INSTRUCTIVO: E1-IT5

COMPILACIÓN DE POLÍTICAS

HISTORIAL DE REVISIONES

Versión	Descripción del Cambio	Autor	Vigente desde
1	Se realiza la actualización del instructivo, se incluye el control documental según ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO/IEC 17025:2017.	Daurys Rosa Vélez, HSE	2020-09-24
2	Actualización de la política integral, las políticas de SST y los objetivos integrales.	Daurys Rosa Vélez, HSE	2020-10-28
3	Actualización política integral	Daurys Rosa Vélez, HSE	2021-01-04
4	Revisión de política integral y actualización de los objetivos integrales.	Silvia Juliana Atuesta R, Dir. GH y Administrativa	2021-10-11
5	Inclusión de dos nuevas políticas, una de derechos humanos y sociales y otra de desconexión laboral.	Ruby Pacheco, Dir. GH y HSE	2022-08-03
6	Definir dentro de la política integral como se aborda la operación coherente. Definir objetivos que aplican para la operación coherente y la imparcialidad. Revisión de todas las políticas establecidas.	Marlon Fabian Arias, Prof. HSE	2022-12-27
7	Incluir el objetivo de imparcialidad según la IEC 17025.	Milena Corredor, Dir. Administrativa	2023-06-26
8	Ajustar la política de gestión integral.	Milena Corredor, Dir. Administrativa	2024-03-06

COPIA CONTROLADA

RESPONSABLES DE LA VERSIÓN MÁS RECIENTE DEL DOCUMENTO

Elaboró	Revisó	Aprobó
		
Ana Milena Corredor	Ana Milena Corredor	Wilson Sandoval
Dirección Administrativa	Dirección Administrativa	Gerencia

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL 4
4. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO, Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS. 6
5. POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL 7
6. POLITICA DE VELOCIDAD VIAL 8
7. POLITICA DE NO USO DE EQUIPOS DE COMUNICACIÓN MOVILES MIENTRAS SE CONDUCE 8
8. POLITICA DE REGULACION DE HORAS DE CONDUCCION Y DESCANSO 9
9. POLITICA DE USO DEL CINTURON DE SEGURIDAD 9
10. POLÍTICA DE USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL 10
11. POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y SOCIALES 12
12. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL 13
13. POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL 16
14. OBJETIVOS INTEGRALES 17

COPIA CONTROLADA

1. INTRODUCCIÓN

En el presente documento quedan consignadas las políticas adoptadas por la empresa, las cuales todos los colaboradores de INDUANALISIS SAS se deben comprometer a dar su respectivo cumplimiento.

A su vez, la alta dirección adquiere el compromiso y la responsabilidad de asignar los recursos necesarios para que estas políticas tengan su total cumplimiento buscando propiciar el bienestar tanto de sus colaboradores como de su entorno.

COPIA CONTROLADA

2. POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL

INDUANALISIS S.A.S es un laboratorio ambiental acreditado, con amplia trayectoria en monitoreos y ensayos para calidad del aire, olores ofensivos, ruido, vibraciones, emisiones, calidad del agua, comunidades hidrobiológicas y suelo, modelamiento ambiental, consultoría en estudios ambientales, importación y comercialización de equipos para monitoreos ambientales. Contamos con un Sistema de Gestión Integrado (SGI) bajo las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO/IEC 17025 y Guía RUC orientado a la mejora continua, trabajando por la excelencia de los resultados y la satisfacción de nuestras partes interesadas y clientes relacionados con nuestros servicios y productos.

En INDUANALISIS S.A.S. nos comprometemos a:

- Promover en todos los niveles de la estructura organizacional, incluidas las personas externas y toda la información obtenida por terceros, la aplicación de la buena práctica profesional, confiabilidad, trazabilidad de la información, confidencialidad e imparcialidad, garantizando el acceso oportuno, seguro y controlado a los sistemas de información.

- Asegurar la operación coherente, desde la aplicación de los controles operacionales, supervisión periódica a la competencia técnica, gestión de indicadores, innovación tecnológica, mejora continua del SGI, generación de resultados técnicamente válidos utilizando metodologías analíticas normalizadas, que garantice la calidad de los servicios ofrecidos y la satisfacción del cliente.

- Cumplir todos los requisitos legales nacionales, requisitos que haya suscrito la organización y de normas internacionales en las actividades administrativas y operativas de las organizaciones aplicables a la seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente, calidad y otros suscritos a la naturaleza de la empresa.

- Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos; y determinar los respectivos controles con el fin de promover la calidad de vida laboral y de las condiciones de trabajo seguras y saludables, para la prevención de daños a la propiedad, lesiones personales, deterioro de la salud como accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

- Identificar y controlar los aspectos e impactos ambientales para la preservación del ambiente y el uso eficiente de los recursos, con el propósito de minimizar el impacto socio ambiental en las actividades que desarrolla la organización.

- Proporcionar y mantener una infraestructura y los recursos humanos, tecnológicos, financieros y condiciones ambientales del laboratorio, necesarios para la operación eficaz de los procesos del SGI.

- Garantizar que el personal sea competente para el desarrollo de las actividades y cuando sea aplicable, gestionar el conocimiento y competencias necesarias, promoviendo su integridad.

COPIA CONTROLADA

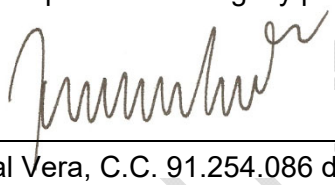
• Mantener con nuestros proveedores relaciones basadas en la confianza, comunicación, colaboración y beneficio mutuo, comprometidos con el cumplimiento de nuestro SGI de manera que se incorporen a nuestros procesos productos y/o servicios con altos índices de calidad.

• Gestionar integralmente los riesgos y las oportunidades, a partir de la comprensión de la organización, su contexto y las expectativas de las partes interesadas, planificando los controles efectivos que contribuyan al logro de los objetivos de la organización.

• Incentivar la participación, consulta y toma de conciencia activa del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y de todos nuestros trabajadores

• Asegurar los recursos y responsables necesarios para el mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión Integrado.

Esta política tiene alcance en todos los centros de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas, es revisada anualmente, firmada por el representante legal y publicada en cada centro de trabajo.



Wilson Sandoval Vera, C.C. 91.254.086 de Bucaramanga
Representante legal, Induanalisis SAS - NIT 804.012.759
PUBLICADO Y FECHADO: Bucaramanga, 06 de marzo de 2024

COPIA CONTROLADA

4. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO, Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.

La empresa INDUANALISIS SAS, busca prevenir, conservar, mejorar y cuidar el bienestar de todos nuestros colaboradores, por tal razón establece una política de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas. La organización fomenta estilos de vida saludables, se mantienen los ambientes y lugares de trabajo sanos, libres de humo y óptimos para el trabajador.

Para cumplir con esta política se estableces los siguientes puntos:

- Se prohíbe la posesión, distribución y venta de drogas no recetadas o de sustancias psicoactivas en el desarrollo del trabajo y la prestación de servicios dentro y fuera de la empresa.
- Se prohíbe presentarse a trabajar bajo el efecto del alcohol, drogas y/o sustancias psicoactivas y enervantes o que creen dependencia.
- Por ninguna razón es permitido el consumo de tabaco durante las horas laborales, en el desarrollo de los trabajos, dentro de las instalaciones, centros de trabajo o en la operación de vehículos y motos.
- Se promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los colaboradores de la organización, fomentando hábitos saludables en relación al daño que causa el cigarrillo, el alcohol y las drogas a la salud del individuo y de su entorno, a su vez la importancia del autocuidado.
- Los colaboradores de INDUANALISIS SAS, no podrán operar equipos, ni desarrollar actividades propias del trabajo, bajo el efecto de alguna de estas sustancias.
- La política aplica a todas las áreas de la organización y a todos sus colaboradores.

La alta dirección ha asignado el Recurso Humano, financiero y tecnológico necesario para dar cumplimiento a esta política y espera por su parte, la colaboración de los trabajadores participando activamente en los programas de sensibilización y capacitación.



Wilson Sandoval Vera, C.C. 91.254.086 de Bucaramanga
Representante legal, Induanalisis SAS - NIT 804.012.759
PUBLICADO Y FECHADO: Bucaramanga, 06 de marzo 2024

COPIA CONTROLADA

5. POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

INDUANALISIS SAS, se compromete a implementar actividades de promoción y prevención de accidentes viales. Por ello, todo el personal interno y/o externo que conduce vehículos ya sean propios o suministrados por la empresa, para el ejercicio de su labor diaria, son responsables de participar en las actividades que se desarrollen y programen para la mitigación de los accidentes de tránsito que se puedan presentar en la operación y que afecten la integridad física, mental y social del individuo

Para cumplir con esta política se estableces los siguientes puntos:

- Cumplir con el Código Nacional de Tránsito Terrestre según la Ley 769 de 2002, teniendo presentes los principios de seguridad, calidad, preservación de un ambiente sano y la protección del espacio público.
- Incentivar al personal interno y/o externo de la importancia de realizar las inspecciones y mantenimientos preventivos vehiculares.
- Dar aviso de alguna falla mecánica del automóvil que sea suministrado o asignado por la empresa para la ejecución de sus labores.
- Sensibilizar y concientizar al personal por medio de capacitaciones o charlas de Seguridad Vial, Prevención de accidentes de tránsito, respeto de las señales de tránsito vehicular, manejo defensivo de vehículos, conducción segura, etc.
- Destinar los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para dar cumplimiento a la política.
- No ingerir nada de alcohol ni sustancias psicoactiva, ni utilizar los vehículos de la organización con resaca o haciendo consumo de los mismos.

Wilson Sandoval Vera, C.C. 91.254.086 de Bucaramanga
Representante legal, Induanalisis SAS - NIT 804.012.759
PUBLICADO Y FECHADO: Bucaramanga, 06 de marzo 2024

COPIA CONTROLADA

6. POLITICA DE VELOCIDAD VIAL

INDUANALISIS S.A.S, establece como política el cumplimiento a las normas de tránsito aplicables a los límites de velocidad en vías urbanas, rurales e internas por donde transita el personal de la empresa.

Por ello, en ningún caso el personal de la empresa, o contratistas, deberá exceder las velocidades máximas establecidas por las autoridades de tránsito competentes.
Vías nacionales: 80 Km/h.
Vías urbanas: 60 Km/h.
Vías rurales, zonas escolares y en zonas residenciales: 30 km/h.
Vías internas (clientes): 10 km/h.
Y demás límites establecidos, de acuerdo a las condiciones de la vía que se transite. El personal deberá ajustar la velocidad a las condiciones del viaje y de la vía.

Wilson Sandoval Vera, C.C. 91.254.086 de Bucaramanga
Representante legal, Induanalisis SAS - NIT 804.012.759
PUBLICADO Y FECHADO: Bucaramanga, 06 de marzo 2024

7. POLITICA DE NO USO DE EQUIPOS DE COMUNICACIÓN MOVILES MIENTRAS SE CONDUCE

INDUANALISIS S.A.S, comprometida con prevenir los accidentes de tránsito durante el desarrollo de su operación, establece que su personal y/o contratistas que realice labores de conducción para la empresa podrán hacer uso de sus equipos de comunicación solamente para fines de su actividad y cuando sea pertinente. El personal deberá estacionar el vehículo en un lugar seguro para poder hacer uso de su equipo de comunicación.

Se prohíbe el uso de los equipos de comunicaciones para mensajes de texto y chat al momento de la conducción y en el desplazamiento peatonal en vías internas en donde se tenga operación.

Wilson Sandoval Vera, C.C. 91.254.086 de Bucaramanga
Representante legal, Induanalisis SAS - NIT 804.012.759
PUBLICADO Y FECHADO: Bucaramanga, 06 de marzo 2024

COPIA CONTROLADA

8. POLITICA DE REGULACION DE HORAS DE CONDUCCION Y DESCANSO

INDUANALISIS S.A.S, comprometida con prevenir los accidentes de tránsito durante el desarrollo de su operación, y siendo consciente de los efectos de la fatiga o cansancio acumulado, establece que todo su personal y/o contratista que ejerza el rol de la conducción, no deberá exceder un tiempo diario de 8 horas de conducción continuas, pudiéndose ampliar a 12 horas.
Luego de 4 horas de conducción continua, se deberá realizar una pausa de descanso de 20 minutos, donde podrán realizar ejercicios de estiramiento, promoviendo el bienestar físico y mental del personal.

Wilson Sandoval Vera, C.C. 91.254.086 de Bucaramanga
Representante legal, Induanalisis SAS - NIT 804.012.759
PUBLICADO Y FECHADO: Bucaramanga, 06 de marzo 2024

9. POLITICA DE USO DEL CINTURON DE SEGURIDAD

INDUANALISIS S.A.S, comprometida con prevenir los accidentes de tránsito durante el desarrollo de su operación, promueve el uso del cinturón de seguridad para el personal y/o contratistas que ejerce el rol de conducción.
El personal que ejerza el rol de conductor y el acompañante deberá utilizar el cinturón de seguridad en todo momento y de manera apropiada, aun en trayectos cortos y vía internas.

Wilson Sandoval Vera, C.C. 91.254.086 de Bucaramanga
Representante legal, Induanalisis SAS - NIT 804.012.759
PUBLICADO Y FECHADO: Bucaramanga, 06 de marzo 2024

COPIA CONTROLADA

10. POLÍTICA DE USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

INDUANÁLISIS SAS, establece la presente Política de Uso de los Elementos de Protección Personal (EPP) según el cargo que ocupe dentro de la organización y suministra a los trabajadores elementos adecuados de protección para evitar los accidentes y enfermedades laborales de tal forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo. Esta política busca proteger las diferentes partes del cuerpo del personal, con el fin de evitar que los trabajadores estén expuestos directamente a los factores de riesgos, que puedan ocasionar una lesión o enfermedad laboral. Para que estos equipos y elementos de protección personal ofrezcan al trabajador la protección requerida se consideran los siguientes aspectos:

- Es deber de la entidad asegurar la asignación de los recursos necesarios para el suministro de elementos y equipos de protección personal requeridos a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones técnicas.
- Suministrar los equipos y elementos de protección personal certificados, adecuados según la naturaleza del riesgo, la exigencia de sus trabajadores, su uso y la matriz de EPP (Elementos de Protección Personal), de modo tal que reúnan las condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario.
- Capacitar en el uso y cuidado de los elementos y equipos de protección personal.
- Inspeccionar periódicamente el uso y estado de los elementos y equipos de protección personal.
- Reponer inmediatamente los elementos y equipos de protección personal cuando estos se deterioren por su uso, o pérdida de los mismos.
- Bajo ninguna circunstancia, los trabajadores, contratistas y subcontratistas podrán desempeñar sus actividades sin el uso de EPP.

Es responsabilidad de los empleados:

- Es responsabilidad de cada trabajador, cuidar sus Elementos de Protección Personal.
- Utilizar adecuadamente, con carácter obligatorio, los equipos y elementos de protección personal asignados, por compromiso con su propia seguridad.
- Reportar al Jefe Inmediato y/o a la dirección de Gestión Humana y SST la falta o deterioro de los elementos y equipos de protección personal.
- No iniciar labores si no dispone de los elementos o equipos de protección personal requeridos según la naturaleza del riesgo.
- Reportar el no uso o uso inadecuado de los elementos y equipos de protección personal por parte de sus compañeros o personal a cargo.
- Los contratistas deben adquirir los elementos necesarios para la ejecución de sus actividades en concordancia con la Matriz de Elementos de Protección Personal establecido por INDUANALISIS S.A.S.

COPIA CONTROLADA

Toda persona, contratista o subcontratista que labore con INDUANALISIS SAS, está comprometido a preservar su salud física y mental y la de sus compañeros, promoviendo las conductas de autocuidado y el uso adecuado de los Elementos de Protección Personal (EPP).



Wilson Sandoval Vera, C.C. 91.254.086 de Bucaramanga
Representante legal, Induanalisis SAS - NIT 804.012.759
PUBLICADO Y FECHADO: Bucaramanga, 06 de marzo 2024

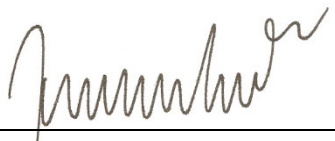
COPIA CONTROLADA

11. POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y SOCIALES

INDUANALISIS SAS, está comprometido con establecer una política donde se salvaguarden los derechos humanos y sociales de nuestros grupos de interés, tanto internos como externos, respetando la diversidad en toda nuestra cadena de valor, velando por el cuidado y el bienestar de nuestros colaboradores y partes interesadas.
Proponiendo las necesidades de todos los grupos de interés, especialmente los más vulnerables. Por ello nos comprometemos a:

- Considerar de forma proactiva las necesidades y prioridades de las personas y la sociedad porque esto permite innovar en los procesos y servicios ofrecidos.
- A la adopción de principios de una nueva forma de pensar, protección del capital natural y la biodiversidad.
- Promover la integración de los principales grupos de interés externos e internos para aumentar la sensibilización y desarrollar un diálogo constructivo.
- Adoptar las mejores prácticas en materia de derechos humanos y condiciones de trabajo (incluidos los horarios de trabajo adecuados, el rechazo del trabajo forzoso o infantil, el respeto a la dignidad personal, la no discriminación y la inclusión de la diversidad, la libertad de asociación y la negociación colectiva), la salud y la seguridad en el trabajo, la responsabilidad medioambiental y el respeto a la privacidad desde el diseño y por defecto.
- Respetar estos principios en todos los lugares que INDUANÁLISIS opere, teniendo en cuenta la diversidad cultural, social y económica local, exigiendo a cada una de nuestras partes interesadas que se comporten de acuerdo con estos principios, prestando especial atención a los contextos de alto riesgo o afectados por conflictos.

Con esta Política expresamos nuestro compromiso de respetar todos los derechos humanos, sociales y especialmente aquellos que tienen una estrecha relación con nuestra cadena de valor. Nos comprometemos a supervisar la aplicación de esta política, promoviendo comportamientos acordes con una transición justa e inclusiva, y comunicando los planes de acción desarrollados para prevenir y remediar cuando surjan problemas críticos.



Wilson Sandoval Vera, C.C. 91.254.086 de Bucaramanga
Representante legal, Induanalisis SAS - NIT 804.012.759
PUBLICADO Y FECHADO: Bucaramanga, 06 de marzo 2024

COPIA CONTROLADA

12. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

En busca de mejorar las condiciones de salud, seguridad y promover un bienestar integral a todos nuestros colaboradores, **INDUANÁLISIS SAS**, fomenta y favorece el debido equilibrio en la relación descanso y trabajo, en beneficio del desarrollo personal, profesional, social y familiar de las personas, bajo criterios de entornos saludables y sostenibles.

Adicionalmente, **INDUANÁLISIS SAS** adopta y publica la siguiente política y acuerdos que fomentan la desconexión laboral, en coherencia con el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios fuera de la jornada laboral y en sus vacaciones o descansos.

Aplica a todas las áreas que integran la organización y se hace extensiva a todos los cargos y niveles de la empresa, independientemente de su tipo de contrato, función, rol que representa. A su vez promoverá, en la medida en que sus competencias y responsabilidades así lo permitan, la aplicación de principios y directrices contenidos en esta política.

Por ello INDUANALISIS SAS se compromete a:

- Aplicar a la totalidad de colaboradores que realizan sus labores ya sea en la sede principal como en los diferentes centros de trabajo, en las modalidades presencial, trabajo en casa, trabajo remoto, combinada y/o mixta.
- Velar por que la desconexión digital sea un derecho y, en consecuencia, no constituye una obligación, **INDUANÁLISIS SAS** reconoce en todo caso, el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, que garantice el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor.
- En particular, **INDUANÁLISIS SAS,** garantizará que los colaboradores, podrán ejercer su derecho a la desconexión digital. Este derecho atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral y con la diferenciación entre tiempo efectivo de trabajo y tiempo personal y de descanso, contribuirá a la conciliación de la vida laboral, social y familiar de los trabajadores y equilibrio de vida.
- El ejercicio del derecho a la desconexión digital no implicará la aplicación de medidas disciplinarias ni impacto en evaluaciones de desempeño, salvo que de la conducta del empleado se derive un perjuicio para **INDUANÁLISIS SAS**, o para el resto de sus colaboradores.
- Como norma general, los colaboradores de **INDUANÁLISIS SAS**, evitarán enviar mensajes por correo electrónico, mensajería instantánea u otros medios de comunicación, fuera de su horario laboral, además, en fines de semana, festivos y vacaciones, salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor. Ningún colaborador podrá exigir respuesta al mensaje enviado fuera del horario laboral del destinatario. De igual modo, evitará marcar el correo electrónico como urgente si no es estrictamente necesario.

INDUANÁLISIS SAS, garantizará a través de sus canales y formas de comunicación como boletines, escritos, reuniones, conexiones y eventos presenciales o virtuales, las siguientes medidas para la debida y necesaria desconexión laboral:

COPIA CONTROLADA

- Comunicaciones: como norma general, **INDUANÁLISIS SAS,** establecerá y velará por que la emisión de comunicaciones de índole laboral a través de medios digitales que no tenga lugar entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. En caso de que este tipo de comunicaciones sean emitidas o recibidas fuera del citado horario, el emisor de estas deberá tener presente que el receptor podrá ejercer su derecho a la desconexión digital y contestarlas únicamente dentro de su horario laboral. Cabe aclarar que lo indicado no aplicaría ante situaciones de fuerza mayor, urgencia y extrema necesidad, en las cuales se requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.
- Se promueve la libertad en la utilización por parte del emisor de mensajes de las herramientas de programación que puedan estar disponibles en los sistemas de correo electrónico o mensajería, como por ejemplo programación de envío de correos electrónicos, para que sean recibidos dentro del horario laboral del receptor.
- Se promueve la redacción de mensajes automáticos de respuesta en las diversas plataformas de mensajería, en las cuales los colaboradores, durante periodos de ausencia, licencias, vacaciones, viajes, indiquen las fechas en las que no estarán disponibles y designar el correo o los datos de contacto de la persona que hará el reemplazo o respaldo del trabajador durante su ausencia.
- Se establece que cuando los colaboradores se encuentren en disfrute de vacaciones, se configure una respuesta automática al correo electrónico corporativo, con el siguiente texto: “Por motivo de vacaciones me encuentro fuera de la jornada laboral desde (fecha de inicio) regresando el (fecha de reintegro), en caso de requerir una pronta respuesta favor enviar solicitud al siguiente correo (persona encargada del reemplazo)”.
- Se promueve en todas las áreas la planeación de reuniones dentro del horario laboral establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, considerando horarios de almuerzo y pausas de descanso. En cualquier caso y considerando que las personas puedan estar en diversos lugares con horarios diversos o diferencia horaria; como norma general el inicio de las reuniones no podrá tener lugar antes de la hora de inicio de la jornada establecida para cada uno de los participantes y la finalización de las mismas no se extenderá hasta más tarde de la terminación de la jornada ordinaria de trabajo.
- De forma general, **INDUANÁLISIS SAS,** establece que las reuniones tendrán duración (2 horas) si se requiere más tiempo, se considerará un evento de formación, capacitación, trabajo de construcción en equipo o entrenamiento, que tendrá una duración diferente y debe realizarse siempre en los horarios establecidos.
- **INDUANÁLISIS SAS,** velará por que todas las áreas programen y desarrollen las convocatorias de inducción, capacitación, entrenamiento, formación, reuniones, videoconferencias o presentaciones en el horario y jornada laboral para todos los colaboradores y fomentará su repetición en las áreas o procesos que tienen turnos de noche y para los trabajadores que por estar en su período de descanso no puedan asistir.
- **INDUANÁLISIS SAS,** velará por que todas las áreas citen con suficiente antelación las convocatorias de inducción, capacitación, entrenamiento, formación, reuniones, videoconferencias o presentaciones, incluyendo la hora de inicio y finalización y la agenda o temáticas que se tratarán. Adicionalmente se establece que ningún trabajador deberá ser citado a ninguno de estos eventos en su tiempo de descanso (incluye período post turno, vacaciones, permisos, entre otros).
- **INDUANÁLISIS SAS,** hace un llamado a los líderes, facilitadores y personal que cita a reuniones y otras similares, a tratar los temas de agenda de manera productiva y efectiva, para evitar dilatar el tiempo más de lo establecido.

COPIA CONTROLADA

- **INDUANÁLISIS SAS,** validará periódicamente estas medidas, ampliará y modificará las acciones que favorezcan el bien común y el objeto de la desconexión laboral que se establece en esta política.

INDUANÁLISIS SAS podrá revisar de forma periódica esta Política, con el fin de introducir actualizaciones o modificaciones que se consideren necesarias para su cumplimiento. Esto incluye observaciones o recomendaciones, se sugieren las siguientes áreas: Comité de Convivencia Laboral, COPASST, Recursos Humanos y todas las recomendaciones que lleguen a través del canal de participación establecido por **INDUANÁLISIS SAS.**

Esta política estará publicada, disponible y permanentemente actualizada en la intranet de **INDUANÁLISIS SAS.**, en la página web corporativa y en otros medios de divulgación. Cada cambio se comunicará a través de correo corporativo o de mensajes que cada líder divulgará a través de sus grupos primarios.



Wilson Sandoval Vera, C.C. 91.254.086 de Bucaramanga
Representante legal, Induanalisis SAS - NIT 804.012.759
PUBLICADO Y FECHADO: Bucaramanga, 06 de marzo 2024

COPIA CONTROLADA

13. POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL

INDUANALISIS SAS es consciente de la importancia que tiene la prevención del acoso laboral, por ende, se compromete a cumplir con todas las normas, decretos, resoluciones y demás leyes que sean expedidas para reglamentar el Acoso Laboral, buscando siempre prevenir y atender este riesgo psicosocial, garantizando un entorno laboral sano e íntegro para nuestros colaboradores.

Dando cumplimiento a la Resolución 652 de 2012 y a la Ley 1010 de 2006, INDUANALISIS SAS ha creado el Comité de Convivencia Laboral - CCL, como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, formando parte de las estrategias que la empresa adopta para crear mejores condiciones laborales para nuestros trabajadores.

Los integrantes del Comité deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité diseñará y ejecutará actividades grupales que fomenten las buenas relaciones entre los trabajadores, creando conciencia entre ellos, a su vez, buscando identificar acciones que mejoren el ambiente de trabajo evitando situaciones de conflicto.

El Comité brindara ante posibles casos de Acoso Laboral, espacios de diálogo entre las partes, manteniendo siempre el respeto, la imparcialidad, la tolerancia, la serenidad y principalmente la confidencialidad.

Wilson Sandoval Vera, C.C. 91.254.086 de Bucaramanga
Representante legal, Induanalisis SAS - NIT 804.012.759
PUBLICADO Y FECHADO: Bucaramanga, 06 de marzo de 2024

COPIA CONTROLADA

14. OBJETIVOS INTEGRALES

1. Mantener en un 80% de satisfacción, en el análisis de las encuestas de satisfacción del cliente aplicadas en la organización.

2. Garantizar la calidad de los servicios ofrecidos, en la entrega de reportes y presentación de informes

3. Mantener la acreditación de los métodos de muestreo y análisis de los parámetros certificados por el IDEAM.

4. Fortalecer el cumplimiento de la normatividad legal vigente y otros requisitos aplicables para el análisis de laboratorio y monitoreos ambientales, con base a la seguridad y salud en el trabajo, gestión ambiental, calidad.

5. Mantener el porcentaje de accidentalidad en INDUANALISIS S.A.S, mejorando continuamente la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles en las actividades a las cuales se exponen los trabajadores de la organización.

6. Mantener el porcentaje de enfermedad laboral en INDUANALISIS S.A.S, realizando continuamente actividades de promoción y prevención de la salud, así como la gestión de las recomendaciones dadas en el diagnóstico de condiciones de salud emitido por la IPS contratada para la realización de los exámenes ocupacionales.

7. Disminuir en un 3% la generación de residuos peligrosos en la organización.

8. Asegurar los recursos humanos, tecnológicos, financieros y condiciones ambientales del laboratorio, para el adecuado funcionamiento del SGI.

9. Desarrollar en el talento humano de IA SAS las competencias que promuevan su integridad e idoneidad en los cargos, así como la imparcialidad y manejo de información confidencial, para el mejoramiento continuo de los procesos y asegurar la confiabilidad del laboratorio.

10. Garantizar la mejora continua del Sistema integrado de gestión de la organización.

Las políticas y objetivos se registran en el contexto de la organización, así como las metas e indicadores definidos a nivel de cada uno de los procesos para apoyar su cumplimiento. Cada líder de proceso apoya el logro de las políticas y objetivos a través del cumplimiento de las metas específicas de su proceso.



Wilson Sandoval Vera, C.C. 91.254.086 de Bucaramanga
Representante legal, Induanalisis SAS - NIT 804.012.759
PUBLICADO Y FECHADO: Bucaramanga, 06 de marzo 2024

COPIA CONTROLADA