discrimina la religión de los candidatos
Indicadores	- Demandas por discriminación religiosa. - Diversidad de religiones al interior de la compañía
Metas /Retos	- 0 demandas. - Mas de una religión
Responsable	Gestión Humana
Resultado	- 0 demandas. - No se tiene el criterio religión dentro de los datos socio demográfico de la población de Choucair.
Acciones 2011	

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 en la información
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 seguridad, claves y contraseñas para ingreso a los diferentes aplicativos.
Indicadores	- 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
Metas /Retos	- 0 incidentes - 0 quejas y reclamos
Responsable	Líder Logística, Lider de TI
Resultado	- 3 incidentes de hurto en las oficinas. - 1 incidente de hurto externo a las oficinas. - 0 quejas por parte del cliente
Acciones 2011	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.

Derechos humanos	Igualdad 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, ley 842 de 2003
sistema	Descripción de cargos, reglamento interno de trabajo
actividad	A través de charlas se fomenta el respeto por la diferencia, 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.
Indicadores	- N° de vacantes durante el año/N° de convocatorias internas realizadas. - Satisfacción sobre el clima organizacional (variable equidad organizacional)
Metas /Retos	- 60% de promoción interna - 4 en satisfacción en el ítem equidad organizacional
Responsable	Gestión Humana
Resultado	59% de promoción interna
Acciones 2011	

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 abren espacios de participación 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, se hacen retroalimentaciones individuales para el mejoramiento, se hace a través del dialogo y nunca con coacción. Las personas tienen la posibilidad de mejorar su desempeño y trazarse metas.
Indicadores	Demandas por acoso laboral Índice de rotación de personal
Metas /Retos	0
Responsable	Gestión Humana
Resultado	0 demandas 4,6 rotación de personal
Acciones 2011	Capacitación a los jefes en estilo de liderazgo

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, proceso de gestión del cambio
actividad	Se realizaron talleres de gestión del cambio que facilitaron los procesos de adaptación y cambio generados por los diferentes proyectos. 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.
Indicadores	Índice de rotación de personal
Metas /Retos	2%
Responsable	Gestión Humana
Resultado	4,6%
Acciones 2011	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.

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 cláusulas pactadas en el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo.
Indicadores	N° de retiros sin justa causa/N° de retiros Índice de rotación de personal
Metas /Retos	0 Rotación 2%
Responsable	Gestión Humana
Resultado	8%
Acciones 2011	Diferenciar los retiros que se dan por deficiencias en el desempeño, de los que se acuerdan con el empleado para evitar un despido.

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 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.
Indicadores	Nº 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 2011	

Derechos humanos	Confidencialidad, Privacidad, Propiedad de la información
Asuntos más relevantes para el negocio	Manejo ético de la información que se le maneja al cliente. Que no se divulgue no se filtre a 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.
Indicadores	Nº 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 2011	

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	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.
Indicadores	Encuesta del servicio
Metas /Retos	Satisfacción en 4 en el ítem de relación con el cliente
Responsable	Mercadeo y Comercial
Resultado	4

Acciones 2011

SOCIEDAD

Derechos humanos

Educación



“Inducción de aprendices”

Asuntos más relevantes para el negocio

Participación y desarrollo comunitario

compromiso /política

Misión de la compañía, valores corporativos

sistema

Sistema de Responsabilidad Social empresarial, Sistema tributario

actividad

- Se establecieron 20 contratos de aprendizaje con estudiantes de grados 10 y 11, apoyándolos con una cuota de sostenimiento equivalente al 50% del SMLV.
- Se realizaron las siguientes donaciones: Las Golondrinas, institución educativa de niños de escasos recursos, por valor de \$7,000,000.
- Se realizó un aporte por valor de \$6,135,000 a intersoftware, para el apoyo de actividades de investigación y educativas.

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

31%

Acciones 2011

Derechos humanos

Maternidad e infancia



Asuntos más relevantes para el negocio	Nutrición de la primera infancia y desarrollo infantil
compromiso /política	Manifiesto Choucair
sistema	Sistema de Responsabilidad Social empresarial, Sistema tributario
actividad	Se realizaron donaciones a las siguientes instituciones: Santiago corazón, entidad que apoya a los niños con problemas de corazón y niños de los Andes, por valor de \$125,000.
Indicadores	% de las donaciones totales en el año dedicadas a la maternidad e infancia
Metas /Retos	Dedicar el 20% de las donaciones totales en el año a la maternidad e infancia
Responsable	Gestion Financiera
Resultado	0%
Acciones 2011	Aportar un mayor porcentaje de utilidades de la compañía a la causa infantil.

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 una donación a la fundación del soldado herido, por valor de \$10,000,000
Indicadores	% de las donaciones totales en el año dedicadas al beneficio de la comunidad
Metas /Retos	Dedicar el 40% de las donaciones totales en el año al beneficio de la comunidad
Responsable	Gestion Financiera
Resultado	38%
Acciones 2011	

Empleados/ clientes/ proveedores

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 Compras - 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. - No se limita o prohíbe a nuestros clientes, la relación y contratación con personas de otras compañías.
Indicadores	N° de demandas por violación al derecho de libre asociación
Metas /Retos	0
Responsable	Gestion Humana
Resultado	0
Acciones 2011	Incluir en el reglamento las clausulas que se permite la libertad de 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, clausula contractual, código de buen gobierno.
sistema	- Empleados: aplicación del Código sustantivo del trabajo. Contratación de personal. - Clientes y Proveedores: Proceso de Compras - Contratación
actividad	Se realizó un proceso de contratación de un menor con todos los permisos otorgados por el ministerio de la protección social y los acudientes de un menor de edad, para funciones administrativas en la compañía con una intensidad horaria no superior a 6 horas semanales.
Indicadores	N° de demandas por contratación ilegal de menores de edad en la empresa, clientes, proveedores
Metas /Retos	0
Responsable	Gestion Humana, Mercadeo, Compras
Resultado	0
Acciones 2011	- Sensibilización a los proveedores e involucramiento para evitar el trabajo infantil. Implementar auditorias para verificar que los proveedores no tienen trabajo infantil. - Se puede 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
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, aplicación de la ley 1010 contra el acoso laboral
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. - se tiene conformado un comité de convivencia, para vigilar y proteger a los empleados contra el acoso laboral y el estrés psicolaboral. - Con los clientes y proveedores, se negocian con una relación gana-gana, las condiciones del servicio.
Indicadores	Nº de casos reportados por acoso laboral al interior de la empresa
Metas /Retos	0
Responsable	Gestión Humana
Resultado	0
Acciones 2011	

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, mapa de competencias, Planes de carrera, Auditorias a los procesos.
actividad	- Selección de personal con ingreso de personas discapacitados. - Selección de proveedores y clientes sin discriminación de género. - Capacitación y desarrollo de plan de carrera - Convocatorias internas.
Indicadores	- Nº de cargos definidos VS cargos existentes - Personal femenino Vs personal masculino/ Nº total de empleados - Personas promocionadas a través de los planes de carrera
Metas /Retos	- Cargos definidos=100% Distribución 50% Femenino 50% masculino. - 50% de promociones a través de planes de carrera
Responsable	Gestión Humana



Resultado

- Cargos definidos 36/36 cargos=100%
- Distribución del personal: 52% femenino 48% masculino.
- Se está definiendo el modelo de planes de carrera.

Acciones 2011

Medio Ambiente

Empleados | Clientes | Proveedores | Sociedad



Medio Ambiente

Fomentar iniciativa que promueva mayor responsabilidad ambiental



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 realizan anualmente siembras de árboles a las cuales asisten empleados, proveedores, clientes, familias. En el 2010 se realizaron tres siembras: una en una reserva de Envigado, otra en base naval de Coveñas y una tercera en Cundinamarca. La inversión realizada por siembra de árboles en el 2010 fue de \$17,900,000. Con un total de 2800 árboles nativos sembrados.

- Se hacen campañas para reducir el N° de impresiones y manejar mayor porcentaje de información de manera digital.

- se realizó un Kaizen para ahorro de energía

- Se implementó la primera fase del modelo de las 5 "S".

- Se hacen campañas para evitar la utilización de vasos desechables, entregando a cada empleado un mug de cerámica.





Indicadores

- N° de Árboles sembrados en el año
- Disminución en los gastos de Energía por Oficina.
- Disminución de viajes nacionales y transporte terrestre

Metas /Retos

- 3000 árboles sembrados al año
- 10% de ahorro de energía.
- Disminución en un 20% de los viajes nacionales y del transporte terrestre
- Implementar las 5 fases del modelo las 5"s".

Responsable

Logística Administrativa

Resultado

- 2800 árboles sembrados en el 2010.
- Implementación de la 1a fase del modelo de las 5"s"



Acciones 2011

- Evitar las fotocopias de las facturas
- Incrementar los arboles sembrados en el 2011.
- Implementar todas las fases del modelo de las 5"s".
- Continuar con el Kaizen de ahorro de energía e implementar uno para el ahorro de agua y papel.
- 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.
- Programar más siembras de árboles, haciendo partícipes a clientes y proveedores.
- 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.

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
sistema	Pendiente
actividad	<ul style="list-style-type: none">- Reciclaje de papel, pilas, reciclaje de equipos de computo- Utilización de papel de baño reciclado y no contaminante al medio ambiente- Kaizen de ahorro de energía.- Control de vasos desechables y uso de Mugs
Indicadores	<ul style="list-style-type: none">- % de ahorro de papel- % de ahorro de energía- % ahorro de agua
Metas /Retos	Reducción del 10%
Responsable	Logística y Administrativa
Resultado	No se tiene la medición para comparar con períodos anteriores
Acciones 2011	Implementar el sistema de medición

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 mas eficientes
actividad	<ul style="list-style-type: none">- 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.

Indicadores	N° de puestos que cumplen con los estándares/N° de puestos
Metas /Retos	90%
Responsable	Tecnología e Infraestructura
Resultado	No se tiene medición
Acciones 2011	<ul style="list-style-type: none">- Implementar Lean manufacture.- 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
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	<ul style="list-style-type: none">- Verificación a través (tercerización de ASEC) para las referencias y el estudio de seguridad de los empleados.- Relación con entidades financieras- Relación con proveedores.- No 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	No se tiene medición
Acciones 2011	Implementar una política de lucha contra el lavado de activos, el fraude y la corrupción



5. Premios y reconocimientos



www.choucairtesting.com



Julio de 2010 No.8

Choucair Testing una empresa que aporta para que Medellín brille en el mundo de la tecnología.



La ciudad de Medellín, se ha convertido en un ejemplo a seguir en el campo tecnológico, es por esto que la revista IT MANAGER realizó un especial sobre las empresas que contribuyen a que la ciudad brille en el mundo de la tecnología, destacando las compañías y empresarios que han aportado para que Medellín sobresalga por su actividad y el uso de las TIC's.

En el especial, Choucair Testing es destacada como una empresa líder en la prestación de servicios de pruebas de software, que ha logrado "desarrollar una metodología y una filosofía de trabajo que permea e influye positivamente su entorno, es decir, sus clientes y aliados de negocio".

Para ver el artículo completo ver documento adjunto.

www.choucairtesting.com 



 coface COLOMBIA Sus riesgos de negocio bajo control	 Groupe coface YOUR TRADE RISK UNDER CONTROL
Certifica:	Certifies:
CHUCAIR CARDENAS TESTING S.A.	CHUCAIR CARDENAS TESTING S.A.
NIT. 811020576-8	NIT. 811020576-8
<p>Ha cumplido satisfactoriamente los parámetros de Calificación de Proveedores de la Compañía COMCEL S.A., y ha obtenido 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.</p>	<p>Has complied with the standards and parameters of supplier of the Company COMCEL S.A., 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.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p><i>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.</i></p>
<p>Este Certificado aplica solamente para el cliente en meción y es válido hasta: Agosto de 2011</p>	<p>This Certificate applies only for the mentioned client and is valid until: August of 2011</p>
 Manuel Arévalo General Manager	 Jonathan Garcia Suppliers Rating Coordinator
	
www.coface.com	




www.choucairtesting.com


Octubre de 2009

No.1

GANADORES

Concurso Bancolombia y Tú... "Innovando crecemos juntos"

La Fundación Bancolombia creó el concurso, Bancolombia y tú... "Innovando crecemos juntos" con el objetivo de contribuir al fomento de las pequeñas y medianas empresas, mediante la asignación de una consultoría en gestión de la innovación por parte de la Corporación Tecnova UEE por valor de \$40 millones a cada una de las empresas ganadoras, cuyo objetivo es identificar y fortalecer las capacidades para la competitividad y la innovación.

Inicialmente fueron invitadas 50 Pymes de las cuales 24 participaron en el proceso de selección realizado por el Consejo Directivo de la Fundación Bancolombia y la Corporación Tecnova. Finalmente, fueron tres las empresas seleccionadas como las primeras beneficiarias de este programa, Choucair Testing S.A., Fumigax y Metalandes.

Este premio representa para la compañía, un respaldo a la labor innovadora que viene realizando durante los 10 años de existencia y un reto para continuar con el mejoramiento de nuestros procesos de innovación.



En la foto: Dr. Santiago Pérez, Vicepresidente Banca Personas y Pymes de Bancolombia y los representantes de las empresas Metalandes, Fumigax y Choucair Testing, ganadoras del concurso.





www.choucairtesting.com



Marzo de 2010 No.5



HARS 2010 - High Automation Road Show

Choucair Testing S.A y el Grupo HDI de Brasil, realizarán el **17 de Marzo de 2010** en el Gun Club de Bogotá, el Road Show de Alta Automatización en pruebas de software, donde se mostrarán las más avanzadas herramientas y metodologías en automatización de pruebas de software.

Durante este evento se realizarán demostraciones con plataformas de Microfocus, IBM Rational, Mercury and Microsoft

Además, se contará con la participación especial del Dr. Cleber Alves, Coordinador de Pruebas del Banco Itaú Unibanco, de Brasil.

Para cualquier información favor comunicarse a:

Email: hars@choucairtesting.com

Teléfono: (57)(4) 3166300

