

INFORME DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO

PERIODO 2015



DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUÓ

Yopal, Noviembre 20 de 2015

Para la alta dirección de ASISTIR IPS Y HSE SU COMPAÑÍA EN SALUD LIMITADA; le es grato informar su compromiso en continuar con el apoyo al Pacto Global e iniciativa de las Naciones Unidas y sus Diez principios, en los ejes temáticos de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. Adicionalmente es un compromiso difundir la información a los demás grupos de interés con que cuenta la empresa, utilizando las herramientas y medios de comunicación adecuados para que la información, todos la conozcan.

El presente informe de progreso anual, comprendido desde el mes de septiembre de 2014 al mes de noviembre de 2015, está orientado a la gestión y estrategias desarrolladas en la empresa para el cumplimiento y mejoras de los diez principios de las naciones unidad.

Es un privilegio informar que desde que nos adherimos al pacto global ha sido un reto de mejora continua para la adopción y adaptación de los Diez principios, ya que si bien lo veníamos cumpliendo nos hacía falta una adhesión y estandarización de principios.

Reitero nuevamente que de mi parte como máxima cabeza de la empresa adquiero el compromiso de seguir apoyando el Pacto Global, designaré los recursos pertinentes para el cumplimiento y la mejora de estos diez principios evitando una desviación a su cumplimiento.

Un gran Saludo.



Olga Janeth Moreno Gutiérrez
Gerente

GENERALIDADES DE LA EMPRESA

a) Actividad económica

La actividad económica de ASISTIR IPS Y HSE LTDA., se orienta a la prestación de servicios de salud de primer nivel, servicios integrales en seguridad y salud en el trabajo y entrenamiento de actividades de alto riesgo.

b) Historia

ASISTIR IPS Y HSE LTDA., es el resultado de creer en el respaldo de Dios, quien nos ha dado la sabiduría y la inspiración para desarrollar un sueño; el sueño de hacer empresa privada que se oriente por los principios de trabajo, esfuerzo, lucha, dedicación, amor y pasión por lo que se hace; que den como resultado una empresa prestadora de servicios de salud modelo, que permita satisfacer las necesidades de nuestras partes interesadas y que contribuya al desarrollo económico de la región.

Iniciamos la construcción de este sueño hace más de 18 años, cuando nos propusimos desarrollar lo que hoy tenemos, una empresa sólida, con variedad de servicios y un equipo humano calificado. Durante este tiempo hemos afrontado diferentes etapas desde la formación de nuestro equipo de trabajo hasta las continuas exigencias normativas del sector salud con las normas vigentes.

Nuestro propósito es incorporar métodos eficientes, tecnología de punta, innovación de servicios que nos permita proyectarnos, ser reconocidos e impactar socialmente con la convicción que sí se puede hacer empresa.

ASISTIR IPS Y HSE LTDA, fue registrada el 18 de marzo de 2005, como empresa con personería jurídica, luego de funcionar por más de 10 años como empresa de persona natural, cambio realizado por requerimiento de la secretaria de salud Departamental en este mismo año.

ASISTIR IPS Y HSE LTDA, nació ante la necesidad de las empresas de adquirir servicios integrales en seguridad y salud en el trabajo, se ha ido consolidando gracias al esfuerzo y dedicación del Talento humano que han hecho que hoy día seamos proveedores de prestigiosas empresas a nivel Departamental y Nacional

Para el año 2014 las directivas de ASISTIR IPS Y HSE LTDA., planificaron la proyección de adquirir un nuevo predio para ampliar su estructura empresarial y administrativa en donde nace una nueva idea y línea de negocio CECE (Centro de Entrenamiento y Capacitación Empresarial), allí irán incluidas las líneas de negocios CEAR (Centro de entrenamiento para trabajo de alto riesgo), Formación y desarrollo y oficinas administrativas.

Valores y principios corporativos

Valores

1. **HONESTIDAD:** Mostrar una conducta ejemplar con transparencia y clara orientación moral en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas dentro y fuera de la empresa.
2. **EQUIDAD:** Brindar la atención a todos los usuarios de manera equitativa sin ningún tipo de discriminación, con responsabilidad y valoración de la igualdad de los clientes y/o usuarios de la IPS que permita mejorar la calidad de vida de la población.
3. **RESPECTO:** Escuchamos y valoramos a los demás buscando armonía personal y laboral.
4. **SOLIDARIDAD:** Es la práctica de la mutua ayuda y permanente disposición para ofrecer a los demás un trato amable y brindarles apoyo generoso a quien demande o requiera los servicios de salud de la institución.
5. **RESPONSABILIDAD:** Es cumplir debidamente las funciones y asumir las consecuencias de las decisiones, actos u omisiones.

Principios

1. **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Conducta coherente de la empresa enfocada hacia el cumplimiento de un compromiso organizacional por el mejoramiento de las condiciones de vida de las partes interesadas en armonía con el medio ambiente.
2. **TRABAJO EN EQUIPO:** Coordinar e integrar esfuerzos entre varias personas que se necesitan entre sí para lograr un resultado, guardando el respeto por los demás, armonizando sus acciones para el cumplimiento de metas propuestas y asegurando un rápido y efectivo desarrollo de los objetivos comunes.
3. **COMPROMISO CON EL SERVICIO:** Cada persona de la empresa es consciente de la importancia de su aporte diario, entregando lo mejor de sí en cada actividad desarrollada.

c) Información general

ASISTIR IPS Y HSE LTDA., cuenta con la IPS en la ciudad de Yopal en el Sector Urbano.

Dirección: Calle 17 No 27 - 56

Barrio: Juan pablo Segundo

Teléfono: (098)- 6 35 70 82

Fax: (098)- 6 32 00 08

Página web: www.asistiripsyhse.com.co

E-mail: gerencia@asistiripsyhse.com.co

Y un centro de entrenamiento y capacitación empresarial (CECE) y oficinas Administrativas en el sector Rural.

Dirección: Kilómetro uno (1) vía vereda el picón al respaldo del aeropuerto el alcaraván de Yopal.

d) Horario de trabajo

✓ Administración

Lunes a Viernes – 07:30 am a 12:00 m y 13:00 pm a 16:30 pm

Sábado - 07:30 am – 12:00 m

✓ Atención al usuario

Lunes a Viernes de 06:00 am a 12:00 m y 13:00 pm a 18:00 pm

Sábados de 06:00 am a 12:00 m

e) Direccionamiento estratégico

Misión

Prestar Servicios Integrales en Salud, Seguridad y Salud en el Trabajo para los diferentes sectores.

Visión

En el 2018 ser la empresa reconocida y preferida en la región por nuestras partes interesadas en la prestación de servicios dentro del marco de la protección y la seguridad social.

Política de gestión integral

En ASISTIR IPS Y HSE LTDA. Dedicamos nuestros esfuerzos en la prestación de servicios integrales en salud, en seguridad y salud en el trabajo; previniendo la contaminación, los riesgos laborales asociados a cada una de las actividades, siendo efectivos en los procesos y canales de comunicación a través de la disposición de recursos, cumpliendo los requisitos legales y lineamientos normativos vigentes que contribuyan al mejoramiento continuo y satisfacción de nuestras partes interesadas; demostrando así un trabajo con responsabilidad, seguridad y calidad en cada uno de los servicios, generando rentabilidad y sostenibilidad en la organización.

Como premisa principal para el cumplimiento de nuestra política de gestión integral; ASISTIR IPS Y HSE LTDA, Identificó su grupo de interés (Partes Interesadas), a aquellas personas u organizaciones que hacen parte de su cadena valor o que inciden en alguna acción para el desarrollo de sus actividades y por ende la prestación de su servicio.

El grupo de interés identificado son: Clientes internos (Trabajadores); Cliente externo (Usuario); Socios; Proveedores; Contratistas; Entes de Control (Alcaldía, Gobernación, DIAN, Cámara de Comercio de Casanare, Corporinoquia, Secretaria de Salud, Bomberos, Supersalud, ICONTEC, Consejo Colombiano de Seguridad, entre otros); Comunidad aledaña a la empresa; Vecinos.

Cada una de las premisas de la política de gestión integral, se alinearon a los procesos establecidos en la organización donde en cada actividad a desarrollar se debe tener en cuenta el cumplimiento principal de no generar algún riesgo a la salud de nuestros trabajadores, eliminando cualquier impacto ambiental a la comunidad, garantizando un trabajo con responsabilidad y calidad.

Política de responsabilidad social

ASISTIR IPS Y HSE LTDA., promueve acciones que evidencian compromiso social en la ejecución de sus actividades, las cuales contribuyen al desarrollo humano integral con el fortalecimiento y mejoramiento de la educación, medio ambiente, generación de empleo y desarrollo sostenible en la sociedad, logrando mantener en su entorno una cultura de responsabilidad social que genera valor para los grupos de interés que interactúan con la organización, basados en estándares éticos en todas sus actuaciones.

Es de resaltar que la política de responsabilidad social está orientada a los principios del pacto global en cuanto al cumplimiento ético en las negociaciones, el compromiso de erradicar el trabajo infantil, el pago oportuno y justo a los trabajadores, la prevención de impacto ambiental y el trabajo con responsabilidad para la prevención de accidentes.

Como estrategia de cumplimiento se da capacitación en liderazgo y compromiso gerencial a los Gerentes de las empresas proveedoras y contratistas. Referente al compromiso ambiental se hizo alianzas con la entidad ambiental para que se le diera a la comunidad información de concientización de la prevención al calentamiento global. Esta actividad se realizó para todos los grupos de interés de la empresa incluyendo a la comunidad en general. Por otro lado se hizo con empresas clientes el paseo a la conciencia, donde se invitó a cada empresa a dar a conocer temas de responsabilidad social en cada una de las empresas priorizando la parte ambiental.

Política de no consumo de tabaco, alcohol y drogas.

Parte del compromiso de ASISTIR IPS Y HSE LTDA. En preservar y conservar sitios de trabajos saludables, seguros y promoviendo la calidad de vida laboral, **se prohíbe a los trabajadores:**

- ✓ Introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los lugares o centros de trabajo, presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes, estupefacientes o alucinógenas.
- ✓ Fumar en las áreas cerradas de los lugares de trabajo y/o de los lugares públicos.

Esta política debe ser respetada y cumplida por todo el personal que labora en ASISTIR, el trabajador que se niegue a tomar en cuenta esta restricción será sancionado, y se acoge a lo dispuesto en el código sustantivo del trabajo como justa causa para la terminación del contrato.

Para el cumplimiento de la política de gestión se hace seguimiento por medio de muestras aleatorias de pruebas de alcoholimetrías, debido a que nuestros trabajadores son bebedores ocasionales, se respeta los tiempos de trabajo y lo realizan los días no laborales, hasta el momento no se ha presentado algún caso que obligue a un seguimiento oportuno. Los monitores y seguimiento se realizan oportunamente.

Política de seguridad vial.

Todas las personas que conduzcan vehículo y/o motocicleta en misión de realizar una labor, son responsables por su seguridad, la de los pasajeros, peatones, terceros y del ambiente, debe cumplir con todas las normas de tránsito estipuladas en la legislación colombiana, las establecidas por la empresa y por el cliente.

El conductor de vehículo y/o motocicleta, deberá realizar la inspección pre operacional diaria, al igual que sus respectivos mantenimientos.

Se prohíbe a los trabajadores:

- ✓ Conducir vehículos y/o motocicletas bajo el efecto de alcohol y/o de cualquier tipo de fármaco o alucinógenas que afecte el estado de conciencia del conductor.
- ✓ Transportar personal ajeno de la empresa.
- ✓ Usar celular mientras conduce.
- ✓ El uso inadecuado de vehículos y/o motocicletas en los sitios de trabajo y fuera de ellos.
- ✓ Exceder los límites de velocidad permitidos en el área donde se encuentre.
- ✓ Realizar diligencias personales en los vehículos y/o motocicletas de la empresa.

En la empresa solo hay un trabajador que pueda incurrir en el incumplimiento de esta política ya que es solo quien maneja una motocicleta propiedad de la empresa, nuestro compromiso va más allá, ya que se le solicita a los trabajadores que tienen bajo su propiedad vehículos y motocicletas, el cumplimiento del código de tránsito, y por ende se les solicita la documentación al día, a los trabajadores que no cumplan se les da un tiempo límite para su cumplimiento de lo contrario se le genera un parte ambiental.

Objetivos corporativos

- ✓ Mejoramiento continuo en la eficacia de los procesos.
- ✓ Fortalecer la cultura del trato humanizado.
- ✓ Garantizar el nivel de competencia del Talento Humano.
- ✓ Fomentar canales de comunicación efectivos.
- ✓ Cumplimiento de lineamientos y estándares normativos.
- ✓ Fortalecer el conocimiento y la participación en el SGI.
- ✓ Garantizar crecimiento comercial para la empresa.
- ✓ Aumentar la satisfacción de las partes interesadas.
- ✓ Maximizar beneficios financieros.

El día a día y las exigencias del mercado nos obliga a ir adelante en cada uno de los servicios, en cada proceso estructurado hay un líder con la competencia necesaria para orientar a la alta dirección sobre la mejora continua y estrategias de avance para una satisfacción a las partes interesadas y así obtener un crecimiento en la organización.

Si, en la práctica se evidencia falencias en algún líder este entra en proceso de formación de las competencias para el logro de los objetivos. Cada actividad se realiza teniendo en cuenta el cumplimiento legal y reglamentario.

Objetivos de HSE

- ✓ Prevenir los riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo.
- ✓ Prevenir aparición de enfermedades laborales.
- ✓ Fortalecer la calidad de vida del trabajador.

INFORME DE GESTIÓN.

De acuerdo con la información anterior y teniendo en cuenta que en las políticas, principios y objetivos se pretende cubrir el cumplimiento de los diez principios a continuación por medio de la utilización de la herramienta expuesta por el pacto global se da a conocer la gestión realizada por la empresa dando cumplimiento a cada uno de los interrogantes:

| INDICADOR GRI | ASUNTO | Dx. AUTOEVALUACION | REDACCIÓN | MEDICION DE RESULTADOS | |
|------------------|--|---|--|---|---|
| | | ¿SE HAN INTEGRADO LOS PRINCIPIOS DE PACTO EN SU ORG.? | ¿CUÁLES SON LAS ACCIONES CONCRETAS QUE SE DESARROLLAN EN LA ORGANIZACIÓN? | MEDICION DE DESEMPEÑO DE DICHAS ACCIONES | OPORTUNIDADES DE MEJORA PROPUESTAS PARA EL SIGUIENTE AÑO. RETOS |
| DERECHOS HUMANOS | | | | | |
| HU 1 | SALUD Y SEGURIDAD | | | | |
| HU 1.A | ¿Su empresa asegura a sus trabajadores facilidades para tener un trabajo seguro, conveniente e higiénico? (Principio 1) | SI | La empresa cuenta con medios de trabajo acorde a la actividad a desempeñar, las herramientas adecuadas, y espacios acordes a las necesidades para ejecutar las actividades, se cuenta con cronogramas de inspección de trabajos seguros, orden y aseo, adicional se realizan estudios de higiene industrial para verificar condiciones físicas de trabajo. | Cumplimiento de cronogramas de inspecciones, informe e indicadores del seguimiento al programa de orden y aseo. Seguimiento a recomendaciones de estudios de Higiene Industrial | Buscar nuevas estrategias de su cumplimiento e involucrar a todos los niveles de la organización sobre su cumplimiento. |
| HU.1.B | ¿Su empresa brinda a sus empleados el equipo de protección y entrenamiento necesario para desempeñar sus tareas de manera segura? (Principio 1) | SI | Por ser una empresa de alto riesgo se es muy específico en dar las herramientas y equipos de protección individual adecuados para la prevención de accidentes e incidentes a los trabajadores. Se capacita a todo el personal en diversos temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizan campañas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad. | Seguimiento de estadísticas de accidentalidad, morbilidad, indicadores de cumplimiento y de efectividad de programas de capacitación. | Integrar nuevas metodologías para el desarrollo de los diferentes temas y el aprendizaje de nuevos temas. |

| HU.2. HORARIO, SALARIOS Y AUSENCIAS | | | | | |
|-------------------------------------|--|----|--|---|--|
| HU.2.A | ¿Su empresa asegura que la semana de trabajo se limita a 48 horas, que el tiempo extra es limitado y que los empleados cuentan con recesos y periodos de descanso razonables? (Principio 1) | SI | Desde el momento de la contratación se organiza horario teniendo en cuenta no exceder el tiempo máximo, adicionalmente se hace seguimiento al cumplimiento de horarios a través de la bitácora de ingresos y retiros. | Matriz horas Hombres trabajadas e indicadores de gestión | Buscar estrategias para no exceder y controlar el límite de tiempo laboral semanal |
| HU.2.B | ¿Su empresa brinda un salario digno que permite a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas y las de sus dependientes? (Principio 1) | SI | Estandarización de salarios anualmente según las responsabilidades y actividades a cargo de cada trabajador | Matriz de nómina, desprendibles de pago, liquidaciones, y contratos | Establecer Política Salarial |
| HU.2.C | ¿Su empresa concede a los empleados vacaciones pagadas, ausencias por enfermedad, y permisos por maternidad/paternidad de acuerdo con los estándares mínimos internacionales? (Principio 1) | SI | Cada vez que se asigne alguna de ellas la empresa paga lo correspondiente según los lineamientos normativos | Reglamento Interno de Trabajo, Liquidaciones y Matriz de Ausentismo Interno | Programas de promoción y prevención de la salud del trabajador |
| HU.3. TRATO JUSTO | | | | | |
| HU.3.A | ¿La empresa protege a los trabajadores de hostigamiento en el lugar de trabajo incluyendo el físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas? (Principio 1) | SI | Se tiene conformado comité de convivencia que ejecuta actividades de prevención de las mismas. Se estandariza procedimientos y campañas de prevención para evitar que algo así suceda. | Actas e informes del comité, Conformación de comité de convivencia laboral. | Implementar estrategias para la prevención de actos de hostigamiento que nombra este numeral |
| HU.3.B | ¿La empresa respeta la privacidad de sus empleados cuando reúne información privada o supervisa el lugar de trabajo? (Principio 1) | SI | Las hojas de vida, datos y documentación de los mismos están bajo confidencialidad y en lugares que solo permite a personal autorizado | Lista de chequeo, archivo, acta de confidencialidad de la información. | Manejo de claves, manejo de archivos. |
| HU.3.C | ¿Tiene la empresa un mecanismo para escuchar, procesar y solución de quejas y establecimiento de agravios de empleados? (Principio 1) | SI | Se maneja cualquiera de los canales de comunicación entre ellos correo electrónico, cartas en físico o comunicación verbal, espacios en las reuniones de grupos de apoyo, encuestas de clima laboral y en los mismos comités conformados por la empresa. | Matriz e indicador de Quejas, Acta de descargos, encuesta de clima laboral. | Incluir otros medio de comunicación para el reporte de estos |
| HU.4. IMPACTO EN LA COMUNIDAD | | | | | |
| HU.4.A | ¿La empresa cuenta con un procedimiento para evaluar y dirigir el impacto ambiental y social de sus operaciones en los derechos humanos de las comunidades locales? (Principio 1 y 2) | SI | Matriz de aspectos e impactos ambientales se incluye principalmente las partes interesadas. | Matriz de aspectos e impactos | Fortalece y acapará todos los centros de trabajo. |
| HU.4.B | Antes de la compra, alquiler, adquisición o cualquier otra forma de acceso a tierras o propiedad, ¿la empresa se asegura que los propietarios afectados y usuarios de la tierra o propiedad han sido consultados adecuadamente y compensados? (Principio 1 y 2) | SI | Cuando se adquirió el nuevo predio se realizaron todos los trámites pertinentes y legales que se requerían para adquisición, se pago la totalidad y en los tiempos establecidos por las partes. | Soportes de pago, | Ninguna |
| HU.4.C | ¿La empresa toma medidas para asegurar que las disposiciones de seguridad de la misma están acordes con los principios internacionales de derechos humanos para la aplicación de la ley y el empleo de fuerza? (Principio 1 y 2) | SI | Cumplimiento de los requisitos establecidos | Actas | Ninguna |

| HU.5. MANEJO DE PRODUCTO | | | | | |
|--------------------------|--|----|--|--|---|
| HU.5.A | ¿Tiene la empresa toma medidas para prevenir riesgos en materia de derechos humanos derivados de los defectos, el uso inadecuado o mal uso de los productos de la empresa? (Principio 1 y 2) | SI | Se cuenta con procedimientos estandarizados de utilización de productos químicos o que afecten la salud de la persona, y se capacita a los involucrados en cada tema. | Registro de capacitación Matriz de capacitación | Identifica la totalidad de los productos de una forma minuciosa para prevenir que quede alguno por fuera. |
| HU.6. RIESGO PAÍS | | | | | |
| HU.6.A | ¿La empresa busca evitar la implicación en abusos de derechos humanos debido a las prácticas del gobierno o prácticas sociales en los países donde opera? (Principio 1 y 2) | SI | La empresa dentro de sus objetivos y políticas esta en el cumplimiento de la legislación legal, y principios de derechos humanos consagrados en la Constitución política de Colombia. | Contratación, Pagos de prestaciones sociales. | Actualizaciones en materia laboral. |
| HU.7. PROVEEDORES | | | | | |
| HU.7.A | ¿La empresa promueve los estándares internacionales de derechos humanos en sus interacciones con proveedores y socios de negocios? (Principio 2) | SI | Se cuenta con procedimientos estandarizados dentro de la empresa, con criterios de evaluación para la selección de proveedores y contratistas, un principio básico es el cumplimiento de los derechos humanos. | Procedimiento Matriz de proveedores Evaluación de proveedores | Mayor seguimiento. |

| INDICADOR GRI | ASUNTO | Dx. AUTOEVALUACION | REDACCIÓN | MEDICION DE RESULTADOS | |
|---------------------|--|---|---|--|--|
| | | ¿SE HAN INTEGRADO LOS PRINCIPIOS DE PACTO EN SU ORG.? | ¿CUÁLES SON LAS ACCIONES CONCRETAS QUE SE DESARROLLAN EN LA ORGANIZACIÓN? | MEDICION DE DESEMPEÑO DE DICHAS ACCIONES | OPORTUNIDADES DE MEJORA PROPUESTAS PARA EL SIGUIENTE AÑO. RETOS |
| PRACTICAS LABORALES | | | | | |
| LA.1 | SINDICATOS | | | | |
| LA.1.A | ¿La empresa reconoce los derechos de sus trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva? (Principio 3) | SI | Se facilita a los trabajadores información sobre sus derechos para realizar este tipo de asociaciones y se les permite participar de las mismas. | Matriz de permisos | Incluir en temas de capacitación. |
| LA.1.B | Si los sindicatos independiente son desalentados o no permitidos en el área de operación, ¿la empresa permite a los empleados reunirse independientemente para hablar sobre problemas del trabajo? (Principio 3) | SI | Aunque no hay sindicatos conformados dentro de la organización, la empresa permite los espacios de dialogo entre trabajadores sobre temas varios incluido el del propio trabajo. | Actas de reuniones | Incluir en temas de capacitación. |
| LA.2 | TRABAJO FORZOSO | | | | |
| LA.2.A | ¿La empresa toma todas las medidas necesarias para asegurar que no participa en alguna forma de trabajo forzoso? (Principio 4) | SI | Desde el ingreso de personal a la empresa se asegura respetar los derechos de los trabajadores y los lineamientos que se establecen tienen en cuenta este numeral. Todo trabajador es contratado y ubicado donde cumple con el perfil para desempeñar su cargo, en ningún momento la empresa a incurrido en que el trabajador se sobre esfuerce para el cumplimiento de alguna actividad. | Hojas de vida, contratos de trabajo | Incluir políticas de la permanencia de personal en la empresa que cuente con este criterio |

| LA.3. TRABAJO INFANTIL | | | | | |
|-------------------------|---|----|--|--|---|
| LA.3.A | ¿La empresa cumple con los estándares de edad mínima? (Principio 5) | SI | No se acepta realizar actividades laborales con menores de edad, solo se contrata con personas mayores de edad. | Lista de chequeo, documentación solicitada y contratos laborales | Establecer actividades dirigidas a las partes interesadas en el rechazo al No trabajo de menores de edad |
| LA.4. NO DISCRIMINACION | | | | | |
| LA.4.A | ¿La empresa se asegura que las decisiones relacionadas con los empleados se basan en criterios relevantes y objetivos? (Principio 6) | SI | La organización establece políticas para la selección y permanencia de los trabajadores, realiza evaluaciones de desempeño a través de modelo 360º y de esta manera garantiza que sea a través de esto que se tomen decisiones | Indicadores, Evaluación de desempeño | Incluir dentro de la evaluación de desempeño, otros criterios de evaluación que permitan hacer mas objetivas las decisiones tomadas |
| LA.5. PROVEEDORES | | | | | |
| LA.5.A | ¿La empresa promueve los estándares internacionales en sus interacciones con proveedores y socios de negocios? (Principio 2) | SI | Políticas de contratación | Evaluación y Reevaluación de proveedores. | Fortalecer el seguimiento en auditorias de proveedores |

| INDICADOR GRI | ASUNTO | Dx. AUTOEVALUACION | REDACCIÓN | MEDICION DE RESULTADOS | |
|----------------|--|---|---|--|--|
| | | ¿SE HAN INTEGRADO LOS PRINCIPIOS DE PACTO EN SU ORG.? | ¿CUÁLES SON LAS ACCIONES CONCRETAS QUE SE DESARROLLAN EN LA ORGANIZACIÓN? | MEDICION DE DESEMPEÑO DE DICHAS ACCIONES | OPORTUNIDADES DE MEJORA PROPUESTAS PARA EL SIGUIENTE AÑO. RETOS |
| MEDIO AMBIENTE | | | | | |
| EN.1. | CUMPLIMIENTO Y GESTIÓN | | | | |
| EN.1.A | ¿La empresa cumple con toda la legislación ambiental relevante? (Principios 7-9) | SI | Mediante una matriz legal se realiza seguimiento a la normatividad aplicable a la actividad de la empresa, adicional se cuenta con diferentes medios de indagación para estar actualizados. | Matriz Legal | Seguir dando cumplimiento al marco legal vigente |
| EN.1.B | ¿La empresa gestiona las cuestiones ambientales para asegurar la mejora continua y adecuada? (Principios 7-9) | SI | Se cuenta con objetivos y metas que permitan controlar los impactos y sostenibilidad para la organización. | seguimiento a objetivos y metas | Analisis de indicadores y toma de decisiones de acuerdo con los resultados. |
| EN.1.C | ¿La empresa evalúa y trata el impacto ambiental de sus operaciones antes de que éstas inicien? (Principios 7-9) | SI | Se realiza identificacion de aspectos e impactos ambientales y se evaluan trimestralmente. | Seguimiento a impactos ambientales | Realizar evaluación de impactos ambientales teniendo en cuenta el ciclo de vida de cada uno de los procesos de la organización y generar actividades en pro de controlar y minimizar los impactos. |
| EN.1.D | ¿La empresa cuenta con procedimientos efectivos de emergencia para prevenir y atender accidentes industriales que afecten el medio ambiente y la salud humana? (Principios 7-9) | SI | Se tiene contemplado planes de contingencia y los procesos en los cuales se pueden presentar emergencias ambientales. | seguimiento al programa ambiental | Fortalecer en temas de Capacitación y simulacros ambientales |
| EN.1.E | ¿La empresa promueve los estándares ambientales internacionales en sus interacciones con proveedores y socios de negocio? (Principios 7-9) | SI | La empresa en su compromiso de mejoramiento continua implemento y se certifico bajo los estandares internacionales exigidos en la norma ISO 14001:2004, y se ha mantenido por el momento por dos años consecutivos. | Certificación Programas Registros | Alineación con otros estandares internacionales y nacionales. |

| EN.2. | | PRECAUCIÓN | | | |
|--------|--|-----------------------------|---|---|--|
| EN.2.A | ¿La empresa apoya el enfoque preventivo a los retos ambientales? (Principio 7) | SI | Se cuenta con diferentes planes ambientales los cuales permiten la participación activa de los grupos de interés por ende aporta en el seguimiento y control para la prevención. | Plan EcoAsistir Plan de residuos sólidos. Plan de ahorro del agua y la energía. Registro de asistencia | Buscar nuevas estrategias de vinculación de los grupos de interés. |
| EN.3. | | RESPONSABILIDAD Y DESEMPEÑO | | | |
| EN.3.A | ¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de energía y emisiones de gases de efecto invernadero? (Principio 8) | SI | La empresa cuenta con planes de uso racional de los recursos naturales incluyendo el uso recurso agua. Se realizan constantemente campañas a todo el personal con el fin de generar conciencia y este también sea aplicado en cada uno de sus hogares. | Plan Campañas Informes | Involucramiento de todas las partes interesadas. |
| EN.3.B | ¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de agua? (Principio 8) | SI | Mediante la estandarización del Plan de uso racional de los recursos naturales se describen criterios y actividades a tener en cuenta para su utilización responsable. | Plan Registro de consumo | Implementar nuevas estrategias para su cumplimiento. |
| EN.3.C | ¿La empresa previene, reduce y trata las descargas de aguas residuales? (Principio 8) | MAYOR ATENCION | En la actualidad se esta manejando la situación | No aplica | Mayor atención al cumplimiento. |
| EN.3.D | ¿La empresa toma medidas para reducir la producción de desperdicio y asegura un manejo responsable de los mismos? (Principio 8) | SI | Planes de manejo de residuos sólidos. Se cuenta con una empresa subcontratada quienes cumplen con todos los requerimientos normativos para la disposición final, especialmente residuos de IPS. | Informe de manejo de residuos Control de pesaje y demás. | Realizar seguimiento por medio de auditoría de proveedores. |
| EN.3.E | ¿La empresa previene, reduce y trata las emisiones de gases? (Principio 8) | NO APLICA | No Aplica | No Aplica | No Aplica |
| EN.3.F | ¿La empresa previene y minimiza los impactos de ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno circundante? (Principio 8) | SI | A pesar que la actividad realizada por la empresa no genera mayor impacto en ruido, luz y vibración, la empresa tiene establecido dentro de su cronograma anual estudios de iluminación y puestos de trabajo para los dos centros empresariales. | Informe de estudios realizados. | Ci continuar con su cumplimiento |
| EN.3.G | ¿La empresa minimiza el uso de químicos y otras sustancias peligrosas y asegura su manejo y almacenaje seguro? | SI | A pesar que los productos químicos son básicos, la empresa asegura su uso, almacenamiento y manejo adecuado, al igual que capacita a su personal para su manipulación. | Hojas de Seguridad Registro de asistencia. | Capacitación continua a los involucrados. |
| EN.3.H | ¿La empresa remedia la contaminación de suelo y agua en el sitio y sus alrededores? (Principio 8) | NO APLICA | La actividad de la empresa no permite hacer una contaminación del suelo ni agua. | No aplica | No Aplica |
| EN.3.I | ¿La empresa previene, minimiza y remedia los impactos significativos en la biodiversidad? (Principio 8) | SI | Se tiene contemplado entre los planes de los recursos naturales la conservación y preservación de fauna y flora | Plan Campañas | Fortalecer las campañas implementadas |
| EN.3.J | ¿La empresa asegura que los recursos naturales se usen de manera sostenible? (Principio 8) | SI | La empresa establece objetivo ambiental que permita, determinar actividades a realizar con los trabajadores de Asistir IPS y HSE LTDA. Y sus familias, fomentando en ellos el liderazgo sustentable, conciencia ecológica, lealtad a los principios ecológicos. | Registro de asistencia y participación. | Fortalecer el involucramiento de las partes interesadas |
| EN.4. | | TECNOLOGÍA | | | |
| EN.4.A | ¿La empresa alienta el desarrollo y al difusión de tecnologías amigables con el medio ambiente? (Principio 9) | MAYOR ATENCION | Estamos en proceso de su implementación. Se esta en proceso de cotización de planta solar. | | Concretar una compra. |

| INDICADOR GRI | ASUNTO | Dx. AUTOEVALUACION | REDACCIÓN | MEDICION DE RESULTADOS | |
|----------------|---|---|---|--|---|
| | | ¿SE HAN INTEGRADO LOS PRINCIPIOS DE PACTO EN SU ORG.? | ¿CUÁLES SON LAS ACCIONES CONCRETAS QUE SE DESARROLLAN EN LA ORGANIZACIÓN? | MEDICION DE DESEMPEÑO DE DICHAS ACCIONES | OPORTUNIDADES DE MEJORA PROPUESTAS PARA EL SIGUIENTE AÑO. RETOS |
| ANTICORRUPCIÓN | | | | | |
| AC.1. | AMBIENTE ANTICORRUPCIÓN | | | | |
| AC.1.A | ¿La empresa tiene una clara posición contra la corrupción? (Principio 10) | MAYOR ATENCION | A pesar que se tiene directrices de cero corrupción y mal trato al trabajador, falta mayor socialización y estandarización de procedimientos o programas. | No aplica | Estandarizar politicas |
| AC.1.B | ¿La empresa evalúa el riesgo de corrupción en el momento de hacer negocios? (Principio 10) | SI | La empresa no firma contratos si ve que afecta la integridad y el buen nombre por temas de corrupción. | Principios | Estandarizar politicas |
| AC.1.C | ¿La empresa se asegura que los empleados conocen su compromiso con la anticorrupción y que las personas pertinentes estén entrenadas apropiadamente al respecto? (Principio 10) | MAYOR ATENCION | Se tiene conocimiento pero aún falta fortalecer el tema | No aplica | Implementar este principio. |
| AC.2. | POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS | | | | |
| AC.2.A | ¿La empresa prohíbe el comportamiento corrupto y supervisa sus iniciativas anticorrupción? (Principio 10) | SI | Si se evidencia cometiendo este acto de corrupción se procede a llamada a descargos. | Formato de descargos | Estandarizar procedimientos y/o programas. |
| AC.2.B | ¿Los procedimientos internos de la empresa apoyan su compromiso con la anticorrupción? (Principio 10) | MAYOR ATENCION | Falta fortalecer y desglosar el cumplimiento de este principio. | No aplica | Estandarizar procedimientos y/o programas. |
| AC.3. | TERCERAS PARTES | | | | |
| AC.3.A | ¿La iniciativa anticorrupción de la empresa cubre agentes, intermediarios y consultores? (Principio 10) | MAYOR ATENCION | Falta fortalecer y desglosar el cumplimiento de este principio. | No aplica | Estandarizar procedimientos y/o programas. |
| AC.3.B | ¿La empresa promueve su compromiso anticorrupción en sus interacciones con proveedores y socios de negocio? (Principio 10) | MAYOR ATENCION | Falta fortalecer y desglosar el cumplimiento de este principio. | No aplica | Estandarizar procedimientos y/o programas. |
| AC.4 | ACCIONES CONJUNTAS | | | | |
| AC.4.A | ¿La empresa realiza acciones conjuntas con otros para involucrar y promover iniciativas anticorrupción y nivelar el terreno de juego? (Principio 10) | MAYOR ATENCION | Falta fortalecer y desglosar el cumplimiento de este principio. | No aplica | Estandarizar procedimientos y/o programas. |

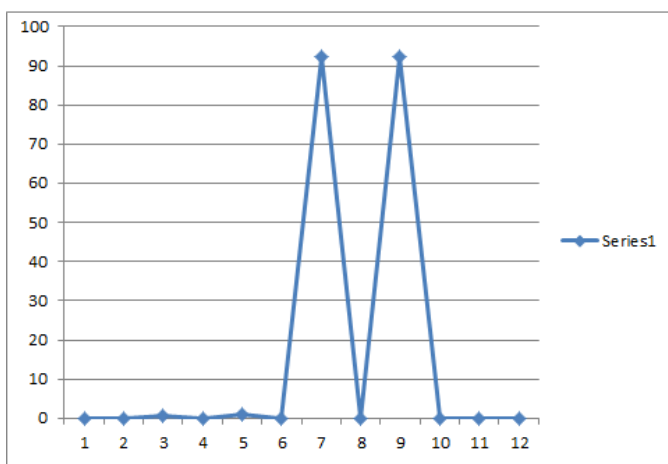
Indicadores

A continuación damos a conocer los resultados de los indicadores más significativos que ayudan hacer control al cumplimiento de los objetivos.

Indicadores Ambientales

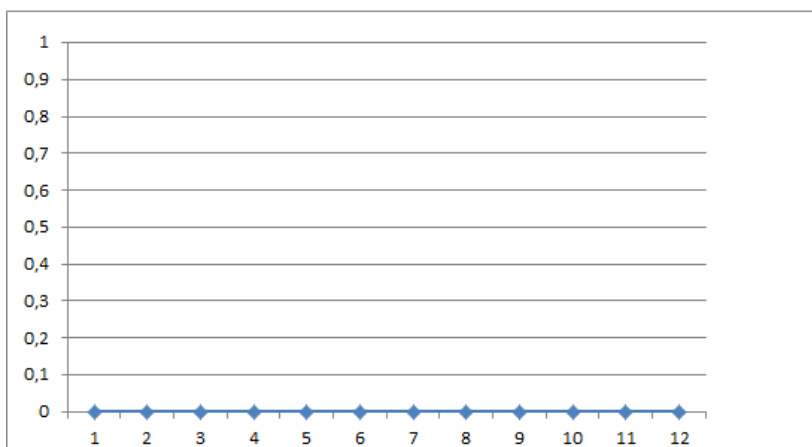
Objetivo: Medir el cumplimiento de los controles establecidos en la matriz de aspectos e impactos ambientales de la organización.

Indicador: N° controles implementados / N°de controles establecidos en la matriz ambiental (BIMESTRAL).



Análisis: Se han identificado 52 hallazgos de las cuales ya se han reportado el 100% de los controles, ya que no se han presentado mantenimientos tales como del transformador, se ha venido controlando y monitoreando los impactos generados especialmente en tema del manejo de residuos sólidos y peligrosos y uso racional de los recursos

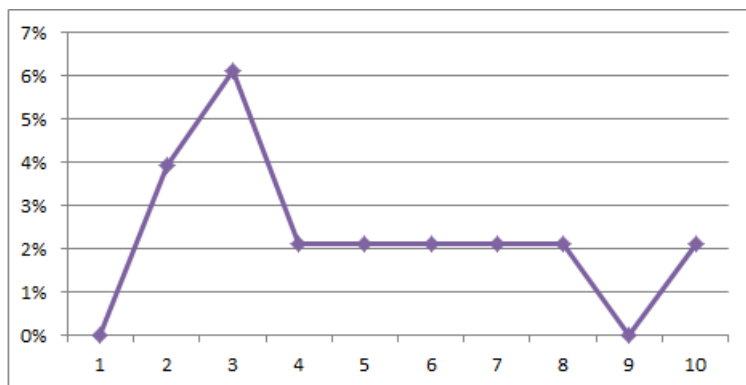
Objetivo: Medir el número de eventos ambientales



Análisis: Según los resultados hasta la fecha no se han presentado eventos ambientales.

Objetivo: Identificar el nivel de rotación de Personal

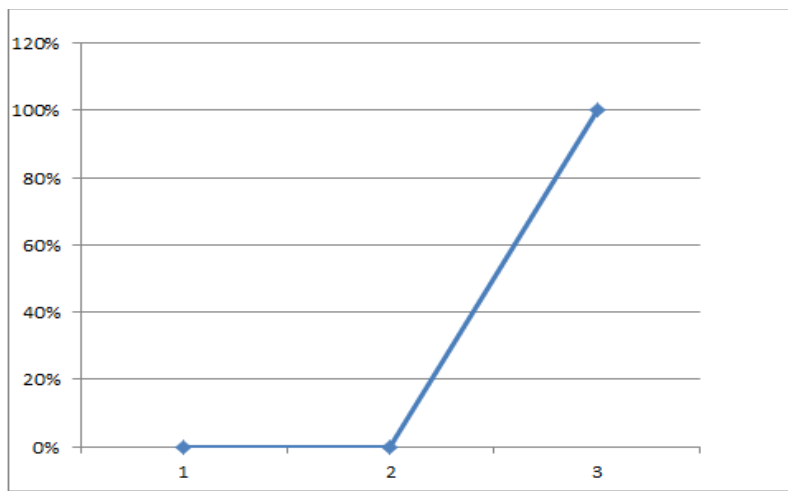
Indicador: Total de Personal retirado / promedio del personal en el periodo*100



Análisis: Para el mes de Octubre se llevó a cabo una desvinculación por personal con quien se terminó contratación por ingreso de personal que disfrutaba de licencia de maternidad y vacaciones.

Objetivo: Medir el nivel de satisfacción del cliente interno

Indicador: $\frac{\text{Nº de quejas resueltas}}{\text{Total quejas radicadas}} \times 100$



Análisis: En el mes de Octubre se radicó una queja correspondiente a solicitud de vacaciones, la cual fue resuelta oportunamente.

Evidencias fotográficas

Grupos de Interés; Trabajadores y Familias “Conciencia del recurso natural”



Grupo de Interes: Trabajadores, Contratista, Clientes “Entrenamiento en liderazgo”

