INFORME DE PROGRESO

GESSIG

GESTIÓN DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA, AMBIENTAL Y DE RIESGOS

"Soluciones para un desarrollo responsable"

Fecha de reporte: Mayo de 2017

TABLA DE CONTENIDO

1. DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GLOBAL 3
2. DIRECTRIZ COORPORATIVA 2016-2021 3
2.1 PROPÓSITO DE LA EMPRESA 3
2.2 FILOSOFÍA 3
2.3 MISIÓN 4
2.4 VISIÓN 4
2.5 PRINCIPIOS CORPORATIVOS 4
2.6 PILARES 4
2.7 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS: 4
2.8 CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS SGI 5
3. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES 6
3.1 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE 6
4. CUMPLIMIENTO DE LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL 6
4.1 DERECHOS HUMANOS 6
4.2 ESTANDARES LABORALES 7
4.2.1 Programa de Gestión de Riesgos 8
4.2.2 Programas de Gestión de la Salud 9
4.2.3 Programa de Bienestar 9
4.2.4 Programas de Promoción y Prevención 10
4.2.5 Programa de Capacitación 10
4.3 MEDIO AMBIENTE 11
4.4 ANTICORRUPCIÓN 13
5. COMPROMISOS 14

1. DECLARACIÓN DE APOYO AL PACTO GLOBAL

GessiG es una compañía colombiana que ofrece soluciones prácticas para un desarrollo responsable, relacionadas con proyectos de consultoría en Gestión de Información Geográfica, Ambiental y de Riesgos, así como en la ejecución de obras ambientales, adherida al Pacto Mundial desde mayo de 2014.

Nuestra política está orientada a "Ejecutar proyectos buscando la mejora continua, actuando de forma correcta, limpia y segura en todos los procesos" y nos soportamos en los valores corporativos: Compromiso, Transparencia, Justicia y Respeto.

En nuestro primer Informe de Progreso relacionaremos aspectos de desempeño en derechos humanos y laborales, nuestro sistema de seguridad y salud en el trabajo, la gestión relacionada con nuestros grupos de interés, y nuestro compromiso con el cuidado ambiental.

Reafirmamos nuestro compromiso con el Pacto Mundial como parte de la cultura organizacional, también el de dar cumplimiento y promover los 10 principios relacionados con el respeto a los derechos humanos, derechos laborales, el medio ambiente y lucha contra la corrupcióncon nuestros grupos de interés.

CARLOS PARRA	**CATALINA SEPÚLVEDA**	**MÓNICA FERNÁNDEZ**

Accionistas y Gerentes GessiG SAS

2. DIRECTRIZ COORPORATIVA 2016-2021

2.1 PROPÓSITO DE LA EMPRESA

Generar calidad de vida para los grupos de interés clave traducida en:

- Maximizar el valor patrimonial
- Ser innovadores

2.2 FILOSOFÍA

Los pilares de GessiG son: **innovación, calidad, confianza y responsabilidad,** bajo los cuales ejecutamos proyectos buscando la mejora continua, actuando de forma correcta, limpia y segura en todos los procesos.

Le apostamos al trabajo en equipo, a la integración de la experiencia con el espíritu joven comprometido y emprendedor para buscar un fortalecimiento y beneficio mutuo con nuestros grupos de interés clave. Creemos en la gente que nos rodea, en sus capacidades y en sus talentos, lo que nos permite afrontar los retos de nuestro trabajo y crecer como empresa y como seres humanos; igualmente, brindamos oportunidades a personas que como nosotros buscan el éxito y el reconocimiento por su buen servicio.

Estamos seguros que a través de nuestros conocimientos, habilidades, destrezas y creatividad, sumado al empleo de tecnologías adecuadas, ofrecemos productos prácticos y precisos, que conducen al acceso ágil y uso efectivo de la información, permitiéndonos así cumplir con las expectativas de nuestros clientes y enfrentar las exigencias dinámicas del mercado.

2.3 MISIÓN

Ayudar a las empresas a prevenir los riesgos de sus actividades y de su entorno dinámico para decidir y actuar mejor.

2.4 VISIÓN

Maximizar el valor patrimonial mediante:

- Prestar servicios de responsabilidad integral (gestión ambiental, de riesgos y de información geográfica) en nuevos sectores y segmentos de mercado, orientando su aplicación más allá del cumplimiento de requisitos legales.
- Brindar soluciones prácticas y tecnológicas para facilitar la toma de decisiones y respaldar el desarrollo sostenible.
- Ser una empresa sólida que proporcione respaldo a sus clientes para la ejecución de proyectos de interés y estratégicos bajo un modelo de negocio innovador

2.5 PRINCIPIOS CORPORATIVOS

- **Compromiso:** ponemos al máximo nuestras capacidades para transformar la promesa de valor en proyectos exitosos, en términos del cumplimiento de alcance, tiempo, costos y calidad.
- **Transparencia:** trabajamos en un ambiente de confianza, seguridad y franqueza, que contribuye a que las actividades se ejecuten de forma responsable y clara entre todas las partes interesadas.
- **Integridad:** construimos reputación sobre la coherencia de nuestros actos, siendo leales a nuestros principios corporativos y predicando con el ejemplo.
- **Equidad:** reconocemos de forma justa, imparcial y equitativa los derechos y deberes de nuestras partes interesadas.

2.6 PILARES

- **Innovación:** novedad, creatividad y cambio que aplicamos a lo que hacemos.
- **Confianza:** seguridad y respaldo que generan nuestros servicios y productos.
- **Calidad:** hacer las cosas bien, cumpliendo con los requerimientos del cliente (interno y externo) de una manera óptima.
- **Responsabilidad:** nos permite actuar conscientemente para cumplir con nuestros compromisos.
-

2.7 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

- Aumentar el valor de la empresa
- Mejorar la capacidad de generar beneficios a los grupos de interés
- Disponer de niveles óptimos de liquidez
- Diseñar nuevos servicios
- Ingresar a nuevos mercados y segmentos
- Obtener nuevos clientes dentro del sector hidrocarburos
- Gestionar un sistema para el seguimiento y control efectivo de los proyectos

- Implementar buenas prácticas corporativas
- Promover el crecimiento de los colaboradores
- Lograr que el trabajo en GessiG sea fuente de satisfacción

2.8 CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS SGI

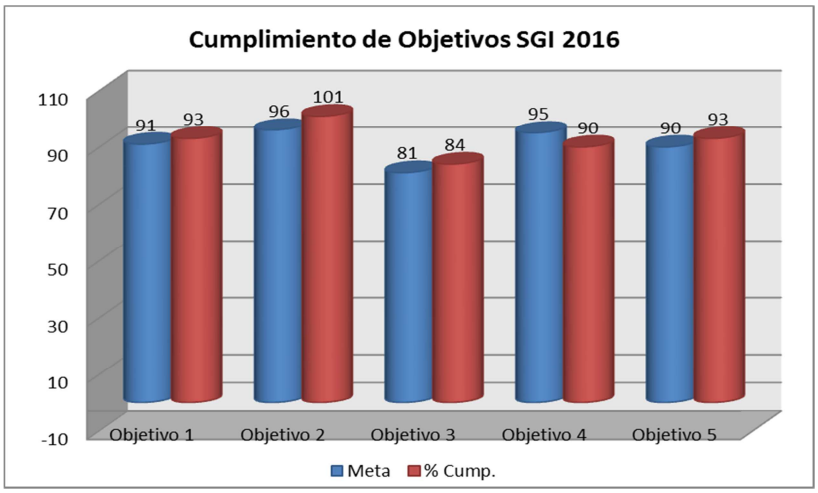
Objetivo 1
Promover un entorno de trabajo seguro y sano.

Objetivo 2
Promover un entorno de trabajo limpio.

Objetivo 3
Mantener la competencia de los colaboradores para adoptar conductas sanas, saludables, seguras y limpias.

Objetivo 4
Identificar y controlar el cumplimiento de los requisitos legales relacionados con el sistema de seguridad, salud en el trabajo, ambiente y de otra índole.

Objetivo 5
Incrementar gradualmente el nivel de efectividad y mejoramiento continuo del sistema de seguridad, salud en el trabajo y ambiente.



3. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

GessiG, comprometida con la prestación de servicios diferenciadores y confiables, con sentido cítrico responsable, ético, humano y social, se encuentra implementando las siguientes buenas prácticas:

3.1 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

En Diciembre de 2015, GessiG renovó la certificación en OHSAS 18001 con el Consejo Colombiano de Seguridad, al igual se encuentra certificada en RUC con un cumplimiento del 91% y en Diciembre de 2016, renovó su certificado en ISO 14001, logrando con estas prácticas un alto desempeño y efectividad en su operación a través de:

- Identificación y análisis de trabajos seguros y limpios.
- Realización de inspecciones pre-operacionales integrales (equipos, herramientas, elementos de protección personal, entorno, entre otros).
- Implementación de programas de promoción y prevención en la salud.
- Implementación de programas de gestión del riesgo.
- Implementación de programas para el uso racional de energía y agua.
- Implementación de programas para el manejo integral de residuos.
- Plan de emergencias alineado con los Planes Locales de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Simulacros y simulaciones para situaciones de emergencia.
- Auditorías internas, a proveedores y de entes certificadores.
- Seguimiento estricto al cumplimiento de requisitos legales.

La empresa tiene el total convencimiento que con las anteriores buenas prácticas se continuarán construyendo relaciones de confianza y promoviendo un desarrollo responsable, a través de servicios con calidad y comprometida con el desarrollo del país.

4. CUMPLIMIENTO DE LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

4.1 DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos

Promovemos con el ejemplo la buena práctica por los derechos humanos, a través de las siguientes acciones:

- Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.
- No ser cómplices de abusos a los derechos humanos
- Facilitar condiciones de trabajo seguras y agradables.
- Respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Rechazar la discriminación por edad, religión, raza, color, género, opinión política, nacionalidad, origen social, etc., en materia de empleo y ocupación.
- Garantizar que no se emplea mano de obra forzosa, ni se apoya el trabajo realizado bajo coacción.
- Asegurar que ningún trabajador podrá recibir como salario un valor inferior al Salario Mínimo Legal Vigente.

- Evitar el desplazamiento forzoso.
- Cumplir con los mecanismos y políticas para que, solo en caso de ser estrictamente necesario, se contraten niños que tengan la edad mínima para trabajar según las leyes y regulaciones nacionales.
- Promover procesos de contratación, vinculación y promoción en función de las capacidades, conocimientos, experiencia y competencias, acorde con los requerimientos del cargo y en igualdad de oportunidades.
- Mantener la voluntad para participar en los espacios de diálogo con instituciones gubernamentales y no gubernamentales sobre el respeto a los derechos laborales.
- Apoyar la aplicación de criterios de precaución respecto a los problemas ambientales y adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
- Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.
- Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.
- Contar con los mecanismos idóneos para escuchar a todos los grupos de interés, a través del procedimiento de Novedades, Quejas y Reclamos, así como del Comité Convivencia, COPASST y acceso directo a las Gerencias.

4.2 ESTANDARES LABORALES

Principio 3: Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso realizado por coacción.
Principio 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.
Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición dela discriminación en el empleo y la ocupación.

GessiG es consciente de la necesidad y beneficio que se alcanza al mantener una relación de "agradable" dependencia que permite obtener beneficios "recíprocos", donde los empleados forman parte activa de la organización, reconocen que son ellos (as) quienes permiten operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes y alcanzar los objetivos generales y estratégicos. Por otra parte, los colaboradores también dependen de GessiG, ya que ellos (as) esperan alcázar sus objetivos personales e individuales y progresar dentro de la empresa.

La empresa "GessiG" se compromete a garantizar la idoneidad del talento humano y procurar su bienestar para cumplir con el desarrollo de la organización y contribuir con el avance del proyecto de vida de sus colaboradores, mediante el mejoramiento continuo de los procedimientos generales de:

- Se continúa desarrollando la documentación de la ruta de crecimiento, a través de la cual se deja evidencia de la experiencia, mejoras en la formación profesional, competencias, plan de carrera y desempeño de cada uno de los colaboradores.

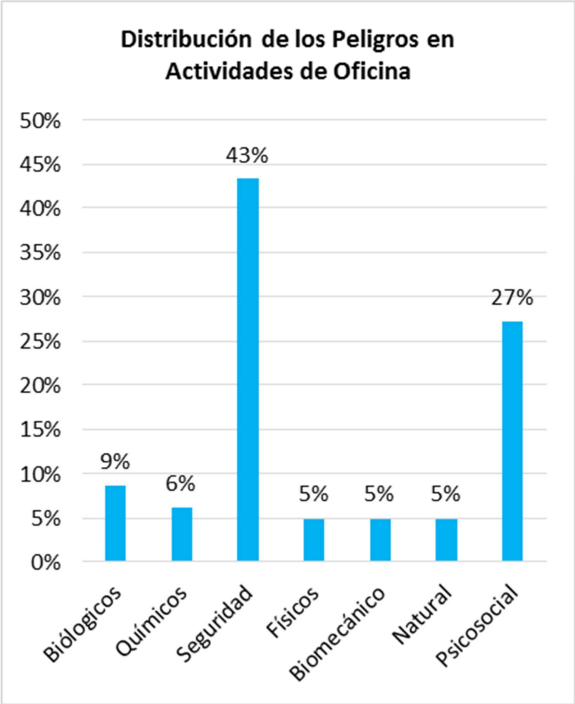
- Se implementó la batería de riesgo psicosocial bajo la asesoría y asistencia técnica de Gennco Ltda y teniendo en cuenta los resultados del informe, se implementó el Programa de Riesgo Psicosocial en donde se realizaron las siguientes actividades:

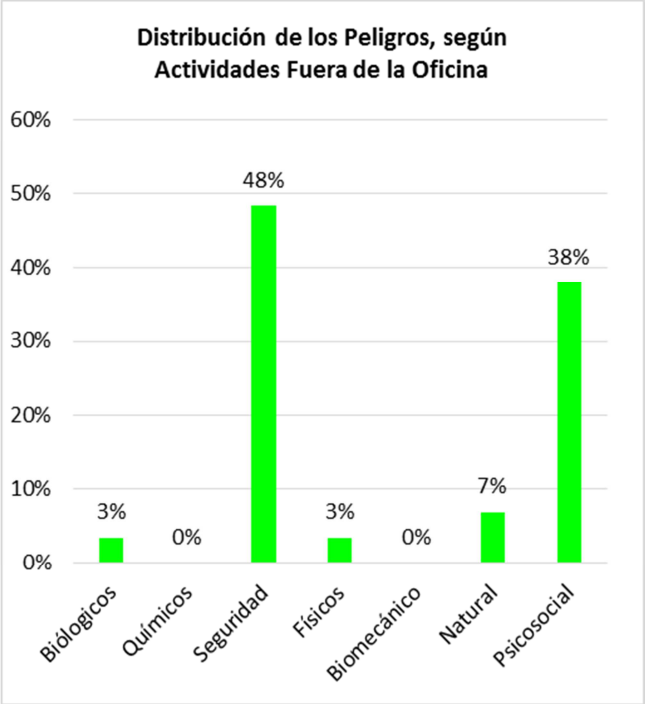
  - ✓ Taller de Comunicación efectiva
  - ✓ Implementación del programa "Decisiones y Proyecto de Vida"

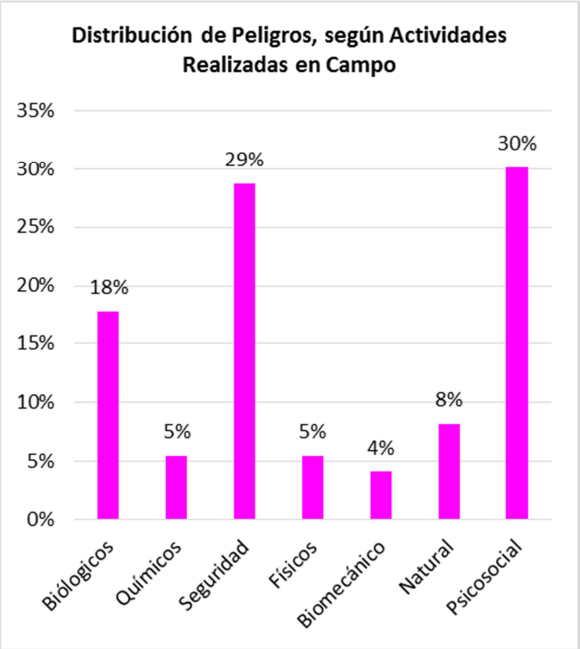
Adicionalmente, a través de diferentes programas se promueve la cultura del autocuidado y se reconoce el esfuerzo, dedicación y compromiso de los colaboradores. Durante el 2016, se realizaron las siguientes actividades:

4.2.1 Programa de Gestión de Riesgos

En el mes de noviembre se realizó cambio de oficina, por lo cual era necesario realizar una valoración de los nuevos peligros. Dentro de la evaluación realizada se resalta que el factor de riesgo más alto para la empresa es el de Condiciones de seguridad.







1. Conforme a la GTC 45 versión 2012, se agruparon dentro de esta categoría los peligros que antes pertenecían a la categoría de Tecnológico (incendio estructural, escape de gas) y Riesgo Público (Hurto, atentados, desorden público, amenaza de bomba, acoso laboral, corrupción)
2. Con el traslado de la oficina, se han identificado los siguientes peligros dentro de esta categoría que no estaban en la matriz: Incendio Forestal y Asonada o motín por manifestaciones en vía pública. Igualmente, se eliminaron los peligros que aplicaban en la antigua oficina
3. Se deben implementar los nuevos controles señalados en la matriz
4. Realizar inspecciones en las nuevas instalaciones y generar los respectivos planes de acción, según sus resultados
5. Continuar con la socialización de los controles asociados a este peligro

- Se controlaron los riesgos en todos los proyectos a través de subprogramas de: trabajos en campo, seguridad física, seguridad vial, orden y aseo y manejo de químicos.

- Se realizó el control HSE, de las salidas realizadas de los proyectos.

- Para el desarrollo de estos programas la empresa invirtió $ 15.413.379 en el 2016.

4.2.2 Programas de Gestión de la Salud

- En el mes de Octubre se realizaron los exámenes médicos periódicos con énfasis osteomuscular, pruebas de laboratorio y especiales de acuerdo con el profesiograma de la empresa.

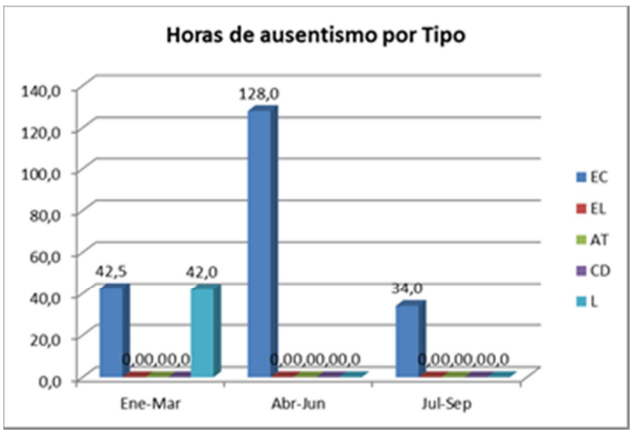
- Se realizó el seguimiento mensual de las condiciones de salud de los colaboradores de acuerdo con los resultados de los exámenes ocupacionales y condiciones de salud generales.

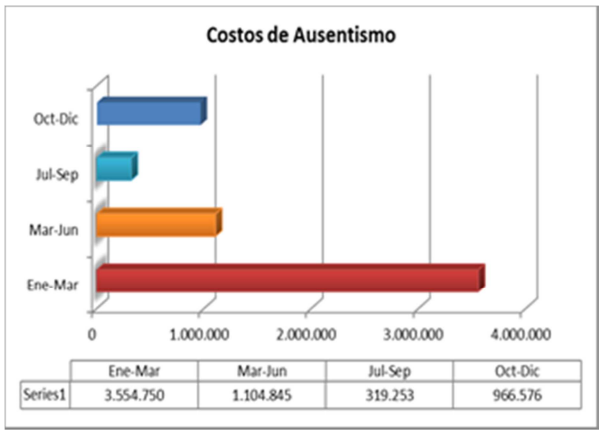
- En el programa psicosocial se implementó del Programa "Decisiones y proyecto de vida", donde se realizaron los siguientes talleres:

  - ✓ Autoestima
  - ✓ Inteligencia Emocional

- La inversión para el desarrollo de estos programas fue de $ 31.041.820

4.2.2.1 Indicadores de ausentismo





- En lo recorrido del año se evidencian 249,5 horas en ausentismo.
- Las incapacidades presentadas durante este año están relacionadas con virus gripales, gastrointestinales y amigdalitis aguda; adicional en el primer trimestre se presentó una licencia por luto.

4.2.3 Programa de Bienestar

- El programa de bienestar durante el 2016 incluyó actividades encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo de la Auxiliar de Servicios Generales, a través de una promoción del cargo y el pago de un bono de pensiones voluntarias.
- Se celebraron los días especiales como el cumpleaños de la empresa y el de los colaboradores otorgándoles bonos para teatro.
- se entregaron paquetes de dulces a los hijos de los colaboradores para el día de Halloween.
- Se celebró el Baby Shower a la colaboradora que se encontraba en período de gestación.
- Se llevó a cabo la novena familiar acostumbrada en diciembre donde se dio entrega de regalos a todos

los hijos de los colaboradores y reconocimientos a los colaboradores.

- En cuanto a las inversiones del programa, el 22% corresponde a la celebración de cumpleaños de la empresa, el 27% a las actividades ejecutadas durante el mes de diciembre y el 51% restante está distribuido en la ejecución de la celebración de días especiales y el auxilio por pensiones voluntarias para Gloria Mora.

4.2.4 Programas de Promoción y Prevención

- Se implementó una actividad para brindar refrigerios saludables en las capacitaciones
- Se realizó taller de preparación de alimentos saludables

- En estos programas la empresa invirtió $ 547.183 en el 2016.

4.2.5 Programa de Capacitación

Se realizaron un total de 34 capacitaciones durante el 2016, con un índice de participación del 94% y una cobertura del 98%.

Durante el 2016, la empresa invirtió $ 2.076.221 Los mayores recursos estuvieron concentrados en el área estratégica y técnica. La inversión de capacitaciones para el proceso de gestión integral estuvo enfocada en los tiempos del personal y la logística para los eventos, ya que se trató de aprovechar al máximo las capacitaciones que brinda la ARL, las capacitaciones fueron enfocando en mejorar las competencias, así:

- ✓ **Estratégicas:** Finalización del programa de gerencia rentable y sostenible para pymes con la universidad de los andes.

- ✓ **Técnicas:** Apoyo del 50% del valor de la maestría en planificación territorial y gestión ambiental para la gerencia técnica

- ✓ **Gestión integral:** Manejo de riesgos osteomusculares, visuales, en campo y prevención, diplomado en Sistemas de Gestión Integrados ISO 9001:2015, ISO 4001:2015 y OHSAS 18001:2007.

- ✓ **Gestión de recursos:** Legislación laboral, biodescodificación y manejo de riesgos psicosociales

4.3 MEDIO AMBIENTE

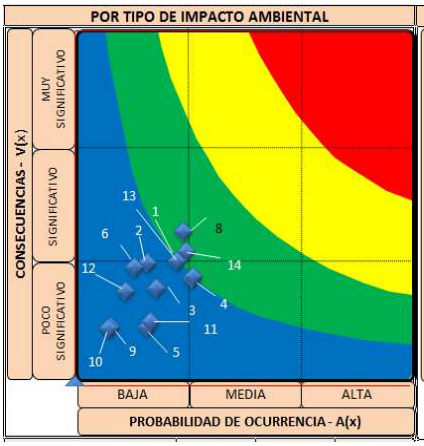
Principio 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

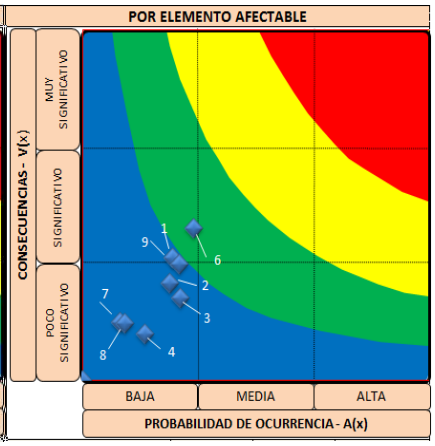
Desde su quehacer misional, GessiG generó impactos positivos al medio ambiente, entre los cuales se puedan mencionar los siguientes:

- Dando cumplimiento a la resolución 0668 de 2016, se realizó una campaña de bolsas ecológicas entregando a cada colaborador 2 bolsas

- Se instalaron válvulas de ahorro de agua para lavaplanos, lavamanos y sanitario

IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES EN GESSIG

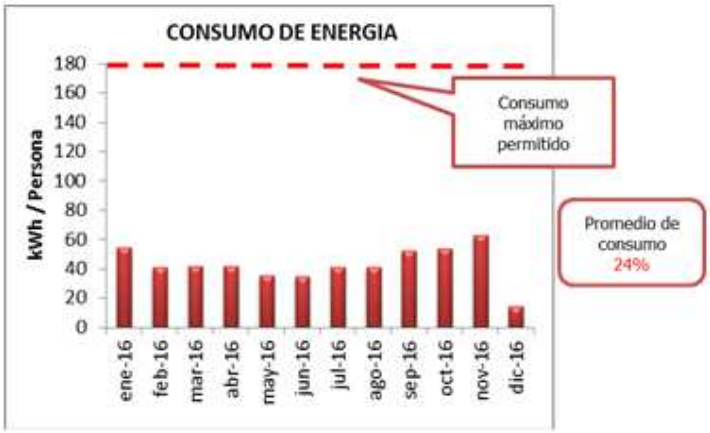


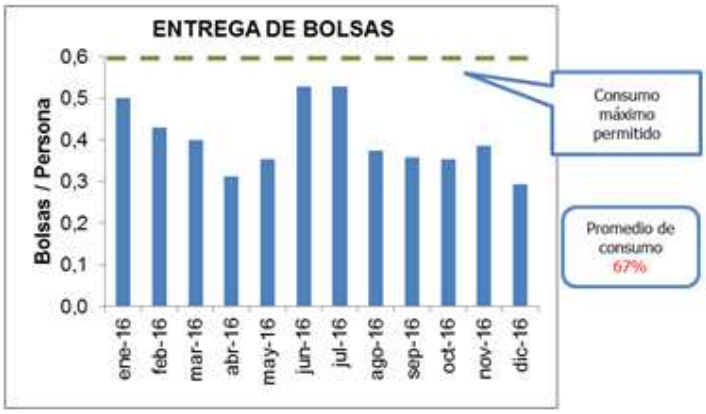


ELEMENTO DEL ENTORNO	V (X) PROM	A(X) PROM	R(X) PROM
1. Agua	26%	35%	9%
2. Suelo	25%	28%	7%
3. Aire	28%	23%	7%
4. Fauna / Flora	18%	13%	2%
5. Actividad Económica	0%	0%	0%
6. Presencia institucional y organización comunitaria	32%	43%	14%
7. Relaciones con las comunidades	11%	17%	2%
8. Servicios sociales	12%	16%	2%
9. Residuos	28%	33%	9%

La empresa ha creado una cultura de cuidado ambiental empresarial, logrando la disminución del consumo de agua, energía y generación de residuos en las oficinas, por medio de las siguientes acciones:

- Desconectar los aparatos eléctricos cuando no se estén usando
- Apagar las pantallas de los computadores cuando no se estén usando
- Utilizar lámparas ahorradoras
- Instalación de ahorradores de agua en los baños y llaves
- Separación de residuos

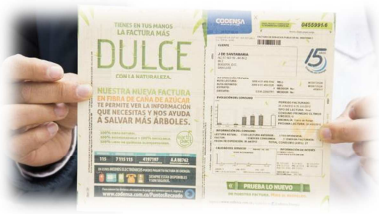




Adicionalmente, la empresa cuenta con un Programa de Gestión Ambiental, soportado simultáneamente en un programa de Motivación y Participación, que a través de herramientas pedagógicas e incentivos, busca motivar a sus colaboradores para que reduzcan el consumo de agua y energía, tanto en la oficina, como en el hogar, así mismo propende por la generación de hábitos de separación de residuos y en general, propicia el uso adecuado de los recursos naturales y la protección el medio ambiente, a partir de la cotidianeidad.

El tema a tratar en el 2016 fue "Promover Cultura HSE Rumbo a los Juegos Olímpicos Rio 2016", en este concurso la compañía busca incluir a las familias en este proceso, haciendo que sus empleados se conviertan, tanto para sus seres queridos como para las comunidades de las que hacen parte, en multiplicadores de saberes direccionados a la protección del medio ambiente.

Así mismo incentivando el reciclaje en casa de RAEEs, tapas, medicamentos, bombillas, pilas, algunos de los cuales son entregados a fundaciones. Los materiales peligrosos se entregan a compañías especializadas en el manejo de los mismos y legalmente reconocidas, para que reciban el tratamiento y disposición adecuados.



Producto de este programa realizado con las familias se entregó para disposición final adecuada y aprovechamiento los siguientes elementos:

- ✓ Fundación sol de los andes - Papel, cartón y tapas plásticas
- ✓ Kyocera / Ofimarcas – Entrega de toners
- ✓ Planeta verde – 79 Kg para manejo de residuos
- ✓ Farmatodo – Medicamentos vencidos

4.4 ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Para dar cumplimiento a este principio, GessiG sigue trabajando mediante su código de conducta, estableció las siguientes prácticas inaceptables:

La transparencia y la equidad son 2 de los valores esenciales que guían nuestras actividades. Está prohibido cualquier tipo de conducta deshonesta, abusiva o lesiva dentro y fuera de la empresa que atente contra el buen nombre de GessiG.

- GessiG está comprometida en la lucha contra la corrupción, no se harán pagos en dinero o en especie por asignación de contratos u otras actividades relacionadas al funcionamiento de la compañía. GessiG denunciará ante las autoridades competentes y organismos de control, los casos de extorsión, soborno y otras formas de corrupción de los que sea víctima.

- Cumplimos con las leyes sobre lavado de activos y al respecto, se observarán conductas que puedan ser sospechosas o irregulares y no se aceptarán pagos de clientes en efectivo o contratos de quienes se consideren fuentes ilegítimas.

- Nunca se harán pagos no autorizados, de acuerdo con los procedimientos de compras de la empresa, ni se autorizarán pagos indebidos.

- Debemos colaborar a los servidores públicos o representantes del cliente que estén llevando a cabo cualquier tipo de investigación relacionada con nuestro trabajo. No debemos engañar a los funcionarios o tratar de obstaculizar el acceso de ellos a información relevante.

- Ningún colaborador o contratista está autorizado a realizar aportes o respaldar actividades políticas a nombre de GessiG, ni utilizar recursos de la empresa para financiar dichas actividades.

- Nuestros colaboradores y contratistas se deben abstener de realizar, dentro de las instalaciones de GessiG, actividades económicas de carácter personal o fuera de nuestras instalaciones, cuando con ella afecte los intereses y el buen nombre de la empresa.

- Nadie puede aceptar u ofrecer sobornos o cualquier otro tipo de beneficio ilegal.

- El derecho al libre desarrollo de la personalidad está garantizado en la carta política de Colombia y es uno de los pilares fundamentales sobre los que se basa el Código de Conducta de GessiG. Para nuestra compañía la diversidad cultural es un activo altamente valorado y garantizar la libertad de conciencia es un imperativo ético. Está prohibido cualquier tipo de discriminación basada en el género, libertad de culto, práctica cultural, orientación sexual, militancia política, uso de idioma, gustos estéticos, condiciones físicas y/o mentales, edad y otros.

GessiG participó en el taller en Integridad Empresarial y Gestión de Riesgos de Corrupción, llevado a cabo por Pacto Global en convenio con Alliance for Integrity el 26 de agosto de 2016.

5. COMPROMISOS

GessiG, comprometida con el mejoramiento continuo pretende seguir desarrollando las siguientes actividades para el presente año:

- Optimizar y armonizar el SG-SST en cumplimiento del Decreto 1072 y la Resolución 1111/2017.
- Continuar con la proyección de ingresar en nuevos sectores para lo cual es necesario replantear estrategias comerciales.
- Continuar el apoyo en la capacitación de los colaboradores.
- Fortalecer al equipo técnico para que sirvan de apoyo en la gestión comercial, ya que son ellos quienes conocen las temáticas y el contexto en el cual se pueden aplicar.
- Cero accidentes y enfermedades laborales.

- Mantener los impactos ambientales en nivel bajo.
- Gestionar el plan de ayuda mutua en el nuevo edificio.