

DESEMPEÑO SOCIAL 2023

Compumax



Aporte al
desarrollo social

(GRI 401-1, GRI 401 -2, GRI 401 -3, GRI 402 -1, C1.3, C1.3a, W6.4, W6.4a, F4.3, F4.3a, C1.3,C1.3a)

El aporte social de Compumax Computer S.A.S. es uno de los asuntos materiales contemplados en la doble materialidad. De esta manera, se garantiza que el desarrollo del negocio beneficia a su grupo de interés más cercano, brindando condiciones de vida digna, acceso a la salud, educación y recreación.

Todo lo anterior, con el propósito de elevar el nivel de vida y propender por la calidad de vida de los colaboradores y sus grupos familiares. De esta manera, se encuentra que Compumax aporta al desarrollo social del país de operación con la contratación de 95 colaboradores durante el año 2023.

Para Compumax, es relevante dar cumplimiento a la legislación laboral vigente que protege los derechos laborales de los trabajadores y promover ambientes saludables para el desarrollo de las actividades laborales. Por ello, desde la coordinación de Gestión Humana se generan acciones para el cumplimiento de estas garantías laborales.

Es importante resaltar que algunos de estos beneficios están relacionados con el objetivo de incentivar el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, lo que les permite afianzar sus habilidades para el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales.

A continuación, se mencionarán algunos de los beneficios que reciben los colaboradores por parte de la compañía.



De esta manera, se encuentra que el relacionamiento con el grupo de interés más cercano para la compañía genera beneficios de doble vía, ya que el talento humano aporta sus conocimientos y habilidades para el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales, y la compañía brinda condiciones justas de trabajo que apoyan el cumplimiento de sus proyectos de vida a nivel:

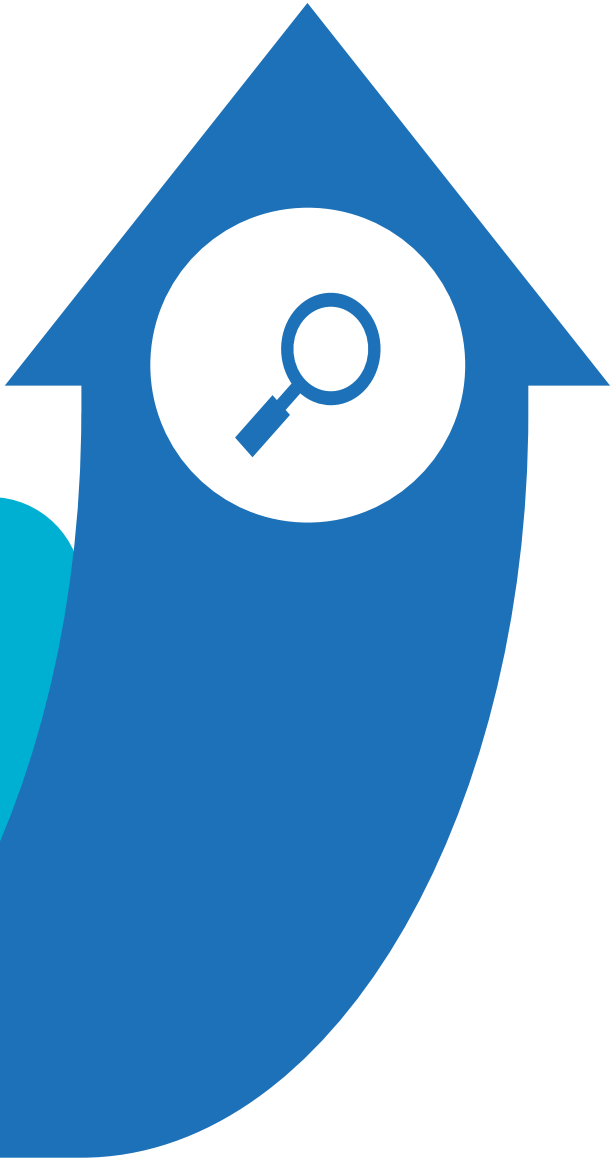
- 01 Personal
- 02 Profesional
- 03 Familiar

Los trabajadores temporales son contratados en cumplimiento de la normatividad del país de operación (Colombia), y son vinculados a la empresa, siendo beneficiados por más del 50 % del paquete de beneficios que la empresa tiene para todos los colaboradores.

Durante el periodo de enero a diciembre de 2023, hubo dos empleados con derecho a licencia parental.

En cuanto a los procedimientos internos para la gestión de cambios que involucren la participación del talento humano de la compañía, se cuenta con el procedimiento de Gestión del Cambio (PGS-26), el cual tiene como objetivo:

Establecer los lineamientos para realizar de manera planificada los cambios que puedan afectar el Sistema Integrado de Gestión, aspectos ambientales, la seguridad y salud en el trabajo, condiciones energéticas, los aspectos normativos, consecuencias potenciales para la compañía, disponibilidad de recursos y asignación de responsabilidades. Estos cambios se socializan con 2 semanas de antelación.



Es relevante mencionar que, aunque la proporción de trabajadores temporales es inferior a la de los permanentes en la organización, la coordinación de Gestión Humana atiende sus necesidades con la misma rigurosidad que la de los colaboradores permanentes.

En cuanto a las organizaciones sindicales, Compumax Computer S.A.S. respeta el libre derecho a la asociación de sus trabajadores, como lo estipula en el reglamento interno de la organización.

Sin embargo, al analizar su conformación dentro de la compañía, no se evidencia interés o necesidad por parte de los colaboradores en su creación para garantizar el cumplimiento de sus derechos laborales. Esto se debe a que la organización:



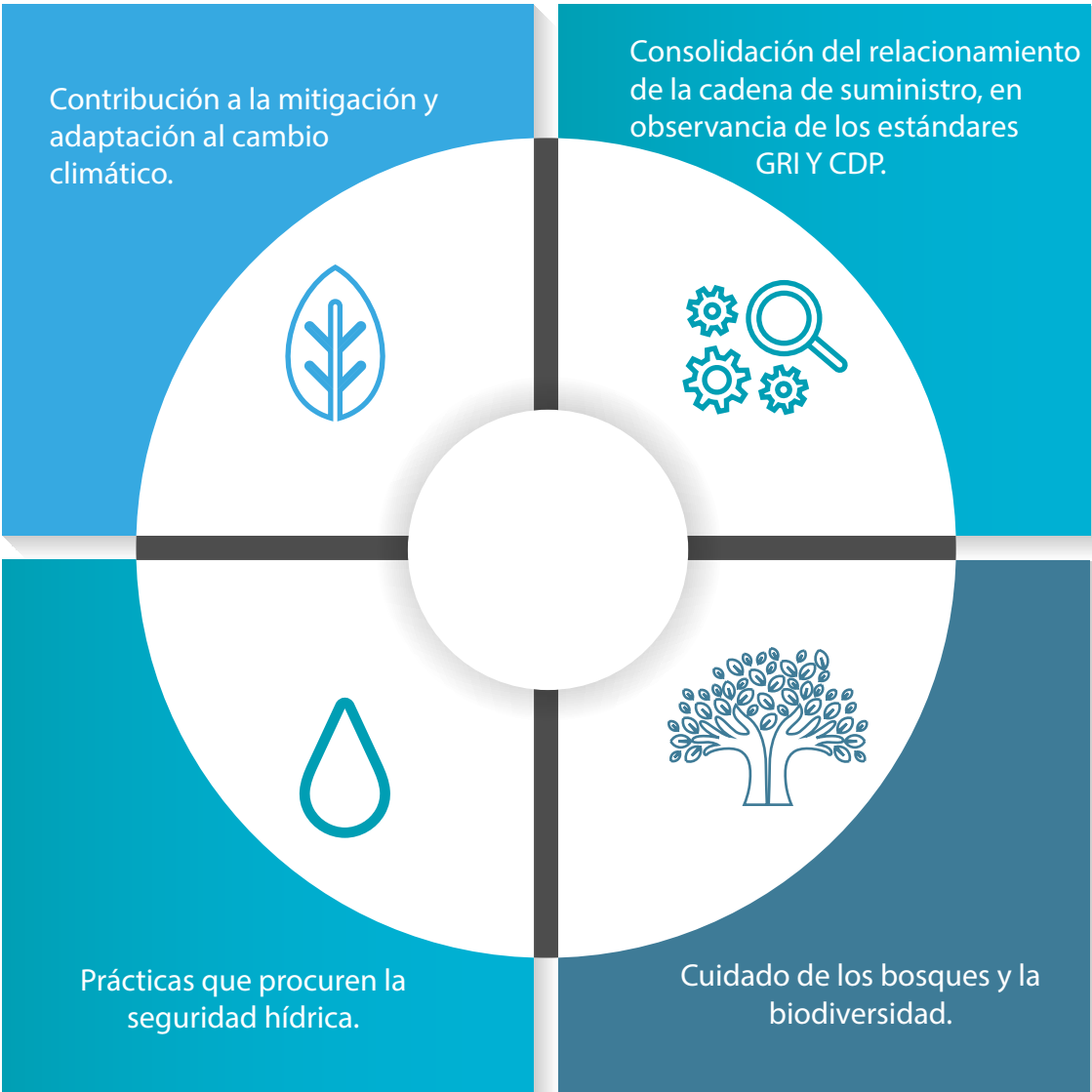
En cumplimiento con los estándares CDP , Compumax Computer S.A.S. implementó incentivos en 2023 para fomentar ideas innovadoras que contribuyan a la acción climática. Como resultado, para el año de reporte se logró estructurar el proyecto de instalación de paneles solares en una de las sedes de operación del negocio.

Este proyecto, desarrollado en el marco de la implementación de la ISO 50001, ha sido un logro muy importante para la organización en su evolución hacia una cultura organizacional más sostenible.

De esta manera, la compañía comprende la importancia de apoyar el desarrollo de estas iniciativas generadas por el talento humano de la organización y reconoce su impacto para todas las partes interesadas.

El éxito obtenido durante el año de reporte con el planteamiento del proyecto de energías limpias para la operación de la compañía representa un incentivo para continuar apoyando estas iniciativas.

De esta manera, la empresa continuará incentivando al talento humano para que brinde aportes significativos en las siguientes líneas de acción:



Rotación de personal
permanente y temporal

Durante el periodo de reporte, la coordinación de Gestión Humana realizó un seguimiento riguroso a la rotación del personal de la compañía, lo cual se aplica a las contrataciones permanentes y temporales.

De esta manera, se logró identificar que las buenas prácticas laborales de la organización permiten mantener un bajo nivel de rotación en el personal vinculado permanentemente, siendo estas prácticas un factor determinante para la retención del talento en la organización.

MES	ROTACIÓN PERMANENTE
ENERO	1.72 %
FEBRERO	0.00 %
MARZO	3.28 %
ABRIL	4.08 %
MAYO	-4.08 %
JUNIO	0.00 %
JULIO	-7.69 %
AGOSTO	2.13 %
SEPTIEMBRE	4.17 %
OCTUBRE	2.00 %
NOVIEMBRE	0.00 %
DICIEMBRE	10.0 %

Para el caso de la contratación temporal, se observan variaciones que oscilan entre 2.44 % y el 82,76 %. Los meses con mayor intensidad en términos de rotación corresponden a marzo, junio y febrero.

En cuanto a los meses con menor intensidad en la rotación, se encuentran abril, julio y diciembre.

No obstante, es relevante mencionar que este tipo de contrataciones temporales se realizan de manera directa por la compañía, acogiendo todas las garantías laborales vigentes dentro de la normatividad existente.

MES	ROTACIÓN PERMANENTE
ENERO	20.00 %
FEBRERO	50.00 %
MARZO	82.76 %
ABRIL	2.44 %
MAYO	34.33 %
JUNIO	53.33 %
JULIO	3.85 %
AGOSTO	16.67 %
SEPTIEMBRE	20.00 %
OCTUBRE	18.60 %
NOVIEMBRE	16.33 %
DICIEMBRE	4.0 %

Seguridad y salud en el trabajo

(GRI 403- 1 , GRI 403- 2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10)

Compumax Computer S.A.S. tiene implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual cumple con los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

El sistema tiene alcance para todos los trabajadores, actividades y centros de trabajo. En el año 2023 se inició la asesoría para la implementación de la norma ISO 45001:2018 con alcance en la sede fabril.

En cumplimiento de la normatividad, la compañía establece el procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles. Posteriormente, se registran los resultados en el formato FGSST-04 MATRIZ IPEVR, el cual es actualizado anualmente.

Es relevante mencionar que la compañía cuenta con un profesional con licencia en seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con las especificaciones normativas, quien es el responsable de la formulación e implementación de todas las acciones contempladas para el cuidado y la protección de la salud y seguridad del talento humano de la compañía.

La implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como parte del sistema integrado de gestión de la compañía, permite implementar procesos de mejora continua con el establecimiento de programas de gestión en términos de riesgos significativos, como:

- El programa de gestión de riesgo psicosocial.
- El programa de gestión de riesgo biomecánico.

En cuanto a la participación de los colaboradores de todos los niveles de la organización, se tiene establecido el Procedimiento de participación y consulta PGSST-03, en el cual se definen los mecanismos de comunicación, ya sea por medio de comités como el COPASST, el CCL, o medios internos de comunicación para que los colaboradores reporten situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.

La organización también cuenta con la tarjeta de reportes SIG FGSST-07, en la cual se reportan actos y condiciones inseguras.

En el periodo de 2023 se aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial, donde se evalúan y gestionan los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta factores que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los empleados.

En cuanto a la investigación de accidentes, la compañía realiza este proceso de acuerdo con los criterios establecidos en el decreto 1072 de 2015, y documenta los resultados en el formato FGSST-01 FORMATO INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES, el cual hace parte del sistema integrado de gestión de la organización.

Dentro de las acciones de mayor relevancia implementadas por la compañía durante el periodo de reporte, se encuentran las siguientes:

- Compumax cuenta con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el cual sesiona de forma mensual, y el Comité de Convivencia Laboral, el cual sesiona de forma trimestral.

- Se realiza la respectiva identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.
- Se realizan los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso por parte de la entidad competente quien emite cláusula de confidencialidad y de custodia de las historias clínicas.
- Se realiza seguimiento a las recomendaciones médicas registradas en los conceptos ocupacionales brindados por el centro médico autorizado .
- Se realizan encuestas de sintomatología a todos los trabajadores, identificando el riesgo psicosocial a través de mecanismos establecidos en la normatividad colombiana.

- Se realizan campañas de prevención de riesgos en salud a través de la Semana de la Sostenibilidad.
- Se han establecido políticas, programas y procedimientos enfocados en la prevención y mitigación de riesgos en la salud y seguridad de los trabajadores.
- Compumax Computer S.A.S. contrata de manera directa a sus trabajadores, por lo cual el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica para todos los procesos y trabajadores de Compumax.
- Se promueven programas de prevención y gestión de riesgos.

- Todos los trabajadores cuentan con una afiliación a la Entidad Promotora de Salud (EPS) y a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Adicionalmente, se realiza sensibilización mediante correo electrónico o en el grupo de WhatsApp.
- De manera bienal se realiza la batería de riesgo psicosocial a todos los trabajadores.

Responsabilidades del COPASST

1

Apoyar el desarrollo de las actividades de promoción y prevención de la salud y seguridad de los trabajadores.

4

Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio.

2

Apoyar la inspección de áreas de trabajo, máquinas, equipos y las operaciones realizadas por el personal.

5

Participar en la planificación de las auditorías y generar recomendaciones para la mejora del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3

Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional.

6

Apoyar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

Responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral

1

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2

Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formulen quejas o reclamos que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral al interior de la organización.

3

Escuchar a las partes involucradas, de manera individual, sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

4

Presentar a la alta dirección un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral.

5

Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificar su cumplimiento de acuerdo con lo pactado

6

Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.

7

Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la organización.

Inducción y reinducción SST

Compumax Computer S.A.S. ejecuta el plan de formación, inducción y reinducción, donde se abordan temas de seguridad y salud en el trabajo a nivel general, así como temas específicos para la brigada de emergencias, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral.

Adicionalmente, se realiza una sensibilización sobre los peligros y riesgos mediante correo electrónico o en el grupo de WhatsApp.

De manera anual, Compumax realiza la Semana de la Salud y Sostenibilidad, donde se ejecutan actividades de sensibilización y promoción de la salud dirigidas a todos los trabajadores.

Accidentalidad y enfermedades laborales

En el periodo del informe, de enero a diciembre de 2023:

- No se presentaron accidentes laborales.
- No se han presentado accidentes de trabajo fatales.
- No se han presentado casos de enfermedades laborales.
- No se han presentado fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral, ni casos de dolencias y enfermedades laborales registrables.

Análisis de peligros y gestión de riesgos

Los peligros hallados se registran en la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles (IPEVR).

Se ha determinado que los peligros de alto impacto son:

- Riesgos mecánicos por manipulación de equipos y herramientas.
- Riesgos locativos por condiciones de orden y aseo en el almacenamiento.

Como medida de control, se han establecido los programas de Riesgo Biomecánico, Psicosocial y de Mantenimiento.

Formación para el crecimiento profesional

(GRI 404 - 1 , GRI 404-2 , GRI 404-3)

Durante el año de reporte, la compañía desarrolló su programa de capacitación al personal, dando continuidad a esta buena práctica empresarial, que busca fomentar en los trabajadores hábitos y habilidades que contribuyen al bienestar y calidad de vida. Entre estos, destacan:

- Alimentación saludable.
- Desarrollo de actividad física.
- Equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Prevención de accidentes.
- Cuidado de la salud física.

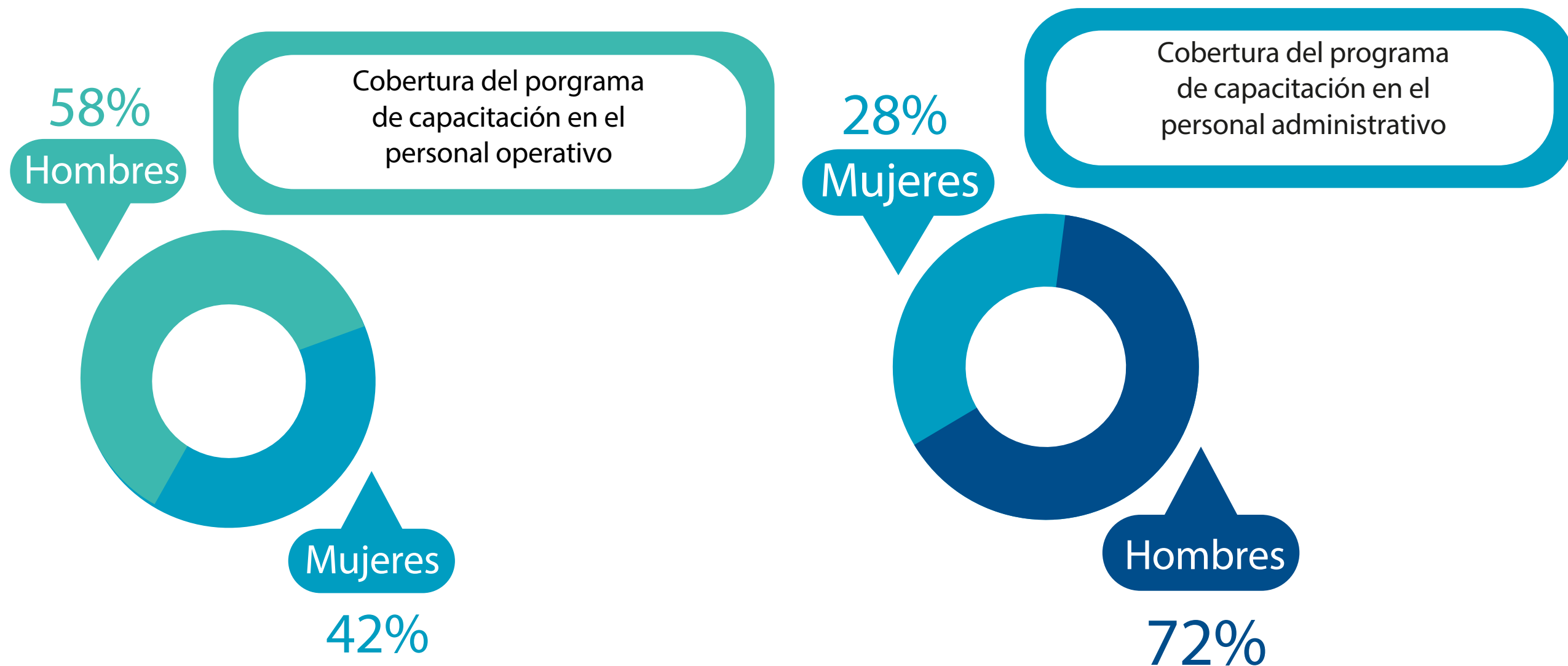
- Cuidado de la salud mental.
- Reacción frente a emergencias.
- Principios éticos y transparentes.
- Comunicación asertiva y trabajo en equipo.

De esta manera, en el año 2023 se registran las siguientes cifras relacionadas con el programa de capacitación de la compañía:

Horas de capacitación	
Promedio horas	3,5
Total horas capacitadas	94

En cuanto a la cobertura de las capacitaciones brindadas al personal durante todo el año, la coordinación de gestión humana garantizó la participación de todo el personal sin distinción de género, posición o ubicación en el organigrama de la compañía, respetando los principios de inclusión y diversidad.



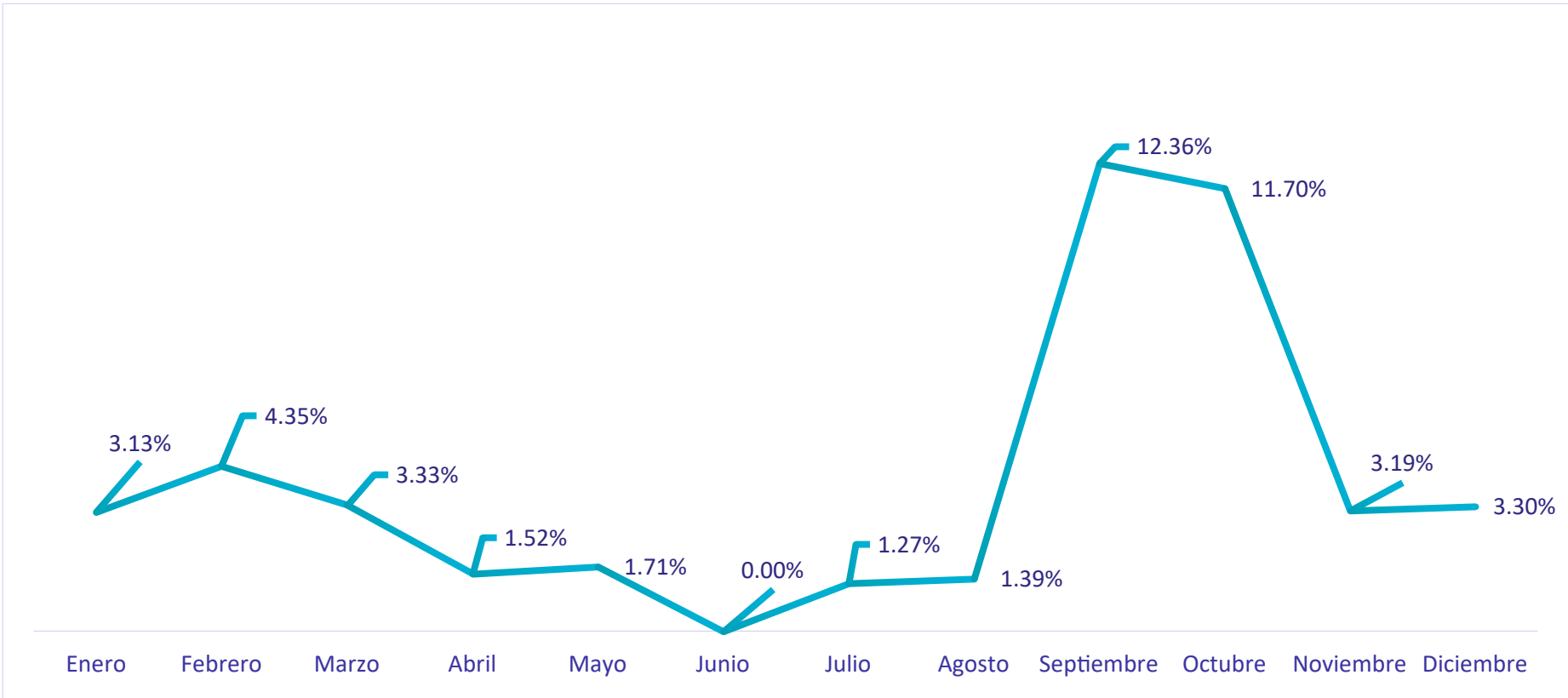


Evaluaciones regulares de desempeño y desarrollo profesional

Compumax Computer S.A.S. implementa evaluaciones regulares de desempeño para su talento humano, con el propósito de contribuir a su desarrollo personal y profesional, identificando las mejores habilidades para su potenciación dentro de la organización.

Además, las evaluaciones sirven como herramienta para identificar habilidades por fortalecer, permitiendo enfrentar los nuevos retos de la organización. Esto se enlaza con las necesidades de capacitación cubiertas por el programa de formación.

De esta manera, la compañía, durante el 2023, realizó estas evaluaciones de manera permanente a su personal, con el propósito de dar cobertura progresiva a su talento humano.



Diversidad e igualdad
de oportunidades

(GRI 405-1, GRI 405-2, GRI 406-1)

Compumax Computer S.A.S. implementa sus principios de diversidad e igualdad de oportunidades en la contratación de su personal en todos los niveles de la organización. Este proceso es monitoreado por la coordinación de gestión humana, considerando edades de contratación y género, lo cual se refleja en las siguientes cifras:

Diversidad e igualdad de oportunidades 2023			
Categoría	Género	Rango/edad	Total
Asistencial	Femenino	18 a 25	3
		26 a 30	1
		31 a 35	2
		41 a 49	2
	Masculino	18 a 25	10
		26 a 30	2
		31 a 35	4
		36 a 40	2
		41 a 49	2
Coordinación	Femenino	18 a 25	2
		31 a 35	4
		36 a 40	2
		41 a 49	1
	Masculino	26 a 30	1
		31 a 35	1
		36 a 40	2
		41 a 49	1

Diversidad e igualdad de oportunidades 2023			
Categoría	Género	Rango/edad	Total
Dirección	Femenino	31 a 35	2
		36 a 40	1
		41 a 49	3
	Masculino	>50	1
		31 a 35	1
Gerencia	Masculino	41 a 49	3
	Femenino	41 a 49	2
	Masculino	36 a 40	1
		41 a 49	2

Diversidad e igualdad de oportunidades 2023

Categoría	Género	Rango/edad	Total
Operativo	Femenino	>50	1
		18 a 25	3
		26 a 30	4
		31 a 35	1
		36 a 40	2
		41 a 49	5
	Masculino	>50	2
		18 a 25	12
		26 a 30	1
		31 a 35	1
		36 a 40	1
	Total general		91

En cuanto a la proporción entre salario básico y remuneración de mujeres y hombres, se encontró que, tomando como base el salario más bajo reportado para el periodo enero a diciembre de 2023, este es un 32,9 % por encima del SMMLV para los periodos relacionados. Este mismo porcentaje aplica para hombres y mujeres, ya que en la empresa no se discrimina el salario por género; existe equidad entre los salarios para el personal masculino y femenino.



Comunidades y derechos humanos

(GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 410-1, GRI 411-1, GRI 412 -1, GRI 412-2, GRI 412-3, GRI 413- 1, GRI 413-2, F6.7, GRI 419-1)

Compumax Computer S.A.S. está comprometida con el respeto y protección de los derechos humanos y laborales de todos sus grupos de interés. Por esta razón, da cumplimiento estricto a la legislación laboral existente, lo que garantiza buenas prácticas empresariales, brindando a todos sus colaboradores dignidad y justicia en las relaciones laborales.

Es relevante mencionar que la compañía no cuenta con personal de seguridad, ya que las instalaciones se encuentran dentro del parque industrial, y la seguridad es proporcionada por el mismo.

Por lo tanto, la compañía no brinda capacitaciones en derechos humanos al personal de seguridad, en vista de que no se encuentra vinculado directamente ni desarrolla funciones directas para la empresa.

Por esta misma condición, la compañía no tiene relación directa con:

- Comunidades locales.
- Comunidades indígenas.
- Comunidades afrodescendientes.
- Comunidades agricultoras.

Durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, no se registraron evaluaciones de riesgos significativos de incidentes por:

- Trabajo infantil.
- Trabajo forzado.

Se ha establecido la medición de estos aspectos a partir del 2024 mediante el Código de Conducta del Proveedor (FGS-45):.

La operación directa del negocio no genera impactos en la deforestación ni en la seguridad hídrica. Por lo tanto, dentro del alcance de la empresa no se encuentra el desarrollo de programas para la mitigación de impactos forestales o hídricos con las comunidades.

En concordancia con lo anterior, la compañía ratifica su cumplimiento con las leyes y regulaciones de su país de operación como un principio fundamental para el desarrollo del negocio. Por tal motivo, a la fecha no ha recibido sanciones en materia de derechos laborales, derechos humanos, cuidado y protección del medio ambiente.

Relacionamiento con entidades públicas

(GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 418 -1, SC1.1, SC1.2, SC1.3, SC1.4, SC1.4a)

En coherencia con su compromiso con la transparencia e integridad, Compumax Computer S.A.S. no contribuye con partidos ni representantes políticos; tampoco realiza ninguna contribución monetaria o en especie que pueda dar lugar a prácticas inadecuadas o que estén en contra de la lucha anticorrupción.



Evaluación social de proveedores

(GRI 414-1 , GRI 414-2, C12.1a)

En cuanto a la cadena de suministro, Compumax implementa políticas que respaldan la libertad de asociación por medio del Código de Conducta FGS-45.

Las órdenes de compra incluyen una cláusula para todos los asociados y proveedores, en la que se pide el cumplimiento del código de conducta establecido por Compumax.

Durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, se registraron 39 proveedores nuevos, sobre los cuales:

- No se realizaron evaluaciones con criterios sociales.

- No hubo evaluaciones de impactos sociales negativos.

Se establece la medición de estos aspectos a partir del 2024 mediante el Código de Conducta Proveedor (FGS-45).

Relacionamiento con los clientes

(GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 418 -1, SC1.1, SC1.2, SC1.3, SC1.4, SC1.4a)

Los requerimientos de los clientes se canalizan a través del módulo de PQRS, administrado por servicio al cliente. A la fecha, no se ha identificado que los productos comercializados por Compumax Computer S.A.S. afecten la seguridad y la salud de los clientes.

En concordancia con lo anterior, no se presentan incidentes de incumplimiento normativo que impacten la salud y seguridad de los productos.

Seguidamente, se presenta el consolidado de PQRS gestionados durante el periodo de 2023, así:

Tipos PRQS	Porcentajes
Cotización	36 %
Soporte técnico	35 %
Otros	17 %
Solicitud de garantía	6 %
Ofrecimiento de productos y servicios	3 %
Petición o solicitud	2 %
Quejas	0 %
Total general	100 %

Otro aspecto relevante durante 2023 es la ausencia de quejas relacionadas con el incumplimiento de la privacidad de los clientes. Esto se debe a que Compumax Computer S.A.S. notifica la protección de datos de los clientes a través de su portal:

VER AQUI

Marketing y etiquetado

(GRI 417-1, 417-2, GRI 417 -3, SC4.1, SC4.1a, SC4.2a, SC4.2b, SC4.2c, SC4.2d, SC4.2e)

Compumax Computer S.A.S. no tiene ninguna normativa para el etiquetado de producto. Sin embargo, de manera voluntaria, se instalan las siguientes etiquetas:

- La etiqueta de fabricación que contiene el serial y modelo de la máquina.
- La etiqueta con la descripción mínima de configuración del producto para que los clientes puedan identificarlo.

En consecuencia, no se presentan casos de incumplimiento, ya que las etiquetas utilizadas por la compañía son de carácter voluntario.

Este capítulo sobre desempeño social fue elaborado con la colaboración de todas las áreas y gerencias de la organización, quienes respaldaron el liderazgo de:

Directivos Compumax Computer S.A.S.	Equipo de Sostenibilidad
Mauricio Navas Gerente General Revisión y aprobación Soledad Santos Gerente de Planeación Supervisión y revisión	Viviana Andrea Comba Consultora de Sostenibilidad Johana Carolina Espinosa Corrección de estilo Joel Esteban Ortiz Diseño
Bogotá, Colombia 2024	



Compumax