

comprometidos con un servicio de calidad
 territorios **estamos orgullosos de** facilitar la estrategia
 sostenibles y competitivos **calidad** de vida
 innovamos al servicio de la gente
ESSA Grupo EPM
 un propósito superior nos une
 Santander **siempre adelante**
 comprometidos con un servicio de calidad

ESSA
 siempre adelante

Grupo-epm



Encuentro de
Proveedores y
Contratistas
ESSA
Grupo epm

2017

Hora	Tema	Responsable
8:00 a.m. a 8:10 a.m.	Apertura del encuentro	Mauricio Montoya Bozzi Gerente - ESSA Grupo EPM
8:15 a.m. a 8:30 a.m.	Gestión Cadena de Suministros 2017	Sergio Andrés Rueda Corzo Jefe Área Suministro y Soporte Administrativo
8:35 a.m. a 8:45 a.m.	Código de Ética	Karen Juliana Pinto Bohórquez Auditora interna
8:50 a.m. a 9:10 a.m.	Seguridad y Salud en el Trabajo ESSA	Mónica Alejandra Rangel Ramírez Equipo Calidad
9:15 a.m. a 10:00 a.m.	Conversatorio	Gerente Cadena de Suministros
10:05 a.m. a 10:25 a.m.	Refrigerio	
10:30 a.m. a 11:10 a.m.	Evaluación Desempeño de Contratistas	Paola Andrea Arias
11:15 a.m. a 12:00 m.	Sabiduría e Integridad Humana de la Gestión	Edgar Ospina



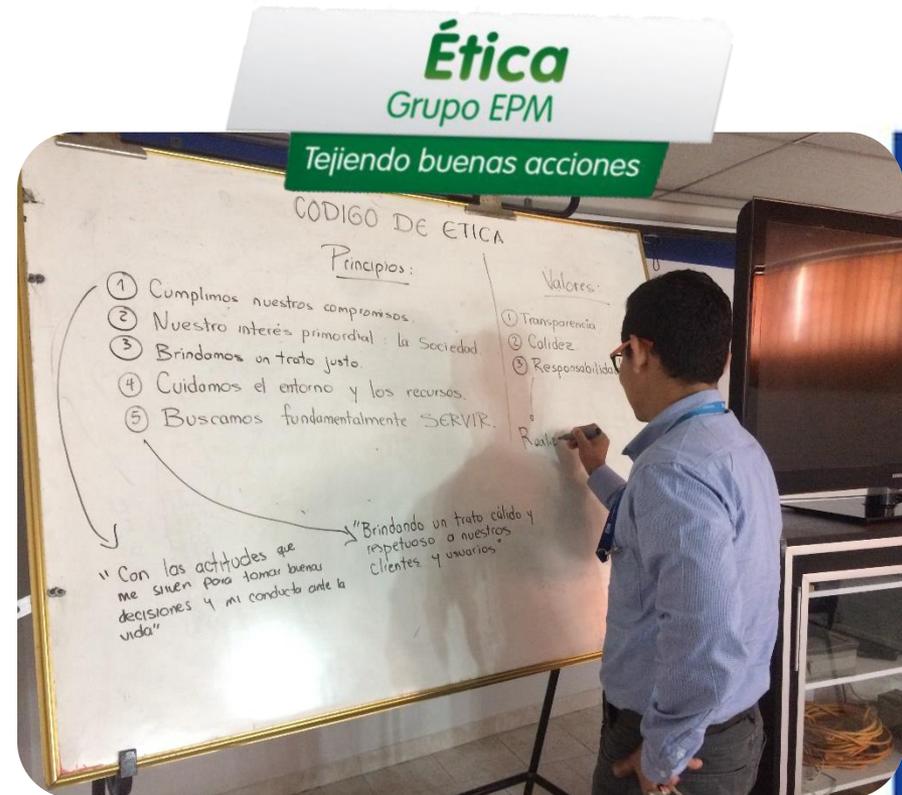
Ética

Grupo EPM

Tejiendo buenas acciones



El Grupo EPM como parte de la sociedad **reconoce su condición de sujeto ético**; esto implica alinear sus propósitos con los de la sociedad y asegurar que sus actuaciones contribuyan efectivamente a hacer de esta el espacio propicio para la vida de todos sus integrantes.



- **Cumplimos nuestros compromisos:**
- **Nuestro interés primordial es la sociedad:**
- **Brindamos un trato justo**
- **Cuidamos el entorno y los recursos:**
- **Buscamos fundamentalmente servir:**





Valores

Los tres valores son la base de nuestra actuación como Grupo empresarial y le dan sustento tanto a las formas de trabajo, como a la manera de hacer las cosas en el Grupo, el cual está basado en estándares y procedimientos organizacionales, con rigor técnico, vinculando a otras personas en su construcción, a partir del reconocimiento del otro, de sus capacidades para crear juntos y generar valor agregado a la compañía.

- **Transparencia:** soy transparente, actúo para construir un ambiente de seguridad y confianza entre la Empresa y sus grupos de interés, brindándoles una información oportuna, relevante y de calidad. Entiendo el carácter público de mi labor y cuido los bienes públicos de los que soy responsable.
- **Responsabilidad:** soy responsable, me anticipo y respondo por las consecuencias que mis actuaciones y decisiones puedan tener sobre los demás, así como sobre el medio ambiente y el entorno.
- **Calidez:** soy cálido, respeto las diferencias, me importa el otro y trato de entender sus circunstancias para ayudarlo a buscar soluciones, sin arrogancia y siempre con respeto y amabilidad.





POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST

ESSA, para el desarrollo de sus actividades, gestiona la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales de su gente, de los proveedores y contratistas. Promueve la cultura del autocuidado, el trabajo en ambientes seguros y saludables, la mejora continua y el desempeño eficiente. Cumple con las disposiciones legales vigentes aplicables y administra los recursos necesarios, para lograr la mitigación y control de los peligros identificados en aras del bienestar integral de la gente ESSA; para permitir la productividad y el desarrollo sostenible en la prestación del servicio.



MAURICIO MOTOYA BOZZI
Gerente General

Objeto

La Seguridad y Salud en el Trabajo es una actividad dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.





Con seguridad hoy
llegaré a compartir
con mi familia.

Cuando pienso y actuo con responsabilidad,
prevengo riesgos en el trabajo.

Establece la implementación del SG-SST en todas las empresas colombianas, con aplicación a todo tipo de trabajadores de la misma, independientemente de su forma de vinculación: **(Dependientes, contratistas, cooperados, en misión, etc.)**

La Ley es para todos ...



Cambios de la ley de riesgos Laborales

LEY 1562 DE 2012

Artículo 13. Sanciones. Modifíquese el numeral 2, literal a), del artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, de la siguiente manera:

- Incumplimiento SST

Empleador: Hasta 500 SMLMV, si reincide serán 120 días de suspensión o cierre.

- Muerte de un Trabajador

Empleador: Desde 20 hasta 1000 SMLMV, suspensión o cierre.





Organización

El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo , así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re inducción y capacitaciones

Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;

Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;

Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas y otros instructivos necesarios

Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;





Organización

Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud.

Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas

La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riegos Laborales que le aplican a la empresa

Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.



Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos

La identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos debe:

- Ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa
- Ser documentada
- Ser actualizada como . mínimo de manera anual Y/P cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos



Evaluación inicial del SG-SST



Se realiza con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. Debe tener los siguientes aspectos:



Estándares mínimos

ETAPA	Numeral	No estándares	ITEM	Puntos
I. PLANEAR	1	11	Recursos	10
	2	11	Gestión integral SGSST	15
II. HACER	3	18	Gestión salud	20
	4	10	Gestión peligros y riesgos	30
	5	2	Gestión de amenazas	10
III. VERIFICAR	6	4	Verificación SGSST	5
IV. ACTUAR	7	4	Mejoramiento	10
TOTAL		60	TOTAL	100 %





La empresa debe establecer métodos



El Empleador debe:



Suministrar EPP



Realizar mantenimiento de equipos y herramientas



Realizar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores



Corregir las condiciones inseguras del lugar de trabajo

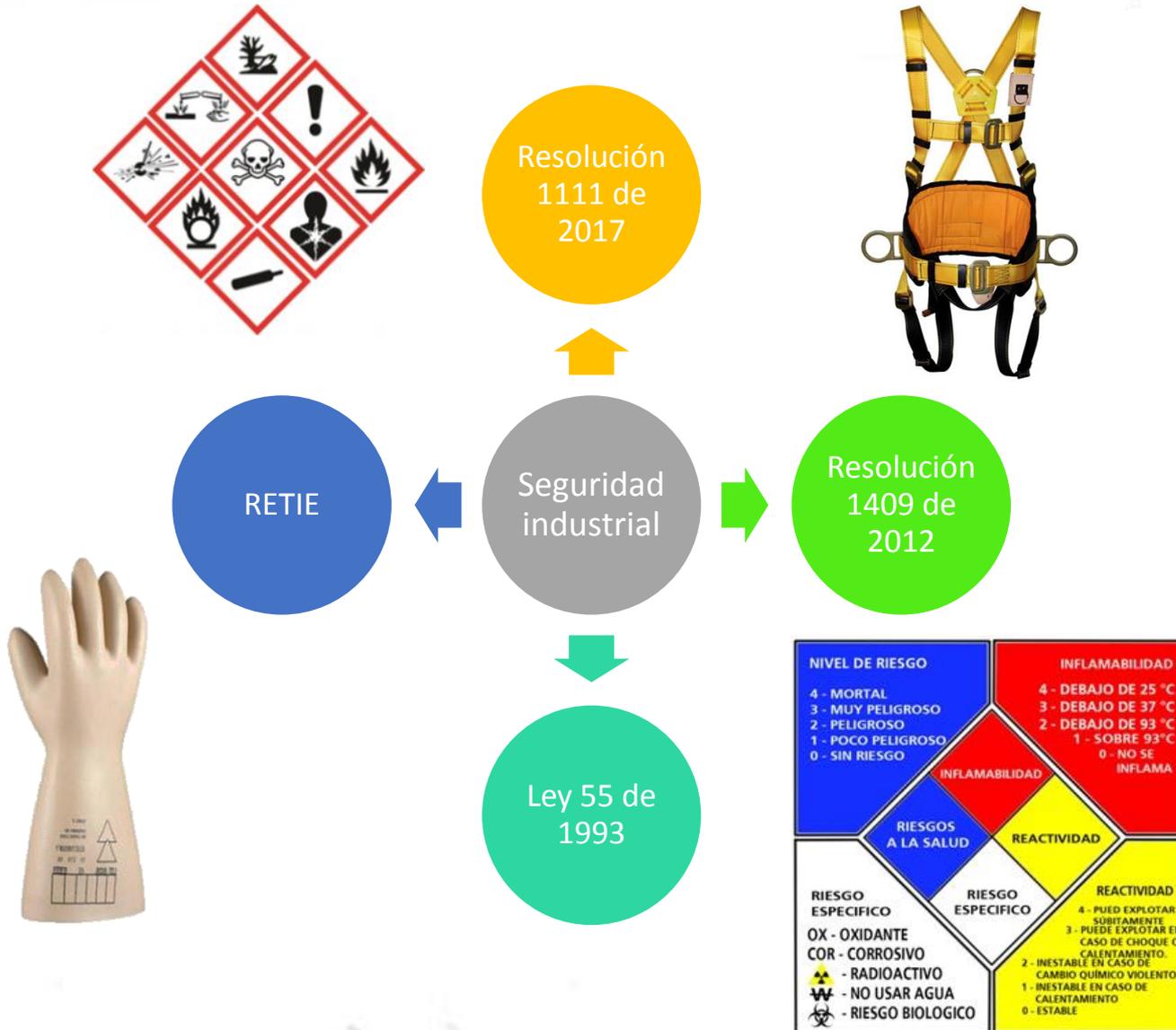


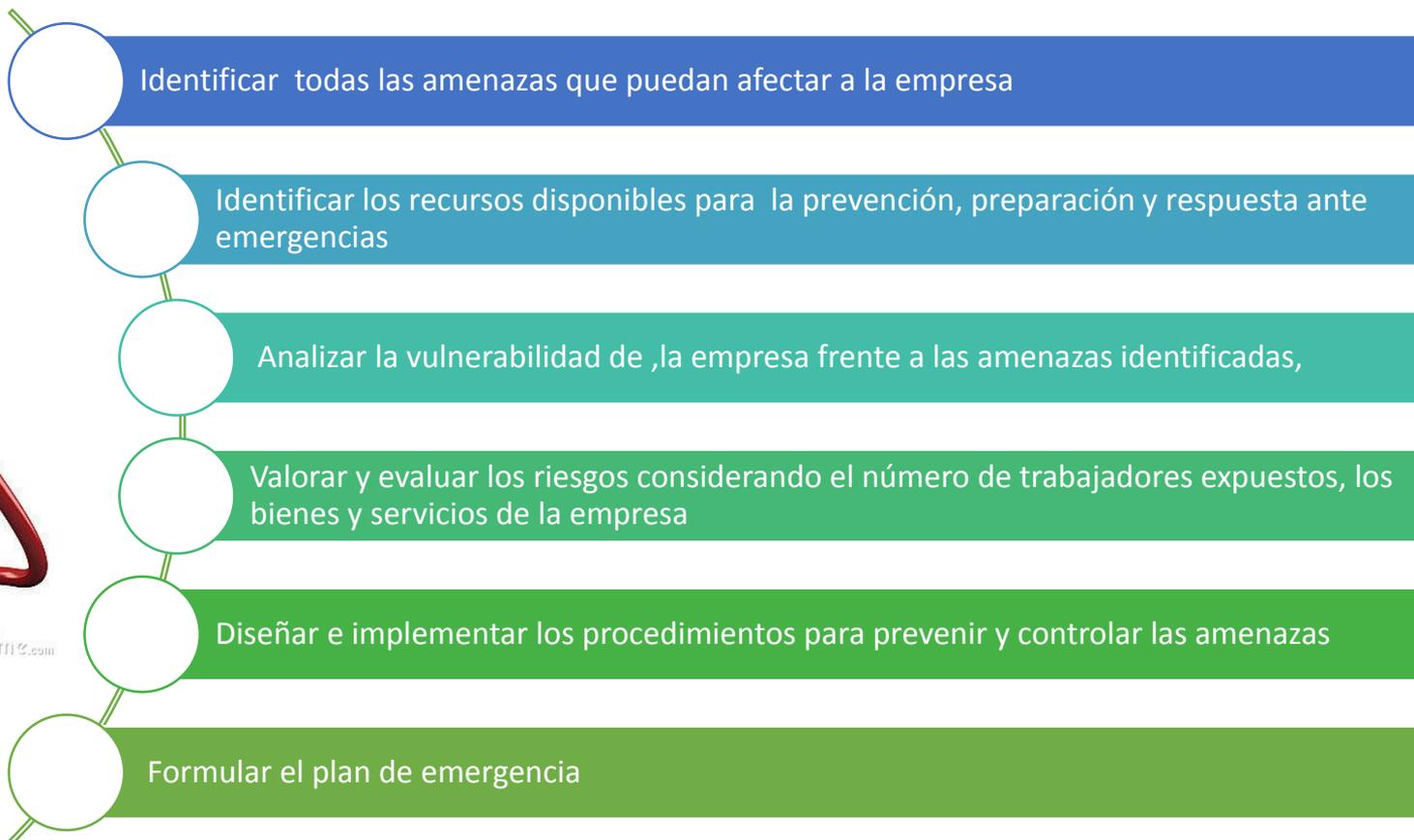
Control de contratistas

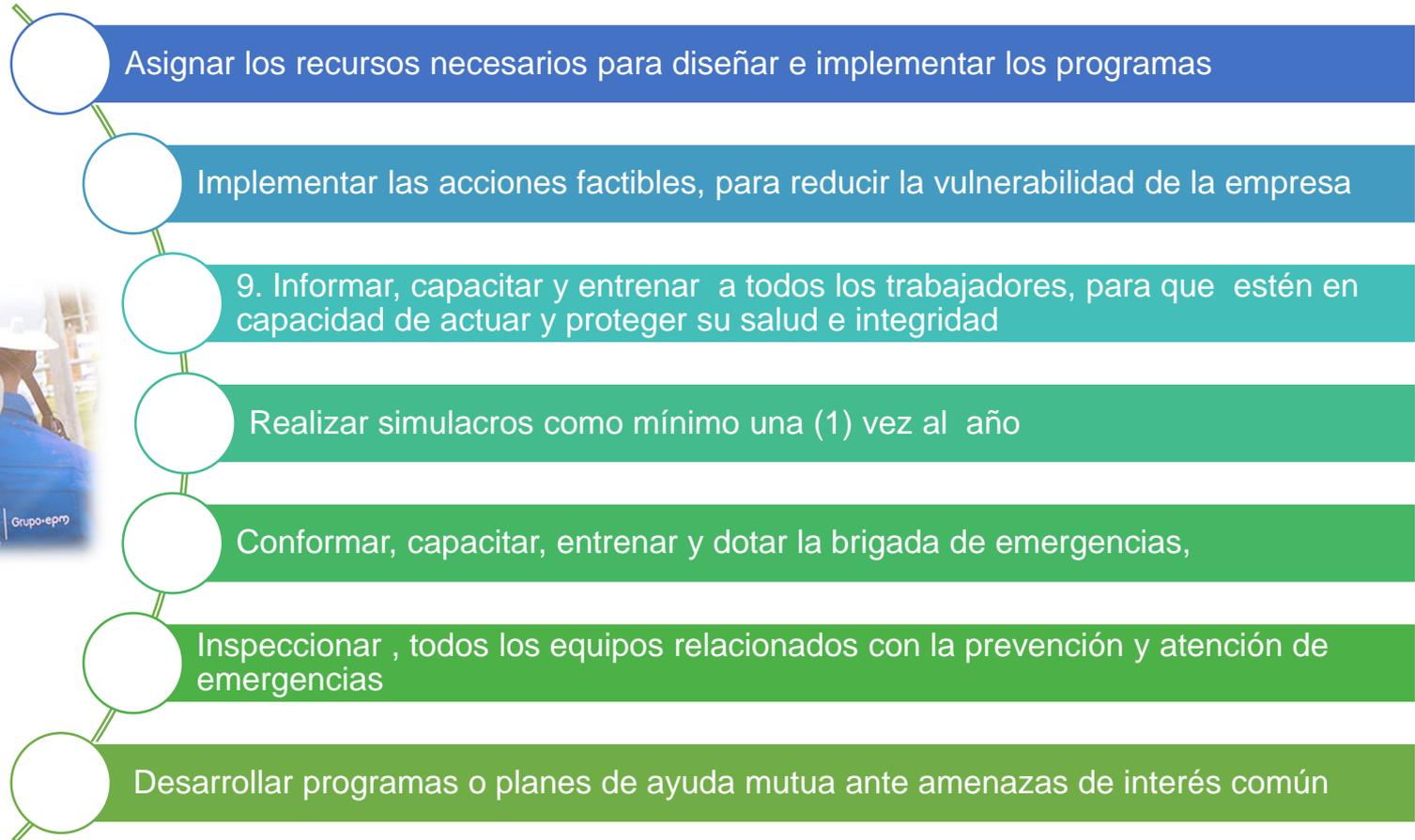


Procedimientos de trabajo seguro

Auditoria interna







Evaluación de Desempeño de Contratistas

**Unidad de Diversidad y Desarrollo de Proveedores
Cadena de Suministro**

Contenido



Contexto



Objetivo



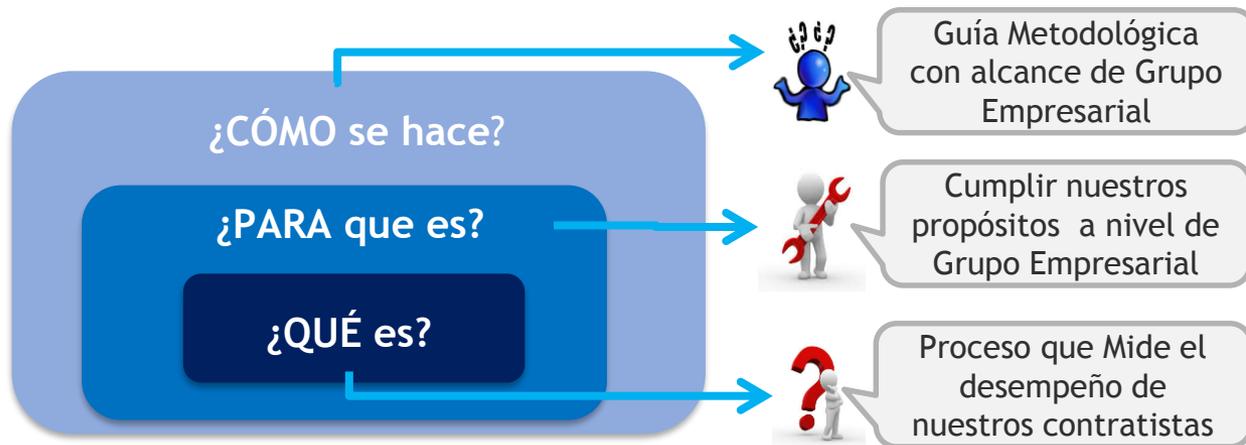
Procedimiento



¿Qué impacta?



¿Qué es la Evaluación de Desempeño y cuál es su propósito?



¿Cual es el Propósito?



Utilizar el dato consolidado por contratista de sus evaluaciones de Desempeño en el **Grupo Empresarial** como un criterio de Evaluación de ofertas durante el proceso de contratación y futuros planes de Mejoramiento y Desarrollo a nuestros Proveedores y Contratistas.

Procedimiento

La Evaluación de desempeño de contratistas se activa en la fase de finalización del contrato, para el caso de las compras operativas, se entiende por contrato la OC.



Es una metodología de evaluación de desempeño que permita, evaluar aspectos asociados al cumplimiento de requisitos técnicos, legales y contractuales dentro de la ejecución de un contrato.

Una vez realizada la evaluación se comunica al contratista y tendrá un plazo máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del recibo de la comunicación, para aportar presentar la inconformidad.



*Transcurrido este plazo de cinco (5) días hábiles, sin que se presenten observaciones por parte del contratista, se entenderá confirmado el resultado de la misma.

*En caso de inconformidad, acude a un debido proceso que puede tomar 45 días.

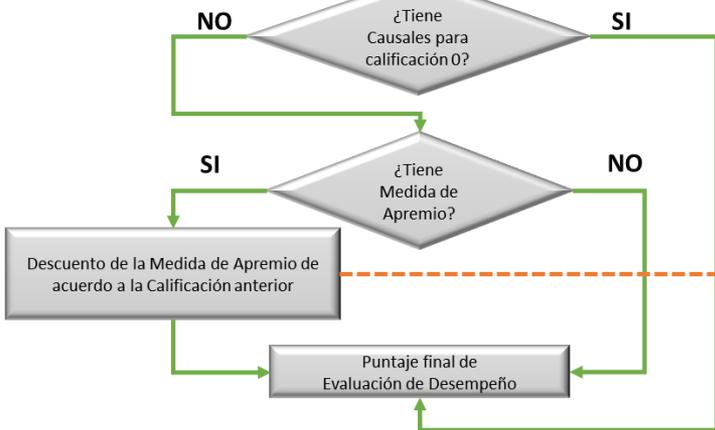
¿Cómo se evalúa?



EVALUACION POR LOS TRES CRITERIOS



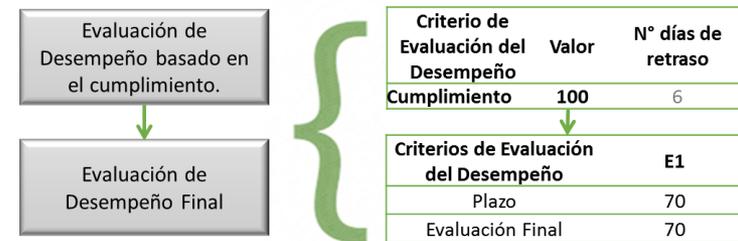
PROMEDIO PONDERADO DE LOS TRES CRITERIOS



Promedio Ponderado	Puntos x Medida de Apremio
0 a 50	10
51 a 75	7.5
76 a 90	5
91 a 99	2.5

Por Contrato

COMPRA MENOR (1 Criterio)



Se descontaran 5 puntos de los 100 posibles, por cada día de retraso que se tenga en cada orden de compra al momento de la evaluación

Cada trimestre

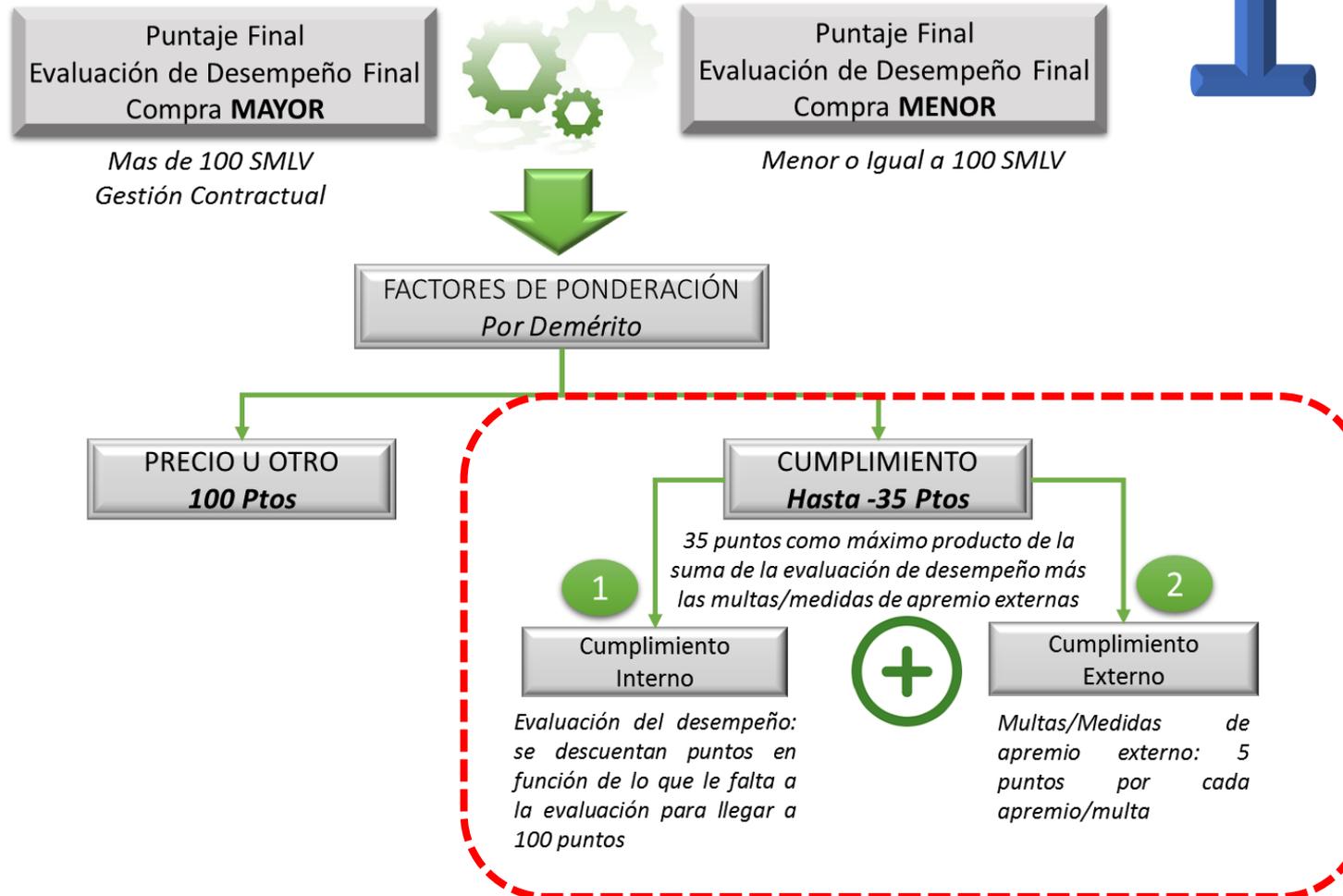
¿Que esperamos?



¿Dónde impacta?

Evaluación de Ofertas

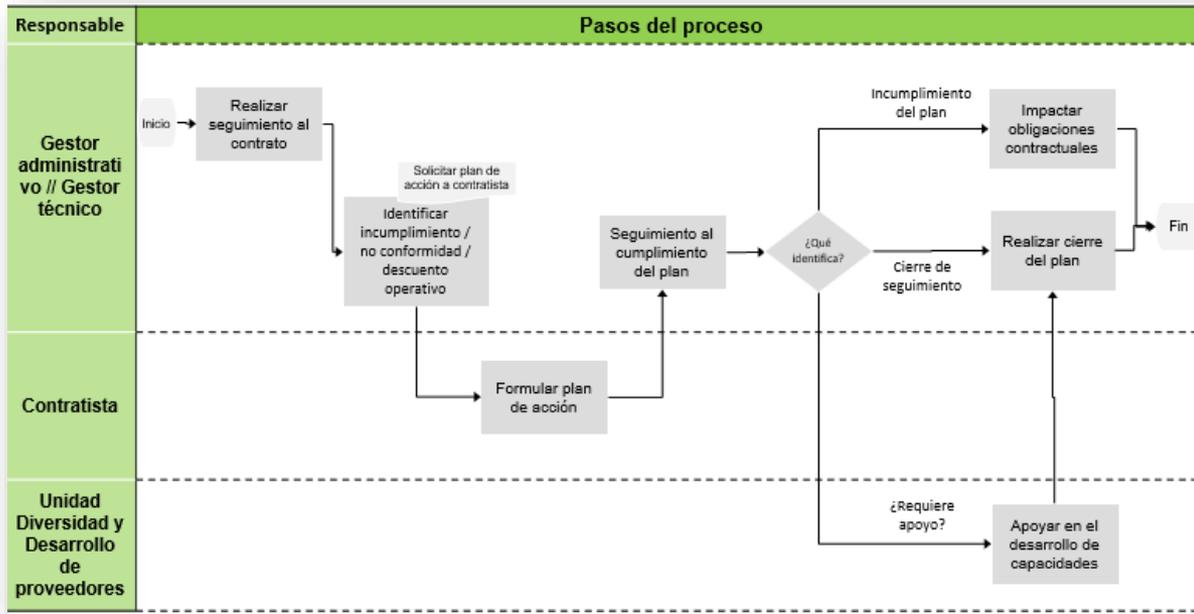
1



¿Dónde impacta?

Planes de Mejoramiento

2



¿Dónde impacta?

Desarrollo de Proveedores

3



Busca articular iniciativas locales, regionales, nacionales e internacionales para la sostenibilidad empresarial, con el fin de gestionar diferentes herramientas que conduzcan al incremento conjunto de capacidades en el Grupo EPM y los Proveedores y contratistas, de modo autosostenible y basado en la optimización de los recursos.



Sabiduría e Integridad Humana

Como aliadas para una Gestión Productiva, Competitiva y Sostenible







Practicar la Felicidad

Tal Ben-Shahar

Agradecimiento como fundamento de vida





**"El mayor bloqueo al aprendizaje en los adultos es
ESTAR A LA DEFENSIVA"**

Dave Meir.





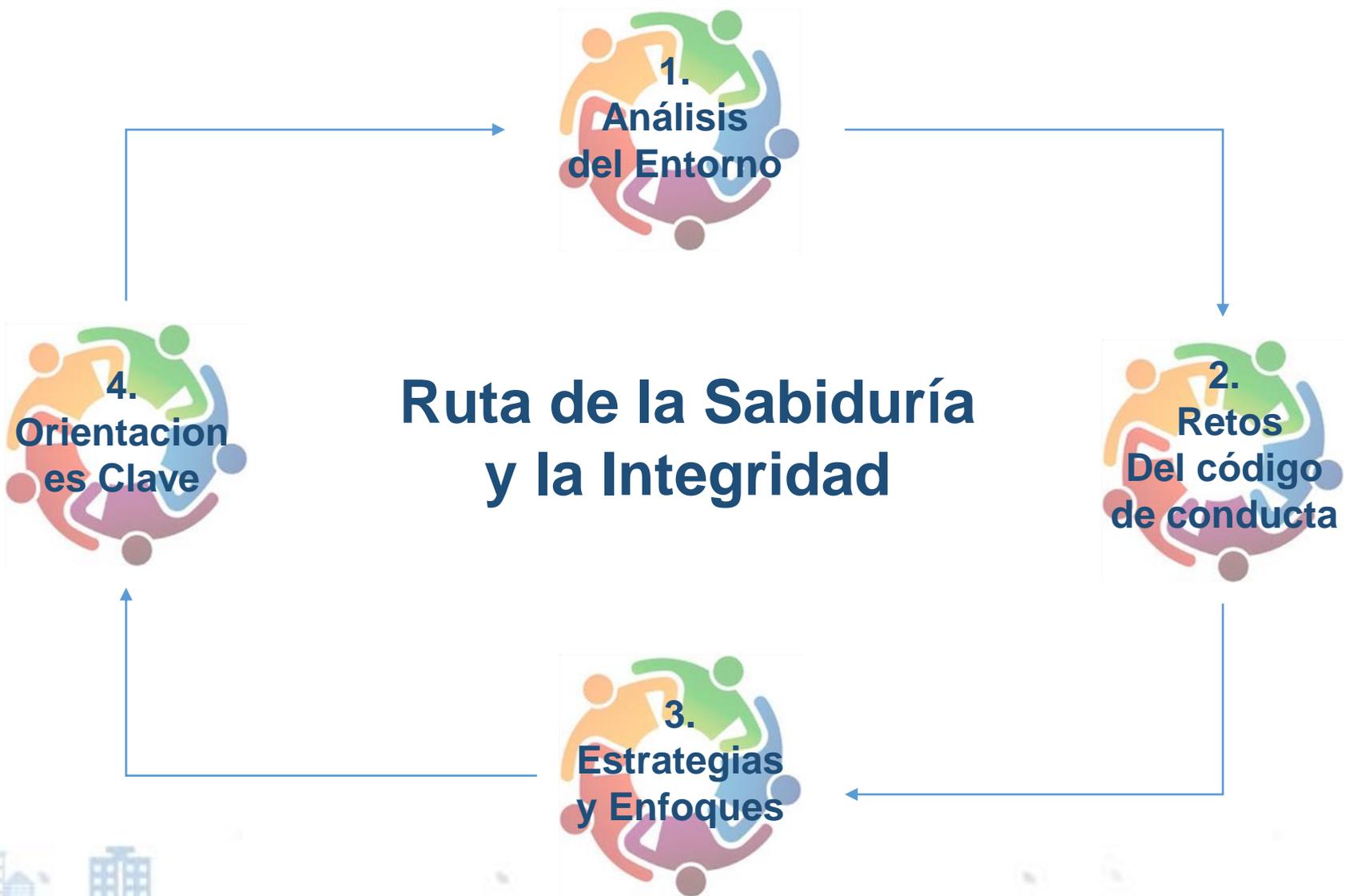
¿Qué es Sabiduría e Integridad Humana para una gestión Productiva, Competitiva y Sostenible?

Nueva perspectiva de la visión de liderazgo Gerencial Corporativo desde el SER.

Actuaciones basadas en principios y valores: va más allá de la Estrategia.

Generar valor diferencial desde lo intangible que aporta al capital REPUTACIONAL







1. Análisis de entorno



Urgen más acciones de los empresarios para luchar contra la corrupción

- 96% de los empresarios percibe que se ofrecen sobornos en el entorno de los negocios.
- El porcentaje de soborno que se estima necesario para ganar un contrato es de 16.7% de su valor.
- El 51% de los empresarios considera que las contribuciones a campañas políticas es una de las formas más comunes de soborno.

QUINTA ENCUESTA NACIONAL SOBRE PRÁCTICAS CONTRA EL SOBORNO EN EMPRESAS COLOMBIANAS





¿Alguna vez lo has pensado?

¿Cómo estamos?

¿Hacia dónde vamos?

¿Con quién contamos?





¿SABE CUANTA CAPACIDAD Y CAPITAL PIERDE su organización en la operación del negocio por no cuidar la forma en que actúan y se comportan sus colaboradores ante sus grupos de interés ?.



¿SABEN si sus colaboradores conocen y tienen la sensibilidad hacia los riesgos que puedan presentarse, por actuaciones salidas de la conducta ética?





¿Tienen claridad que para mantener relaciones comerciales sólidas y duraderas con **ESSA Grupo EPM**, exige conocer y asumir las conductas propias de la cultura del Grupo y hacer coincidir sus acciones con los principios y valores del Grupo?





¿**SABEN** si sus colaboradores **CONOCEN** y se sienten **COMPROMETIDOS** con políticas y lineamientos orientados a una gestión basada en **INTEGRIDAD**?

¿Dónde radica el poder de las organizaciones?

Siglo XIX
Tierra

Siglo XX
Dinero
y
Recursos
Tangibles

Siglo XXI
Conocimiento e
Información
Tecnología

Nuevo
Siglo
TALENTO
Integridad
Reputación
Innovación
Relaciones
Emociones
Estrategia



Complejidad: Ninguna organización por poderosa que sea, tiene el futuro garantizado

- Entender el mundo se hace cada vez mas difícil
- Aumento en la inseguridad personal y corporativa al no poderse controlar todo.
- Incomodidad y la reflexión existencial harán parte del día a día.
- Necesidad de organizaciones, equipos y jefes inspiradores y confiables.





En el entorno social y empresarial todo cambia, evoluciona, se transforma..

Menos los principios y valores, la ética está y permanece, se tiene o no se tiene.

Es una credencial de entrada, y da la autoridad y la licencia para trabajar.



2. Los Retos del código de conducta ESSA Grupo-EPM





1. Conocer y Respetar los Derechos Humanos y ofrecer trato digno y respetuoso.

Rechazar y Denunciar: Mano de obra infantil, explotación sexual, trabajo forzado, tratos inhumanos, libertad de opinión, discriminación, libre desarrollo de la personalidad.

Dialogar y Participar en espacios que aborden los Derechos Humanos.





2. Estándares Laborales

Proporcionar a sus empleados un entorno laboral seguro y saludable

Garantizar: Pago justo y oportuno, ambiente laboral limpio, seguro y saludable, protección ante riesgos, respetar el derecho a asociarse, ofrecer formación,

Participar en programas de fortalecimiento.





3. Calidad y Medio Ambiente: Trabajar en forma eficaz y responsable por el Medio Ambiente e integrarán la Calidad

- **Procurar la protección y recuperación del medio ambiente y cumplimiento de la normatividad nacional e internacional y responder por incumplimientos, utilizar materiales amigables y tener sistema de gestión medioambiental.**
- **Cumplir con requisitos y normativas de Calidad, promover prácticas y mejoras continuas, mantener actualizados permisos, licencias y registros.**





4. Prevención del fraude, la corrupción y el soborno.

Dirigir la empresa de forma ética y actuar con integridad

- **Manejo transparente**, austero y pulcro de recursos.
- **Contratar con integridad**, imparcialidad, sinceridad y honestidad, cumpliendo la ley.
- **Evitar influencias indebidas**, sobornos o comportamientos antieticos, no dar ni ofrecer dinero, ni dadas, no dar regalos ni invitaciones, denunciar actos indebidos.
- **Abstenerse** de relacionarse con grupos ilegales y tener mecanismos para prevenir lavado de activos, fraude, corrupción financiero terrorismo.
- **Firmar** confidencialidad de información y declarar conflicto de intereses.



5. Protección de Información: Realizar un manejo adecuado de la información Establecido por la ley

- **Cumplir con la normatividad** de protección de datos personales, asumir rol responsable en el tratamiento y manejo de datos de cualquier grupo de interés.
- **Adoptar medidas de seguridad**, confidencialidad, acceso restringido y de no cesión de datos.
- **Respetar cláusulas** de confidencialidad y propiedad intelectual y abstenerse de usar la imagen y marca de Grupo epm para obtener usufructo



6. Antimonopolio y competencia leal: Hacer negocios con transparencia como valor y principio. Sólo participar en mercados con leyes antimonopolio y de competencia leal.

- **Considerar alianzas estratégicas que generen eficiencias, formalizando y protegiendo las partes.**
- **Respetar normas de competencia** y crear equipos limpios.
- **Respetar precios, evitar manipulación** de ellos, fijar condiciones de venta, no realizar prácticas monopólicas.
- **Dar prioridad al interés común y no abusar de una posición de dominio**, ni abstruir competidores.
- **Garantizar trato justo.**





3. Estrategias y Enfoques





¿QUE ES ESTRATEGIA?

- ✓ La forma en que **respondo inteligentemente** a una realidad del entorno.
- ✓ Para **cumplir o superar mis metas** u objetivos.
- ✓ Siendo **fiel a mi código de principios y valores**.





Factores que determinan La capacidad estratégica







Escala de las inteligencias

INTELIGENCIA
RACIONAL Y
TÉCNICA

INTELIGENCIA EMOCIONAL
Y RELACIONAL

INTELIGENCIA ESPIRITUAL





4. Orientaciones Clave





¡ÉXITO Y PROYECCIÓN!

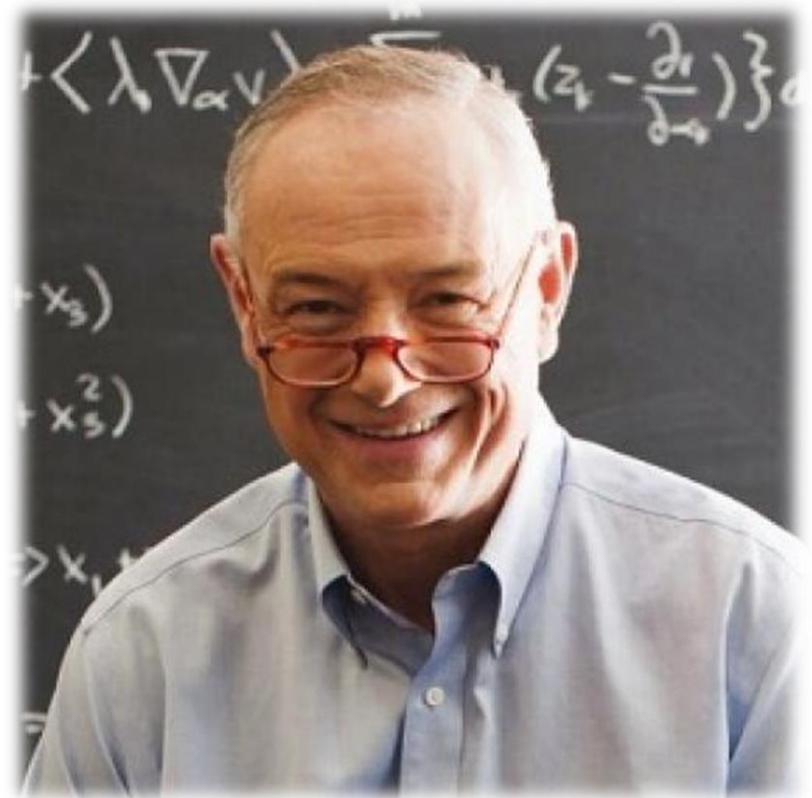
**AMOR –ACTITUD-
AGRADECIMIENTO**

+

**SABIDURÍA – SUEÑOS Y
SENTIMIENTOS**

+

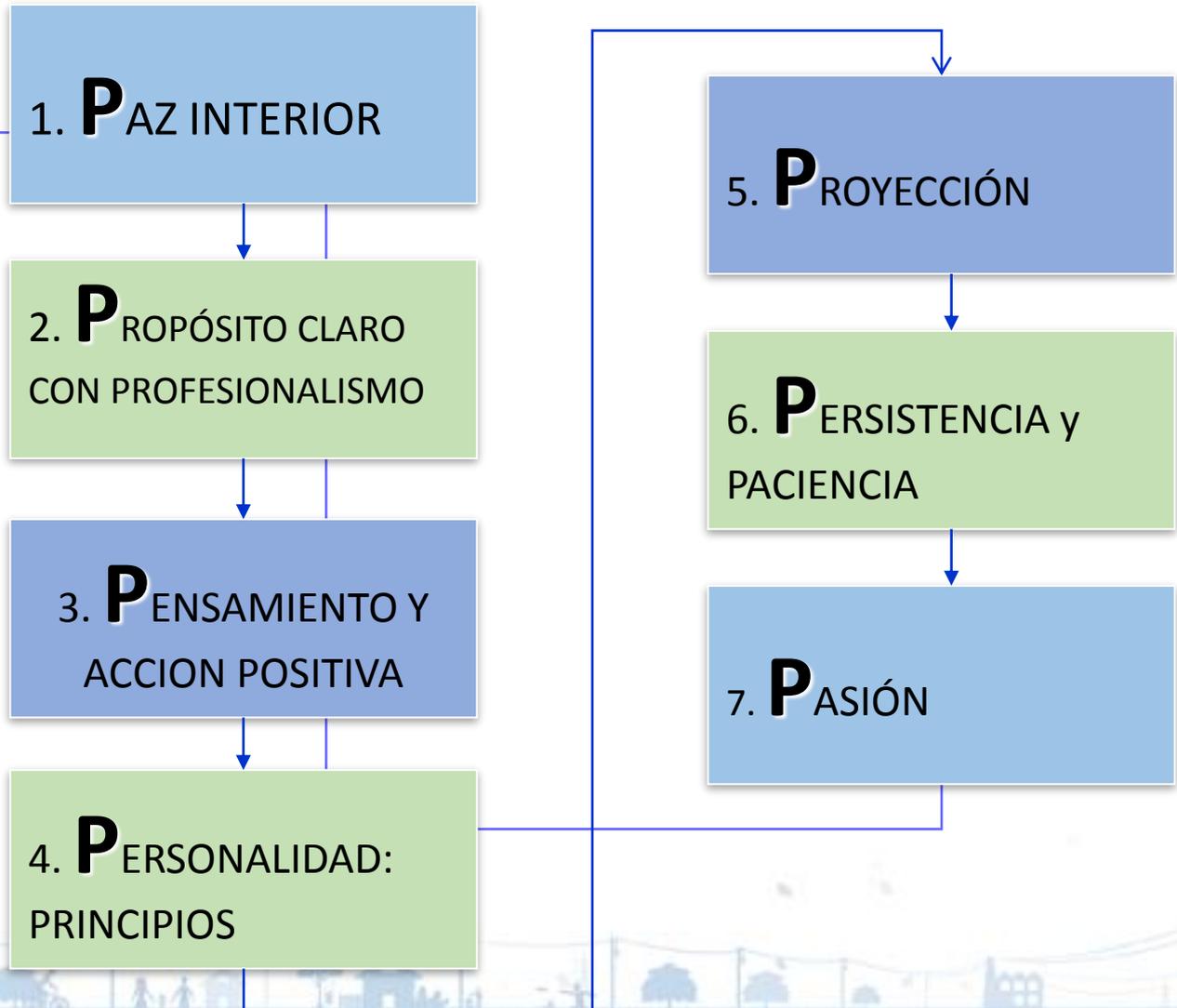
**INTELIGENCIA, ILUSIONES E
INTEGRIDAD.**



7 Principios de Sabiduría Humana del Empresario

Plenitud
Grandeza
Resultados

**7 PRINCIPIOS
HUMANOS
DEL
EMPRESARIO**





Más que mensajes corporativos, acciones proactivas que evoquen

Generar entendimiento y comportamientos favorable



Facilitar la conducta y el comportamiento apalancándose en:

1. Presencia humana que sea genuina.
2. Información permanente y oportuna.
3. Acciones de agradecimiento y reconocimiento.
4. Acompañamiento individual y corporativo en momentos clave.
5. Medición continua: socialización y retroalimentación.





Recuerda que no GESTIONAS para ti, gestionas para otros que tienen realidades psicológicas, sociales, culturales, demográficas diferentes.





¡El empresario estratégico no es el que gestiona procesos, es aquel que hace que pasen cosas memorables y sostenibles en beneficios de los colaboradores de la empresa y de sus clientes!





La verdadera razón de ser de la prosperidad empresarial, es que sea colectiva más que individual.



GRACIAS Y EXITOS

EDGAR OSPINA OSPINA
edgarospina@ecoresultores.com

Teléfonos: 57 (1) 3125750 – 3003426
Dirección: Carrera 9 #78-08 Of. 801 Ed. Profinanzas
Bogotá D.C. – Colombia





Síguenos en:



ESSA Grupo EPM



@ESSAgrupoEPM



ESSA Grupo EPM



essa epm



ESSA EPM

Visítanos en:



www.essa.com.co



Gracias

Equipo de Comunicación

Código de ética

Elaboró: *Oscar Mauricio Vega Pérez*

Presentó:

