

# COP – Comunicado de Progreso 2014



Publicación N°5: Febrero de 2015



**Choucair Testing S.A.**

Carrera 52 # 14 - 30 Oficina 401

Teléfono: (574) 4480510

Medellín – Colombia

<http://www.choucairtesting.com>

- **Representante Legal:** Maria Clara Choucair Cárdenas
- **Gerente de Desarrollo Organizacional:** Andrés Buitrago Hurtado

**Contenido**

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



**1. Mensaje del Gerente General**

Medellín, 27 de enero de 2015

**DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GLOBAL**

Desde marzo de 2010, la empresa CHUCAIR 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.



**Maria Clara Choucair Cárdenas.**  
Gerente General  
Choucair Testing S.A



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

Choucair Testing S.A. es una compañía que tiene como misión “Contribuimos significativamente al crecimiento de nuestros clientes, al ser su socio estratégico de negocio, en los temas relacionados con pruebas de software.

Mantenemos relaciones profesionales de alta cohesión y confianza, que demuestren el interés genuino en el crecimiento de nuestros clientes, proveedores, empleados y la sociedad. Relaciones basadas en actitudes y acciones de incondicionalidad **efectiva**, aplicación de nuestra **experiencia, solidez, eficiencia, eficacia y creación de valor** que apoyen permanentemente sus estrategias.

Contribuimos con la prestación de nuestros servicios 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 y en el 2010 se re certificó en ISO 9001:2008 y bajo esta misma se re certificó en 2013.

### 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. 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.

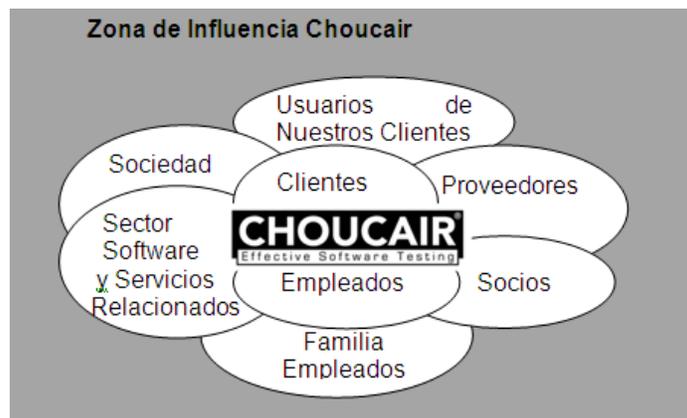
**Proporcionamos soluciones:** Siempre estamos tratando de generar soluciones y no problemas a las situaciones complejas que se presentan en el día a día de nuestra operación, buscando la satisfacción de nuestros clientes y el éxito de los proyectos.

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

Adicionalmente al propósito que determinó Choucair la empresa no sólo impacta a sus Clientes y empleados, sino a muchos actores más, esto es lo que se denomina Zona de Influencia Choucair. Choucair a través de tiempo se ha propuesto de forma deliberada realizar acciones concretas para influenciar positivamente y apoyar el crecimiento de los diferentes actores que se interrelacionan con ella.

Choucair se ha convertido en un vehículo para lograr cosas más grandes, donde todos crecemos juntos y participamos en una construcción colectiva para convertirnos en un modelo empresarial y ojalá personal donde se demuestra que se puede tener éxito generando bienestar.

Veamos los Actores con los que hemos definido propuestas y objetivos:



La interrelación con los diversos representantes de la zona de influencia no solo debe darse a través de la venta de sus productos o servicios, sino que la Compañía debe propiciar el bienestar a través de la generación de valor a las mismas. Esto para Choucair es lo que se denomina normalmente como **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**.

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.



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

### EMPLEADOS

Derechos humanos	Seguridad social- Salud Física						
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Seguridad y Salud en el trabajo, condiciones de trabajos adecuados, ergonómicos, evitar la sobrecarga de trabajo.						
<b>Compromiso /política</b>	Contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, reglamento de higiene y seguridad industrial, Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<b>Sistema</b>	Proceso de afiliación y contratación - Auditorías Internas - Verificación del pago de seguridad social - Conciliación con contabilidad para garantizar el pago de los valores por concepto de seguridad social						
<b>Actividad</b>	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.						
<b>Indicadores</b>	Tasas de ausentismo, accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades profesionales, días perdidos y número 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						
<b>Metas /Retos</b>	Cumplimiento del 100% de las actividades del cronograma de actividades propuestas en Seguridad y Salud en el Trabajo.						
<b>Responsable</b>	Gerencia de Desarrollo Organizacional						
<b>Resultado</b>	<p>Cumplimiento del 98% de las actividades del cronograma del COPASST Índice de Ausentismo 2013= 2.7% vs Índice de Ausentismo 2014=2.5%.</p> <p>A continuación el detalle de los indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La principal causa del ausentismo general se generó por 90 eventos de tipo respiratorio en primera instancia, seguido de 80 eventos por enfermedades de tipo gastrointestinal.</li> <li>- Tasa de prevalencia general de enfermedad profesional = 0</li> <li>- Tasa de ausentismo por enfermedad profesional = 0</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>INDICADOR</th> <th>PROMEDIO EN EL AÑO 2014</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nº de accidentes</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Nº de días perdidos por accidentes</td> <td>11</td> </tr> </tbody> </table>	INDICADOR	PROMEDIO EN EL AÑO 2014	Nº de accidentes	2	Nº de días perdidos por accidentes	11
INDICADOR	PROMEDIO EN EL AÑO 2014						
Nº de accidentes	2						
Nº de días perdidos por accidentes	11						

Tasa de accidentalidad	0.5
Índice de frecuencia de AT	0.1
Índice de frecuencia de AT incapacitantes	0.2
Índice de severidad de AT	0.1
HHT	66132
Nº de accidentes de trabajo con incapacidad	2

INDICADOR	PROMEDIO EN EL AÑO 2014
Tasa de ausentismo por accidente de trabajo	0.05
Tasa de prevalencia general de enfermedad profesional	0
Tasa de ausentismo por enfermedad profesional	0
Tasa de ausentismo general	2.56

**Acciones 2014**

- Programa de riesgo psicosocial
- Programa de vigilancia epidemiológica como resultado de las evaluaciones médicas 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.
- Reuniones periódicas con el Comité de Convivencia, el COPASST, Comité de Emergencias, Coordinadores de Evacuación.
- Se realizará el simulacro anual en todas las sedes.

**Acciones 2015**

- Se le dará continuidad a las actividades del 2014, se reforzará el tema de las pausas activas en todas las sedes de la compañía y al programa de riesgo psicosocial.

Derechos humanos	Trabajo equitativo y satisfactorio
Asuntos más relevantes para el negocio	Remuneración equitativa y satisfactoria.
Compromiso / política	Manifiesto Choucair - Contrato de trabajo- código de buen gobierno.
Sistema	Descripción de cargos - Esquema de remuneración salarial - Modelo plan carrera - Procedimiento de selección de personal - Objetivos estratégicos corporativos.

<b>Actividad</b>	-Remuneración equitativa para hombres y mujeres, igualdad de actividades, asignación de recursos justa, beneficios extralegales, contratación, 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, formación, y competencias.
<b>Indicadores</b>	- N° de cargos definidos VS cargos existentes - Personal femenino Vs personal masculino/ N° total de empleados
<b>Metas /Retos</b>	Cargos definidos=100% Distribución 50% Femenino 50 % masculino
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	Cargos definidos 33/33 cargos=100% Distribución del personal: 48.4%femenino 51.6% masculino.
<b>Acciones 2014</b>	Cumplimiento del manifiesto Choucair, código de buen gobierno y demás soportes que contribuyeron a realizar contrataciones justas buscando que el trabajo sea equitativo y satisfactorio. Se realizó la evaluación del plan carrera en el mes de septiembre. Se asignó un nuevo beneficio “Póliza de Salud Prepagada”
<b>Acciones 2015</b>	Continuación de las actividades del 2014 e incrementar los beneficios extralegales.

Derechos humanos	Descanso
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Descanso
<b>Compromiso /política</b>	Política de vacaciones
<b>Sistema</b>	Nomina, reporte de pasivo vacacional
<b>Actividad</b>	Conceder las vacaciones proporcionales al tiempo laborado, evitando tener más de un periodo vencido por empleado.
<b>Indicadores</b>	Pasivo vacacional
<b>Metas /Retos</b>	0% de empleados con más de dos periodos vencidos
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	2% pasivo vacacional de empleados con más de dos periodos vencidos
<b>Acciones 2014</b>	Se realizó seguimiento durante todo el 2014 para disminuir el pasivo vacacional logrando bajar el porcentaje de personas con más de dos periodos vencidos de 9.3% al 2% acercándonos a la meta del 0%
<b>Acciones 2015</b>	Establecer control por áreas de la compañía que nos permita acercarnos cada vez más a nuestra meta.



Nivel de vida adecuado

## Semana de la salud 2014



Derechos humano



“Capacitación en atención primaria y secundaria al lesionado”





“Día del Niño”



“Día laboral diferente”



**“Vivimos el mundial 2014”**

<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Bienestar y calidad de vida
<b>compromiso /política</b>	Manifiesto Choucair - Manual Práctico
<b>sistema</b>	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.
<b>actividad</b>	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 día del niño, jornadas de vacunación. 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, póliza colectiva de vehículo y de salud.
<b>Indicadores</b>	Permanencia en la compañía y cumplimiento del cronograma de bienestar
<b>Metas /Retos</b>	60% con más de un año
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	86% del personal con más de un año de permanencia. Cumplimiento del 100%

	del cronograma de Actividades de bienestar.
<b>Acciones 2014</b>	-cumplimiento del 100% del cronograma de bienestar y continuidad a los beneficios extralegales con la adición de la póliza de salud
<b>Acciones 2015</b>	-Crear campañas de fidelización hacia los empleados. -Realizar mayor número de convenios empresariales -Incrementar los beneficios extralegales.

Derechos humanos	Salud Mental
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Contrarrestar el estrés laboral, tener un clima de trabajo apropiado.
<b>compromiso /política</b>	Código de buen gobierno, manifiesto Choucair, manual práctico, valores corporativos
<b>sistema</b>	Programa de bienestar, descripciones de cargo, plan de comunicaciones, desarrollo de competencias, estudios de Clima organizacional.
<b>actividad</b>	<p>La empresa, dentro de su programa de bienestar, cuenta con un programa de asesoría psicológica, que tiene como objetivo dar acompañamiento y orientación especializada a los empleados y/o su grupo familiar, ante situaciones difíciles que tengan relación o no con el trabajo, como procesos de separación, problemas de crianza de los hijos, dificultades de pareja, estrés laboral, depresión, ansiedad, y cualquier patología que esté afectando la salud física o mental de la persona. Este servicio se presta a través de un convenio con el centro de familia de UPB y con las cajas de compensación, donde la empresa le brinda al empleado o a algún miembro de su grupo familiar principal, hasta 10 citas con cualquier profesional de la rama de la salud mental.</p> <p>Así mismo, como parte del programa de bienestar se crean espacios de integración, deportivos, recreativos.</p>
<b>Indicadores</b>	- Índice de Rotación de personal
<b>Metas /Retos</b>	- Rotación de 2.5% promedio mensual
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	- Rotación 2.3% promedio mensual en el año 2014
<b>Acciones 2014</b>	-Se realizó seguimiento a los principales motivos de retiro y a los planes de acción según los resultados de la evaluación del Clima Organizacional.
<b>Acciones 2015</b>	- Se realizará el estudio de Clima organizacional. - Dar continuidad a las actividades realizadas en el 2014.

Derechos humanos	Maternidad
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Cumplimiento de la ley en cuanto a la protección a la maternidad
<b>compromiso /política</b>	Ley de protección a la maternidad
<b>sistema</b>	Afiliación a la seguridad social de la madre y su hijo, licencia de maternidad/paternidad, cumplimiento de la hora de lactancia diaria por 3 meses según la ley
<b>actividad</b>	Reconocimiento de la licencia de maternidad y paternidad al 100%. Reconocimiento con un bono por nacimiento.
<b>Indicadores</b>	- 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
<b>Metas /Retos</b>	100% de los empleados disfrutan la licencia de maternidad/paternidad
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	El 100% de los empleados disfrutaron de su tiempo de maternidad/paternidad y recibieron su bono de nacimiento.
<b>Acciones 2014</b>	-Reconocimiento de la licencia de maternidad y paternidad al 100%. -Reconocimiento con un bono por nacimiento.
<b>Acciones 2015</b>	-Continuidad a las actividades del 2014. -Flexibilidad en los horarios postmaternidad.

Derechos humanos	Vida
Derechos humanos	 <p>“Simulacro de Evacuación”</p>



<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Buscar mecanismos para disminuir el ausentismo por enfermedad general, Accidentes de trabajo y evitar enfermedades profesionales. (protección con pólizas, zonas libres de conflicto)
<b>Compromiso /política</b>	Código de buen gobierno, manifiesto Choucair, valores corporativos
<b>Sistema</b>	Programa de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, panorama de factores de riesgo, Brigadas de emergencias, programa de bienestar.
<b>Actividad</b>	Mejoramiento de puestos de trabajo, póliza de vida, póliza de asistencia médica domiciliar, realizar reuniones periódicas con el COPASST, realizar simulacros de evacuación
<b>Indicadores</b>	Programas implementados para apoyar el derecho a la vida Realizar el 100% de las reuniones programadas de COPASST
<b>Metas /Retos</b>	Cumplir con el 100% de las actividades programadas
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	98% de la realización de las actividades programadas
<b>Acciones 2014</b>	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.
<b>Acciones 2015</b>	Dar continuidad a las actividades del 2014 y realización del estudio sociodemográfico.

**Derechos humanos**

**Derechos humanos**

**Educación**



“capacitación al personal Choucair”



<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Retención del talento humano y capacitación.
<b>Compromiso /política</b>	Misión, visión de la compañía, Objetivos estratégicos, valores corporativos
<b>Sistema</b>	proceso desarrollo de competencias, plan de formación
<b>Actividad</b>	<p>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.</p> <p>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.</p> <div data-bbox="738 787 1258 982" data-label="Image"></div> <p>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).</p> <p>Mediante las certificaciones en software testing de ISTQB TM, la persona puede medir el nivel de conocimiento en el tema de pruebas de software, la destreza en el uso de las mejores prácticas y homologar la terminología y los conceptos claves para esta disciplina. Obtener una o varias certificaciones le otorgará ventaja competitiva en el mercado con respecto a otras compañías.</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 y advance level). Se otorga la cualificación de "ISTQB Certified Tester" en el Foundation Level y Advance level.</p>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Total de personas certificadas en FOUNDATION LEVEL/ Total de empleados</li><li>- Total de personas certificadas en ADVANCE LEVEL/Total de empleados</li></ul>
<b>Metas /Retos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cumplir con el plan de formación al 100% HASTQB</li><li>- 70% de los empleados certificados en FOUNDATION LEVEL de los posibles a certificar.</li></ul>
<b>Responsable</b>	Gestión del conocimiento
<b>Resultado</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Del total de empleados el 42% están certificados en FOUNDATION LEVEL y el 20% en ADVANCE LEVEL</li><li>- se cumplió con el 100% del plan de formación Choucair HASTQB</li></ul>

<b>Acciones 2014</b>	-Continuidad al Plan Carrera, al plan de formación y la universidad Choucair.
<b>Acciones 2015</b>	- Dar continuidad a las actividades del 2014.

Derechos humanos	Libertad
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	No se apoya ninguna forma de sometimiento
<b>compromiso /política</b>	Código de buen gobierno, manifiesto Choucair, valores corporativos
<b>Sistema</b>	Contrato de trabajo, intranet de empleados, correo electrónico, reuniones generales, grupos primarios, boletín interno
<b>Actividad</b>	Cada área realiza 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 CHUCAIR. Además todo esto se ve más apoyado por el área de comunicaciones creando mejores relaciones entre CHUCAIR y sus colaboradores
<b>Indicadores</b>	- Áreas que cuentan con planeación y ejecución de grupos primarios/N° de áreas
<b>Metas /Retos</b>	- 100% de áreas realizando grupos primarios con la periodicidad definida
<b>Responsable</b>	cada una de las áreas
<b>Resultado</b>	- 98% de cumplimiento de grupos primarios
<b>Acciones 2014</b>	-Implementación de las estrategias derivadas de la evaluación de Clima Organizacional. -realización reunión General.
<b>Acciones 2015</b>	-Continuar con la realización de los grupos primarios en todas las áreas de la compañía. -Realización de la evaluación de Clima Organizacional.

Derechos humanos	Religión
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Respeto por la diferencia de credo y religión
<b>Compromiso /política</b>	Código de buen gobierno
<b>Sistema</b>	Selección de personal y contratación.
<b>Actividad</b>	No se indaga por el tema de preferencia religiosa en el proceso de selección,

	por tanto no existe discriminación.
<b>Indicadores</b>	- Demandas por discriminación religiosa.
<b>Metas /Retos</b>	- 0 demandas.
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	- 0 demandas por discriminación religiosa.
<b>Acciones 2014</b>	Ninguna
<b>Acciones 2015</b>	Ninguna

Derechos humanos	Seguridad
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Proveer a los empleados unas condiciones de seguridad física mínimas
<b>Compromiso /política</b>	Lineamientos y políticas de seguridad
<b>Sistema</b>	Políticas de seguridad en las sedes, normas de seguridad de la información
<b>Actividad</b>	Entrega, lectura y concientización de las políticas de seguridad a todos los empleados que ingresan a la compañía. Controles a través de auditorías internas, tarjetas de acceso para las sedes con el fin de minimizar los riesgos, pines de seguridad, claves y contraseñas para ingreso a los diferentes aplicativos.
<b>Indicadores</b>	- 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
<b>Metas /Retos</b>	- 0 incidentes - 0 quejas y reclamos
<b>Responsable</b>	Líder Logística, Líder de TI
<b>Resultado</b>	- 0 incidentes de hurto en las oficinas. - 2 incidentes de hurto externo a las oficinas. - 0 quejas por parte del cliente
<b>Acciones 2014</b>	-Continuación de la campaña “orden y aseo” -Instalación de cámaras en los lugares de acceso de la compañía y sistemas de alarmas. -Continuas Auditorias a los Equipos de los empleados.
<b>Acciones 2015</b>	-Dar continuidad a la campaña de orden y aseo -Reforzar el tema de seguridad de la información.

Derechos humanos	Igualdad de derechos
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Todos los empleados tienen derecho a un trato igual, sin discriminación, sin favoritismos.
<b>Compromiso /política</b>	Manifiesto Choucair, Manual de calidad, Valores corporativos, Código de ética y buen gobierno.

<b>Sistema</b>	Descripción de cargos, reglamento interno de trabajo, plan carrera.
<b>Actividad</b>	Se da la oportunidad de participar en las diferentes convocatorias para ocupar vacantes al interior de la empresa.
<b>Indicadores</b>	- N° de personas promocionadas/ N° de convocatorias internas durante el año. - Satisfacción sobre el clima organizacional (claridad Organizacional)
<b>Metas /Retos</b>	- 60% de promoción interna
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	23 promociones internas/24convocatorias= 95.8%
<b>Acciones 2014</b>	Se realizaron convocatorias internas antes de realizar convocatorias externas. Ejecución del plan carrera, donde se niveló a los analistas según los resultados de la evaluación.
<b>Acciones 2015</b>	Se continuara con las actividades del año 2014, dándole continuidad y fortaleciendo este proyecto.

<b>Derechos humanos</b>	<b>No esclavitud</b>
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	No se apoya ninguna forma de esclavitud, sometimiento, sobrecarga laboral y se pacta una remuneración en contraprestación a los servicios
<b>compromiso /política</b>	Código de buen gobierno, manifiesto Choucair, valores corporativos
<b>sistema</b>	Contrato de trabajo, sistema de compensación, remuneración acorde con el nivel de responsabilidad, reglamento interno de trabajo, descripciones de cargo
<b>Actividad</b>	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.
<b>Indicadores</b>	Demandas por acoso laboral Índice de rotación de personal
<b>Metas /Retos</b>	0 demandas por acoso laboral Índice de Rotación promedio mensual 2.5%
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	0 demandas 2.3% rotación de personal mensual en el año 2014
<b>Acciones 2014</b>	Se realizaron capacitaciones a los jefes en estilo de liderazgo 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.
<b>Acciones 2015</b>	Realización de capacitación a los jefes en liderazgo, comunicación y trabajo en equipo

Derechos humanos	Personalidad
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Respetar el libre desarrollo de la personalidad, diferencia de pensamiento y creencias
<b>compromiso /política</b>	Manifiesto Choucair, Valores corporativos, Código de buen gobierno
<b>sistema</b>	Proceso selección, contratación, inducción y entrenamiento, proceso de desarrollo de competencias.
<b>actividad</b>	Se 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, para los empleados y sus familias.
<b>Indicadores</b>	Índice de rotación de personal
<b>Metas /Retos</b>	Índice de rotación de 2.5% mensual
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	Índice de rotación de 2.3% promedio mensual en el año 2015
<b>Acciones 2014</b>	<p>Se realizó talleres de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo para los líderes.</p> <p>Se crearon espacios deportivos, y de integración con las familias, en Medellín y en Bogotá, se llevó a cabo el club de mamás, donde participaron las mamás de los empleados en diversos talleres, buscando espacios de aprendizaje e integración para las familias.</p>  <p style="text-align: center;"><i>“Taller de mamás”</i></p>
<b>Acciones 2015</b>	Se dará continuidad a las actividades del 2014

<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Todos los empleados deben recibir un trato justo y tener la oportunidad de ser escuchados
<b>Compromiso /política</b>	Reglamento interno de trabajo, manifiesto Choucair
<b>Sistema</b>	Normatividad laboral, sistema de sanciones disciplinarias.
<b>Actividad</b>	Para sancionar las faltas disciplinarias, se siguen los procesos de aclaración de hechos, donde las personas pueden ser escuchadas y exponer sus puntos de vista, para las sanciones se siguen las cláusulas pactadas en el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo.
<b>Indicadores</b>	N° de retiros sin justa causa/N° de retiros
<b>Metas /Retos</b>	Retiros sin justa causa 0%
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	Retiros sin justa causa: 22.9%
<b>Acciones 2014</b>	Realización de los retiros tal como está detallado en el proceso de retiro bajo la ley
<b>Acciones 2015</b>	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.

## CLIENTES

Derechos humanos	Seguridad de la información
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Los equipos deben de cumplir con los requisitos de seguridad exigidos por la ley. Accesibilidad a al información por personal interno autorizado.
<b>compromiso /política</b>	lineamientos y políticas de seguridad de la información
<b>sistema</b>	Auditorías internas de calidad, sistemas de accesos a aplicativos (directorio activo)
<b>actividad</b>	Se realizaron auditorías internas de calidad y una auditoria de recertificación. Permanentemente el área de TI realiza controles y verificaciones de la utilización y acceso a las plataformas de la compañía.
<b>Indicadores</b>	N° de quejas y reclamos por parte del cliente de violación de la seguridad en la información
<b>Metas /Retos</b>	0
<b>Responsable</b>	Tecnología e Infraestructura
<b>Resultado</b>	0
<b>Acciones 2014</b>	Se realizaron auditorias constantes a los equipos de los empleados en especial al manejo de la información.
<b>Acciones 2015</b>	Se continuara socializando las políticas de seguridad en el manejo de la información Ajustar y socializar las políticas de seguridad en el manejo de la información Realizar monitoreo para el cumplimiento de las políticas de seguridad en la información.

Derechos humanos	Confidencialidad, Privacidad, Propiedad de la información
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Manejo ético de la información del cliente. Que no se divulgue, no se filtre la información del cliente por proveedores o terceros. respetar la propiedad intelectual y material del cliente
<b>Compromiso /política</b>	Lineamientos y políticas de seguridad, manifiesto Choucair, código de ética del ingeniero, ley 842 de 2003, reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo
<b>Sistema</b>	Contratación de personal donde se realiza el compromiso de manejo adecuado de la información, tanto interna como del cliente, auditorías internas de calidad. Control de accesibilidad solo a las personas autorizadas.
<b>Actividad</b>	Divulgación de los lineamientos en el manejo de la información. Se hizo una verificación desde el aspecto jurídico, del estado actual de las políticas y lineamientos de seguridad. Se realizaron auditorías a los empleados para verificar el comportamiento en el manejo de la información.
<b>Indicadores</b>	Nº de quejas y reclamos por parte del cliente de la divulgación no autorizada de información confidencial de su propiedad.
<b>Metas /Retos</b>	0
<b>Responsable</b>	Tecnología e Infraestructura
<b>Resultado</b>	0
<b>Acciones 2014</b>	Revisión de las políticas de seguridad en la información Sensibilizar a los empleados sobre el cumplimiento de las políticas de seguridad
<b>Acciones 2015</b>	Se continuará socializando las políticas de seguridad en el manejo de la información.

Derechos humanos	Libertad de opinión y expresión
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Respetar el criterio y estrategia del cliente.
<b>Compromiso /política</b>	Estrategia competitiva, plan de Mercadeo
<b>Sistema</b>	Inicio de relación con el cliente y proceso de inicio de la prestación del servicio, procedimiento de gestión y seguimiento del cliente
<b>Actividad</b>	Retroalimentación permanente entre los Gerentes del Servicio y los clientes para abordar dificultades y acciones de mejora generadas en la gestión de los proyectos.
<b>Indicadores</b>	Encuesta del servicio: ítem 15: Comunicación con el cliente
<b>Metas /Retos</b>	Satisfacción general en 4 en el ítem de “Comunicación con el cliente”
<b>Responsable</b>	Mercadeo y Comercial
<b>Resultado</b>	La calificación total en el ítem comunicación con el cliente 4
<b>Acciones 2014</b>	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.
<b>Acciones 2015</b>	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

**SOCIEDAD**

**Educación**

Derechos humanos



“Mentores Empresariales”

<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Participación y desarrollo comunitario
<b>Compromiso /política</b>	Misión de la compañía, valores corporativos
<b>Sistema</b>	Sistema de Responsabilidad Social empresarial, Sistema tributario
<b>Actividad</b>	<p>- Se establecieron 21 contratos de aprendizaje, 56% con estudiantes de grados 10 y 11, apoyándolos con una cuota de sostenimiento equivalente al 50% del SMLV, y el 44% con estudiantes en práctica de carreras técnicas, tecnológicas y profesionales donde la cuota de sostenimiento es del 100% del SMLV.</p> <p>- 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.</p> <p>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!</p>
<b>Indicadores</b>	Cumplir con el 100% de la cuota requerida por el Sena de aprendices
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	100%
<b>Acciones 2014</b>	Se dio continuidad al programa de mentores empresariales y a la vinculación de aprendices, apoyando su etapa de formación
<b>Acciones 2015</b>	-Continuar con las actividades del 2014



**Derechos humanos**

**Maternidad e infancia**



“Celebración día del Niño”

<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Nutrición de la primera infancia y desarrollo infantil
<b>Compromiso /política</b>	Manifiesto Choucair
<b>Sistema</b>	Sistema de Responsabilidad Social empresarial, Sistema tributario
<b>Actividad</b>	Se entregaron 15 bonos por matrimonio y 17 por nacimiento. Se realizó la celebración del día del niño en el parque recreativo Afterland para Medellín y en Mundo Aventura en 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 obsequio por parte de la compañía.
<b>Indicadores</b>	Total de bonos entregados por nacimiento/Total de nacimientos
<b>Metas /Retos</b>	100% de entrega de bonos de nacimiento
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	100%
<b>Acciones 2014</b>	Celebración del día del niño y entrega de bonos
<b>Acciones 2015</b>	Realizar mayor número de actividades enfocadas a la niñez

<b>Derechos Laborales</b>	<b>Libertad de asociación y negociación colectiva</b>
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Permitir que los trabajadores se asocien para formar asociaciones sindicales y negociar pactos colectivos.
<b>Compromiso /política</b>	Reglamento interno de trabajo donde se reconoce este derecho, código de buen gobierno.
<b>Sistema</b>	- <b>Empleados:</b> aplicación del Código sustantivo del trabajo. Contratación de personal, inducción y entrenamiento. - <b>Cientes y Proveedores:</b> Proceso de Aprovisionamiento - Contratación
<b>Actividad</b>	- Se permite el desarrollo y la libertad de asociación y relación de los empleados con sus equipos de trabajo en el cliente (con otros proveedores del cliente), teniendo presente los deberes y políticas de confidencialidad.

<b>Indicadores</b>	Nº de demandas por violación al derecho de libre asociación
<b>Metas /Retos</b>	0
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	0
<b>Acciones 2015</b>	Mantener la meta de 0 demandas por violación al derecho de libre asociación

Derechos Laborales	Trabajo forzado e infantil
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Erradicar el trabajo infantil en nuestras operaciones con alianzas estratégicas
<b>Compromiso /política</b>	Reglamento interno de trabajo, cláusula contractual, código de buen gobierno.
<b>Sistema</b>	- <b>Empleados:</b> aplicación del Código sustantivo del trabajo. Contratación de personal. - <b>Clientes y Proveedores:</b> Proceso de Aprovisionamiento - Contratación
<b>Actividad</b>	No se contratan menores de edad para laborar en la compañía
<b>Indicadores</b>	Nº de demandas por contratación ilegal de menores de edad en la empresa, clientes, proveedores
<b>Metas /Retos</b>	0
<b>Responsable</b>	Gestión Humana, Mercadeo, Administrativa
<b>Resultado</b>	0
<b>Acciones 2014</b>	Sólo se realizó contrataciones con proveedores que firmaron la declaración donde se comprometen a trabajar bajo los 10 principios del pacto.
<b>Acciones 2015</b>	Dar continuidad a las acciones del 2014

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

**Acciones 2015**

Se dará continuidad a las actividades del 2014

<b>Derechos Laborales</b>	<b>Derecho al trabajo equitativo / hombres y mujeres con igualdad de derechos</b>
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Diversidad de género e igualdad de oportunidades
<b>compromiso /política</b>	Reglamento interno de trabajo, código de buen gobierno, procesos de contratación transparentes basados en competencias, experiencia. Política de compensación por desempeño.
<b>sistema</b>	Proceso de selección, descripciones de cargo, competencias, Plan carrera, Auditorías a los procesos.
<b>actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Selección de personal discapacitado.</li><li>- Selección de proveedores y clientes sin discriminación de género.</li><li>- Capacitación y desarrollo de plan de carrera</li><li>- Convocatorias internas.</li></ul>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- N° de cargos definidos VS cargos existentes</li><li>- Personal femenino Vs personal masculino/ N° total de empleados</li></ul>
<b>Metas /Retos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cargos definidos=100%</li><li>- Distribución 50% Femenino 50% masculino.</li></ul>
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	Cargos definidos 33/33 cargos=100% Distribución del personal: 48.4%femenino 51.6% masculino.
<b>Acciones 2014</b>	Ejecución y nivelación del plan carrera
<b>Acciones 2015</b>	Continuar fortaleciendo del plan carrera, Lograr contratar el 50% de hombres y 50% mujeres

Medio Ambiente

Empleados | Clientes | Proveedores | Sociedad



Fomentar Iniciativa que Promueva Mayor Responsabilidad Ambiental

Medio Ambiente



“siembra de árboles Bogotá”

Asuntos más relevantes para el negocio

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

compromiso /política

Política ambiental, manifiesto Choucair, Mega, estrategia competitiva

**sistema**

- Sistema de Responsabilidad social empresarial - SGC - Presupuesto anual



**actividad**

Se realiza permanentemente reciclaje de 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 2014 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 1500 para un total de 10.758 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.
- Concientización de la importancia del cuidado del agua



**Indicadores**

- N° de Arboles sembrados en el año



<b>Metas /Retos</b>	- 2000 árboles sembrados al año
<b>Responsable</b>	Logística Administrativa
<b>Resultado</b>	- 1500 árboles sembrados en el 2014
<b>Acciones 2014</b>	- Se continuo 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 100% en fundaciones del medio ambiente
<b>Acciones 2015</b>	- 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.

<b>Medio Ambiente</b>	<b>Enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente</b>
<b>Asuntos más relevantes para el negocio</b>	Disminuir la contaminación ambiental
<b>compromiso /política</b>	Política ambiental, manifiesto Choucair
<b>actividad</b>	- 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
<b>Indicadores</b>	- % de ahorro de papel - % de ahorro de energía - % ahorro de agua
<b>Metas /Retos</b>	Identificar el consumo de energía, agua y papel por persona
<b>Responsable</b>	Logística y Administrativa
<b>Resultado</b>	6% ahorro de papel 3% ahorro de energía No se presenta ahorro este año en agua
<b>Acciones 2015</b>	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 2014	-Se dio continuidad al programa de orden y aseo para toda la compañía.
Acciones 2015	-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 - 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

<b>Metas /Retos</b>	0
<b>Responsable</b>	Gestión Humana
<b>Resultado</b>	0
<b>Acciones 2015</b>	Implementar una política de lucha contra el lavado de activos, el fraude y la corrupción



## 5. Reconocimientos

# Empresarios Modelo 2014

Desde 2007 y año tras año, la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, elige un grupo de empresarios modelo, que se destacan por su cumplimiento en sus obligaciones como comerciante, pues renuevan su Matricula Mercantil antes del 31 de marzo de cada año, por su participación en las actividades y proyectos liderados por la Cámara y por su compromiso y aporte al desarrollo de la región.

Este año Choucair hizo parte de este grupo de empresarios, reconocimiento que fue recibido el pasado 20 de mayo por nuestra Gerente General María Clara Choucair.

