



# **INFORME** de SOSTENIBILIDAD y PACTO GLOBAL



**2015 - 2016**

# Índice

<b>3</b>	Carta del Director
<b>4</b>	Antecedentes de la empresa
<b>7</b>	Ubicación geográfica de nuestros servicios
<b>8</b>	Misión y Visión
<b>9</b>	Estrategia y Desafíos
<b>10</b>	Grupos de Interés
<b>12</b>	Principios del pacto
<b>13</b>	Correlación con los indicadores GRI
<b>14</b>	Desarrollo de los principios
<b>32</b>	Matriz de principios/indicadores y objetivo del nuevo reporte

# CARTA de NUESTRO Director Ejecutivo



A nuestros grupos de interés y sociedad en su conjunto:  
Tenemos la satisfacción de reafirmar y fortalecer el compromiso de LSQA con los 10 Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, a los que nos adherimos desde marzo 2010.

Mediante el presente Informe de progreso, nos es grato compartir con Uds. los avances que hemos alcanzado, las barreras con las que nos hemos encontrado y las metas que nos hemos propuesto para continuar en el camino de la mejora continua.

Atentamente,



**Ing. Jorge Arismendi**  
Director Ejecutivo

# NUESTRA COMPAÑÍA

## Antecedentes de la empresa

LSQA es una Red Latinoamericana de servicios de difusión, capacitación, evaluación y certificación de Sistemas de Gestión y de Productos.

Sus oficinas corporativas están ubicadas en Av. Italia 6201, Montevideo, Uruguay.

Fundada en el Laboratorio Tecnológico del Uruguay - LATU- y en la Asociación Austriaca para la Certificación de Sistemas de Gestión y Calidad -ÖQS- a la que se suma posteriormente la Sociedad Austriaca para la Calidad - ÖVQ, hoy parte de QUALITY AUSTRIA, LSQA es una organización especializada en:

- Evaluación y certificación de Sistemas de Gestión (Calidad, Medioambiental, Seguridad Ocupacional, Inocuidad Alimentaria, etc.)
- Evaluación y certificación de Productos y de Procesos
- Capacitación y certificación de Personal

La forma societaria es una Sociedad Anónima, cuyo capital accionario se divide en 50% para el LABORATORIO TECNOLÓGICO DEL URUGUAY (LATU) y 50% QUALITY AUSTRIA. La forma jurídica, el objeto y los órganos de LSQA S.A. están establecidos en el Reglamento General de LSQA S.A. - DG019. En octubre 2006 LATU SISTEMAS S.A. presenta públicamente su nueva marca LSQA, producto de una decisión estratégica a nivel del Directorio de la empresa, para posteriormente transformarse la razón social en LSQA S.A.

## LSQA en concordancia con las políticas que rigen su oficina corporativa en Montevideo, URUGUAY declara y asegura:

- No aplicar políticas de trato discriminatorio sobre los postulantes a una certificación desde el punto de vista del tamaño o condición económica de la empresa solicitante o de los tiempos aplicados para ejecutar las actividades de certificación.
- Ofrecer servicios con acceso igualitario para todos los solicitantes de certificación.
- Poseer procedimientos operativos en relación a los procesos de evaluación y de decisión administrados en forma IMPARCIAL. LSQA posee una declaración, accesible al público, relativa a la imparcialidad de sus operaciones, que establece lo siguiente:
- LSQA declara actuar en forma totalmente imparcial en la ejecución de sus procesos de certificación y capacitación, aplicando un trato de igualdad hacia todos sus clientes.

LSQA aplica criterios y procedimientos estandarizados para evaluar, y posteriormente decidir las certificaciones de sus clientes, analizando a su vez todos los potenciales conflictos de interés que puedan existir en el desarrollo de la actividad, con el propósito final de lograr la objetividad de los procesos.

- No ofrecer servicios de consultoría en sistemas de gestión y en esquemas para certificación de productos.

- No ofrecer servicios de auditorías internas a sus clientes certificados.
- No ofrecer servicios de certificación a otros organismos de certificación.

## LSQA documenta, actualiza regularmente y facilita a quien lo pida:

- a) información acerca de la autoridad que gobierna su funcionamiento como organismo de certificación y de capacitación,
- b) descripción documentada de su sistema de certificación, incluyendo las reglas y procedimientos para la concesión, mantenimiento, ampliación, reducción, suspensión y retiro de la certificación,
- c) información sobre los procesos de evaluación, certificación y capacitación,
- d) descripción de los medios por los cuales LSQA obtiene apoyo financiero e información general sobre las tarifas aplicables a los clientes potenciales solicitantes o a los ya certificados,
- e) descripción de los derechos y obligaciones de los clientes y certificados que incluya los requisitos, restricciones o limitaciones para el uso de las marcas de certificación de LSQA, IQNet, Quality Austria y de otras organizaciones y la forma de referirse a la certificación concedida,
- f) información sobre los procedimientos para el tratamiento de reclamaciones, recursos y litigios,
- g) directorio de personas y organizaciones certificadas con sus datos, direcciones y una descripción del alcance de la certificación concedida a cada uno de ellos.



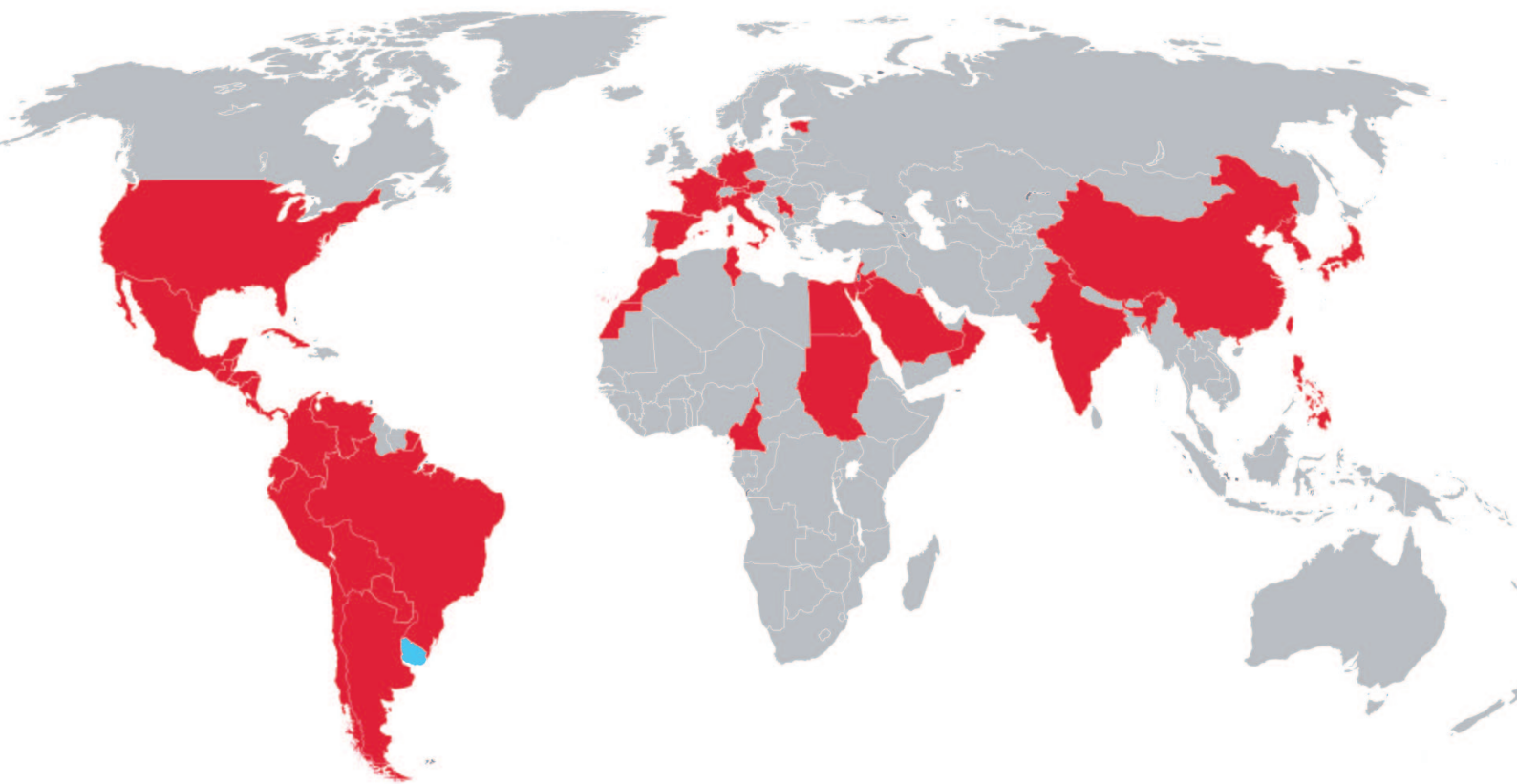
# Equipo LSQA

## OFICINA CORPORATIVA

### MONTEVIDEO URUGUAY



# Ubicación geográfica de nuestros servicios





# Visión

Lideramos, generando una red de gestión del conocimiento y certificación internacional, con reconocimiento de nuestra competencia técnica en los mercados relevantes para nuestros clientes.

# Misión

Nos dedicamos a la transformación empresarial, orientada hacia una mejora sistemática del desempeño organizacional a través de la incorporación de alto valor agregado en la capacitación y certificación en base a sistemas de gestión de reconocimiento internacional.





# Estrategia

LSQA está creando una red de conocimiento independiente, innovadora y a la vanguardia, centrada en los sistemas de gestión en las áreas de calidad, medio ambiente, seguridad, salud, social, así como estándares de buenas prácticas para cualquier rama (core business).

Como alianza entre LATU y Quality Austria, LSQA representa para el mercado uruguayo, la opción deseada para satisfacer todos los requerimientos provenientes de cualquier parte interesada sobre la difusión, formación, evaluación y certificación en su principal negocio.

Además, LSQA representa la plataforma de América Latina para implementar productos y cartera de servicios de Quality Austria como si fuera propio, complementando ambas carteras para mejorar la satisfacción del cliente, llegando a ser también la opción que desee para su negocio principal.

Este despliegue tiene dos mercados centrales (Uruguay y Costa Rica), desde donde se proyecta a mercados relacionados donde LSQA tenga ventajas comparativas basadas en el idioma u origen cultural, con el apoyo de Quality Austria en otros mercados, cuando se requiera.

En ambos mercados, en el marco de su actividad principal, LSQA es un socio clave para sus clientes, reconocidos por los mercados y sus clientes debido a sus productos y servicios innovadores y de calidad, su propia competencia técnica, así como las capacidades de su red.

Sobre la base de sus vínculos internacionales e inserción en los mercados mundiales, LSQA hace una clara contribución a las economías de Uruguay, Austria y América Latina, difundiendo sus valores de calidad, medio ambiente, seguridad y sociales en todos los mercados con operaciones de LSQA.

El éxito de los productos y servicios de LSQA en el mercado, asegura su independencia y sostenibilidad, además de fortalecer las capacidades y motivación de los empleados y toda la red, asegurando sus principales características y posición en sus mercados centrales y afines.

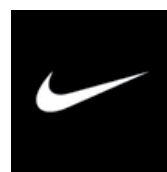
# Grupos de interés



# Marcas de Certificaciones



GLOBALG.A.P.



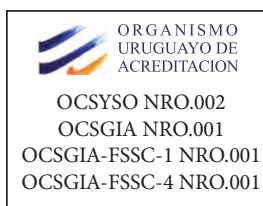
TESCO



qualityaustria

## Nuestras Acreditaciones

El Organismo Uruguayo de Acreditación (OUA) como Organismo de Certificación de:



- Sistemas de Gestión de Calidad
- Sistemas de Gestión Ambiental
- Sistemas de Inocuidad Alimentaria
- Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional
- Productos (GLOBALG.A.P., BRC, PAC, PCNCU, Seguridad de Equipamiento Eléctrico y Etiquetado de Eficiencia Energética)

El Instituto Nacional de Normalización (INN) como Organismo de Certificación de:



ACREDITACIÓN  
SC 013 - SC 014 - SC029

- Sistemas de Gestión de Calidad
- Sistemas de Gestión PYME
- Sistemas de Gestión HACCP

Social Accountability Accreditation Services (SAAS) como Organismo de Certificación de:



Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

# PRINCIPIOS del PACTO GLOBAL

LSQA, desde marzo 2010 se ha adherido a los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas comprometiéndose a actuar según los principios del mismo.

1. Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados y reconocidos a nivel internacional.
2. Las empresas deben evitar verse involucrada en abusos de los derechos humanos.
3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y de sindicalización y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.
5. Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
7. Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos del medioambiente.
8. Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.
10. Las empresas deben actuar contra toda forma de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.



# Principios y correlación con Indicadores GRI

1. Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados y reconocidos a nivel internacional.	HR3
2. Las empresas deben evitar verse involucrada en abusos de los derechos humanos.	HR3
3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y de sindicalización y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	LA4
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.	HR7
5. Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.	HR6
6. Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.	LA10 y LA11
7. Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos del medioambiente.	EN27
8. Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	1.1
9. Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.	EN17
10. Las empresas deben actuar contra toda forma de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	SO2

# DERECHOS HUMANOS

- 1. Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados y reconocidos a nivel internacional.**
- 2. Las empresas deben evitar verse involucrada en abusos de los derechos humanos.**

LSQA procura promover el respeto por los Derechos Humanos a lo largo de su cadena de valor y sus relaciones comerciales. Haciendo énfasis en los derechos que puedan ser impactados por la organización con foco en los vulnerables. Generando espacios de reflexión desde las empresas hacia sus grupos de interés.

Estamos convencidos de que el comercio internacional tiene que incluir valores y colaborar con la difusión de estos principios rectores.

Procuramos construir una cultura de RSE, promoviendo prácticas responsables actuan-

do como multiplicadores, hacia dentro y fuera de la organización.

Todo integrante de nuestro staff, tiene como requisito fundamental para integrarse a nuestro equipo su adhesión al “Código de Ética” y al “Compromiso de Confidencialidad” de LSQA S.A. Nos comprometemos a desvincular a cualquier persona que no actúe en consecuencia con los principios allí enunciados.

Apoyamos desde sus inicios el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) siendo como Organismo de Certificación quien promueve y ejecuta este tipo de auditorías.

El MCEG opera como una norma de carácter certificable que reconoce a las organizaciones que trabajan por la equidad de género incorporándola a su gestión logrando así eliminar paulatinamente las discriminaciones, inequidades y brechas de acuerdo a cuatro niveles de incorporación del enfoque en su gestión organizacional.

Este tipo de experiencias se ha desarrollado de manera similar en otros países de la región y de todo el mundo. LSQA procura mantenerse en contacto con estas redes para construir sinergias.

Del mismo modo, dentro de las auditorías que realizamos se encuentran las de Responsabilidad Social de la norma SA8000. A modo de reflexión, es en los países donde éstos Dere-

chos fundamentales no se encuentran totalmente contemplados dentro de la legislación vigente, donde somos más convocados para realizar este tipo de servicios.

Estamos convencidos de que el empresariado puede y tiene el deber moral de contribuir desde el respeto de los DDHH a la promoción de Políticas Públicas que incentiven en las empresas la aplicación de estos principios.



Taller sobre Empresas y DDHH a cargo de Dante Pesce, Presidente del Grupo de Trabajo en Empresas y Derechos Humanos de la ONU.

## GRI HR3

Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.

TOTAL EMPLEADOS	FORMADOS	2012	2013	2014	2015
<b>26</b>	<b>10</b>	<b>60%</b>	<b>96%</b>	<b>38%</b>	<b>40%</b>

# Equidad de Género

## “Acceso de mujeres a puesto de trabajo no tradicionales”.

A través de LSQA tuve la oportunidad en el año 2013 de cursar el Diplomado “Equidad de Género y Políticas Públicas” de FLACSO (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales). A lo largo del mismo participé de varios seminarios, al final de los cuales debe presentarse una Monografía final como parte de su aprobación.

En el último de ellos, se planteaba una intervención en un escenario en el cual fuese difícil implementar la equidad de género. Se requería una programación estratégica, un análisis prospectivo, tecnologías para el cambio organizacional, la gestión y evaluación de políticas de equidad de género.

Después de mucho reflexionar, llegué a la conclusión que si bien la industria de la construcción no era la única, sí era efectivamente un escenario arduo para implementar dicha perspectiva. Y así surgió el siguiente trabajo: “Acceso de mujeres a puesto de trabajo no tradicionales”, del cual extraigo apenas unas cuantas líneas para compartir hoy con Uds.:

“Existen ramas de actividad laboral consideradas tradicionalmente masculinas, como es el caso de la Industria de la Construcción. Escenarios en los cuales, el acceso y el desarrollo de un plan de carrera para las mujeres ha sido hasta hoy poco probable.

La equidad de género implica un trato justo para varones y mujeres. Asegurarlo requiere de medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que han impedido que se beneficien de igual manera (Cobo et al., 2009:177).

El gobierno uruguayo estipuló líneas claras de intervención en las políticas públicas con respecto a este principio. Para ello creó en

el 2005 el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), organismo rector de las políticas de género. El mismo tiene el cometido de diseñar, coordinar y dar seguimiento a las políticas públicas desde esta perspectiva. En ese marco, y procurando alinearse con este principio, es que surge la presente intervención.

Con la intervención se pretende modificar las relaciones de género vigentes, con vistas a una redistribución de recursos, responsabilidades y poder entre varones y mujeres. Con el objetivo de lograr la accesibilidad de la mujer a puestos de tomas de decisión en obras de construcción civil, específicamente como Capataces.

La existencia de institucionalidad de género no asegura la institucionalización del enfoque, así como tampoco lo hace la incorporación de mujeres que no estén especializadas en la materia (Seminario Programación y Equidad, 3.5, PRIGEPP, 2013). Con la intervención propuesta, se espera promover cambios en la gestión de este tipo de organizaciones para que impacten a largo plazo en el mercado laboral.





Es clave la selección de buenos argumentos que resalten la importancia de integrar a varones y mujeres a la actividad laboral, combatan estereotipos, hagan evidentes las inequidades y destaquen la importancia de la diversidad. Prestando especial atención a lograr el empoderamiento de las mujeres dentro de la organización, cuidando de no masculinizarlas para que puedan crecer en dicho ámbito. Atendiendo al cumplimiento de derechos en lugar de satisfacción de necesidades (Seminario Programación y Equidad, 2.2.3, PRIGEPP, 2013).

El logro de la equidad contribuye a la eficiencia de los resultados, redundando en un beneficio económico. Se pretende lograr la inclusión cultural de ambos sexos, con los siguientes beneficios: acceso de mujeres jefas de familia a un trabajo digno, mejora del ambiente de trabajo en obra (relacionamiento, conductas con valores, orden).

Se requiere fomentar la corresponsabilidad para conciliar los compromisos laborales con las responsabilidades familiares, así como incrementar la proporción de mujeres que actúan en la vida pública de sus contextos.

No basta que cambien las mujeres; los hombres también tienen que cambiar (Rico, 2012:17).

Socializar a los varones en nuevos roles. Reposicionar a los hombres implica realizar

cambios profundos en el diseño de las políticas sociales, económicas y laborales, pero sobretudo, reinventar los viejos imaginarios que nos impiden ver la diversidad de vidas y las trayectorias complejas de personas reales (Anderson, 2002:21-22).”

Durante el año 2015, tuve una gran satisfacción la empresa constructora C.E.I. Srl, cliente de LSQA que recibe anualmente Auditorías Integradas solicita además, Certificarse en el Modelo de Calidad con Equidad de Género.

Si bien en representación de LSQA he auditado desde sus inicios el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG), esta instancia en lo personal fue anecdótica, ya que hizo tangible mi trabajo en una realidad concreta.

Se requieren cambios profundos, no centrar la atención exclusivamente en los resultados, sino en los modos de actuar y relacionarse con su comunidad. Para construir formas de convivencia con mayor justicia y equidad que las actuales.

Los resultados fueron muy alentadores, una prueba más de cuan recomendable es esta herramienta, alentamos a las organizaciones a transitar por este camino.

**Laura Angeloni Gully**



REPORTING MATTERS



Taller Implementación RSE

# DERECHOS LABORALES

- 3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y de sindicalización y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.**
- 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.**
- 5. Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.**
- 6. Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.**

LSQA apoya la eliminación de la discriminación según consta en nuestro Manual de Calidad en lo que respecta a la contratación, oportunidad de empleo y las decisiones de promoción.

Existe una política en lo que refiere a la igualdad de oportunidades en el desarrollo de los Recursos Humanos.

Dentro de los métodos clásicos de fijación de salarios, nuestro país ha optado reiteradamente, por el de convocar a Consejos de Salarios. Órganos de integración tripartita, creados por Ley 10.449, que mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios.

En 1985, el Poder Ejecutivo mediante Dec. 178/85 convocó Consejos de Salarios creando cuarenta y ocho grupos de actividad. Éstos, con el devenir de la negociación, fueron creando a su vez, sub-grupos y capítulos, todos como unidades de negociación colectiva.

Mediante los Decretos 138/05 y 139/05, en el año 2005 se convocaron nuevamente los mencionados Consejos. En esta oportunidad, se distinguen tres áreas de negociación: la clásica en el sector privado y dos nuevas: el sector público y el rural.

En la actividad privada, en cumplimiento del Dec. 105/005, se convocó al Consejo Superior Tripartito, el cual dentro de sus competencias tenía la de reformular los grupos de actividad, en virtud que desde 1985 a la fecha, habían transcurrido veinte años de transformación de la realidad económica nacional. De esta manera -en forma tripartita-, el Consejo Superior de Salarios acuerda (salvo con-

tadas excepciones) reagrupar las actividades en veinte grupos.

A los efectos de presentar la conversión operada de las actividades comprendidas en los antiguos 48 grupos a los 20 actuales, se confeccionó una tabla con carácter orientador. Ante cualquier duda que pudiera generar su aplicación, se puede acudir a la consulta con los miembros del Consejo respectivo o bien a la Comisión de Clasificación y Agrupamiento de Actividades Laborales.

LSQA y sus empleados pertenecen al Grupo de Salarios 19 Residual.

Asimismo se garantiza que todos los trabajadores pueden formar y unirse a los sindicatos de su elección sin temor a ser intimidado o sufrir una represalia y asimismo por no pertenecer.



*Desayunos temáticos de trabajo en LSQA*



## GRI LA4

Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio recíproco.

TOTAL EMPLEADOS	INTEGRAN EN CONVENIO	%
<b>26</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

LSQA apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio según la Convención N29 de la Organización Internacional del Trabajo.

“Todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de ser sancionado para el cual esa persona no se hubiese ofrecido en forma voluntaria.”

LSQA brinda capacitación sobre eliminación del trabajo forzoso para la toma de conciencia de sus empleados asimismo dentro de su una normativa para identificar el trabajo forzoso en sus clientes.

Los empleados cumplen con el horario con un sueldo fijo y en un variable acordado, dependiendo de cada cargo y Actividad



UTE Celebración Día de la Mujer



Realizamos pasantías con el CADI promoviendo la contratación de personas con vulnerabilidad social y dificultades de inclusión laboral.

Se cuenta con beneficios para los funcionarios: mejoras en

las condiciones laborales, integración, capacitación y educación, cursos, evaluación de desempeño.

Diversidad e igualdad de oportunidades.

## GRI HR6

LSQA brinda capacitación y certificación de normas y protocolos donde se incluye el punto del trabajo infantil. Las auditorías en alguno de ellos son semestrales como lo indica la SA8000 y otros anuales como ser Ethical Trading Initiative y GLOBALGAP, asimismo realiza evaluaciones de Certificación Forestal Sustentable. Asimismo según nuestro Manual de Calidad de Calidad existe un procedimiento sobre capacitación y calibración anuales del personal involucrado en esas normas y protocolos.

Trabajamos directamente con partners de Quality Austria, favoreciendo el desarrollo de procesos de Certificación SA8000 en países como India, Italia y Centroamérica.

## GRI HR7

Descripción de las políticas para prevenir el trabajo forzoso y coactivo y su grado de publicidad y aplicación así como también una descripción de procedimientos y programas para tratar esta problemática, incluyendo sistemas de seguimientos y sus resultados.

LSQA, brinda un clima laboral fomentando la unión entre empleados con eventos puntuales como ser:

- Almuerzos colectivos
- Desayunos de Trabajo
- Reuniones de Planificación
- Entrega de pequeños obsequios en el día de cada profesional, día de la madre, despedidas de año, nacimientos.

En LSQA nos preocupamos porque el personal aprenda y disfrute de trabajar en equipo y por construir un excelente clima laboral.

Para ello se realizan mediciones de la Encuesta de Clima Interno, y Evaluaciones de Desempeño. La última medición de clima arrojó un índice medio-alto de satisfacción.



*Family day*

Cuando se alcanzan los objetivos propuestos, el personal es premiado por su esfuerzo con Bonos. Todos los empleados efectivos cuentan con doble aguinaldo a fin de año.

Durante la celebración de Fin de Año, la empresa sortea entre sus empleados pasajes y estadías al exterior, almuerzos, cenas y tardes de té para compartir.

Celebramos los cumpleaños del mes, compartiendo “tardes dulces”.

Se está trabajando fuertemente en un desarrollo de carrera para el personal.

La empresa se encarga de que en la oficina haya fruta fresca y agua mineral para el personal durante toda la semana.

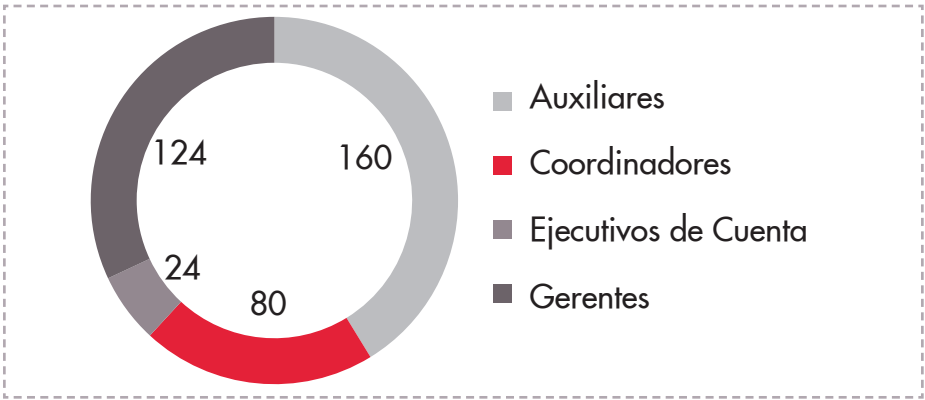
Cada empleado cuenta con un Plan de Capacitación Anual, posibilidades de Trabajo Remoto y días de licencia por estudio y por mudanza.

# GRI LA10

Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleados.

CARGO	HORAS	%
Auxiliares	160	41.24
Coordinadores	80	20.62
Ejecutivos de Cuenta	24	6.18
Gerentes	124	31.9
TOTAL	388	100

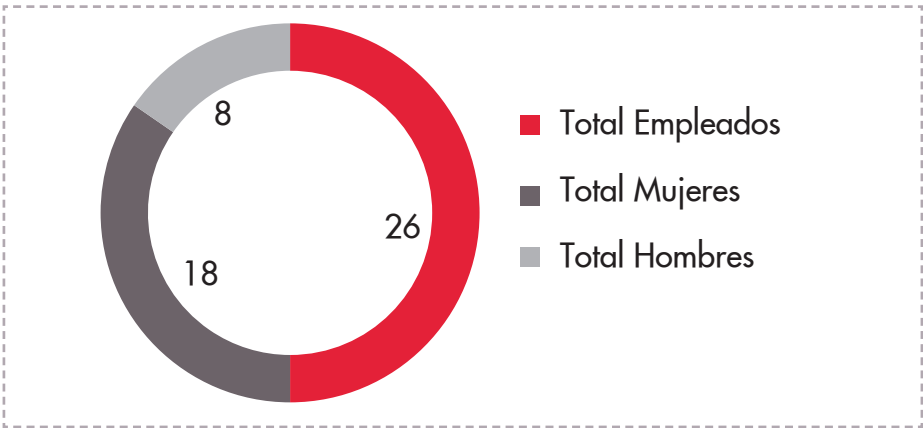
Promedio de horas de capacitación por empleados: 15,5 horas  
Aspiramos mejorar la capacitación a 50 hs. por empleado como mínimo.



# GRI LA11

Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.

TOTAL EMPLEADOS	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
26	18	8





# Cultura del trabajo para el desarrollo

## Red Latinoamericana de gestión de Personas por Competencias y Organizacionales Sostenibles

Desde el año 2013 LSQA participa activamente en la Red Latinoamericana de Gestión por Competencias y Organizacionales Sostenibles del Nodo Uruguay de OIT/Cinterfor. El Nodo Uruguay se reúne periódicamente año tras año y organiza mini encuentros de intercambio de experiencias a nivel país.



7mo. encuentro de la Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencia y Organizaciones Sostenibles. Puebla, México.

A principios de este año, el Nodo organizó un taller sobre “Competencias y Cultura del Trabajo para el desarrollo, del cual participaron representantes de diferentes organizaciones públicas y privadas, tales como Udelar, UTE, ANCAP, Banco Central, Banco de la República, Banco de Seguros del Estado, Antel, OSE, Ministerio de Trabajo, y LSQA, entre otras. El actual Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Ernesto Murro, fue quien dio la apertura a dicho encuentro y explicó los objetivos principales de su gestión, dentro de los cuales se encuadra la implementación de Cultura del trabajo como uno de los planes estratégicos del Ministerio para este próximo quinquenio.

Alineado a este objetivo estratégico, LSQA junto al Nodo Uruguay de la red viene trabajando activamente. Dentro de los tópicos y desafíos abordados en este taller, se destaca la necesidad de mejorar la calidad del trabajo y crear una ética del trabajo en nuevos escenarios cambiantes. Dado que hoy existe una mayor movilidad laboral, social y geográfica. Nuevos aspectos requieren de una atención prioritaria tales como aquellos que hacen a la equidad de género, al desarrollo de sistemas de formación profesional e inserción laboral.

Hoy asistimos a cambios drásticos en la organización del trabajo. Aspectos tales como



estrategias de liderazgo, clima laboral y evaluación y certificación de competencias se tornan vitales para el mantenimiento y desarrollo de las organizaciones, aspectos que además las tornan más competitivas en una realidad cada vez más cambiante y exigente.

Podría decirse que actualmente el concepto de “cultura de trabajo” es distinto al que se concebía hace décadas atrás. Cambió la relación del trabajador con la organización de su empresa. Antes el trabajo era para toda la vida, sin embargo hoy hay una mayor movilidad laboral.. Nos enfrentamos además a cambios generacionales y tecnológicos en las organizaciones. Hay una mayor búsqueda del desarrollo personal. Hoy existe un compromiso del trabajador para con su organización, pero distinto al que se concebía como un temeroso mandato que implica el riesgo de perder el empleo. Hoy, el compromiso está dado por la reciprocidad entre el trabajador y la organización y viceversa.

También se hace cada vez más evidente una búsqueda del equilibrio entre el trabajo, la

vida social y la familia. Así mismo, las empresas buscan retener a sus empleados. Muchas de ellas se enfrentan al “todo ya”, paradigma de la inmediatez de nuestro tiempo, según el cual, especialmente las generaciones más jóvenes piensan que “ya cumplieron un ciclo dentro de la empresa” y optan por buscar nuevos horizontes en donde puedan desarrollarse. Así mismo, cada vez se oye más el concepto de “bienestar laboral” como nuevo paradigma, es decir disfrutar del trabajo, realizarse mediante el mismo.

**Karina Donangelo**



# MEDIO AMBIENTE

- 7. Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos del medioambiente.**
- 8. Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.**
- 9. Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.**

Algunas organizaciones han evolucionado con respecto al rol que actualmente ocupan en la sociedad. Procurando abordar los posibles impactos negativos que pudieran generarse con un enfoque preventivo.

Están cada vez más interesadas en alcanzar y demostrar un sólido desempeño ambiental mediante el control de los impactos ambientales de sus actividades, productos y servicios. Lo hacen en el contexto de una legislación cada vez más exigente, del desarrollo de políticas económicas y otras medidas para fomentar la protección ambiental y de un aumento de la preocupación expresada de las partes interesadas por los temas ambientales, incluido el desarrollo sostenible.

El logro de un desempeño ambiental sólido requiere del compromiso de la organización con un enfoque sistemático y con la mejora continua de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA).

LSQA promueve el enfoque preventivo frente a los retos del medioambiente. Esto se evidencia hacia la capacitación y evaluación en nuestros clientes en lo que respecta a la Huella de Carbono, ISO 14000, y en desarrollo RTRS.

## INDICADOR GRI 1.1

Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.

“Sobre la base de sus vínculos internacionales e inserción en los mercados mundiales, LSQA hace una clara contribución a las economías de Uruguay, Austria, América Latina, Europa y Asia difundiendo sus valores de calidad, medio ambiente, seguridad y sociales en todos los mercados con operaciones de LSQA.

El éxito de los productos y servicios de LSQA en el mercado, asegura su independencia y sostenibilidad, además de fortalecer las capacidades y motivación de los empleados y toda la red, asegurando sus principales características y posición en sus mercados centrales y afines.”

Las normas internacionales tiene como finalidad proporcionar a las organizaciones los elementos de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) eficaz que puedan ser integrados con otros requisitos de gestión, y para ayudar a las

organizaciones a lograr metas ambientales y económicas.

Como Organismo de Certificación nos constituimos en el “brazo ejecutor” del cumplimiento de estas normativas (del mismo modo que lo hacemos también con respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional).

LSQA es uno de los principales certificadores de eficiencia energética de acuerdo al programa nacional de etiquetado de eficiencia energética de la Dirección Nacional de Energía del Ministerio de Industria, Energía y Minería.

En dicho programa se verifican las características de performance y consumo eléctrico de equipamiento de uso doméstico. Actualmente están incluidos en el alcance las lámparas fluorescentes compactas, los calentadores de agua eléctricos de acumulación, refrigeradores y equipos acondicionadores de aire.

El programa tiene como objetivo informar a los usuarios del consumo de sus equipos en función al rendimiento que ofrecen, busca darle herramientas a los consumidores para hacer una compra informada y de esa manera reducir el impacto de consumo energético de estos equipos. En la región se han implementado programas de características similares que se encuentran en distintos estados de avance.

Uruguay avanza agregando un nuevo equipo cada dos años de manera de ampliar el alcance del programa y por lo tanto su impacto. LSQA ha trabajado de la mano de los diferentes organismos participando en las reuniones de reglamentación, en los comités técnicos de las normas de referencia y luego como certificador obteniendo una parte importante del mercado en cada uno de los alcances.

Conscientizamos a los empleados respecto al reciclaje y reutilización del papel, se realizan sensibilizaciones para el cuidado del medio ambiente y contamos con formaciones específicas en la materia, así como un número creciente de Certificaciones en materia medioambiental.

Para reforzar estos programas realizamos difusiones, desayunos de trabajo, y mantenemos una serie de proyectos tales como:



### Programa: LATU VERDE,

el que tiene por objetivo el tratamiento integral y sistemático de los residuos que se generan en la organización de forma eficiente, responsable y amigable con el medio ambiente. El mismo tiene por objeto el tratamiento integral y sistemático de los residuos que se generan en la organización de forma eficiente, responsable y amigable con el medio ambiente.

Tomando como premisa la necesidad de reducir, reutilizar y reciclar se conformó un equipo interdisciplinario para llevar adelante el programa desde los diferentes frentes. Dicho equipo de trabajo esta conformado por representantes de las áreas técnicas y administrativas con especialización en temas de calidad, comunicación, prevención, logística, leyes y redes sociales entre otros.

Como primera etapa de este programa se inició la gestión de residuos sólidos de LATU y las empresas alojadas en el Parque Tecnológico de LATU.

LSQA se encuentra dentro de los límites del LABORATORIO TECNOLÓGICO DEL URUGUAY y por ende participa de dicho proyecto.





## Programa: LSQA Y SOS RESCATE FAUNA MARINA

LSQA apoya dicho emprendimiento con un funcionario que aporta tiempo en divulgación del Medioambiente.

### Misión:

EDUCACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIVULGACIÓN AMBIENTAL A través de las tareas de rehabilitación se brinda apoyo a las instituciones, públicas y privadas dedicadas a la educación, la investigación científica, la recuperación de animales y la divulgación y sensibilización ambiental. Tal es el caso de escolares y liceales de todo el país, apoyo a chicos con capacidades diferentes y con problemas de drogadicción, brindando además el marco adecuado para clases prácticas de investigación y trabajos de tesis de estudios de fauna universitarios. El Objetivo de estas tareas es generar conocimiento, a través del conocimiento generar conciencia crítica y en consecuencia lograr la concreción de acciones tendientes a incidir positivamente en la generación de soluciones a la problemática ambiental en general. En definitiva, es poner en práctica aquella frase “No se puede respetar ni amar lo que no se conoce”



## Programa: LSQA SE PONE LAS PILAS

LSQA posee un programa de reciclaje de pilas para sus funcionarios. Se encuentra en su oficina un depósito especial que mensualmente se acondicionan para su depósito en diferentes lugares que reciben dicho deshecho.



## Programa: YO RECICLO HOJAS

Existe un programa en el cual la empresa reutiliza las hojas inservibles. Luego de que quedan inutilizadas, pasan a otro programa LATU VERDE.



## Programa: LE PONEMOS LA TAPA

Se recolectan las tapas de plástico de las botellas de aguas y se donan a refugios de animales. Allí cambian los kilos de tapas donadas por el equivalente en comida para perros.

## GRI EN17

Iniciativas para utilizar fuentes de energía renovables e incrementar eficiencia energética.  
LSQA brinda difusiones en lo que respecta al personal de la empresa a fin de optimizar los recursos.

## GRI EN27

Porcentaje de servicios vendidos referentes al Medioambiente

CURSOS	Nº DE CURSOS ABIERTOS
<b>Medioambiente</b>	<b>6</b>

Total de Cursos 2014 - 2015 = 193

Porcentaje de Cursos Medioambientales = 3%

**Se aspira a mejorar dicho porcentaje en un 15%**

Total de Certificados Vigentes gestionados desde Uruguay - 2970

Porcentaje de Certificados Medioambientales gestionados desde Uruguay = 9 %

**Se aspira a mejorar dicho porcentaje en un 12%**

# ANTICORRUPCIÓN

A LSQA pueden llegar reclamos, sugerencias o no conformidades por diferentes vías: teléfono, fax, e-mail, página internet.

Los reclamos son manejados de acuerdo al procedimiento PG008-Procedimiento para el tratamiento de Reclamos, quejas, apelaciones y litigios.

LSQA pone a disposición de las empresas certificadas dicho procedimiento, ya sea en lo relativo al servicio de certificación como en situaciones de decisiones tomadas por LSQA

en relación a la evaluación y el proceso de certificación en sí.

**RECLAMOS A LAS EMPRESAS CERTIFICADAS:**  
Certificación de Sistemas de Gestión, Productos y Procesos

Las empresas certificadas deben tener un sistema de registro y tratamiento de reclamos, el que es evaluado en las auditorías de certificación, seguimiento y renovación. Las empresas que inician un contrato de certificación están informadas en relación a poner en conocimiento a LSQA sobre las reclamaciones recibidas.”

“Todo el personal que interviene en las actividades de auditoría firma previamente el Código de Ética Profesional DCo-RRHH-001”



# Matriz de principios / Indicadores

N°	NOMBRE PRINCIPIO	GRI	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>1</b>	Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados y reconocidos a nivel internacional	<b>HR3</b>	<b>50%</b>	<b>60%</b>	<b>60%</b>	<b>96%</b>	<b>38%</b>	<b>38%</b>
<b>2</b>	Las empresas deben evitar verse involucrada en abusos de los derechos humanos.	<b>HR3</b>	<b>50%</b>	<b>60%</b>	<b>60%</b>	<b>96%</b>	<b>38%</b>	<b>38%</b>
<b>3</b>	Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y de sindicalización y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	<b>LA4</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>4</b>	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.	<b>HR7</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>
<b>5</b>	Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.	<b>HR6</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>
<b>6</b>	Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.	<b>LA10 y LA11</b>	<b>30% 79/21</b>	<b>35% 79/21</b>	<b>50 hs 75/25</b>	<b>72 hs 74/26</b>	<b>15,5 hs 220/26</b>	<b>15,5 hs 220/26</b>
<b>7</b>	Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos del medioambiente.	<b>EN27</b>	<b>7%</b>	<b>10%</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>
<b>8</b>	Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	<b>1.1</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>
<b>9</b>	Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.	<b>EN17</b>	<b>EE</b>	<b>EE</b>	<b>EE</b>	<b>Gestión de la Energía UNASEV</b>	<b>Gestión de la Energía UNASEV</b>	<b>Gestión de la Energía UNASEV</b>
<b>10</b>	Las empresas deben actuar contra toda forma de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	<b>SO2</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>



## LSQA Oficina Corporativa

Av. Italia 6201 | Edificio "Los Tilos" piso 1 | 11500, Montevideo - Uruguay

Tel.: (+598) 2600 0165 | [info@lsqa.com](mailto:info@lsqa.com)

### LSQA Chile

O'Higgins 890 oficina 7  
Talagante, Chile  
Tel.: (+562) 28154197  
[chile@lsqa.com](mailto:chile@lsqa.com)

### LSQA México

Bosque de Duraznos #69 1006,  
Col. Bosques de las Lomas, C.P. 11700  
México, D.F.  
Tel.: (+5255) 5245 7164  
[mexico@lsqa.com](mailto:mexico@lsqa.com)

### LSQA Paraguay

Edificio Citicenter - Piso 4, CP 1892  
McL Francisco Solano Lopez 3794, Piso 4  
Asunción, Paraguay  
Tel.: (+595 21) 620 7779  
[paraguay@lsqa.com](mailto:paraguay@lsqa.com)

### Oficina Regional para Centroamérica

Avda. 12 y Calle 33, Los Yoses Sur  
San José, Costa Rica  
De Bagelmens 400 m Sur, 25 m Este  
Tel.: (+506) 2524 2560  
[centroamerica@lsqa.com](mailto:centroamerica@lsqa.com)

### Brasil

Oficina de Representación  
SANTEC - Petrolina  
Avenida da Integração Aírton Senna, 650  
Vila dos Ingás II  
Postal Code: 56.328-010  
Tel: (+55) 87 8811 -0616  
[danielsantec@yahoo.com.br](mailto:danielsantec@yahoo.com.br)

Oficina de Representación  
7 de Setembro, 940.  
Santana do Livramento-RS- Brasil  
Tel: (+55) 3244 1390  
[megget@lsqa.com](mailto:megget@lsqa.com)

### LSQA Perú

Av. Caminos del Inca 3120 Dpto 4  
Santiago de Surco - Lima 33, Perú  
Tel: (511) 274 2587 - RPC: 987 314217  
[alcantara@lsqa.com](mailto:alcantara@lsqa.com)

### Venezuela

Oficina de Representación  
Ingeniería de Consulta Incostas, S.A.  
Av. Río Caura, Torre Humboldt, Nivel TE,  
Oficina TE-09  
Urb. Prados del Este  
Miranda - Caracas - Venezuela  
Tel: +58-212-9783688  
[incostas@incostas.com](mailto:incostas@incostas.com)

### LSQA España

Quality Cert, S.L. - C/ Gerona 14 - 28701  
San Sebastian de los Reyes, Madrid  
Tel.: (+34) 91 6699932  
[infoesp@lsqanet.com](mailto:infoesp@lsqanet.com)

### Serbia

Quality Austria Center d.o.o. - Dravska 11  
11000 Beograd, Srbija  
Tel.: (+381) 11 380 71 60  
[igor.panin@qa-center.net](mailto:igor.panin@qa-center.net)  
[www.qa-center.net](http://www.qa-center.net)

### LSQA India Certification Private Limited

D -38, 2nd Floor, Archarya Niketan Market  
Mayur Vihar, Phase 1  
New Delhi - 110092, India  
Phone: (91) 11 46465100/08  
[kaushik.laha@lsqa-india.com](mailto:kaushik.laha@lsqa-india.com)

### Italy

Quality Italia s.r.l. Via Camerata Picena 385,  
00138 ROMA (RM), Italia  
Tel.: (+39) 06.88644843  
[bruno.desimone@qualityitaly.it](mailto:bruno.desimone@qualityitaly.it)  
[www.qualityitaly.it](http://www.qualityitaly.it)

### LSQA Middle East LTD.

33, Building No.41, Elshatr El Talet,  
Degla, Maadi, Cairo, Egypt  
M(Office) + 201068840840  
[info@lsqa-egypt.com](mailto:info@lsqa-egypt.com)