




This report is a result of the  
**CSRCB Program**  
in Colombia

2019  
2020

2019



# INFORME DE SOSTENIBILIDAD



**Punto de contacto  
para preguntas sobre  
el informe [GRI 102-53]**

**Nombre:**

Jessica Sánchez Soler

**Correo electrónico:**

bienestar@omnitempus.com

**Posición:**

Coordinadora de Bienestar y  
comunicaciones


**Teléfono:**

6110529 ext.: 150

Contenido y diagramación: Jessica Sánchez

Diseño: Defray Romero

Aprobación: Wendy Blanco



## Contenido

Contenido general y presentación de la empresa.....	1
Nuestros grupos de interés.....	2
Empleados y otros trabajadores.....	3
La estrategia.....	4
Declaración.....	4
Gobernanza.....	4
Comité directivo.....	4
El camino recorrido y el camino que queda por recorrer.....	5
Temas materiales.....	6
Índice de contenidos GRI.....	7
Reference Claim.....	7

### **Aspectos del medio ambiente.....11**

Efluentes y residuos.....	12
Enfoques de gestión.....	12
Explicación del tema material y su cobertura.....	12
El impacto.....	12
El enfoque de gestión y sus componentes.....	13
Evaluaciones del enfoque de gestión.....	15
Efluentes y residuo 2019 .....	16
Residuos por tipo y método de eliminación.....	16

### **Aspectos sociales.....17**

#### **Empleo.....18**

Enfoque de gestión.....	18
Explicación del tema material y su cobertura.....	18
Enfoque de gestión y sus componentes.....	19
Evaluación de enfoques de gestión.....	21

Empleo .....	21
Nuevas contrataciones de empleados y rotación de Personal.....	21

#### **Formación y enseñanzas.....23**

Enfoque de gestión.....	23
Explicación del tema material y cobertura.....	23

Enfoque de gestión y sus componentes.....	24
Evaluación del enfoque de gestión.....	25
Formación y enseñanzas.....	25
Media de horas de formación al año por empleados.....	25
<b>Evaluación de derechos humanos.....</b>	<b>27</b>
Enfoque de gestión.....	27
Explicación del tema material y su cobertura.....	27
Enfoque de gestión y sus componentes.....	29
Evaluación del enfoque de gestión.....	31
Evaluación de derechos humanos.....	32
Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos .....	32
<b>Privacidad del cliente.....</b>	<b>32</b>
Enfoque de gestión.....	32
Explicación del tema material y su cobertura.....	32
El enfoque de gestión y sus componentes.....	33
Evaluación de enfoque de riesgos.....	34
Privacidad del cliente 2016.....	35
Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la.....	35
Privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.....	35

Omnitempus Limitada [GRI 102-1] [GRI 102-5]  
Servicios comerciales de seguridad privada  
Carrera 12A #79-12, Barrio El Lago, Bogotá. Colombia [GRI 102-3]









Desde hace 29 años operamos en Colombia, ofreciendo tranquilidad a nuestros clientes con nuestros servicios de vigilancia, protección a ejecutivos, seguridad electrónica, estudios preempleo, investigación y consultoría en seguridad. [GRI 102-2] [GRI 102-4]

En la actualidad la operación de Omnitempus se extiende por Bogotá principalmente con el 60%, un 35% en el departamento de Arauca, Santander y Antioquia, finalizando con un 5% en el Valle del Cauca y en Bolívar. [GRI 102-6]

Los clientes a los cuáles están dirigidos nuestros servicios, son empresas de sectores como el minero, de productos alimenticios y bebidas, químicos, automotor, telecomunicaciones, y entidades diplomáticas. [GRI 102-6]

**[GRI 102-7] Cifras importantes 2019:** Omnitempus cerró el año con un total de 1035 trabajadores, 82 operaciones y ventas de \$69'851.635 COP de sus 5 líneas de negocio. Definimos las operaciones por los números de proyectos en los prestamos nuestros servicios.

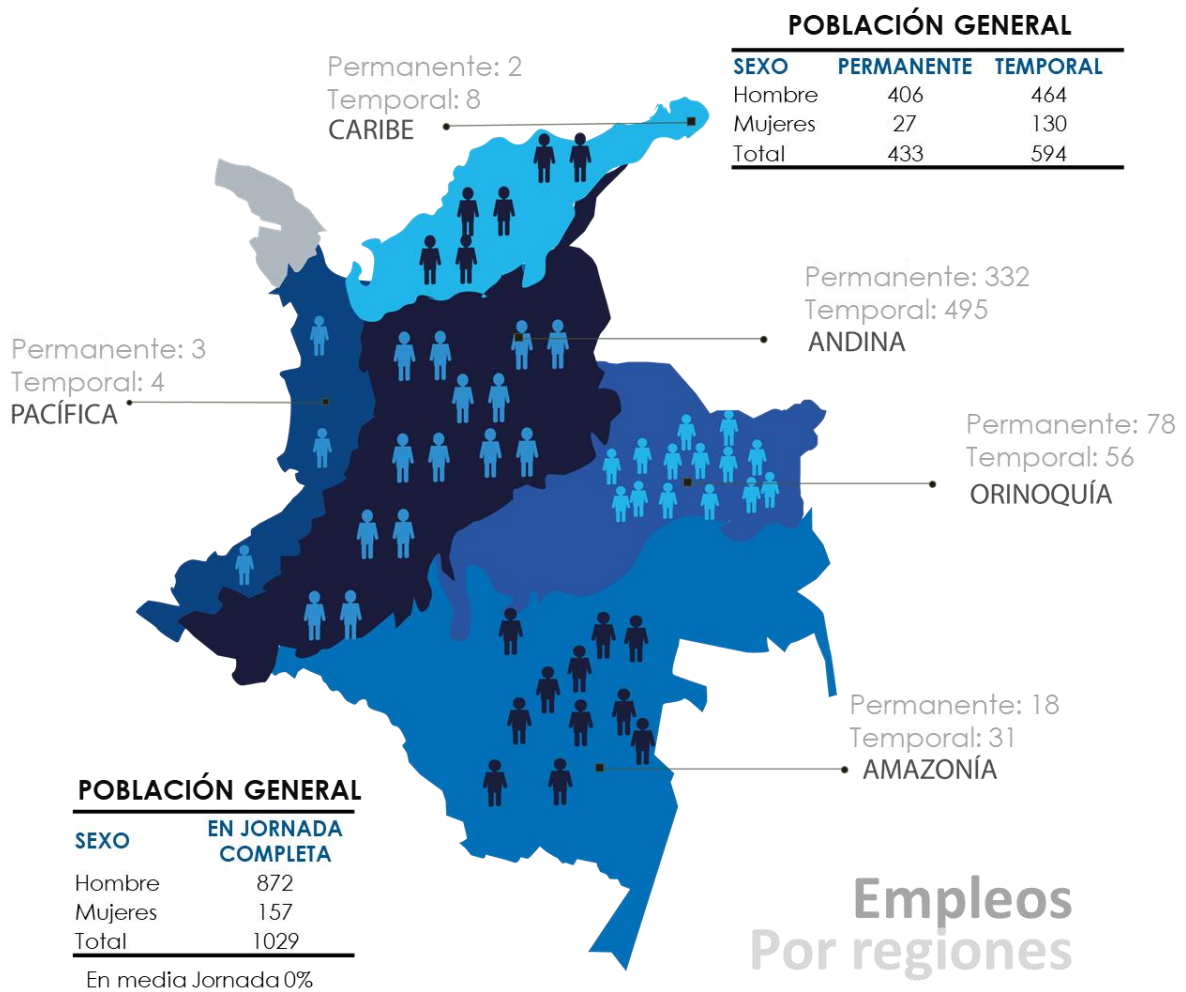
## Nuestros grupos de interés

Grupos de Interés	¿Qué impacto tiene mi actividad en este grupo?	Aspectos relevantes a tener en cuenta
<b>TRABAJADORES</b> 	Adecuado desempeño de su trabajo y las condiciones laborales bajo las cuales se desarrolla.	Entorno y condiciones de trabajo seguras y saludables. Seguridad laboral, pago oportuno e igualdad de oportunidades. Beneficios del pacto colectivo.
<b>SOCIOS</b> 	Viabilidad, rentabilidad empresarial, beneficios y valoración de sus títulos	Impulsar el direccionamiento estratégico.
<b>PROVEEDORES</b> 	Condiciones de compra de insumos o servicios prestados a la empresa.	Perfilación de Proveedores de acuerdo a su criticidad, divulgación y evaluación para garantizar el compromiso con las políticas y procedimientos de OT.
<b>CLIENTES</b> 	Calidad de los servicios que les ofrece la empresa.	Grado de satisfacción del cliente, mecanismos de comunicación y atención a inquietudes/quejas.
<b>COMUNIDAD</b> 	Apoyo a comunidades relevantes del área de influencia.	Generación de empleo MONC y mano obra local.
<b>MEDIO AMBIENTE</b> 	Reducción de prácticas no amigables con el medio ambiente, campañas y procesos de reciclaje.	Identificación y cumplimiento de matriz de requisitos legales ambientales, matriz de aspectos e impactos ambientales que permiten la gestión ambiental eficiente en OT.
<b>SINDICATOS</b> 	Reconocimiento de libertad de asociación y negociación colectiva.	Registro de afiliados, registro de permisos sindicales, respeto por beneficios colectivos, búsqueda de soluciones para el bienestar del trabajador.
<b>ONG'S</b> 	Apoyo y donaciones a causas sociales.	Alianza con la Fundación Sanar en estrategia de desarrollo sostenible. Diálogo con ONG's en la búsqueda de puntos de trabajo comunes.
<b>AUTORIDAD LOCAL NACIONAL</b> 	Pago de impuestos. Cumplimiento de requisitos legales. Convenios/Alianzas	Apoyo de Comisaría de Familia en procesos de sensibilización sobre buen trato y VIF.

Omnitempus Ltda. identifica periódicamente mediante la metodología MEFE Matriz de Evaluación los demás Factores Externos, a través de un análisis PESTAL y DOFA que identifica todos los factores externos pertinentes para lograr los resultados, para la construcción de la dirección estratégica y alcanzar el cumplimiento de los objetivos.

Se identifican los Grupos de Interés o partes interesadas con el fin de establecer las acciones y compromisos que respondan al cumplimiento de expectativas en el funcionamiento y desarrollo de la organización.

## Empleados y otros trabajadores [GRI 102-8]



En Omnitempus, los trabajos tercerizados o subcontratados solo corresponden al el 2,27% y están designados a cargos de labores administrativas.

No tenemos ninguna variación significativa en los datos presentados.

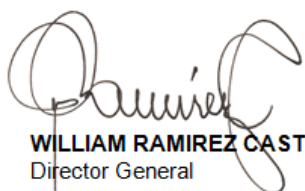
Los datos recopilados se obtuvieron de acuerdo con los datos demográficos de la base de nómina con corte al cierre del presente informe.

## La estrategia

### Declaración [GRI 102-14]

Como organización somos conscientes de mantener un equilibrio en materia económica, social y ambiental, contribuyendo al desarrollo sostenible; es por eso que desde el año 2014 Omnitempus ha mantenido su compromiso voluntario con los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y, a partir de este año, alinea sus memorias de sostenibilidad con los estándares del Global Reporting Initiative.

El presente reporte describe los progresos realizados por la compañía en la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a la estrategia del negocio, la cultura y las operaciones diarias. Hemos incluido nuevos datos e indicadores guiados por el GRI para mejorar nuestra gestión con respecto a los compromisos voluntarios adquiridos, involucrando cada vez más a nuestros grupos de interés y sumándonos a los esfuerzos mundiales en torno a los ODS Agenda 2030. Este reporte comprende la gestión de la compañía comprendida desde enero a diciembre 2019, con cobertura de todas las zonas de operación de la compañía.



**WILLIAM RAMIREZ CASTRO**  
Director General

## Gobernanza



La estructura de la organización es funcional, jerárquicamente organizada, departamentalizada por funciones y líneas de servicio, a pesar de contar con operaciones a nivel nacional, funciona de forma centralizada. [GRI 102-18]

### Comité Directivo

Es el grupo de toma de decisiones entorno a la planeación estratégica de la compañía y está conformado por el Director General, la Directora Financiera, la Directora de Gestión Humana & HSEQ y el Director de Operaciones.



Omnitempus no está asociada a otra empresa o persona jurídica, por lo que sus estados financieros solo pertenecen a su propia actividad económica.

[GRI 102-45]

## El camino recorrido y el que queda por recorrer

[GRI 102-46]

En este primer acercamiento con el Global Reporting Initiative, tuvimos la oportunidad de contar con el acompañamiento de la fundación Value4chain, en el programa para proveedores desarrollado por Roche; el cual nos permitió evolucionar el concepto de Responsabilidad Social Corporativa con el que venía trabajando la compañía bajo los lineamientos de los principios voluntarios del Pacto Global.

Este proceso nos permite alinearlos más a los esfuerzos mundiales en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, al brindarnos una guía para incluir la sostenibilidad en los asuntos estratégicos del negocio y en la agenda temática con los grupos de interés.



Los indicadores o datos aquí reportados son el resultado de varios filtros aplicados durante el desarrollo del programa. Para comenzar, se analizó el contexto global con los retos planteados por los ODS 2030, asimismo se revisó la agenda del Gobierno Nacional de Colombia frente a estos desafíos, el siguiente paso consistió en realizar una evaluación para identificar las brechas que teníamos como empresa en aspectos de la dimensión social, ambiental y económica. Para finalizar, se priorizaron los temas más relevantes con la metodología de Análisis de Materialidad, de acuerdo con el objeto social de las empresas participantes en el programa, el sector al que pertenecen, su estrategia de negocio y su contexto.

Con esta última herramienta, se evaluaron los impactos y posibles afectaciones provenientes de las actividades de la empresa, en relación al interés o la calificación de relevancia para los diferentes públicos de la organización.

Desde la emisión del presente informe, Omnitempus se compromete a reportar de manera transparente, la gestión de la compañía en torno a los impactos identificados con la matriz de materialidad, cumpliendo con el principio de precisión, equilibrio, calidad y fiabilidad.

Para este primer ejercicio, hemos cumplido con los lineamientos básicos de los estándares para Pymes, bajo la guía de la fundación Value4chain, entendiendo que aún tenemos grandes retos como organización tanto para fortalecer la gestión sostenible, como para robustecer nuestras memorias con el fin de responder a las expectativas de todos nuestros grupos de interés.

El camino que comenzamos con este informe debe llevarnos a un desarrollo sostenible que contemple los retos globales-nacionales y los intereses de nuestros públicos. Para este reporte supusimos la expectativa de nuestros grupos de interés analizando la probabilidad de los riesgos y los impactos presentes en nuestra operación y en la cadena de suministros de acuerdo con la actividad económica, tomando como referencia también la opinión de uno de nuestros clientes que posee más experiencia en esta materia. Nuestro reto a futuro es conocer las expectativas de más clientes, trabajadores y usuarios, para incluir nuevos indicadores GRI que puedan ser estratégicos de acuerdo con el modelo de negocio.

## Temas materiales

### [GRI102-47]

Este material hace referencia a:

#### **Contenido General GRI 102:**

- Perfil de la organización
- Estrategia
- Gobernanza
- Prácticas para la elaboración del informe.

#### **Temas ambientales GRI 300:**

- Enfoque de gestión GRI103
- Efluentes y residuos GRI 306

#### **Temas Sociales GRI 400:**

- Enfoque de gestión GRI 103
- Empleo GRI 401
- Formación y enseñanza GRI 404
- Evaluación de Derechos Humanos GRI 412
- Privacidad del cliente GRI 4018

[GRI 102-48] Este es el primer informe que Omnitempus realiza con estándares GRI, en años anteriores hemos publicado la gestión de la compañía en materia de sostenibilidad de acuerdo con los lineamientos del Pacto Global. [GRI 102-51] Último reporte de Pacto global con corte de mayo 2018 a mayo 2019:  
<https://www.unglobalcompact.org/participati/on/report/cop/create-and-submit/active/432683>

[GRI 102-49] Omnitempus informa que para el presente reporte, no tiene ningún cambio significativo, debido a que esta es la primera memoria sostenible bajo los estándares GRI.

[GRI 102-50] El alcance de este comunicado anual de progreso corresponde desde enero de 2019 a diciembre 2019 con cobertura de todas las zonas donde prestamos el servicio.

[GRI 102-52] Omnitempus se compromete a realizar este informe con periodicidad anual.

# Índice de contenidos GRI [GRI 102-55]

## Reference Claim

Este material hace referencia al GRI 102: Contenidos Generales 2016, GRI 103: Enfoque de Gestión 2016, GRI 306: Efluentes y residuos 2016, GRI 401: Empleo 2016, GRI 404: Formación y enseñanza 2016, GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016, GRI 418: Privacidad del cliente 2016. Para una explicación detallada de los contenidos relevantes, vea el índice de Contenidos GRI:

GRI Standards Disclosure	Número de página PDF	Parte omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
<b>GRI 102: Contenidos Generales 2016</b>	<b>Pg1</b>			
<b>Perfil de la Organización</b>	<b>Pg1</b>			
102-1 Nombre de la organización				
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	Pg1			
102-3 Ubicación de la sede	Pg1			
102-4 Ubicación de las operaciones	Pg1			
102-5 Propiedad y forma jurídica	Pg1			
102-6 Mercados servidos	Pg1			
102-7 Tamaño de la organización	Pg1			
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Pg3			
<b>Estrategia</b>	<b>Pg4</b>			
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	Pg4			
<b>Gobernanza</b>	<b>Pg4</b>			
102-18 Estructura de gobernanza	Pg4			
<b>Prácticas para la elaboración de informes</b>				
102-45 Entidades incluidas en los	Pg5			

<b>estados financieros consolidados</b>	Pg1			
<b>102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema</b>	Pg5			
<b>102-47 Lista de los temas materiales</b>	Pg6			
<b>102-48 Re-expresión de la información</b>	Pg6			
<b>102-49 Cambios en la elaboración de informes</b>	Pg6			
<b>102-50 Periodo objeto del informe</b>	Pg6			
<b>102-51 Fecha del último informe</b>	Pg6			
<b>102-52 Ciclo de elaboración de informes</b>	Pg6			
<b>102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe</b>	Pg 0			
<b>102-55 Índice de contenidos GRI</b>	Pg7			
<b>Estándares temáticos</b>				
<b>Serie 300 (temas ambientales) Pg11</b>				
<b>Efluentes y residuos Pg12</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de Gestión Pg12</b>				
<b>103-1 Explicación del tema material y su Cobertura</b>	Pg12			
<b>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</b>	Pg13			
<b>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</b>	Pg15			
<b>GRI 306: Efluentes y residuos 2016 Pg 16</b>				
<b>306-2 Residuos por tipo y método de eliminación</b>	Pg 16			
<b>Serie 400 (temas sociales) Pg 17</b>				

<b>Empleo</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de Gestión Pg18</b>				
<b>103-1 Explicación del tema material y su Cobertura</b>	Pg18			
<b>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</b>	Pg19			
<b>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</b>	Pg21			
<b>GRI 401: Empleo 2016 Pg21</b>				
<b>401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal</b>	Pg21			
<b>Formación y enseñanza Pg23</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de Gestión Pg23</b>				
<b>103-1 Explicación del tema material y su Cobertura</b>	Pg23			
<b>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</b>	Pg24			
<b>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</b>	Pg25			
<b>GRI 404: Formación y enseñanza 2016 Pg25</b>				
<b>404-1 Media de horas de formación al año por empleado</b>	Pg25			
<b>Evaluación de derechos humanos Pg 27</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de Gestión Pg27</b>				
<b>103-1 Explicación del tema material y su Cobertura</b>	Pg27			
<b>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</b>	Pg29			
<b>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</b>	Pg31			

<b>GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016 Pg32</b>				
<b>412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos</b>	Pg32			
<b>Privacidad del cliente Pg32</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de Gestión Pg32</b>				
<b>103-1 Explicación del tema material y su Cobertura</b>	Pg32			
<b>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes</b>	Pg33			
<b>103-3 Evaluación del enfoque de gestión</b>	Pg34			
<b>GRI 418: Privacidad del cliente 2016 Pg35</b>				
<b>418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente</b>	Pg418			

**GRI 300**



# **ASPECTOS MEDIO AMBIENTE**

# Efluentes y residuos

## GRI 103: Enfoque de Gestión

### Explicación del tema material y su Cobertura [GRI 103-1]

Para este año la perspectiva de riesgo ambiental presenta una aguda amenaza para los próximos 10 años, dominando las puntuaciones de probabilidad e impacto en los temas de cambio climático, pérdida de biodiversidad, clima extremo, desastres naturales y desastres naturales causados por el hombre, de acuerdo con el informe del Foro Económico Mundial.

Sabemos que todas las actividades humanas representan un impacto en el ambiente, pues el indicador de huella carbono es un ejemplo de esto, porque puede calcular la cantidad de gases efecto invernadero emitidos por un solo individuo directa o indirectamente. Es por esto que las compañías siempre identificarán como material un tema ambiental, teniendo en cuenta que la escala del impacto será de una escala mayor, en proporción a la cantidad de sus integrantes y de la naturaleza de la actividad que realice, lo cual hace que sea tema de interés para los diferentes públicos de la compañía.

En el caso de Omnitempus, hemos identificado como material el ítem GRI 306 Efluentes y residuos, descartando otros indicadores de la dimensión ambiental, por nuestro objeto social como empresa de servicios y por nuestras relaciones comerciales.

La naturaleza de nuestra actividad comercial, por ser empresa prestadora de servicios de seguridad, hace que el mayor impacto como organización en materia ambiental, sean los residuos generados, teniendo en cuenta que todos los individuos generamos algún tipo de residuo peligroso o no peligrosos, y dado a la cantidad de personas que integran nuestra organización, es preciso medir el riesgo y tomar acciones para disminuir los impactos generados. Asimismo, nuestras relaciones comerciales incrementan la escala de impacto, pues nuestros clientes son empresas de minería y gas, industriales, químicas-farmacéuticas, entre otros.

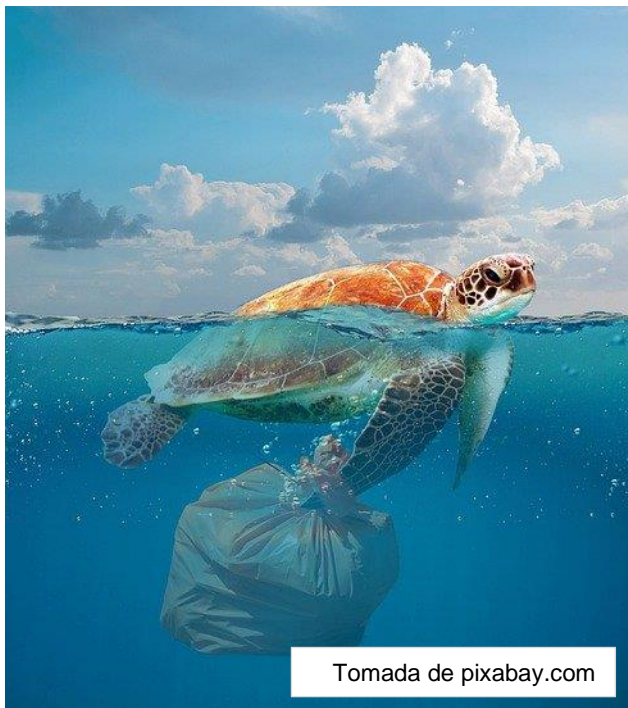
### El impacto

El impacto de los residuos peligrosos de luminarias y baterías, al igual de los aprovechables como papel, cajas, botellas plásticas, se produce en las actividades administrativas.

Por otro lado, en la operación, es decir en la prestación de los servicios de seguridad, se genera los residuos de EPP y dotaciones.



**La implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio.**



En el caso de los datos reportados, Omnitempus se encuentra directamente relacionada con la generación de los residuos.

Las limitaciones que encontramos para reportar este indicador es el acceso a los datos específicos solicitados, pues la disposición final de nuestros residuos, tanto peligrosos como no peligrosos la realizan nuestros proveedores.

Para la presente memoria de sostenibilidad, no se reporta información de los efluentes de vehículos y los residuos de armas, que pueden tener asociación directa con nuestra actividad, porque en primera medida no se ha registrado ninguna

activación de arma en el ejercicio de las actividades de la operación, de igual forma que no se registran datos de los residuos generados por el mantenimiento de estas, porque esta actividad la desarrolla un proveedor.

El mismo caso se aplica para los efluentes de vehículos, dado a que estos son rentados y la disposición final de los mismos le corresponde al proveedor.

### **El enfoque de gestión y sus componentes [GRI 103-2]**

Identificamos los riesgos ambientales de nuestra operación para diseñar programas y estrategias que los mitiguen, en pro de la conservación del ambiente. Como nuestro mayor impacto ambiental consiste en la generación de residuos, contratamos y formamos alianzas con proveedores y ONG certificadas para la disposición final de los residuos peligrosos, no peligrosos y aprovechables.

Para el caso de los residuos peligrosos de baterías y luminarias, la disposición se realiza con Lumina; la incineración de los EPP y dotaciones contratamos los servicios de PROSAC y para los residuos aprovechables, lo hacemos con alianza a la Fundación Sanar.

Como la mayor cantidad de desechos son generados por la actividad administrativa, desarrollamos campañas de sensibilización orientadas a generar conciencia sobre la disposición adecuada de residuos.

El enfoque de efluentes y residuos en Omnitempus, tiene como objetivo medir y mitigar los impactos ambientales ocasionados por los desechos que produce la compañía en el desarrollo de su actividad económica.

### **Políticas**



Política de HSEQ, mediante la cual se expresa el compromiso de la compañía con sus grupos de interés, el cumplimiento legal y normativo asociados a la calidad de los servicios y procesos, el ambiente, la seguridad y salud en el trabajo. E1-DC3. Versión 3 /Revisión por la alta dirección, gestión de riesgos / 15-05-2018

### **Compromisos**



Omnitempus se compromete a identificar los impactos asociados a su operación y a desarrollar programas encaminados a reducir las afectaciones ambientales.

### **Objetivos y metas**



Asegurar la gestión ambiental, previniendo la contaminación y el impacto con énfasis en el control de consumo de los recursos naturales y manejo de residuos.

### **Responsabilidades**



La gestión de medición y control de efluentes y residuos es responsabilidad del proceso HSEQ.

### **Recursos**



En la actualidad no se tiene un rublo específico asignado a la gestión de efluentes y residuos. Los recursos económicos destinados a este se autorizan con la propuesta de cada iniciativa presentada.

### **Mecanismos formales de queja y/o reclamación**



Un trabajador puede reportar por medio de la tarjeta POPA física o virtual, cuando observen actos o condiciones que afecten directa o indirectamente el medio ambiente, tales como inadecuada disposición de residuos, fugas de agua, un derrame de aceite, entre otros.

## Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Identificación de impactos, medición de consumo, programas de gestión de residuos, capacitación en biodiversidad, sensibilización durante la Semana de la salud y ambiente; así como con campañas de comunicación emitidas por Mailyng, WhatsApp y Facebook.



Programa de residuos. Top Ranking

## Evaluación del enfoque de gestión [GRI 103-3]

### Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

Evaluamos la eficacia de este enfoque, mediante los indicadores del Subprograma de Gestión Integral de Residuos Sólidos. El levantamiento de los datos para estos indicadores es proporcionado por los proveedores mediante certificación de los materiales y el peso de los residuos.

### Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Para el reporte del presente informe podemos observar los resultados positivos del Subprograma de Gestión Integral de Residuos, en el periodo comprendido de enero a diciembre 2019, pues se puede ver la diferencia numérica entre el peso de residuos aprovechables (25,7 Kg), los residuos no peligrosos para incineración (340 Kg) y los residuos aprovechables (1.142,7Kg).

Enseguida relacionamos los datos detallados de los residuos aprovechables que se reciclan:

RAEE 28,8 Kg  
Chatarra 766 Kg  
Botellas plásticas (PET) 76,3 Kg  
Cartón 124,7 kg  
Tapas plásticas 5,6 kg  
Archivo 141,3 kg

Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.

Al ser el primer ejercicio de reporte, no tenemos modificaciones relacionadas con el enfoque, pues no se tienen ningún registro anterior frente al cual se pudiera comparar.

## GRI 306: Efluentes y residuos 2016

Residuos por tipo y método de eliminación [GRI 306-2]



**GRI 400**



**ASPECTOS SOCIALES**

# Empleo

## GRI 103: Enfoque de Gestión

### Explicación del tema material y su cobertura [GRI 103-1]

Según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo para el 2018 la tasa estimada de desempleo en el mundo alcanzó el 5%, mientras que la tasa de desempleo en Colombia en el 2019 alcanzó el 10,08%.

Adicional a esto, los ODS advierten de los desafíos para reducir la desigualdad de condiciones laborales en todo el mundo y el déficit de empleo. Esto sin sumar, la diferencia en condiciones y salario entre hombres y mujeres.

Este enfoque fue identificado como tema material porque es un asunto que atañe a todas las empresas por la capacidad de generación de empleo y el impacto económico-social que esto genera.

#### ¿Dónde se produce el impacto?

En el proceso de atracción, selección y contratación del talento humano, el cual puede representar un riesgo social con impacto positivo o negativo de acuerdo al cumplimiento o incumplimiento de las leyes laborales y a la promoción de equidad o desigualdad.

**La implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio.**

En Omnitempus hemos contribuido de manera positiva a este impacto mediante la generación de empleos para el sector de seguridad, dando cumplimiento a aspectos legales y brindando las condiciones para el desarrollo laboral y personal de los trabajadores.

Para el reporte de los indicadores de rotación tuvimos dificultad por no contar con los datos específicos para las variables demográficas solicitadas.

El indicador de rotación actual se mide con la población general de la compañía segmentando operativos con una rotación del 1,7% y a los administrativos con 5,5%.

## El enfoque de gestión y sus componentes [GRI 103--2]

Nuestros procesos de selección y contratación garantizan la no discriminación y la igualdad de oportunidades, además desarrollamos programas de bienestar laboral, de formación y de ascenso para impactar la calidad de vida de nuestros trabajadores.



Galardón de “El mejor lugar para trabajar en Colombia para mujeres 2019”.

Algunas de las buenas prácticas laborales que nos identifican como compañía son:

- Brindamos condiciones salariales justas.
- Permitimos la libertad de asociación.
- Diseñamos estrategias para mejorar el clima organizacional.
- Mantenemos el pacto colectivo, donde se otorgan diversos beneficios extralegales.
- Formamos a nuestros trabajadores en competencias humanas, laborales y de Salud & Seguridad en el Trabajo.
- Nuestros trabajadores pueden participar en el Plan Carrera y crecer profesionalmente a medida que van fortaleciendo sus competencias.
- Promovemos los Derechos Humanos y realizamos acciones para prevenir la violencia organizacional.

Así es como contribuimos al desarrollo económico, mediante la generación de empleo con condiciones dignas que impacten de manera positiva la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, asimismo motivarlos y movilizarlos hacia la consecución de los objetivos estratégicos de la compañía.



### **Políticas**

La empresa no ha considerado necesario, diseñar una política asociada a este enfoque.



### **Compromisos**

Nos comprometemos a fortalecer nuestros sistemas de información para obtener información más detallada de nuestros datos de empleabilidad, alineándolos a los solicitado por los estándares GRI.



### **Objetivos y metas**

Atraer y fidelizar el mejor talento humano, confiable y calificado.



### **Responsabilidades**

La gestión de este enfoque está delegada a todo el proceso de Gestión Humana.



### **Recursos**

Rublos destinados a programas de capacitación y para los programas de bienestar.



### **Mecanismos formales de queja y/o reclamación**

CAT Centro de Atención al Trabajador: Por medio de este se reciben los requerimientos, se realiza un análisis, se remite al proceso o persona responsable de dar respuesta, se realiza seguimiento y finalmente se remite la respuesta.

## **Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas**

Procesos garantes de derechos, programas de formación y desarrollo profesional, plan carrera y programas de bienestar laboral.



## Evaluación del enfoque de gestión [GRI 103-3]

### Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

Indicadores del Sistema Integrado de Gestión de los procesos de selección y contratación, capacitaciones y bienestar (encuestas de clima laboral).

### Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Los resultados de la medición para el presente informe nos permiten observar que se mantiene la mayor fuerza laboral en la región andina, seguida por la Orinoquía, así como la mayor población es de género masculino.

### Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.

No se realiza ninguna modificación.

## GRI 401: Empleo 2016

### 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

El número total y la tasa de nuevas contrataciones de empleados durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región



## Regiones

	Cantidad de contrataciones					
	Hombre			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
<b>Amazonía</b>	6	23	12	1	0	0
<b>Andina</b>	38	122	17	26	50	1
<b>Caribe</b>	3	17	2	0	0	0
<b>Orinoquía</b>	4	25	6	2	1	0
<b>Total, por edad</b>	51	187	37	29	51	1
<b>Total, por sexo</b>				275		
<b>Total, final</b>	356					

Regiones	Porcentaje en relación a la población total					
	Hombre			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
<b>Amazonía</b>	1.7%	6.5%	3.4%	0.3%	0%	0%
<b>Andina</b>	10.7%	34.3%	4.8%	7.3%	14.0%	0.3%
<b>Caribe</b>	0.8%	0.6%	4.8%	0%	0%	0%
<b>Orinoquía</b>	1.1%	7.0%	1.7%	0.6%	0.3%	0%
<b>Total, por edad</b>	14,00%	53,00%	10,00%	8,00%	14,00%	0,00%

El número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región

Segmentación de población	Cantidad de rotación					
	Hombre			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
<b>Operativos</b>	11	99	38	6	23	1
<b>Administrativos</b>	6	22	1	11	12	0
<b>Total, por edad</b>	17	121	39	17	35	1
<b>Total, por sexo</b>				177		
<b>Total, final</b>	230					

Segmentación de población	Porcentaje de rotación con respecto a la planta total de la empresa					
	Hombre			Mujeres		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
<b>Operativos</b>	0.15%	0.18%	0.17%	0.19%	0.27%	1%
<b>Administrativos</b>	0.43%	1.47%	0.5%	0.52%	0.86%	0%
<b>Total, por edad</b>	0,20%	0,21%	0,18%	0,32%	0,35%	0,50%

## Formación y enseñanza

### GRI 103: Enfoque de Gestión

#### Explicación del tema material y su cobertura [GRI 103-1]

La materialidad de este enfoque responde a la expectativa de los clientes, de los trabajadores y en respuesta a los desafíos nacionales y mundiales de acceso a la educación de calidad.

El compromiso con nuestros clientes es brindar servicios de seguridad con personal confiable y calificado, es por esto que la formación es uno de los objetivos estratégicos de nuestra organización. De igual forma, la expectativa de los trabajadores se debe a su necesidad de desarrollarse y crecer profesionalmente.

En referencia al contexto, las cifras de acceso a educación en Colombia son más bajas que la cifra de promedio mundial, de acuerdo con la OCDE (El Tiempo, 2018). Esto hace que para las empresas sea un reto formar a su propia fuerza laboral.

#### ¿Dónde se produce el impacto?

Este enfoque tiene impacto en todo el desarrollo del negocio, dado a que la calidad del servicio brindado es directamente proporcional a la capacitación de sus trabajadores.



Foto Quinquenios Oct.2018

**La implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio.**

La organización ha impactado de forma positiva en la gestión de este enfoque, cumpliendo con los objetivos estratégicos de la empresa.

Para la recolección de datos de este informe, no se encontró ninguna barrera o limitante.

### El enfoque de gestión y sus componentes [GRI 103-2]

Omnitempus, desde el proceso de Gestión Humana, diseña programas de capacitación para desarrollar las competencias humanas, laborales y de Salud y Ambiente, contribuyendo a la calidad de vida de los trabajadores, así como al cumplimiento de los objetivos de la organización.

La proyección frente a este enfoque es seguir desarrollando programas de capacitación que fortalezcan las competencias de los trabajadores para dar aún más valor al servicio.



#### **Políticas**

La política asociada a este enfoque es la Política Integral de HSEQ, en donde se menciona el compromiso de la organización por la mejora continua de los procesos, así como el compromiso hacia los clientes y demás grupos de interés.



#### **Compromisos**

El compromiso de Omnitempus es construir un camino hacia la excelencia, por medio del mejoramiento continuo.



#### **Objetivos y metas**

Fortalecer las competencias del talento humano.  
Satisfacer las expectativas de nuestros clientes con un servicio excepcional.



#### **Responsabilidades**

La responsabilidad de este enfoque está delegada al proceso de Gestión Humana y de Bienestar.



### Recursos

Se asignan presupuestos para el desarrollo de los programas de capacitación anuales.



### Mecanismos formales de queja y/o reclamación

Para los trabajadores, el Centro de Atención al Trabajador.

### Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Diseño de programas de capacitación, evaluación de desempeño y plan carrera.

### Evaluación del enfoque de gestión [GRI 103-3]

#### Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión

La eficacia se mide en los indicadores del proceso de Capacitaciones y del proceso de Servicio Al Cliente.

#### Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión

Los datos presentados en el presente informe nos demuestran los esfuerzos que ha realizado la organización para lograr el reto de capacitar a los trabajadores de la compañía, así como las brechas de cobertura de cara a las barreras generadas por la dispersión de los trabajadores en todo el territorio nacional.

#### Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.

Para este enfoque no se presentan modificaciones.

## GRI 404: Formación y enseñanza 2016

### 404-1 Media de horas de formación al año por empleado

La media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por función

Nombre	Sexo	Promedio horas capacitación
Vigilante	Hombre	8730
Vigilante	Mujeres	1479
Escolta	Hombre	4803

<b>Escolta</b>	Mujeres	20
<b>Supervisores de seguridad (Labor netamente operativa)</b>	Hombre	1441
<b>Supervisores de seguridad (Labor netamente operativa)</b>	Mujeres	0
<b>Coordinadores (Manejo de personal, labores administrativas y operativas)</b>	Hombre	336
<b>Coordinadores (Manejo de personal, labores administrativas y operativas)</b>	Mujeres	264
<b>Directores: Miembros de la alta gerencia que dirigen macroprocesos.</b>	Hombre	197
<b>Directores: Miembros de la alta gerencia que dirigen macroprocesos.</b>	Mujeres	103
<b>Jefes: Lideran procesos, labor administrativa.</b>	Hombre	139
<b>Jefes: Lideran procesos, labor administrativa.</b>	Mujeres	13
<b>Analista: Profesionales de soporte de procesos. Labores administrativas</b>	Hombre	158
<b>Analista: Profesionales de soporte de procesos. Labores administrativas</b>	Mujeres	277
<b>Asistente: Técnicos o tecnólogos soporte de procesos. Labor administrativa</b>	Hombre	34
<b>Asistente: Técnicos o tecnólogos soporte de procesos. Labor administrativa</b>	Mujeres	18
<b>Auxiliares: Bachilleres, estudiantes de pregrado, soportes de proceso</b>	Hombre	0
<b>Auxiliares: Bachilleres, estudiantes de pregrado, soportes de proceso</b>	Mujeres	57

<b>Aprendiz: Practicantes que realizan su periodo productivo en labores administrativas</b>	Hombre	5
<b>Aprendiz: Practicantes que realizan su periodo productivo en labores administrativas</b>	Mujeres	5

**La media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por nivel**

Nombre	Sexo	Promedio horas capacitación
<b>Operativo</b>	Hombre	14974
<b>Operativo</b>	Mujeres	1499
<b>Administrativo</b>	Hombre	672
<b>Administrativo</b>	Mujeres	629
<b>Directivo</b>	Hombre	103
<b>Directivo</b>	Mujeres	197

## Evaluación de derechos humanos

### GRI 103: Enfoque de Gestión

Explicación del tema material y su Cobertura [GRI 103-1]

El primer Objetivo de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030 es poner fin a la pobreza y los siete siguientes, incluyendo el décimo que hace referencia a la reducción de las desigualdades, muestran un panorama claro de las brechas que aún mantiene el mundo entorno a la garantía de los derechos fundamentales del ser humano.

La materialidad de este enfoque se debe a que lo primero que deben garantizar las organizaciones para sus trabajadores, clientes y demás grupos de interés, es el respeto de sus Derechos Humanos, porque estos dan los principios básicos para cualquier relación humana.



## ¿Dónde se produce el impacto?

### Impacto en la generación de empleo:



-La accesibilidad al trabajo debe brindar garantías de igualdad y de no discriminación, también se asocia con el derecho a un trabajo digno con las condiciones necesarias para desempeñar la labor. Es así como el proceso de contratación puede representar un riesgo social con impacto positivo o negativo de acuerdo la gestión de este enfoque y a la gestión de la comunicación con la comunidad o sociedad civil.

### Riesgos de impactos en la operación, por la ejecución de las funciones de nuestro personal:

- Actos y conductas de discriminación o de otro tipo de vulneración de derechos en la ejecución de los protocolos de seguridad.
- Uso de la fuerza o de armas de fuego de nuestro personal en ejercicio de las funciones de seguridad, en manifestaciones o en enfrentamientos con la comunidad o contratistas.

- Captura en flagrancia por particulares: En desarrollo de su actividad, el personal de los esquemas se puede ver abocado a realizar captura en flagrancia ante voces de auxilio de la ciudadanía y comunidad.

- Vulneración a la intimidad o a la confidencialidad de la información.

### La implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio.

El impacto en los Derechos Humanos representa un riesgo latente para la compañía, en la medida que está relacionado con el actuar y la conducta de las personas que integran la compañía.

Para el enfoque de Derechos Humanos no se tuvo ninguna limitación en la recolección de los datos solicitados por los lineamientos de los estándares GRI.



## El enfoque de gestión y sus componentes [GRI 103-2]

Desde hace 6 años, alineamos nuestras actividades empresariales a los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas, enmarcados en los Derechos Humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Omnitempus ha diseñado documentos, programas de formación, campañas de comunicación y creados mecanismos de reclamación, con el fin disminuir los riesgos en Derechos Humanos. Dentro del grupo de documentos encontramos políticas, procedimientos y protocolos con los que la compañía fija compromisos y promueve los DDHH.

### Como parte de la gestión de este enfoque, nos comprometemos a:

- Evaluar los impactos sociales y ambientales de nuestra operación para mitigar riesgos.
- Sensibilizar y capacitar a nuestros trabajadores sobre los impactos sociales y ambientales que deben ser tenidas en cuenta en la ejecución de sus funciones de acuerdo con el contexto de cada contrato.
- Gestionar las comunicaciones con nuestras partes interesadas de forma transparente de acuerdo con nuestras políticas o procedimientos internos y a los lineamientos de nuestros clientes.
- Tramitar los requerimientos de las partes interesadas trabajadores, comunidad y clientes de manera eficiente y oportuna.
- Evaluar los riesgos de Derechos Humanos en nuestras actividades empresariales, para mitigarlos y, en caso de que haya lugar, reparar a las personas vulneradas.



### Políticas

Omnitempus cuenta con una **Política de Derechos Humanos, publicada en el año 2015** con verificación de la Dirección general, establece los compromisos de la empresa y de los trabajadores, así como procedimientos que garanticen la responsabilidad de respetar y promover los derechos humanos en toda la organización y respecto a empleados, contratistas, socios y comunidades en el desarrollo de los servicios que presta la empresa.

**Política de No discriminación e igualdad, publicada en el 2014** con verificación de la Dirección General. Omnitempus promueve e impulsa una cultura no discriminatoria e igualitaria, donde todos sus colaboradores tienen los mismos derechos y gozan de un ambiente seguro, respetuoso y óptimo para trabajar, reafirmando así, nuestras políticas y procedimientos de selección, contratación, capacitación, remuneración, entre otros. El

personal que labora en nuestra organización está libre de discriminación por alguna condición específica de la persona, es decir, que se prohíbe todo tipo de actos discriminatorios por razones de sexo, raza, embarazo, orientación sexual, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política u otras características que no se relacionen con las competencias y conocimientos específicos que deba tener la persona para ejercer un cargo.

**Política para la prevención y el manejo del secuestro y la extorsión, publicada en el 2017** con verificación de la Dirección general. En cumplimiento del marco jurídico vigente y lo establecido por la Ley 40 de 1993 en cuanto a la obligación de denuncia, por los delitos de extorsión y secuestro, junto con el compromiso con los derechos humanos, sensibiliza a sus trabajadores sobre el deber de denuncia y de abstenerse a pagar o intermediar en la ocurrencia de estas situaciones.



### **Compromisos**

Omnitempus se compromete a evaluar los riesgos y tomar las medidas necesarias para garantizar el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en el desarrollo de su actividad comercial.



### **Objetivos y metas**

Dar cumplimiento a la ley, normas y lineamientos de los estándares en los que nos encontramos certificados.

Respetar y promover los Derechos Humanos en todos los procesos de las actividades empresariales de la compañía.



### **Responsabilidades**

La gestión de este enfoque está delegada al proceso de Gestión Humana y comprende los subprocesos legales, capacitaciones, bienestar y sostenibilidad.



### **Recursos**

Recurso económico destinado a las capacitaciones de Derechos Humanos y recurso humano para la labor de evaluación de riesgos y promoción de los DDHH.



### **Mecanismos formales de queja y/o reclamación**

Mantenemos una comunicación constante con nuestras partes interesadas y abrimos canales de comunicación que nos permitan obtener retroalimentación de la ciudadanía, la comunidad, clientes y trabajadores, garantizando mecanismos para la atención de sus peticiones, quejas, reclamos y solicitudes. CAT Centro de Atención al Trabajador MQSF para comunidad, clientes y ciudadanía Por medio de estos se reciben los requerimientos, se realiza un análisis, se remite al proceso o persona responsable de dar respuesta, se realiza seguimiento y finalmente se remite la respuesta.

### **Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas**

Diseño de documentación en la que se establecen los compromisos y protocolos de la compañía, programas de capacitación y campañas de sensibilización.

### **Evaluación del enfoque de gestión [GRI 103-3]**

#### **Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión**

La eficacia de este enfoque se mide con los indicadores de capacitación de Derechos Humanos y los indicadores de PQR's de grupos de interés externos.

#### **Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión**

Este informe revela la cobertura lograda para el año 2019 que fue positiva, teniendo en cuenta los limitantes a los que se enfrenta el área de capacitaciones por las barreras de distancia y acceso a tecnología de nuestros trabajadores. Esto se debe a que la organización ha decidido incluir la temática de DDHH en las reinducciones obligatorias anuales.

#### **Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.**

Para este enfoque no se presentó ninguna modificación.

## GRI 412: Evaluación de derechos humanos

### 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos

El número total de horas –durante el periodo objeto del informe– dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones.

**1920,0 horas**

El porcentaje de empleados que –durante el periodo objeto del informe– reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones.

**79,0%**

## Privacidad del cliente

### GRI 103: Enfoque de Gestión

#### Explicación del tema material y su cobertura [GRI 103-1]

Las empresas que ofrecen servicios tercerizados o subcontratados con capital humano y cuyo personal labora in-house en las instalaciones de sus clientes, como es el caso de Omnitempus, pueden disponer de acceso o de potencial acceso a la información confidencial de sus clientes, los cuales pueden verse vulnerados con la divulgación o el uso de esta fuera del alcance de la relación comercial pactada. Es por este motivo que este enfoque se ha identificado como tema material.

#### ¿Dónde se produce el impacto?

El impacto de este enfoque tiene una alta probabilidad de ocurrencia y puede materializarse en la operación con las personas que laboran en cargos de seguridad y que son asignadas al proyecto del cliente, porque tienen potencial acceso a datos como la información personal de sus trabajadores, de alguna base de datos o a su información comercial, entre otros datos.

También puede generarse en los procesos administrativos, si por equivocación la empresa o un funcionario de esta, divulga información de la relación comercial que

relaciona a la compañía para la que trabaja y sus clientes. Por eso es importante que los proveedores diseñen políticas claras y acuerdos de confidencialidad.

**La implicación de la organización en los impactos. Por ejemplo, si la organización ha causado o contribuido a los impactos o está vinculada directamente con los impactos a través de sus relaciones de negocio.**

Aunque la organización está directamente vinculada al impacto por las actividades de su objeto social, no se ha visto implicada en impactos de este tipo.

Para el reporte de este enfoque no se encontró ninguna limitación para la recolección y presentación de datos.

### El enfoque de gestión y sus componentes [GRI 103-2]

Desde el proceso de selección y contratación de personal se realiza un estudio riguroso de seguridad para cumplir con la promesa de brindar servicios de seguridad con personal calificado y confiable. Además, el compromiso de la confidencialidad de la información se encuentra expresa en la Política de seguridad y en la Política de Seguridad de la Información divulgadas periódicamente a los trabajadores. Asimismo, nuestros trabajadores se comprometen mediante la firma de una cláusula de confidencialidad, a no divulgar ni usar información de Omnitempus y sus clientes.

El objetivo de este enfoque es garantizar la continuidad del negocio, brindando un servicio confiable y de calidad a nuestros clientes.



#### Políticas

Política de Seguridad y Política de tecnología de la información, publicadas en el 2015 y con revisión anual por parte de la Dirección General, expresa el compromiso de la compañía de proteger los activos físicos y operacionales de sus clientes, así como la protección de la información como parte de la estrategia de continuidad del negocio a través de la gestión de la seguridad de la información, implementando mecanismos que permitan identificar, minimizar y controlar los riesgos.



#### Compromisos

Evaluar los riesgos y tomar las medidas necesarias para asegurar la confidencialidad de la información de los clientes.

## Objetivos y metas



Satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y otras partes interesadas, cumpliendo con los requisitos legales, normativos y contractuales

Cumplir la legislación, los estándares de seguridad y control BASC, calidad, seguridad y salud en el trabajo, RUC y los demás requisitos que la organización considere necesario aplicar.

## Responsabilidades



La supervisión y el control de este enfoque de gestión se encuentra a cargo del proceso de servicio al cliente con la atención de las reclamaciones por parte de los clientes y el control de indicadores de las mismas, así como del área de operaciones, de notificar cualquier novedad de la labor de los trabajadores y finalmente el proceso legal estudia las quejas presentadas para determinar los correctivos aplicables a los trabajadores.

## Recursos



No aplica

## Mecanismos formales de queja y/o reclamación




Los interesados externos pueden interponer sus opiniones y sugerencias a través de la línea SAC, Interesados externos: Teléfono (57 1) 6110529 ext. 118 En horario de lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm, correo electrónico: [servicioalcliente@omnitempus.com](mailto:servicioalcliente@omnitempus.com).

## Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas

Firma de compromiso por parte de los trabajadores de cláusulas de confidencialidad y en caso de incumplimiento de las responsabilidades como trabajador, procesos disciplinarios y de ser el caso, sanciones.

## Evaluación del enfoque de gestión [GRI 103-3]

## Los mecanismos de evaluación de la eficacia del enfoque de gestión



La eficacia de este enfoque se mide con los indicadores del Sistema de Gestión, asignado al proceso de Servicio al Cliente.

**Los resultados de la evaluación del enfoque de gestión**

Para el año 2019, no se presentó ninguna queja relativa a la violación de privacidad de nuestros clientes y este es el resultado de los exhaustivos procesos de selección de personal.

**Cualquier modificación relacionada con el enfoque de gestión.**

No se presentó ninguna modificación para este enfoque.

**GRI 418: Privacidad del cliente 2016**

**418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente**

Del tiempo objeto del reporte no tenemos registro de reclamaciones relativas a la violación de privacidad de nuestros clientes.



This report is a result of the  
**CSRCB Program**  
in Colombia

2019  
2020



NIT 8001066962-9  
TEL (57) (1)61 10529  
CONTACTO@OMNITEMPUS.COM  
DIR CRA 12A NO.79-12 BOGOTÁ, COLOMBIA  
WWW.OMNITEMPUS.COM