

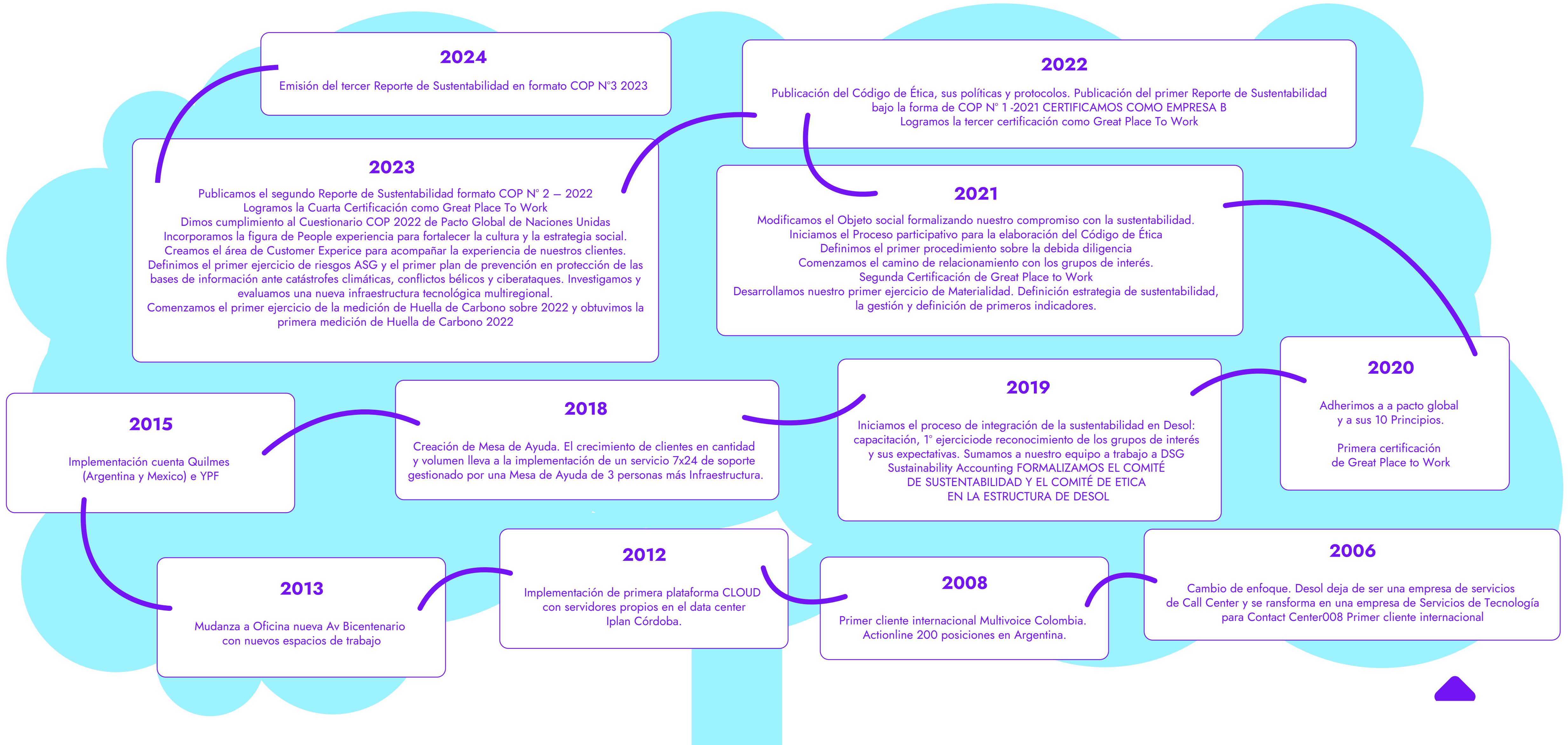
Comunicación de Progreso 3



Contenidos

Mensaje de la Alta Dirección	3	Social	30
Nuestro proceso y evolución	5	Derechos Humanos	31
Fortaleciendo nuestra Cultura	6	Igualdad e inclusión	32
Política de calidad	8	Igualdad y Violencia de Género	33
El Diálogo: catalizador del progreso	9	Salud y bienestar	33
Cadena de Valor	9	Derechos Laborales	35
Materialidad	12	Conciliación Trabajo / Familia	37
Perfil de la organización	15	Clima Laboral	39
Ubicación de las operaciones	15	Clientes y Proveedores	41
Tamaño de la Organización	16	Trato Justo	41
Cadena de suministro	17	Capacitación y Sencibilización	43
Alianzas	18	Debida Diligencia	42
Gobernanza	19	Compras inclusivas	43
Estructura y Funcionamiento de la Gobernanza Empresaria	20	Comunidad	44
Funcionamiento de la Gobernanza	20	Programa Pasantía Inclusiva	44
Comité de Ética	22	Programa Jardín de Infantes	45
Comité de Sostenibilidad	23	Medioambiente	49
Ética y Transparencia	24	Política de Medioambiente	50
Código de Ética	24	Reciclaje	50
Capacitación de Código de Ética	25	Agua	53
Proceso de Debida Diligencia	26	Energía	54
Uso de la información	27	Huella de carbono	55
Fortaleciendo la seguridad informática	28	Desafíos 2024	58
Disponibilidad y Seguridad de la Información	28		

Hitos a destacar de la historia de DESOL



Mensaje de la Alta Dirección

El contexto macroeconómico nacional en el año 2023, lo transformó en uno de los años más complejos para gestionar las empresas. Las dificultades para predecir los saltos en el mercado cambiario y los altísimos niveles de inflación que complejiza la operación normal.

Trabajamos para conseguir el equilibrio entre la actualización de precios de los servicios vendidos a los clientes y la retribución a nuestros colaboradores para evitar que pierdan ingresos frente a la inflación y mantengan su poder adquisitivo. Asimismo, mantener nuestros compromisos con los accionistas de un ebitda razonable en la industria, nos interpela en trabajar para diseñar un plan estratégico que pensamos para los próximos 5 años.

Dicho plan, involucra el planeamiento y el compromiso de los líderes de áreas y a toda la organización. El mismo, forma parte del plan de prevención y mitigación de riesgos ASG identificados, con el que además, ratificamos el camino del compromiso asumido en el objeto social de Desol,, de generar impacto positivo en lo económico, en lo social y ambiental en beneficio de la sociedad, el ambiente y las personas.

En nuestros Informes Anuales damos muestra de ello, de la relevancia de trabajar para generar desarrollo sostenible y la tolerancia cero frente a la corrupción y los impactos que involucran tanto a las personas como el medio ambiente.

Como empresa de tecnología, nuestro desafío permanente es la innovación. Además, elegimos ser una empresa de servicios sustentables, generando valor económico, social, ambiental y ético para la organización y la cadena de valor.

Este año, definimos un nuevo objetivo estratégico: Lograr un funcionamiento de las áreas integrado, ágil, con procesos definidos, que impacten en la eficiencia y satisfacción del cliente; y trabajamos en el desarrollo de un macroproceso medible a través de indicadores

En este sentido, desarrollamos e incorporamos una nueva área a la estructura formal de DESOL llamada CUSTOMER EXPERIENCE, cuya función específica es relevar expectativas, evaluar riesgos y brindar un servicio a medida a todos nuestros clientes, basado en la mejora continua y la eficiencia operativa.

Nuestros colaboradores son fundamentales para el logro de los objetivos. Por cuarto año consecutivo realizamos la encuesta de Great Place to Work, obteniendo nuevamente la certificación con una valoración menor a años anteriores. Por tal motivo en 2023, se decidió incorporar el área de PEOPLE EXPERIENCE. La misma tiene como función primordial relevar expectativas de los grupos internos, contribuir en fortalecer la cultura organizacional y dinamizar diversos programas definidos: el equilibrio entre la vida laboral y personal, el crecimiento y desarrollo personal y profesional, con el objetivo de lograr mayor bienestar laboral y un entorno de trabajo seguro y saludable.



Consideramos los activos más valiosos para la organización a las personas y la información; siendo uno de los desafíos globales: la SEGURIDAD INFORMÁTICA. En el 2023, tomamos acciones en este sentido:

- Se contrató una consultoría para realizar una evaluación de la organización en relación a la Norma ISO 27001 “Seguridad de la Información” con el objetivo de avanzar en el 2024 con dicha certificación.
Se definió un nuevo proveedor de servicios IaaS, para mitigar posibles riesgos de pérdida de información por catástrofes climáticas, conflictos armados y ciberataques. Con el objetivo de proveernos de un punto de restauración permitiendo la disponibilidad continua de la información. Planificamos para el 2024 la contratación e implementación de los nuevos servicios, con el propósito de brindar una infraestructura tecnológica multiregional con certificación internacional a nuestros clientes.
- Tal como nos comprometimos, profundizamos en la medición de la huella de carbono en la gestión del negocio. Luego de algunos esfuerzos, logramos realizar la segunda medición de la huella de carbono de Desol obteniendo el Sello ALPA.
Surgiendo como desafío para el 2024 focalizar los esfuerzos en la reducción y mitigación de la huella de carbono y sistematizar la recolección de la información necesaria para hacer dicha medición.
Contribuir con mayores aspiraciones en donde las decisiones se basen no solo en lo económico sino también en identificar y erradicar los impactos que las organizaciones ocasionan al medio ambiente y a la sociedad, es clave a la hora de trabajar por el desarrollo sostenible que deseamos.
Este año contribuimos activamente a la comunidad B, de la cual formamos parte desde 2022, participando en diversos eventos del ecosistema: en el Bioparque de la Ciudad de Buenos Aires, y en la estancia el Rosal en Córdoba, segundo encuentro nacional de empresas B.
Pensando en el futuro, nuestro foco es la transformación tecnológica, corazón de nuestro negocio. La aplicación de IA inteligencia artificial viene a modificarlo todo y nosotros queremos estar a la vanguardia guiando a nuestros clientes.
Así mismo, deseamos recertificarnos como Empresa B, fortaleciéndonos como parte de la Comunidad B y sumando nuestros esfuerzos con nuevas maneras de hacer negocios.
El año 2024 nos traerá importantes desafíos, pero también grandes oportunidades, que nos llevan a estar atentos y en constante crecimiento y evolución.
El presente informe aborda el período desde 01-2023 a 12-2023. Nos enorgullece como organización mostrar los aprendizajes y las dificultades que atravesamos como organización en el camino de la integración de la sustentabilidad en la estrategia y en la gestión de Desol. Las lecciones aprendidas, los logros y los desafíos nos inspiran a seguir creando y desarrollando acciones de valor compartido con nuestros grupos de interés en el 2024.



Pablo Federico Lühning
Presidente Desol S.A.

Nuestro proceso y evolución

Este informe nos posibilita la oportunidad de mostrar nuestra capacidad de resiliencia y enfoque al abordar un año de operaciones en un entorno empresarial muy complejo. En 2023 hemos tenido que centrar gran parte de nuestros esfuerzos en la revisión de la estrategia comercial y operativa. Especialmente, fortalecer el acompañamiento a nuestros clientes para asegurar estabilidad y continuidad para ambas partes.

Sin embargo, en medio de las dificultades, hemos podido identificar que los avances significativos en la gestión y en la estrategia de sustentabilidad, el fortalecimiento de la cultura organizacional basado en los valores de la organización que fuimos construyendo desde inicio de la integración en 2021, contribuyeron en fortalecer la capacidad de resiliencia requerida.

Nuestra capacidad de adaptación ha sido puesta a prueba. Identificamos a la mejora continua como una de nuestras fortalezas. Hemos priorizado todas aquellas decisiones que generen impacto positivo ambiental, social y de gobernanza, como también, aquellas que fomenten la transparencia, la tolerancia cero a la corrupción y la ética como base de todas las acciones. Hemos seguido trabajando en la gestión eficiente de recursos, la reducción de nuestro impacto ambiental y la promoción de la igualdad e inclusión dentro de nuestra organización.

Este informe presenta con orgullo los resultados de nuestras iniciativas más recientes, destacando los proyectos que hemos podido llevar adelante en este contexto desafiante como también los aprendizajes y desafíos para el 2024. Desde programas internos para optimizar el uso de recursos hasta esfuerzos por mantener alianzas estratégicas con nuestros grupos de interés; cada acción emprendida es un reflejo de nuestra misión de contribuir al bienestar global.

CERTIFICACIÓN

Como miembros del Comité de Sostenibilidad, fuimos designadas para liderar el desafiante proceso de transversalización de la integración a toda la organización. Fomentamos la creación de valor económico, social y ambiental, a través de integrarlo a nuestra cultura en un proceso de mejora continua. Tenemos por delante el desafío de promover el desarrollo sostenible en toda nuestra cadena de valor.

El año 2023 fue un año con mucha participación y apoyo al movimiento B-Lab, asistiendo y representando a Desol como empresas B en el ecosistema, tanto a nivel nacional como local.

Decidimos participar en el Segundo Encuentro Triple Impacto E3i, realizado en la Ciudad de Buenos Aires el 27 de septiembre de 2023, donde estuvimos junto a Empresas B en el Parque de la Biodiversidad. El encuentro reunió a diversos actores del Ecosistema de Impacto con el objetivo de generar oportunidades de negocios, difundir ideas, y potenciar micro, pequeñas y medianas empresas.

Además, se buscó sensibilizar a las empresas en nuevas economías más inclusivas y regenerativas, promoviendo un enfoque sostenible en todos los aspectos.

También estuvimos presentes en el Segundo encuentro Nacional de Empresas B el 30 de Noviembre del mismo año, en la estancia El Rosal, Córdoba. Durante el evento, compartimos ideas inspiradoras con otras empresas que impulsan acción y responsabilidad empresarial, lo que refuerza nuestro compromiso con un sistema económico que beneficia al planeta.

Somos conscientes que el 2023 presentó inmensos desafíos que han ralentizado el avance proyectado, además de requerir redefinir estrategias. En tal sentido hemos contratado el Servicio de Consultoría, quienes nos acompañaron en un proceso participativo de toda la organización en la redefinición de la estrategia de Negocios a largo plazo.

Las definiciones requieren que redoblemos nuestros esfuerzos en la generación de valor compartido, siendo el diálogo una herramienta fundamental para el relacionamiento con nuestros grupos de interés.

La innovación, la mejora continua de nuestros servicios, como también de nuestra gestión en general del negocio, se basa en el relevamiento de expectativas a través del diálogo y otras herramientas de comunicación con nuestros clientes y grupos de interés. Por delante, tenemos el desafío de la re-certificación como empresas B.

¡Conocé nuestro Perfil B haciendo click!



Lilian Rizzi

Regional/Operations Strategy Manager
Cargos en Comité de Ética
Cargo en Comité de Sostenibilidad



Virginia Ravera

Regional/Finance and Account Manager
Cargos en Comité de Ética
Cargo en Comité de Sostenibilidad

Fortaleciendo nuestra Cultura

El gran desafío de las Organizaciones que emprenden el camino de la sustentabilidad es el cambio cultural. En tal sentido, en el 2023 experimentamos un cambio significativo de personal que impactó considerablemente nuestros esfuerzos por fomentar una cultura sostenible. Este cambio no solo representó un desafío en términos de capacitación y alineación de los nuevos colaboradores con nuestras prácticas y valores, sino que también nos obligó a replantear algunos procesos para asegurarnos de que pudieran ser bien implementados. Para abordar este desafío y hacer nuestros procesos aún más ágiles, hemos incorporado una plataforma de e-learning como herramienta clave para llevar contenido relevante no solo a nuestros colaboradores, sino también a toda nuestra cadena de valor.

Esta plataforma nos permitirá ofrecer en corto plazo diversas capacitaciones y materiales educativos relacionados directamente con la sustentabilidad, creando un entorno virtual de aprendizaje con la ayuda de tecnologías de la información y la comunicación para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Los cursos y recursos están diseñados de la siguiente manera:

- Módulos de capacitación en línea que permiten a los nuevos empleados acceder rápidamente a información, reduciendo el tiempo para la formación inicial.
- Accesibles a todos los empleados. Esto facilita la autoformación y asegura que el conocimiento esté siempre disponible.

Este periodo de adaptación sobre todo los últimos meses nos ha mostrado nuevas ideas y nos llevó a darnos cuenta que DESOL como empresa debe:

- Mantener la resiliencia en nuestros equipos y procesos, para afrontar cambios inesperados y continuar avanzando hacia nuestros objetivos como empresa.
- Desarrollar procesos ágiles y flexibles que nos permitan adaptarnos rápidamente a cambios en el personal y otros factores externos. Es esencial mantener un compromiso constante con la formación y el desarrollo de todos los empleados en temas de sustentabilidad, asegurando que cada miembro del equipo esté alineado con nuestros valores y metas.

Política de calidad

Desol continúa consolidando su Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma ISO 9001, mejorando continuamente sus procesos.



En 2023 hemos realizado una nueva auditoría para evaluar los procesos y medir los estándares de calidad. Año a año nos proponemos actualizar los procesos que lo requieran y evaluar su funcionamiento. Esta nueva auditoría dió como resultado el Mantenimiento de la Certificación del SGC, destacando dos fortalezas importantes:

- Liderazgo y compromiso: de la alta dirección y todos los colaboradores de Desol, que se evidencia en la alta adherencia de los procesos en todos los niveles de la organización.
- Satisfacción del cliente: contacto con el cliente que permite al mismo reportar de manera sencilla y amigable cualquier oportunidad de mejora o pedidos de soporte.

A si mismo se han identificado Oportunidades de Mejora que generarían un beneficio a la organización. Cabe destacar que no se han hallado Observaciones ni No Conformidades del sistema auditado.

18. Conclusión de la auditoría

Tomando como base los antecedentes evaluados en auditorías anteriores, a la evidencia evaluada de manera remota en la presente auditoría y a los hallazgos de esta auditoría descritos en el presente informe, el auditor responsable recomienda el mantenimiento de la certificación del sistema de gestión de la calidad conforme a los requisitos de la Norma ISO 9001:2015 de la organización DESOL S.A.

ORGANIZACIÓN AUDITADA	EQUIPO AUDITOR
Virginia Ravera DESOL S.A.	Ing. María Alejandra Carvajal
FIRMAS Y NOMBRES COMPLETOS	

Aclaraciones:

El Diálogo: catalizador del progreso

Como lo afirmamos en las Comunicaciones de Progreso anteriores, la comunicación abierta y constructiva actúa como un impulso esencial para el desarrollo y la mejora continua. A través del diálogo y la escucha activa, las personas pueden intercambiar ideas, resolver conflictos, generar consenso y fomentar la cooperación. Esto lleva a soluciones innovadoras y efectivas, mejora las relaciones y promueve un entorno en el que el progreso social, económico y ambiental sea posible. El diálogo facilita el avance y la transformación positiva en todas las áreas.

Uno de los compromisos tomados para el 2023 como resultado de las acciones realizadas en el 2022, era avanzar con nuestros grupos de interés externos.

Dado el contexto socioeconómico y político del 2023, tuvimos que priorizar otros aspectos operativos y estratégicos del negocio, por lo cual el resultado fue una demora en el cumplimiento de este compromiso. No obstante, entendemos que comenzar el desarrollo de la herramienta e-learning nos contribuirá tecnológicamente para apoyar el trabajo de relacionamiento con estos grupos de manera más efectiva. Es por esto que, aunque logramos avances significativos en otros sentidos, entendemos que no hemos progresado tanto como habíamos previsto en el relacionamiento con nuestros grupos de interés externos. Este objetivo sigue siendo una prioridad central para 2024.

Link a Grupos de Interés y Cadena de Valor (página 9 y 10):

CERTIFICACIÓN

Cadena de Valor

Seguimos trabajando con los 5 Objetivos definidos en el 2022 en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión, Transparencia en las operaciones y en la reducción de Impactos ambientales.

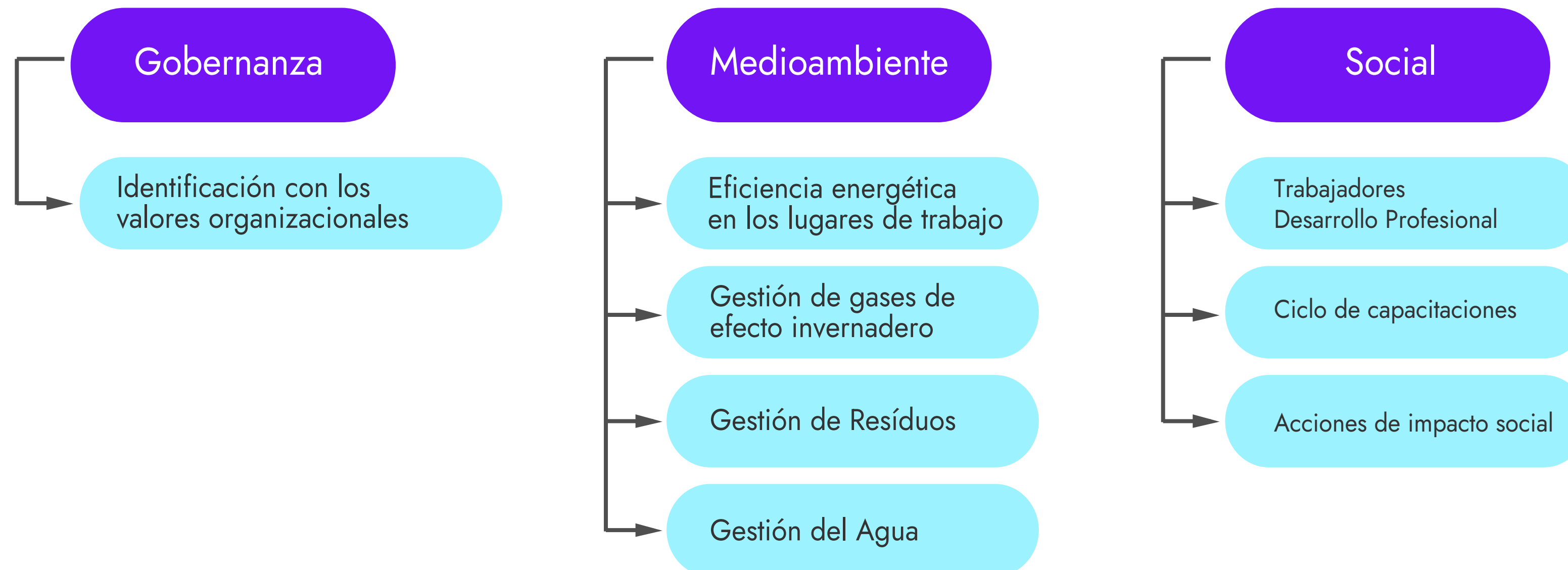
- 1 Equilibrio de género en todos los niveles de la dirección.
- 2 El 100% de los colaboradores perciben salarios por encima de los mínimos.
- 3 Cero emisiones de residuos sin destino.
- 4 Reducción de emisiones basada en ciencia.
- 5 Transparencia a través de todas las operaciones.

Continuamos profundizando el proceso participativo con los grupos de Interés Internos y externos a través de diversas metodologías. Abordando los nuevos temas e integrándose con los diálogos preexistentes entre los equipos de trabajo dentro de la organización y con los clientes.

Durante el 2023 continuamos profundizando el proceso de relacionamiento a través de:

- Reuniones semanales de Staff (mandos medios).
- Seminario capacitación sobre Principios de Pacto Global y ODS.
- Capacitación inicial sobre Reportes de Sustentabilidad.
- Encuestas de Great Place to Work.
- Encuesta de Satisfacción a nuevos Clientes.
- Encuestas de Satisfacción a Clientes por Mesa de Ayuda.

Temas abordados en el Proceso participativo con los grupos de interés: empleados y accionistas



El proceso de cómo se llevó a cabo la primer etapa de compilación y el relacionamiento puede consultarse en el siguiente link COP 1, página 13, del mismo modo que el proceso de Priorización de los ODS de la Agenda 2030 llevados a cabo en 2021

[Ver proceso](#)

Dentro de los compromisos proyectados ser abordado en 2023, sin dudas está relacionado con profundizar el proceso relacionamiento con los grupos de interés externos.

Por las razones expuestas relacionadas a las dificultades del contexto durante el año 2023, que hicieron que Desol se enfoque en temas relevantes relacionados con la viabilidad de la prestación tanto para sí como para los clientes, postergan el cumplimiento de dichos compromisos relacionados con el recogimiento de expectativas de los grupos externos y en profundizar el relacionamiento con los mismos.

Desol proyecta para 2024 posibilitar encuentros de capacitación sobre la Agenda 2030 y sus ODS, junto con la presentación de su código de ética y protocolos, a

Debajo exponemos como el proceso de relacionamiento con los grupos externos definidos a través de capacitaciones, se pudo abordar en 2021 y luego a pesar de proyectar el compromiso para 2022 y 2023 no se ha podido avanzar en dicho sentido.

Año

% de clientes y proveedores capacitados

2021

35 %

2022

0 %

2023

0 %

Materialidad

En sintonía con los avances a nivel global respecto de los requerimientos de información relacionada a los impactos que las organizaciones puedan realizar a través de sus operaciones, así como los riesgos relacionados a temas ambientales, sociales y de gobernanza que pudieran afectarles, es que decidimos iniciar un nuevo ejercicio de materialidad considerando el principio de doble materialidad.

Durante el 2021 se realizó el primer ejercicio de materialidad a un nivel más global. Sin embargo, reconocemos la importancia de llevar a cabo un análisis más profundo y específico sobre los riesgos e impactos.

Cada área de DESOL inicia un proceso de identificación de los riesgos e impactos ambientales, sociales y de gobernanza específicos a sus operaciones y responsabilidades, considerando la probabilidad de ocurrencia y gravedad. Facilitando una visión clara y detallada de los desafíos particulares y nos ayudará a priorizar todo aquello que requiera una atención inmediata y aquellos que pueden ser gestionados a mediano o largo plazo. Hemos iniciado el proceso de identificación y priorización que por su complejidad, planeamos completarlo y comunicarlo en 2024. Aun así, definimos un primer ejercicio de riesgos ASG y el primer plan de prevención en tres ejes fundamentales:

- 1) En protección del resguardo en las Bases de Información e inoperatividad por catástrofes climáticas, conflictos bélicos o ciberataques.
- 2) Cambios tecnológicos exponencialmente acelerados implica un acelerado up grade en conocimiento y desarrollo de tecnologías transversal a toda la Organización.
- 3) Un sector con alta rotación de recursos humanos requiere atraer, desarrollar y retener el talento para el crecimiento.

Siendo los riesgos identificados como más relevantes en relación con la viabilidad económica de la empresa, el cambio climático, la seguridad informática, la corrupción y las gobernanzas globales.

En el mismo sentido, finalizando el 2023 se realizó un nuevo análisis FODA, cuya información ponemos a disposición:

Aspectos Negativos / DEBILIDADES

Poca presencia en mercados extranjeros

Modalidad Home Office reducida

Áreas con poca dotación de personal que puede derivar en congestiones en el flujo de trabajo

Poco acompañamiento a clientes antiguos que no nos permite anticiparnos a los problemas que pueden llegar a presentar

Implementación y capacitación del Proceso de Debida Diligencia en proveedores y clientes

Transversalización de la sustentabilidad en la gestión

Alta Rotación de recursos humanos

Aspectos Positivos / FORTALEZAS

Estructura flexible y dinámica que permite adaptarnos constantemente para mantener la satisfacción de nuestros clientes, contemplando aspectos sociales, ambientales y de transparencia por medio del proceso de mejora continua.

Filosofía de "colaboración y puertas abiertas"

Autonomía de las áreas para la toma de decisiones y la generación de ideas y acciones alineadas con los valores y la estrategia general de la Organización.

Elevado Know-how de las mejores prácticas en Contact Center
Capacitación permanente y desarrollo de Planes de Carrera, fomentando el respeto por los derechos humanos, el cuidado del medioambiente y la integridad.

Desarrollos 100% personalizados para nuestros clientes

Compromiso y liderazgo de la Alta dirección en generar negocios sustentables, impulsando un Sistema de Gestión de Proyectos integral para todas las áreas de la empresa

Constitución de Sociedad en EEUU, Paraguay y México

Certificación GPTW
Certificación ISO 9001
Certificación Empresas B

Alineación de toda la organización con sus valores, misión y visión

AMENAZAS

Promover una cultura y un negocio sustentable

Precio dolarizado

Entorno económico desfavorable Precio dolarizado

Incluir cambios tecnológicos y de conocimiento acelerado.

Riesgos en el Resguardo de Información y en la Operación: catástrofes climáticas, guerras, conflictos sociales

OPORTUNIDADES

Aumentar nuestra presencia en mercados extranjeros, fomentando los valores de nuestra cultura organizacional y la manera en que desarrollamos negocios

Innovar para generar soluciones desde adentro de la empresa contemplando aspectos sociales, ambientales y económicos que nos permitan desarrollar la interfaz a nuestro favor, generando impacto positivo y poniendo en valor la transparencia y la ética que nos identifica

Aumentar nuestra presencia en mercados extranjeros, fomentando los valores de nuestra cultura organizacional y la manera en que desarrollamos negocios

Innovar para generar soluciones desde adentro de la empresa contemplando aspectos sociales, ambientales y económicos que nos permitan desarrollar la interfaz a nuestro favor, generando impacto positivo y poniendo en valor la transparencia y la ética que nos identifica.

Alinearnos con proveedores y clientes para sumar acciones de impacto positivo.

Constitución de Sociedad en EEUU, Paraguay y México
Fortalecer la seguridad de la información con data center multiregión y la implementación de procesos para lograr certificaciones internacionales.

Nuestro objetivo y compromiso para el 2024, es fortalecer los procesos de relacionamiento con nuestros grupos de interés externos, profundizar en el relevamiento de expectativas y su validación como materia prima para realizar un segundo ejercicio de Materialidad.

Los invitamos a consultar nuestro primer ejercicio 2021 de materialidad en página 16.

[Ver Reporte](#)

Perfil de la organización

Para conocer más sobre nuestra organización y nuestros clientes, los invitamos a visitar la web

[Ver nuestra web](#)

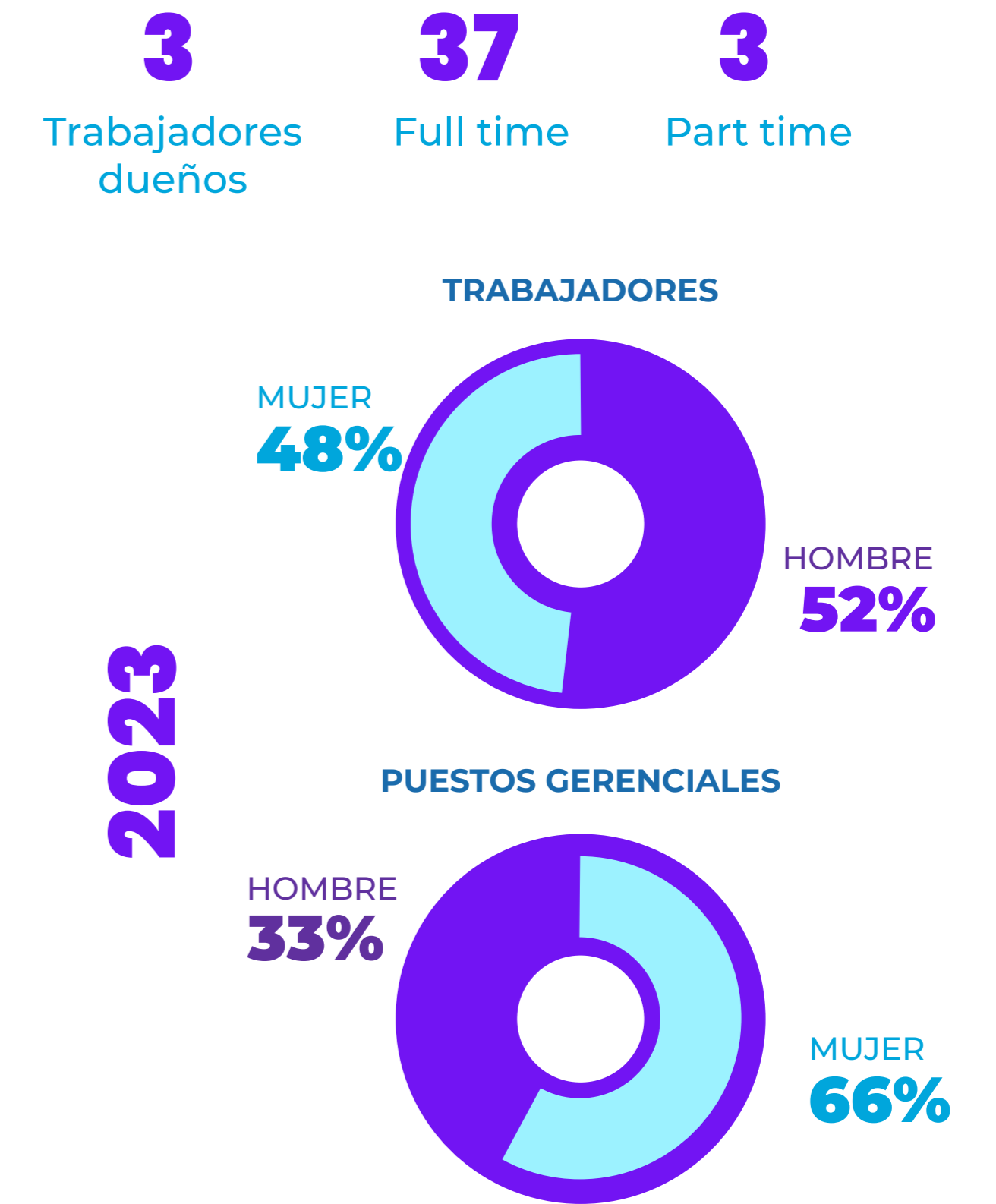
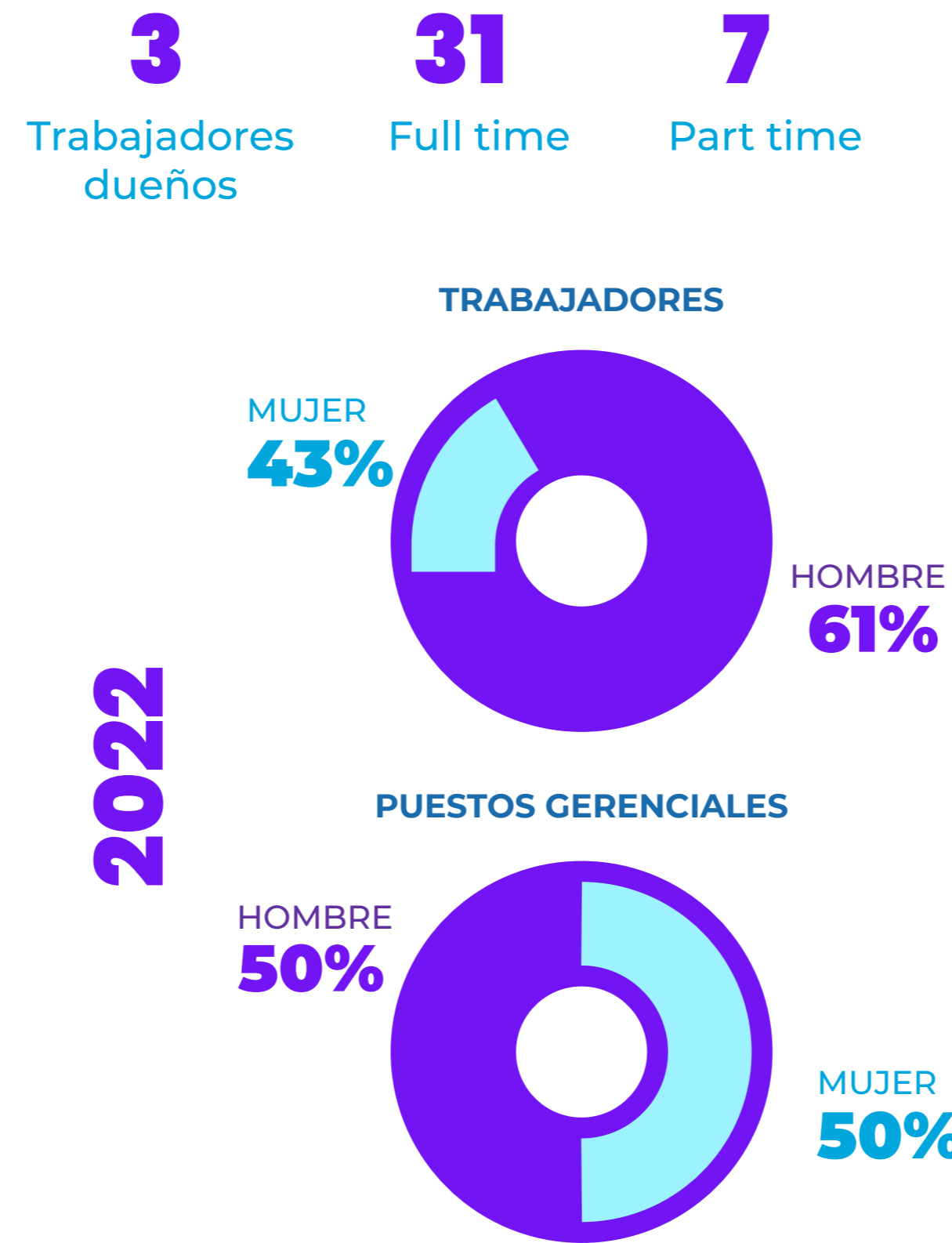
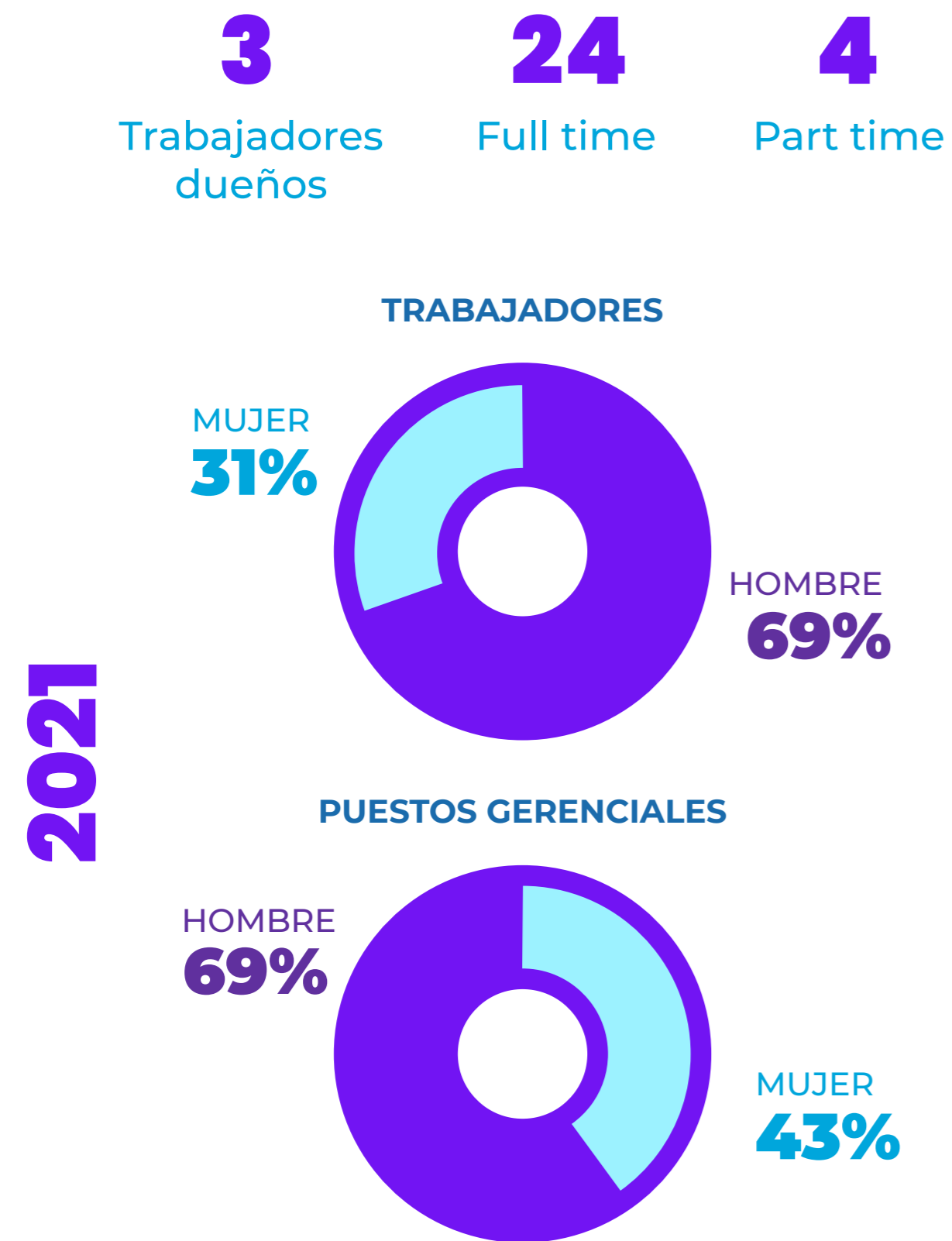
Ubicación de las operaciones

Para conocer más sobre nuestra organización y nuestros clientes, los invitamos a visitar la web



Tamaño de la Organización

La cantidad de trabajadores son 38 distribuidos de la siguiente manera:



Personas	2021		2022		2023	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Menores a 24 años	2	7%	7	18%	2	5%
Entre 25 y 40 años	23	82%	25	66%	30	75%
Más de 41 años	3	11%	6	16%	8	20%

Cadena de suministro

Continuamos analizando la cadena de suministros. Si bien tuvimos una variación que incrementó las compras a proveedores de otras provincias en un 3,03% del 2022 a 2023, cabe aclarar que las mismas corresponden a prestaciones de servicios remoto.

Al ser Desol una empresa prestadora de servicios remotos, no tiene un consumo significativo de bienes materiales para la prestación de los mismos.

Concepto	Porcentaje de gasto 2021	Porcentaje de gasto 2022	Porcentaje de gasto 2023
Proveedores del exterior	0,2%	1,81 %	4 %
Proveedores de Córdoba	48,4%	51,22%	46 %
Proveedores de	51,4%	46,97 %	50 %

Alianzas

Reconocemos que las empresas e instituciones que trabajan de manera complementaria e interconectada mantienen un alto nivel de excelencia, es por ello que seguimos renovando nuestros vínculos con Córdoba Technology Cluster .



GOBERNANZA



DERECHOS HUMANOS



ANTICORRUPCIÓN

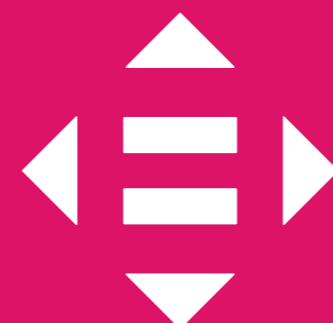
5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Estructura y Funcionamiento de la Gobernanza Empresarial

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

En el siguiente link de la COP 2 te invitamos a conocer los pilares fundamentales de nuestra organización.

[Ver Reporte](#)

Funcionamiento de la Gobernanza

2023 fue un año de grandes desafíos por las características del contexto nacional. Nos requirió un mayor esfuerzo orientado a asegurar la viabilidad tanto para nuestros clientes como para Desol. Es por ello que durante el año 2023 se crearon dos áreas que harán una enorme contribución al desempeño:

Customer Experience:

Destinada a brindar y apoyar las mejores soluciones para los clientes.

Proyectamos que el área no solo se enfoque en mantener una mejor relación y atender las necesidades y preocupaciones de los clientes. Sino que también juega un papel importante en la fidelización de los clientes, mejorando el relacionamiento con uno de nuestros grupos externos.

Además, contribuye a la mejora de la reputación de la empresa, asegurando experiencias positivas que pueden traducirse en recomendaciones y reseñas favorables.

El área se convierte en esencial a la hora de recoger expectativas, opiniones y comentarios valiosos que permitan identificar impactos, riesgos y oportunidades de mejora en productos y servicios.

El customer experience permite abordar problemas potenciales de manera proactiva, mejorando la satisfacción del cliente y ofreciendo soluciones personalizadas basadas en un conocimiento más profundo de sus necesidades.

Además, ayuda a optimizar procesos internos, incrementando la eficiencia operativa y reduciendo costos.

La información recopilada nos permite trabajar en el desarrollo de nuevos productos y servicios que brinden soluciones a problemas de la sociedad.



People Experience:

El desafío generado por el contexto nacional, sumado a la alta tasa de rotación de personal sufrida en 2023, se decidió incorporar la función de People Experience. A cargo de un responsable, consultor externo, quien trabaja de manera permanente con DESOL.

Fue una decisión estratégica enfocada en mejorar la experiencia general de los colaboradores.

Contribuye a fortalecer aspectos de la cultura organizacional. Pero fundamentalmente, su objetivo es trabajar para el bienestar y el desarrollo profesional. El responsable de People Experience puede contribuir significativamente con Comité de Ética al trabajar para el cumplimiento de las políticas aprobadas e incluidas en el código de ética y a fortalecer un ambiente de trabajo positivo. Su enfoque en el bienestar de los colaboradores puede ayudar a identificar y resolver posibles conflictos éticos antes de que se conviertan en problemas mayores. Además, su perspectiva externa aporta objetividad y nuevas ideas, lo que puede enriquecer y promover una cultura diversa, de transparencia y responsabilidad dentro de la empresa.

Comité de Ética

Durante 2023 el Comité de Ética no ha recibido denuncias ni casos que requieran su intervención.
Conocé nuestros mecanismos de contacto, consultas y denuncias en el siguiente link: COP 2, pág. 26

[Ver Reporte](#)

	2022	2023
Cantidad de denuncias recibidas	1	0
Cantidad de denuncias tratadas	1	0
	100 %	100 %

Conoce sus funciones en el siguiente link: COP 1 pag 31:

[Ver Reporte](#)



Comité de Sostenibilidad

El Comité de Sostenibilidad es el órgano encargado de coordinar transversalmente en toda la organización, las acciones de sostenibilidad. Tiene a cargo llevar adelante el programa de integración, la coordinación de las acciones y realizar el seguimiento de los resultados. Como así, implementar los procedimientos necesarios de compilado de información para los reportes. Actualmente hay 4 equipos que forman parte del comité de sostenibilidad, organizados por temas. Los mismos fijan objetivos y metas individuales o de equipo, y trabajan en el desarrollo de los procedimientos y métricas.

Para conocer las funciones del Comité, lo invitamos a visitar el siguiente enlace de la COP 1, pag. 32:

[Ver Reporte](#)

Ética y Transparencia

Código de Ética

El Código de Ética es aplicable a todas las personas que forman parte de DESOL. Por lo que todos los que forman Desol, tienen la obligación de conocer, comprender y respetar lo establecido en el mismo y en todos sus anexos.

Es por eso que en 2023 volvimos a capacitar a nuestros grupos de interés internos.

Cada persona que se incorpora en la estructura de Desol recibe en su proceso de inducción una capacitación sobre el Código de Ética, sus Políticas y Anexos. Además de una capacitación sobre la forma de creación de valor sustentable adoptada por Desol, los principios del Pacto Global y los ODS de la Agenda 2030.

Actualmente, trabajamos para que en 2024 podamos incorporar estas capacitaciones dentro del programa de e-learning. Que cada nuevo colaborador reciba el programa de inducción dentro de dicha plataforma. Proyectamos incluir diversas capacitaciones relativas a aspectos sociales, ambientales y de gobernanza. Además de evaluaciones modulares periódicas que serán consideradas en los objetivos específicos de las evaluaciones de desempeño.

Durante 2023 tuvimos 20 ingresos de colaboradores y 1 ingreso de mando medio, recibiendo todos su capacitación dentro del programa de inducción.



El código de Ética se encuentra publicado en el siguiente link:

[Ver Código de Ética](#)

Capacitación realizada del código de ética:



Proceso de Debida Diligencia

Como parte de nuestro compromiso expresado en la Comunicación de Progreso N° 1, a través del desarrollo y aprobación del procedimiento de Debido Diligencia, seguimos trabajando en la implementación del mismo a través del cual DESOL puede identificar, prevenir, mitigar efectos negativos reales y potenciales de la actividad, en sus grupos de interés y a través de su cadena de valor.

ANALISIS Y SELECCIÓN

Se indaga sobre los antecedentes del Cliente, Proveedor, Personal accediendo a información pública.

Ante el hallazgo de antecedentes que se consideren posibles impactos negativos, el comité de ética conjuntamente con quien realizó la búsqueda de información; realizarán la evaluación final de la misma.

Respecto a los grupos de interés internos más precisamente colaboradores, el proceso de debida diligencia se logró implementar en su totalidad. Relacionado con el grupo de interés externo: clientes, se observa que existe parte del proceso implementado. Observamos cierta debilidad en el proceso de implementación, a pesar de haber desarrollado un programa de capacitación interna específico. Tenemos como objetivo para el 2024 continuar el proceso de revisión del proceso de Debida diligencia y su proceso de implementación.

FORMALIZACIÓN - CONTRATACIÓN

Se comunica el Código de Ética, las Políticas y valores de la Empresa a Clientes y Proveedores; mediante acuse de recibo y entendimiento fehaciente.

Se formaliza Acuerdo de confidencialidad y no divulgación

Se solicita completar el Cuestionario de Due Diligence

SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

Se analizarán y valorarán periódicamente, las denuncias o comunicaciones ingresadas al canal de denuncias que impliquen un impacto negativo potencial o real para DESOL.

Se realizará un seguimiento de la evolución de los clientes y proveedores actualizando y valorando periódicamente la información.

Podrán revisar nuestro proceso Comercial en el siguiente link COP 2,

[Ver Proceso Comercial](#)

Uso de la información

La transparencia, la confidencialidad y la seguridad en la información son las bases del corazón del negocio que desarrolla la organización. Para Desol S.A. es fundamental el tratamiento respetuoso y el resguardo de la información de todos sus grupos de interés. Por ello, se han implementado distintos procedimientos de compromiso para el resguardo de la Confidencialidad de la información, según se describe y grafica seguidamente:

Los colaboradores deben realizar

▶ Una DDJJ de conocimiento y aceptación de respetar y accionar de acuerdo a los valores y las políticas insertas en el Código de Ética.

▶ CONTRATO DE CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD – NO CONCURRENCIA - INCOMPATIBILIDADES - conforme el artículo 3 de la Ley 24.766. EL EMPLEADO asume la obligación de confidencialidad acordada por todo el plazo de la relación laboral y por un plazo adicional de 5 años contados a partir de la extinción del contrato de trabajo.

Los Clientes deben realizar

▶ Un proceso de Homologación y alta de Clientes, donde los mismos aceptan y se comprometen con la veracidad de la información proporcionada y a la legalidad en el uso de los productos o servicios contratados.

Los Proveedores deben realizar

▶ - Un proceso de Homologación y alta de Proveedores.

- ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACION .

Fortaleciendo la seguridad informática

El equipo de Infraestructura son los encargados de llevar los temas de seguridad informática de Desol, en tal sentido, todos los integrantes del equipo reciben capacitación en su inducción.

En el 2023 el coordinador de Telefonía-Area Infraestructura recibió formación específica en Seguridad en Linux: Server Hacking con 12 hs de cursado. Al cierre de este reporte, se está definiendo el liderazgo del equipo de seguridad digital. Incluso, se inició el proceso de evaluación de capacidades y presupuestos de proveedores, abriendo a la posibilidad de tercerizar la tarea de Seguridad Informática.

Disponibilidad y Seguridad de la Información

Desol cuenta con Backups de todos los repositorios de información para los servicios que brinda. Los mismos están alojados en buckets en Data Centers, que cumplen con altas calificaciones de seguridad. Todos, califican TIER2 o superior.

Sostener un alto estándar de calidad, permite no solo disminuir los riesgos de sufrir un ciberataque, sino que prever la mitigación de posibles riesgos por daños ambientales o por conflictos armados.

Además, prevé contar con un punto de restauración que nos permita asegurar la disponibilidad de la información.

En 2023 iniciamos el camino de evaluar nuevos proveedores de servicios IaaS, con el objeto de elevar la calidad de la seguridad y la flexibilidad en la infraestructura de backup y de seguridad ante desastres, clave en la prestación de nuestros servicios.

Se planificó que durante el 2024 definiremos e iniciaremos el proceso de implementación y migración de los servicios al proveedor seleccionado (Oracle OCI) el cual nos permitirá contar con mayor capacidad de recuperación, ya que posee una estructura descentralizada de provisión de servicios mediante Data Centers en distintas regiones, permitiendo así la replicación de datos entre ellas. Adicionalmente cuenta con Certificaciones.

Procesos Internos

Desol, entiende que el cambio continuo del contexto económico, tecnológico y que las expectativas de los clientes requieren agilidad, eficiencia y transparencia en el proceso de mejora continua. Por ello, trabajó en forma específica por área de responsabilidad en el análisis y actualización de las siguientes políticas y procedimientos; las cuales luego de ser aprobadas por la Dirección se publicaron.

W DESOL-PRO01 Parchado de Sistemas.docx

W DESOL-PRO02-GESTION DE RIESGOS.docx

W DESOL-PRO03 - Control de Cambios.docx 👤

W DESOL-PRO04-CLASIFICACION DE ACTIVOS.docx

W DESOL-PRO05-REGISTRO DE DOWNTIME.docx 👤

W DESOL-SGSI-5.1-POL Política de Seguridad de la Información.docx

W DESOL-STD01 ContraseñasV2.docx

El contexto nos desafía constantemente y nos coacciona a proteger de forma exhaustiva la confidencialidad e integridad de los activos más valiosos para la organización: las personas y la información. Como empresa de tecnología, tenemos una gran oportunidad de generar un impacto positivo en la sociedad a través de nuestros servicios. Considerado como uno de los mayores riesgos para las personas, los ciberataques y las ciber estafas. Es por ello que Desol contrató una consultoría que acompañe una evaluación de situación en relación a la Norma ISO 27001 “Seguridad de la Información”. Proyectamos para 2024 iniciar el proceso de adecuación y el objetivo es certificar en 2025.

Ciente	DESOL S.A.
Normas	ISO 27001:2022
Fecha Auditoria	10 de Octubre de 2023
Alcance	Desarrollo de sistemas y procesos basados en una plataforma de contacto omnicanal.
Centro de trabajo auditado	Bicentenario de la Independencia Nacional 35, Piso 1 Of. 2, 5003 Córdoba
Auditor Líder	Rafael M. Caraballo Artagaveytia
Otros Auditores	N/A

SOCIAL



En Desol, mantenemos el firme compromiso de promover y proteger los Derechos Humanos en todo lo que hacemos. Nos aseguramos de que cada persona, ya sea colaborador, proveedor o cualquier otro actor relacionado con nuestra empresa, sea tratado con dignidad y respeto. Creemos en el valor intrínseco de cada individuo. Promover los Derechos Humanos significa para Desol, garantizar que todos tengan acceso a condiciones laborales justas, seguras y saludables. Es fundamental para nosotros que nuestros colaboradores se sientan valorados y respetados en un entorno de trabajo amigable y libre de violencia.

Como empresa, tenemos la oportunidad de impactar positivamente en la sociedad haciendo de la igualdad, la diversidad y la equidad nuestra bandera. Respetar los Derechos Humanos para Desol, no solo es hacer lo correcto éticamente, sino que también es contribuir a crear comunidades más justas y equitativas donde todos podamos prosperar.

Desde Desol, compartimos nuestro compromiso con los Derechos Humanos y con nuestra cadena de valor. Trabajamos no solo para asegurar condiciones justas dentro de nuestra empresa y con nuestras relaciones, sino también para influir positivamente en nuestros proveedores y socios comerciales.

Compartimos nuestras políticas y código de ética en toda nuestra cadena, incentivando su alineación. A medida que construimos relaciones basadas en el respeto, y alineadas con los valores definidos en la Misión, Visión y el Código de Ética, la responsabilidad, la tolerancia cero a la corrupción, fortalecemos nuestra cultura organizacional y la reputación como empresa beneficiando nuestras operaciones diarias, atrayendo a colaboradores diversos y talentosos, clientes leales y otros stakeholders que comparten nuestros valores.

Para ampliar sobre la Política de Derechos Humanos pueden consultar en el siguiente link

[Ver Política de DDHH](#)

Igualdad e inclusión

Seguimos comprometidos con la diversidad, equidad e inclusión en todas nuestras búsquedas laborales.

Utilizamos la metodología de CV Ciego, también conocido como currículum anónimo o blind CV, es una alternativa en la elaboración del CV donde se omiten datos personales y la fotografía del candidato, con el fin de promover la imparcialidad en los procesos de selección.

Durante 2023, del total de las 21 incorporaciones, 11 fueron mujeres, siendo una de ellas la incorporación como Mando Medio.

Durante 2023, del total de las 21 incorporaciones, 11 fueron mujeres, siendo una de ellas la incorporación como Mando Medio.

Se monitorea periódicamente el mensaje que afirma su compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión en todas las búsquedas laborales, que realiza la Consultora responsable de las búsquedas de RRHH.



Consideramos que la educación es el motor fundamental para promover la diversidad, equidad e inclusión. Por esta razón, brindamos a nuestros colaboradores capacitaciones periódicas centradas en su desarrollo profesional y en temas relevantes para su crecimiento. Creemos en el aprendizaje continuo como una poderosa herramienta para empoderar a nuestro equipo y fomentar su excelencia en el ámbito laboral.

Finalizando el 2023, se incorpora el área de PEOPLE EXPERIENCE con el objeto de contribuir a un programa de desarrollo profesional integral de nuestros grupos internos que acompañe el desarrollo personal y profesional a lo largo de la vida dentro de la organización. Desde el ingreso hasta su desvinculación o retiro.

Igualdad y Violencia de Género

Desol tomó el compromiso de trabajar contra la violencia en todas sus manifestaciones, formalizando en 2021 dos protocolos que son parte integrante del Código de Ética. Entendiendo que el proceso de integración efectiva en favor de la diversidad, equidad e inclusión se logra a través del fortalecimiento de la cultura organizacional. Como parte del trabajo para el fortalecimiento, se formalizó procedimientos de comunicación y capacitación permanente a todos los integrantes de Desol. Y definió un procedimiento especial dentro del proceso de inducción para los nuevos ingresantes. Proyectamos para 2024, tener desarrollado este proceso de capacitación permanente dentro de la plataforma de e-learning.

Los Protocolos asumidos son:

- Protocolo de actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral.
- Protocolo de Licencia por Violencia de género

Para ampliar y conocer más sobre nuestros protocolos, ingresar al siguiente link Código de Ética, Anexo 6.5, pág. 32

[Ver Código de Ética](#)

Salud y bienestar

Como parte de nuestro compromiso en Derechos Humanos de asegurar las condiciones laborales justas, seguras y saludables para cada integrante de Desol, es que fomentamos hábitos saludables y brindamos una cobertura de salud adicional a la que establece la legislación vigente en argentina. Dicha cobertura es brindada mediante una prepaga (servicio de salud privada).

En DESOL, estamos comprometidos con el bienestar integral de nuestros colaboradores, y esto incluye fomentar hábitos saludables a través de la alimentación, la actividad física y acciones preventivas.
Compartimos los 4 ejes de la estrategia de salud y bienestar



A partir de este año 2023, hemos implementado un nuevo programa que ofrece a nuestros empleados un menú diario, de elaboración diaria, que contempla cuatro menús diferentes que incluye variedad de alimentos tales como frutas y cereales. Estos menús están cuidadosamente planificados para satisfacer una variedad de preferencias y requerimientos dietéticos. Incluimos opciones para personas vegetarianas y menús sin TACC (sin trigo, avena, cebada y centeno), asegurándonos de que aquellos con intolerancias al gluten también puedan disfrutar de comidas nutritivas y seguras. Este enfoque personalizado no solo promueve la salud y el bienestar, sino que también demuestra nuestro compromiso con la inclusión y el respeto por la diversidad alimentaria. Al considerar diversas preferencias y restricciones dietéticas, creamos un ambiente donde todos se sienten valorados y cuidados. Durante 2023 se cubrieron un promedio de 450 menús mensuales.

Este programa de menús diarios también subraya nuestro compromiso con la salud preventiva. Promover hábitos alimenticios saludables puede contribuir a la reducción de enfermedades relacionadas con la dieta, como la obesidad, la diabetes y problemas cardiovasculares. Al implementar esta iniciativa, esperamos no solo mejorar la calidad de vida de nuestros empleados, sino también establecer un estándar de cuidado y responsabilidad que refleje nuestros valores corporativos. Como cada año, se realiza la campaña de vacunación antigripal, para que todos los colaboradores tengan acceso a la misma, en las instalaciones de Desol, facilitando el acceso a la vacuna.

Además de la campaña de vacunación, hemos ampliado nuestro enfoque hacia la salud integrando temas de cuidados y bienestar en nuestros Programas de Capacitaciones anuales. Entendemos que la educación continua sobre temas de salud es fundamental para capacitar a nuestros colaboradores en la prevención y manejo de emergencias, así como en el mantenimiento de su bienestar general.

En este contexto, durante el mes de octubre, organizamos una capacitación sobre Reanimación Cardiopulmonar (RCP), impartida por expertos de Experta Seguros. La sesión tuvo una duración de una hora y media (1:30 horas) y cubrió técnicas vitales de RCP, enseñando a los participantes cómo responder eficazmente en situaciones de emergencia donde una persona pueda estar experimentando un paro cardíaco. Nos enorgullece informar que la asistencia a esta capacitación fue del 100% (34 colaboradores y 6 mandos medios), lo que demuestra el alto nivel de compromiso y responsabilidad de nuestros empleados hacia la salud y seguridad tanto propia como de sus compañeros de trabajo y la comunidad.

Derechos Laborales

En Desol se realiza un estricto cumplimiento normativo incluída las normas laborales y sociales desde su inicio. Además, formalizó su compromiso con los principios del Pacto Global, y el apoyo a los ODS de la Agenda 2030. Instrumentó con la aprobación de la Alta dirección, el código de ética incluyendo específicamente políticas de derechos humanos.

Para abordar el contenido de las políticas los invitamos a ingresar a Código de Ética, Anexo 6.2 Política de Derechos Humanos, pag 20.

[Ver Código de Ética](#)

Desarrollo Profesional

El proceso de cambio que atravesamos estuvo profundamente marcado por los avances tecnológicos que revolucionaron el mercado de IT y nuestra forma de operar. Nos enfrentamos a una transformación integral que exigió revisar, ajustar y reestructurar nuestros procesos internos. A través de la innovación, el desarrollo, el trabajo en equipo transversal a toda la organización y la identificación de riesgos ASG buscamos incorporar nuevos servicios que pudieran satisfacer las exigencias de los clientes.

La adaptación no fue sencilla, ya que debimos afrontar retos significativos. Uno de los principales fue gestionar el impacto de estas transformaciones en nuestro equipo, quienes debieron enfrentar un desafío clave: la actualización de sus conocimientos y habilidades.

El up-grade de conocimiento fue, sin duda, una de las piezas centrales de este cambio. Adoptamos un enfoque que combina aprendizaje teórico y práctico, asegurando que todos los niveles de la organización puedan tener conocimiento de las innovaciones tecnológicas implementadas, a implementar o en desarrollo.

El reconocimiento del contexto de transformación está enmarcado en un Plan Estratégico a largo plazo que nos permitirá seguir evolucionando de manera sostenida. Este plan incluye objetivos específicos e indicadores de medición definidos:

- 1- Consolidar nuestra posición como referentes en nuestro sector
- 2- Garantizar la excelencia operativa en todos nuestros servicios
- 3- Continuar apostando por el desarrollo profesional y personal de nuestro equipo.

Además, priorizamos la incorporación de tecnologías emergentes y el fortalecimiento de nuestra sostenibilidad, no solo como una meta, sino como un valor que guía todas nuestras decisiones.

Continuamos informando respecto de procedimientos que contribuyen al cumplimiento normativo y a fortalecer el desarrollo profesional de todos los integrantes de Desol. Así como, informamos sobre el plan de capacitaciones abordado en el ejercicio que estamos informando.

Destacamos que durante el 2023, las evaluaciones de desempeño se diseñaron 360°. Las mismas son efectuadas en los meses de junio y diciembre.

2021	2022	2023	
24	60	80	Evaluaciones de desempeño 360 grados a todo el personal, cuya política incluye la revisión y realizarlas dos veces al año. Incorporando formalmente aspectos sociales, ambientales y de derechos humanos. Estamos trabajando para incluir en las evaluaciones, metas identificadas y alcanzables.
8	4	14	Capacitaciones sobre las principales responsabilidades profesionales, capacitaciones cruzadas para fomentar el desarrollo profesional o para facilitar las transiciones, incentivando la promoción interna para ocupar puestos de mayor jerarquía.
6	2	2	Capacitaciones de habilidades para desenvolverse en la vida que no están relacionadas específicamente con sus funciones; capacitaciones sobre herramientas para una mejor gestión financiera, gestión impositiva personal y finanzas sostenibles

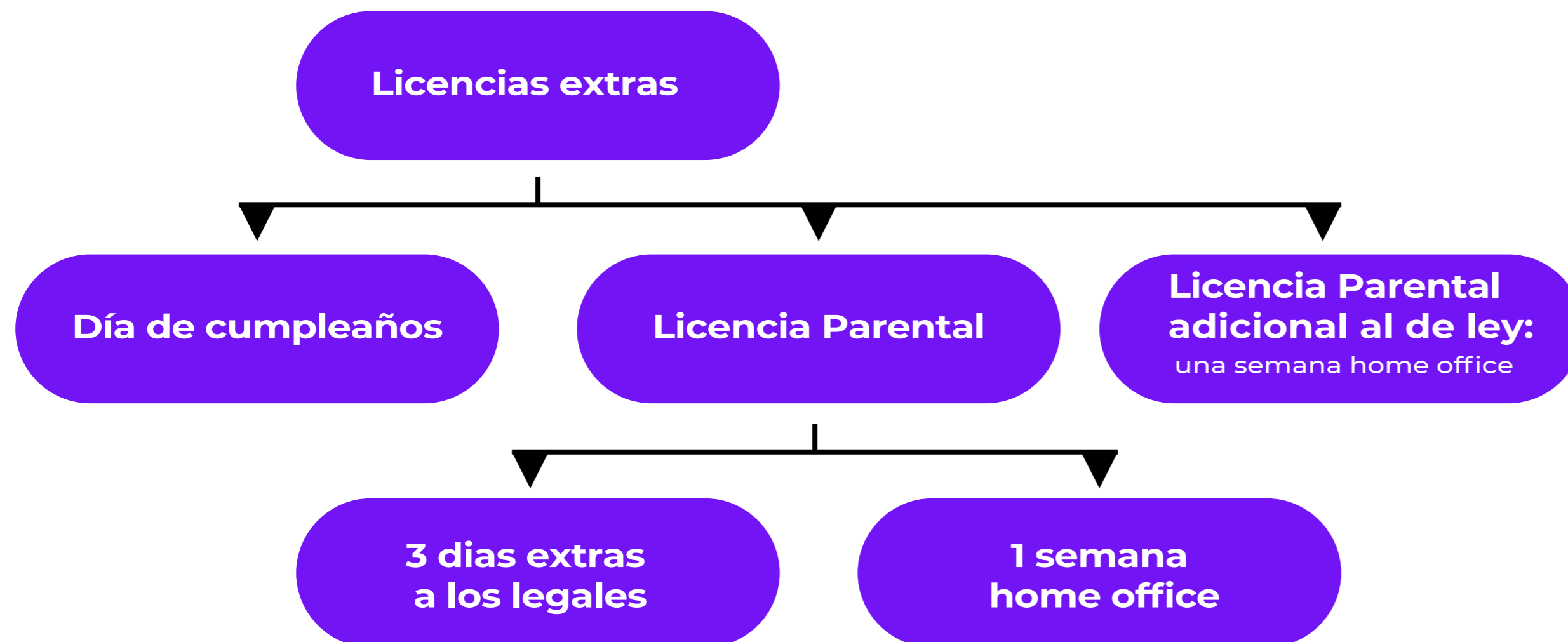
Indicador del total de capacitaciones planificadas versus realizadas:		2021		2022		2023	
		1° semestre	2° semestre	1° semestre	2° semestre	1° semestre	2° semestre
	Horas totales realizadas	784,5	964,5	119	1149	1153	1034
	Horas planificadas	1435	1435	1322	1322	2228	2228
	Resultado	55%	67%	9%	86%	52%	46%

Continuamos gestionando capacitaciones enfocadas en el desarrollo Personal y profesional con el objetivo de proporcionar a nuestros colaboradores las herramientas, habilidades y conocimientos necesarios para que mejoren su crecimiento personal y puedan alcanzar el máximo potencial en su vida personal como en su carrera profesional. Estas capacitaciones buscan fortalecer las competencias claves y el aprendizaje.

Tipo de capacitación	Horas realizadas 2022	Horas realizadas 2023
Operativas y técnicas	719	1598
Sustentabilidad	23	2
Desarrollo personal y profesional	580	627,5
TOTAL	1332	2228

Conciliación vida personal/laboral

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar para Desol es desde siempre un reto en el que decide enfocarse. Entendiendo que ayudar a equilibrar tanto la vida laboral y la familiar responde a las expectativas de los grupos de interés internos y que ofrecer soluciones a ellas, redundan en beneficios para la organización. Fundamentalmente, contribuye a crear una organización atractiva para talentos diversos que deseen permanecer. Se establecen como beneficios al momento de ingreso las licencias extras a las legales conforme a determinados hechos en las vidas de nuestros colaboradores; conformándose en una herramienta fundamental para promover el desarrollo infantil y la igualdad de género.



INDICADOR - MEDICIÓN:

Licencia por paternidad	2021	2022	2023
Licencias solicitadas	1	0	0
Licencias otorgadas	1	0	0
	100%	100%	100%

En Noviembre 2023 se elaboraron nuevas modalidades de trabajo que fueron puestas a disposición. Tal definición contempló dos formas de asistencia laboral y beneficios detalladas a continuación.

Cada colaborador hizo su elección acorde a su preferencia o la que mejor aplica a su vida personal. En el caso de aquellas personas que se encuentran trabajando de manera 100% remota por estar radicados en otras ciudades, mantuvieron esa modalidad.

¡Te compartimos las opciones!

DESOL **HOMEDAY**

Disfrutarás de la jornada SMART que te permite **una hora menos de trabajo (9:00 a 17:00hs)**.

Sumas una **tercera semana a tus vacaciones** para ese merecido descanso.

Y si llevas más de 5 años en Desol, disfrutas de tres (3) viernes libres al año.

Trabajarás **todos los viernes desde la comodidad de tu hogar**.

DESOL **FLEX**

¡Tu Jornada laboral seguirá intacta! **Podrás elegir el horario laboral: de 9:00 a 18:00hs o de 8:00 a 17:00hs.**

Las **vacaciones que acordaste al ingresar se mantienen**.

Podés elegir **2 días HOME** cada semana.

Elijo esta!

Elijo esta!

HOMEDAY

23

DESOL FLEX

12

OTROS

5

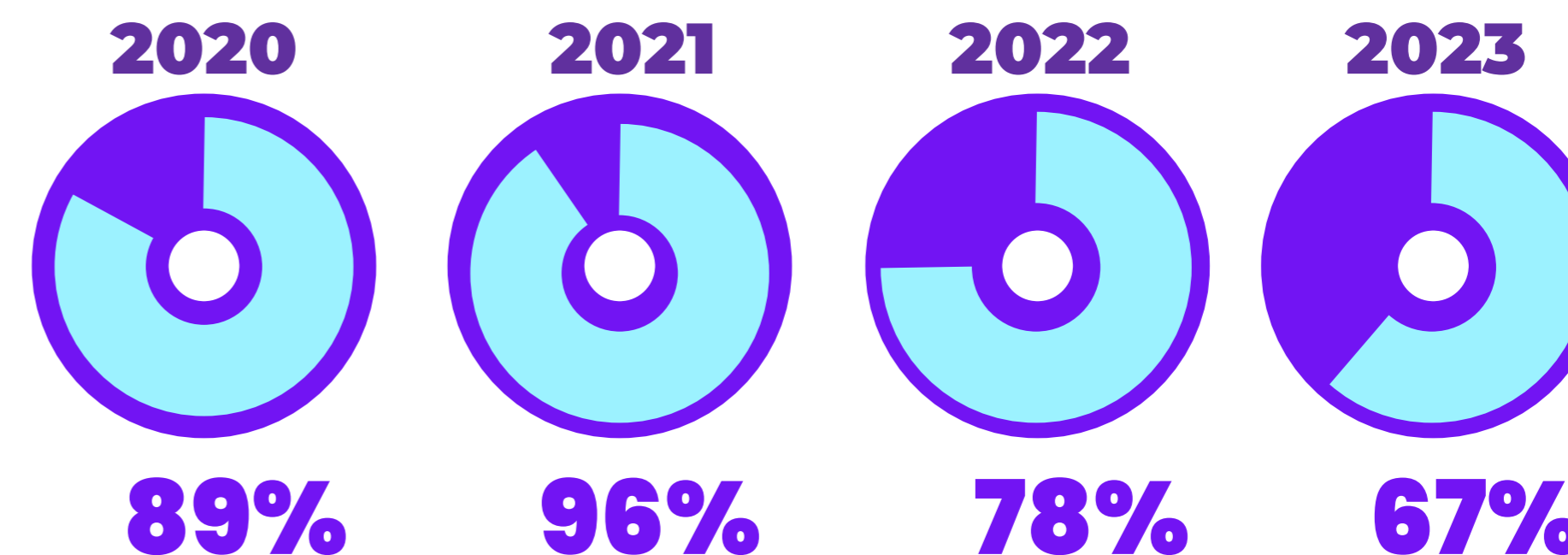
Clima Laboral

Nos sentimos orgullosos de crear un ambiente colaborativo, comprometido, y cultivando un sentido de pertenencia. Porque entendemos que se logran mejores resultados laborales y personales para todos.

Es por eso que nuevamente, quisimos escuchar la opinión de nuestros colaboradores sobre el lugar de trabajo que construimos entre todos. Realizamos una nueva encuesta de Great Place to Work, obteniendo por cuarto año consecutivo la certificación.

Si bien obtuvimos dicho reconocimiento, no podemos dejar de observar los resultados.

Queremos escuchar aún más las expectativas de nuestros equipos, es por ello que se incorporó el área de People Experience, quién nos acompañará a partir de 2024, planificando y gestionando acciones que nos permitan conocer y acompañar las necesidades de nuestros grupos internos, para lograr ser un lugar para trabajar mucho mejor para todos.



Creando espacios amigables y colaborativos

Durante 2023, se realizó una modificación del lugar de trabajo para mejorar la estructura. Con el objetivo de que todos los colaboradores pudieran desempeñar sus tareas adecuadamente y en un entorno amigable, que promueva el trabajo en equipo, colaborativo y cuente también con espacios de dispersión.

Adicionalmente se habilitó un nuevo espacio denominado CIC Centro de Ideas Colectivas, un espacio diseñado para fomentar la creatividad, la innovación entre diferentes personas o equipos, para trabajar en proyectos comunes y generar nuevas ideas.

Contamos también con una Terraza de césped natural que busca promover no solo un espacio de esparcimiento, sino también un ambiente que fomente la integración y el trabajo en equipo. Este espacio verde constituye un área vital dentro de nuestras instalaciones, donde el equipo encuentra un respiro de la rutina laboral y un lugar donde fortalecer sus relaciones en un entorno amigable y natural.

Sirve como un espacio de reunión y conexión, donde los colaboradores pueden compartir comidas, realizar reuniones informales y participar en eventos que promuevan la interacción entre los diferentes departamentos y empresas asociadas. Estos encuentros no solo fortalecen los lazos laborales, sino que también promueven una cultura organizacional inclusiva y colaborativa.

Además tener un espacio verde como una terraza natural aporta múltiples beneficios a la salud física y mental a los trabajadores.

Beneficios mejora la calidad del aire, las plantas filtran los contaminantes y aumentan los niveles de oxígeno promoviendo un ambiente más saludable. También actúa sobre el estrés, el contacto visual y físico con la naturaleza, ayuda a liberar tensiones que acumulamos. El espacio natural permite también hacer pequeñas caminatas dentro de jornadas sedentarias. Y desde el punto de vista de la creatividad y productividad, un cambio de ambiente ligero, como una terraza natural, estimula ideas frescas y aumenta el rendimiento.



Clientes y Proveedores

Trato Justo

Alineado con nuestros valores, y nuestra política de Derechos Humanos, fomentamos el respeto hacia todas las relaciones, la valoración por los productos y servicios ofrecidos y la transparencia promoviendo el trato justo a toda nuestra cadena de valor.

En relación a nuestros clientes, medimos el NIVEL DE SATISFACCIÓN DE RESOLUCIÓN DE CASO enviando encuestas desde el área de Mesa de Ayuda. Se contacta a todos aquellos clientes que hayan presentado alguna solicitud o requerimiento. Dicha evaluación se califica con valores del 1 al 5, siendo 1 no satisfactorio y 5 muy satisfactorio.

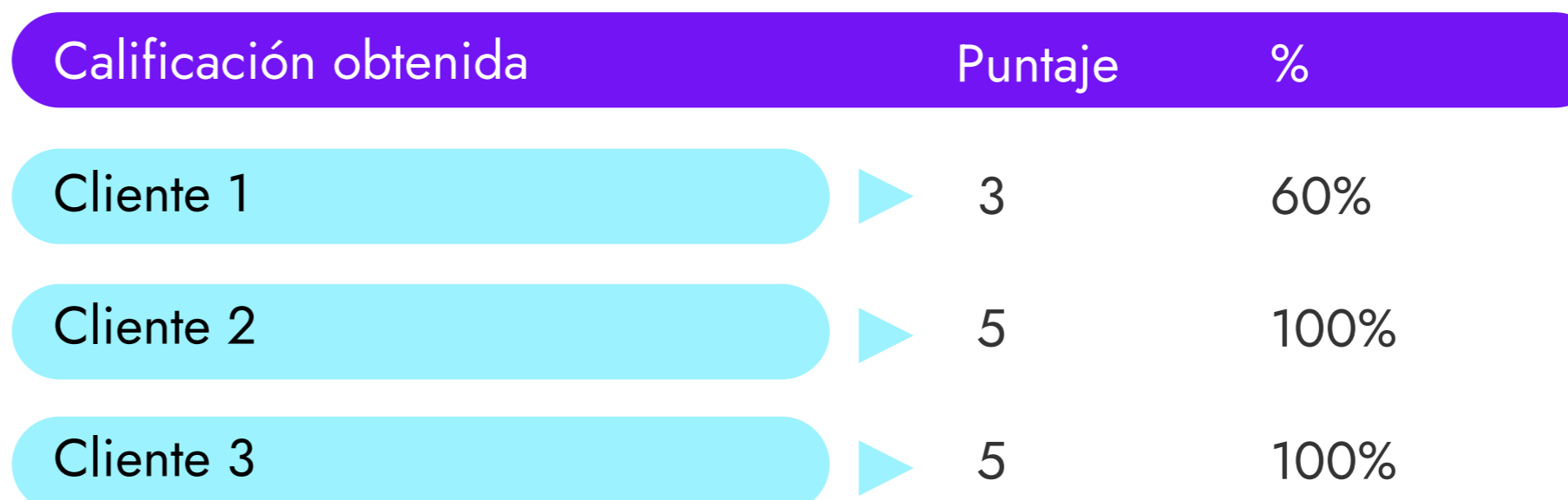
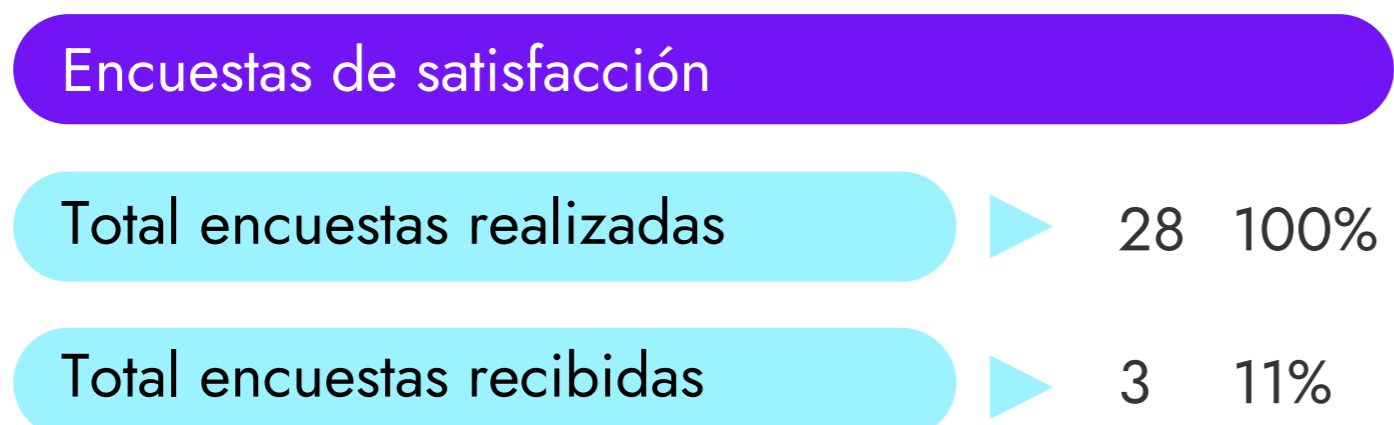
A continuación se presentan las encuestas recibidas durante 2021, 2022 y 2023:



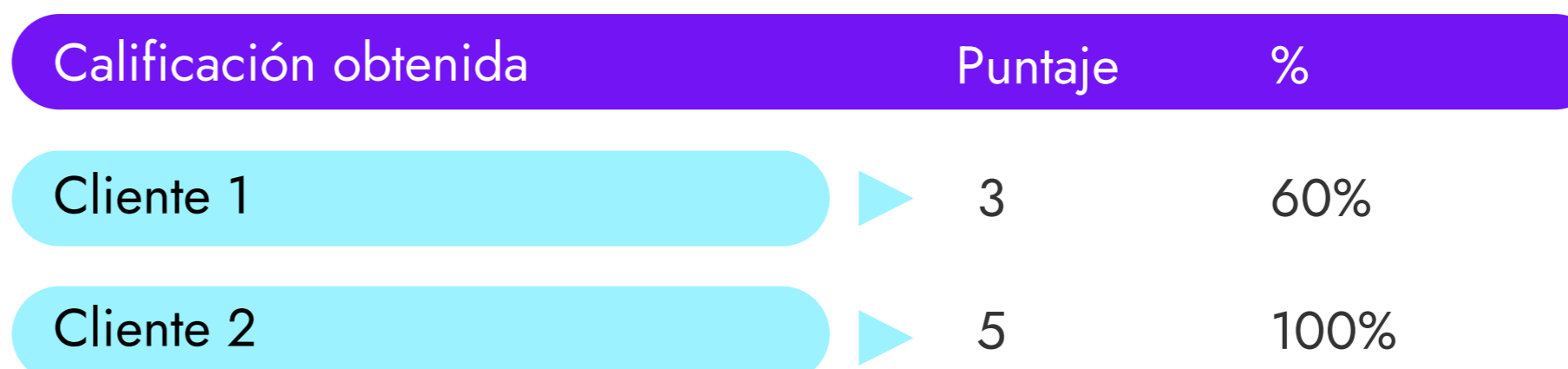
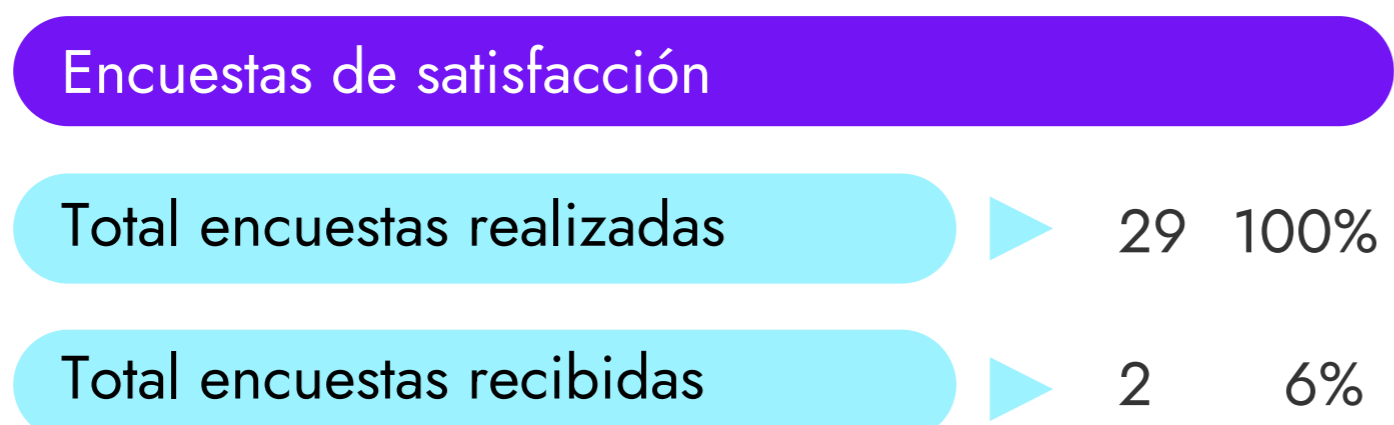
Adicionalmente, desde el área Comercial se realizan encuestas de satisfacción posterior a la implementación del servicio ofrecido. Dichas encuestas son enviadas con el fin de obtener el feedback necesario para realizar mejoras y conocer la satisfacción del cliente en todo el proceso.

Los clientes califican el proceso con valores del 1 al 5.

2022



2023



En nuestra empresa, creemos en la importancia de brindar un trato justo y respetuoso a todos nuestros clientes. Nos esforzamos por garantizar que cada interacción con nuestros clientes sea positiva. Tratamos a cada cliente con respeto y transparencia.

Comunidad

Programa Pasantía inclusiva: Nuevo proyecto

El programa de pasantías continua como lo venimos haciendo desde el inicio en 2021.

Las lecciones aprendidas a través del tiempo transitado, nos abrió la posibilidad de repensar el programa. Nos dimos cuenta que podíamos ir un paso más allá para generar mayor impacto. Comenzamos a repensar el formato con el objetivo de lograr un Programa más inclusivo. Hasta el momento los pasantes ingresados al Programa, provenían de escuelas secundarias privadas. La reformulación del Programa de pasantías inclusivas se orienta a ingresar pasantes que provengan tanto de universidades como de programas provinciales (el objetivo original del Programa de Pasantías en 2021) por el gobierno. Este enfoque más amplio de inclusión, tiene como objetivo atraer a una mayor diversidad de talentos y a la vez, otorgar oportunidades a estudiantes de diferentes contextos académicos y socioeconómicos.

Brindar herramientas para la inserción laboral ofreciendo la posibilidad de tener un primer empleo bajo la modalidad de pasantía es un objetivo fundamental en la estrategia de DESOL. Considerando el core del negocio y la necesidad permanente de capacitación e innovación de los colaboradores. La gran rotación del sector genera la necesidad de incentivar a las nuevas generaciones a desarrollarse en el sector tecnológico.

La implementación de este formato más inclusivo nos presenta varios desafíos que deberemos abordar en el año 2024, e iniciar la transformación por etapas:

- Primero, la coordinación con múltiples instituciones educativas y programas gubernamentales requerirá una comunicación efectiva y una planificación cuidadosa para asegurar una integración fluida de los pasantes. -Segundo, necesitaremos adaptar nuestros programas de formación.
- Finalmente, será fundamental garantizar que todos los pasantes tengan acceso a los recursos y apoyo necesarios para tener una experiencia enriquecedora y productiva.

Comunidad

Para abordar estos desafíos, es que proyectamos integrar la plataforma de e-learning en Desol. Herramienta que utilizaremos para poder documentar y compartir la información requerida. Nos permitirá centralizar y administrar el Programa, facilitando el acceso tanto para los pasantes como para los mentores. Además, de ofrecer recursos educativos personalizados, realizar evaluaciones en línea para medir el progreso y facilitar la comunicación y el feedback continuo. Además de ajustar los programas de formación según sea necesario.

Consideramos que es un proyecto muy ambicioso que requiere de un enorme compromiso al que deberíamos avanzar con objetivos claros, buena planificación y una gestión muy cuidada.

Para conocer el Objetivo General del Programa de Pasantías, remitirse a la COP 2, pág. 48

[Ver documento](#)

Pasantías 2023

Durante el año contamos con dos grupos de pasantes. Ambos programas tuvieron una duración de tres semanas, con jornadas de lunes a viernes de 4 horas diarias.

El primer grupo contó con 2 integrantes cursantes del último año de secundario de un colegio privado, mientras que el segundo contó únicamente con 1 integrante.

Dentro de los requerimientos, se le solicitaba a los alumnos asistencia del 85%, y participación en las tareas asignadas.

El Programa incluyó:

Semana 1: inducción a la empresa, a cada área en particular a cargo de los responsables.

Semana 2: estuvieron afectados a las áreas de Innovación y Desarrollo realizando diferentes tareas, como por ejemplo la creación de un BOT.

Semana 3: estuvieron afectados a las áreas de Infraestructura, Telefonía y Mesa de Ayuda

Como medición para mejoras futuras del Programa, se implementa una vez finalizado el mismo un cuestionario a responder por los participantes sobre su experiencia.

2022

Integrantes	Grupo 1	Grupo 2
Mujeres	2	4
Hombres	2	0
Cumplimiento de actividades	100%	100%

2023

Integrantes	Grupo 1	Grupo 2
Mujeres	0	0
Hombres	2	1
Cumplimiento de actividades	100%	100%

Programa Jardín de Infantes

En 2023 continuamos facilitando el Programa de apoyo a Jardines de Infantes, desarrollando una campaña de donaciones para el jardín de infantes Juan de San Martín y Gómez, ubicado en la localidad de Sarmiento, Departamento Totoral.

A dicha institución asisten 75 niños/as de entre 3 y 5 años y colaboramos con ellos para mejorar las condiciones edilicias del jardín y las necesidades que las maestras nos manifiestan para poder brindar una mejor educación.

Es por esto que invitamos a todos los colaboradores a sumarse y poder entregar a todos los niños elementos básicos como los siguientes. La iniciativa de juntar los materiales se realizó en el mes de junio:

- Juegos didácticos y de mesa, teniendo en cuenta las edades;
- Artículos de librería para las actividades que realizan los chicos en el jardín, como son lápices, hojas de dibujo, marcadores de pizarra, papel glasé, etc.
- Leche larga vida o en polvo, azúcar, galletas u otros alimentos no perecederos para la merienda.
Juegos de patio

Adicionalmente, llevamos adelante iniciativas para compartir con los niños acciones recreativas. En esta oportunidad se coordinó una obra de Teatro de mimos, que se desarrolló el día 13 de diciembre de 2023 en las instalaciones del Jardín, más un desayuno compartido con todos los niños

Jardín de infantes	2021	2022	2023
Niños y niñas	30	73	75
Familias	25	68	70



¡Hola Team Desol!

Seguimos recibiendo donaciones

Como muchos saben, desde hace algunos años, llevamos adelante diferentes acciones

En esta oportunidad, pusimos en marcha una **campana de donaciones** para el **Jardín de Infantes Juan de San Martín y Gómez**. Se trata de una institución ubicada en la localidad de Sarmiento - Departamento Totoral - a la que asisten 73 niños y niñas de entre 3 y 5 años que necesitan de nuestro aporte para mejorar sus condiciones y recibir una mejor educación.



Para conocer los Objetivos del Programa Jardines, ir a COP 2, pag.50

[Ver Reporte](#)

Exponemos un cuadro con información comparativa 2020 a 2023 en relación a la inversión Comunitaria realizada. Las cifras en porcentajes son relativas al Valor Agregado Bruto de cada período respectivamente.

Inversión Comunitaria	2020	2021	2022	2022
Monitores	No documentado	40.500		
CPU	No documentado	50.000		
Donaciones Comedores Infantiles	No documentado	360.000	120.000	120.000
Escuela en Capilla de Siltón	N/A	16.500		
Jardín Juan de San Martín y Gomez	N/A		22.000	0
		433.021	144.022	126.000
		0,47%	0,09%	0,05%

El propósito de DESOL define la creación de valor económico, social, ambiental y ético en todas las decisiones de negocio.

No obstante nuestra comunidad cercana, atraviesa un contexto económico, y sociocultural complejo al que no podemos ignorar. En tal sentido, nos hemos acercado a la Escuela de Fútbol de Misioneros del Padre Calixto, ubicada en el barrio San Ignacio.

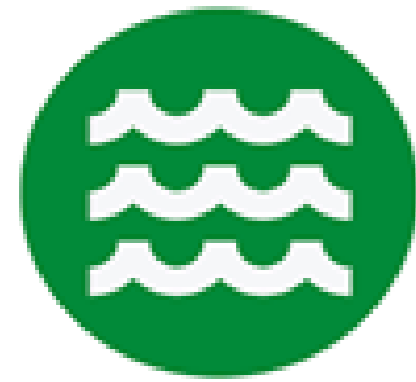
Esta escuela fue fundada y es dirigida por Andrés Moreno desde el año 2017. Su labor ha sido fundamental para los niños de la zona, proporcionándoles no solo un espacio para practicar deporte, sino también un ambiente seguro, de contención y de desarrollo personal.

La mayoría de los niños que forman parte de esta escuela provienen del barrio San Ignacio, aunque también participan jóvenes de barrios cercanos como Villa Urquiza, Villa Alberdi y Colinas del Cerro.

Actualmente, la escuela cuenta con niños y adolescentes de entre 6 y 17 años. Y proyecta para el año 2024, expandir sus actividades e incorporar un equipo de niñas. Focalizando su actividad en la inclusión, posibilitando su participación activa en la práctica del deporte. En el 2023 colaboramos con la sublimación de sus camisetas y equipamiento para sus entrenamientos y partidos. Ayudando a afianzar el sentimiento de pertenencia y contención al espacio cuyo objetivo es la inclusión y la generación de valores y hábitos saludables.



MEDIO AMBIENTE



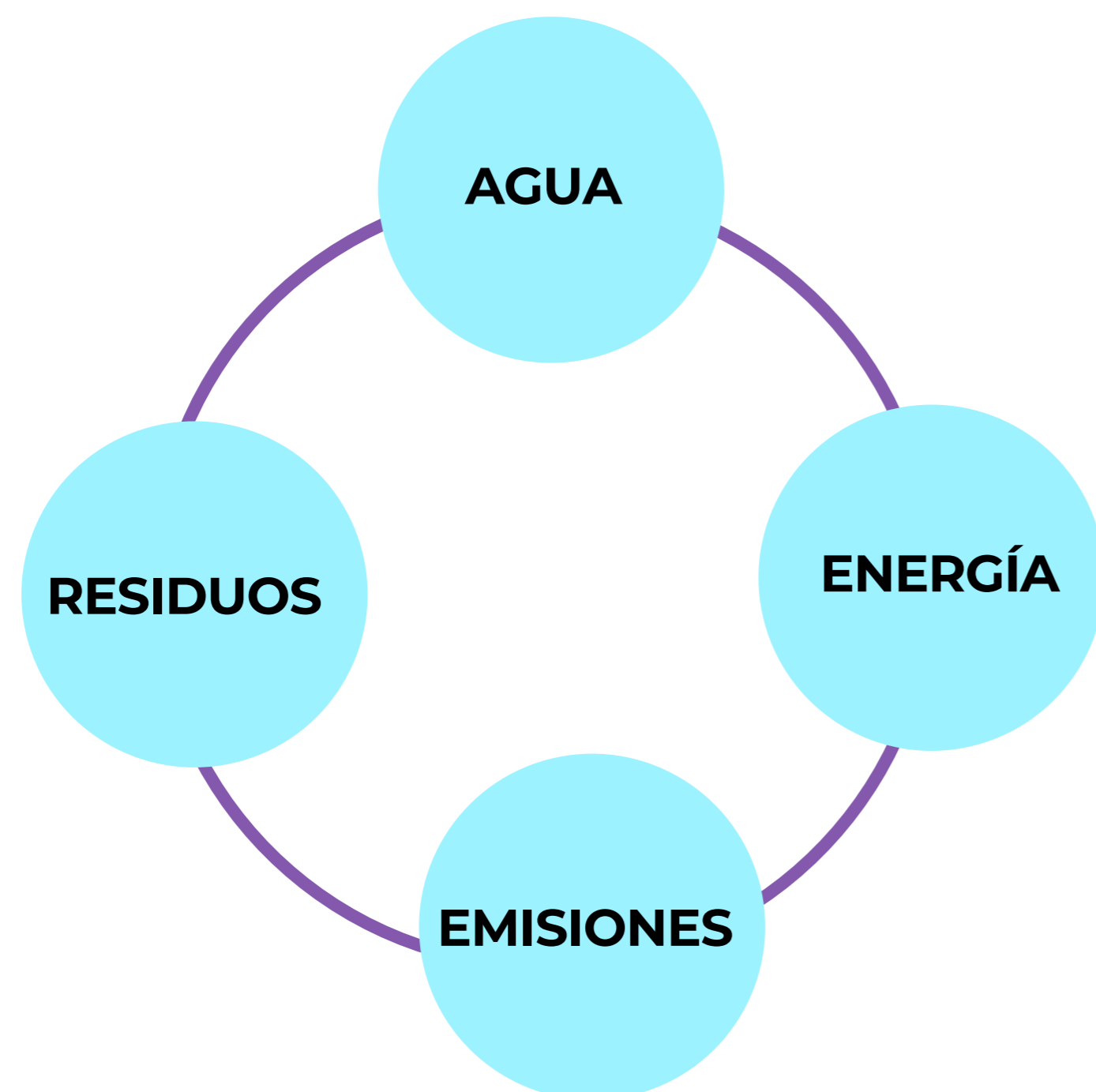
MEDIO AMBIENTE



Política de medio ambiente

En Desol, mantenemos el firme compromiso de promover y proteger los Derechos Humanos en todo lo que hacemos. Nos aseguramos de que cada persona, ya sea colaborador, proveedor o cualquier otro actor relacionado con nuestra empresa, sea tratado con dignidad y respeto. Creemos en el valor intrínseco de cada individuo. Promover los Derechos Humanos significa para Desol, garantizar que todos tengan acceso a condiciones laborales justas, seguras y saludables. Es fundamental para nosotros que nuestros colaboradores se sientan valorados y respetados en un entorno de trabajo amigable y libre de violencia.

Desol estableció su estrategia de cuidado medio ambiental en 4 Temas relevantes:



Los invitamos a conocer nuestra Política de medioambiente

[Ver Reporte](#)

RESIDUOS

Reciclaje

En 2023 hemos llevado a cabo algunos cambios en relación al destino final de los residuos en Desol. Contratamos un proveedor que nos ofrece un servicio integral en el que se incluye no solo la recolección y reciclaje de materiales, sino también un análisis detallado de los flujos de residuos, asesoría en la implementación de mejores prácticas y programas de educación y concientización para nuestros colaboradores. Esta propuesta integral, nos permite abordar el reciclaje de manera más efectiva y estratégica, alineándose perfectamente con los objetivos de reducir el impacto ambiental y promover la sostenibilidad en todas nuestras operaciones.

Desechos No Peligrosos

Los desechos no peligrosos son gestionados en un 91,67% con destino final respetuoso con el ambiente y un 8,33% tratado como basura, mejorando en 3,52% puntos el destino de los residuos con respecto al 2022.

Nuestro gran desafío es generar menor cantidad de residuos.

Durante el año 2023 observamos que hemos aumentado nuestra generación de residuos, asociado a un aumento de costos para su tratamiento. Debido al deseo de generar un impacto positivo en temas de salud y bienestar del personal, sin una valoración del incremento de residuos descartables asociada. Proyectamos propuestas para 2024 para corregir el impacto negativo generado.

DESECHOS NO PELIGROSOS	2020			2021			2022			2023		
	TOTAL	C/DESTINO	S/DESTINO	TOTAL	C/DESTINO	S/DESTINO	TOTAL	C/DESTINO	S/DESTINO	TOTAL	C/DESTINO	S/DESTINO
Papeles y plásticos		Sin documentar		337	225	112	406	346	60	480	440	40
Cartones		Sin documentar		90	90	0	100	100	0			0
TOTALES EN BOLSAS				427	315	112	506	446	60	480	440	40
TOTALES EN KILOS				1281	945	336	1518	1338	180	1440	1320	120
	100%	0,00%	100,00%	100%	73,77%	26,23%	100%	88,14%	11,86%	100%	91,67%	8,33%

Desechos peligrosos

Los desechos peligrosos son gestionados en su totalidad con responsabilidad ambiental disponiendo su destino final seguro mediante dos líneas de acción. A través de todas las acciones realizadas respecto al reciclado de los residuos, que incluye la separación de los mismos y concientización de uso, logramos disminuir la cantidad de desechos sin destino.

Durante 2023 generamos:

30%

Donaciones, para aquellos bienes que por obsolescencia tecnológica no son más utilizados en la empresa pero se encuentran en condiciones de continuar su vida útil.

70%

Reciclado, mediante la empresa Cyclear, quien recicla y realiza un trabajo de trazabilidad de los bienes hasta su disposición final.

DESECHOS PELIGROSOS	2020			2021			2022			2023		
	TOTAL	DONACIÓN	RECICLADO	TOTAL	DONACIÓN	RECICLADO	TOTAL	DONACIÓN	RECICLADO	TOTAL	DONACIÓN	RECICLADO
Mouse	Sin documentar			2	0	2	10	0	10	0	0	0
Headset	Sin documentar			0	0	0	3	0	3	3	0	3
Monitores	Sin documentar			3	3	0	0	0	0	2	0	2
Notebook	Sin documentar			0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPU	Sin documentar			5	0	5	0	0	0	1	0	1
TOTALES EN UNIDADES				10	3	7	13	0	13	6	0	6
	100%	0%	100,00%	100%	30%	70%	100%	0%	100%	100%	0%	100%

Agua

El indicador de consumo de agua que utilizamos se realiza de acuerdo a los metros cuadrados de oficina. Debido a que las instalaciones en donde se encuentra la oficina de Desol, no tiene medidores individualizados, el consumo se toma de acuerdo al valor monetario de la factura prorrateado según metros cuadrados.

Nuestro consumo es equivalente al 8% del total de la boleta de agua.

Durante 2023, hubo dos hechos que impactaron en el consumo de agua. Por un lado, tuvimos la mudanza de oficina en el mes de junio, lo que generó un mayor consumo, y por otro, las actualizaciones de tarifas que tuvieron un alto impacto en la segunda mitad del año.

CONSUMO DE AGUA

Consumo de agua	2021	2022	2023	Aumentos tarifa 2021	Aumentos tarifa 2022	Aumentos tarifa 2023
Enero	793,66	1.159,28	1.736,40	24%	11%	
Febrero	793,66	1.159,28	1.736,40	0%	0%	
Marzo	862,52	1.159,28	1.736,40	9%	0%	
Abril	862,52	1.159,28	1.736,40	0%	0%	
Mayo	935,01	1.337,89	2.069,79	8%	15%	19,20%
Junio	935,01	1.337,89	2.069,79	0%	0%	
Julio	935,01	1.337,89	2.514,79	0%	0%	21,50%
Agosto	935,01	1.337,89	2.514,79	0%	0%	
Septiembre	1.047,21	1.505,59	3.032,84	12%	13%	20,60%
Octubre	1.047,21	1.505,59	3.032,84	0%	0%	
Noviembre	1.047,21	1.505,59	3.596,95	0%	0%	18,60%
Diciembre	1.047,21	1.736,40	4.298,35	53,4%	53,4%	19,50%
TOTAL IMPORTE	11.241,24	16.241,85	30.075,75			99,4%

El aumento de lo abonado por consumo de agua responde a la variación en la tarifa del servicio. El porcentaje de aumento se aplica sobre la tarifa abonada en el mes anterior.

Energía

El indicador definido para la medición fue el consumo de energía medido en Gigajoules por colaborador. El mismo se elabora mes a mes, analizando las variaciones en el consumo.

Presentamos los consumos comparativos entre 2021, 2022 y 2023: podemos ver que con las mejoras realizadas, y la concientización en el uso de la energía, hemos logrado reducir un 31% el consumo de energía promedio por persona.

	2021	2022	2023
Consumo Gigajoules	33,54156	34,16004	28,91
Nómina anual	324	385	473
Consumo por persona	0,104	0,089	0,061
		-14,29%	-31,09%

La energía provista por EPEC es generada por centrales hidroeléctricas, térmicas y de bombeo. Actualmente, el 85% de la energía proviene de las centrales hidroeléctricas.

Cantidad de centrales	2021	2022	2023
Centrales hidroeléctricas	10	10	10
Centrales térmicas	5	8	8
Centrales de bombeo	0	1	1

Cantidad de centrales	2021	2022	2023
Centrales hidroeléctricas	77%	85%	85%
Centrales térmicas	23%	15%	15%
Centrales de bombeo	100%	100%	100%

Huella de carbono

En Desol, estamos orgullosos de haber podido dar un pasito más allá en la medición de la Huella de Carbono cumpliendo con uno de los compromisos establecidos para el 2023. La misma, corresponde al año 2022, y se encuentra disponible en la Plataforma Sello ALPA Huella de Carbono. Estos resultados son relevantes, toda vez que nos permitirá comprender el origen de nuestras emisiones para poder gestionarlas.

Logramos nuestro primer sello ALPA. Conseguir el Sello Alpa demuestra nuestro compromiso hacia la carbono neutralidad y nuestra lucha frente al cambio climático.

Los Sellos ALPA son tres: Sello 1: Medición, Nivel 2: Reducción, Nivel 3: Carbono neutral. Hoy Desol tiene otorgado el Sello 1. Tener una medición comparativa es relevante, porque nos proporciona un panorama completo y representativo de nuestra huella de carbono. Nos permite identificar tendencias, variaciones estacionales o el impacto real de nuestros procesos. Al comparar los datos de las dos mediciones, podremos identificar tendencias, a lo largo del tiempo, desarrollar planes de acción más precisos e identificar cuáles

El proceso de recopilación de información: primer y segundo ejercicio de medición.

La medición incluye como año base el 2022 y posteriormente el 2023.
La misma se realiza en bloques que se dividen en categorías:

- Bloque 1 emisiones: se comienza con la recopilación de la información de fuentes fijas, gases refrigerantes, consumo eléctrico, desplazamiento in itinere (encuesta a los empleados que mide el traslado a su lugar de trabajo).
- Bloque 2 registro de trazabilidad: a definir una vez terminado el bloque 1
- Bloque 3 acciones de reducción

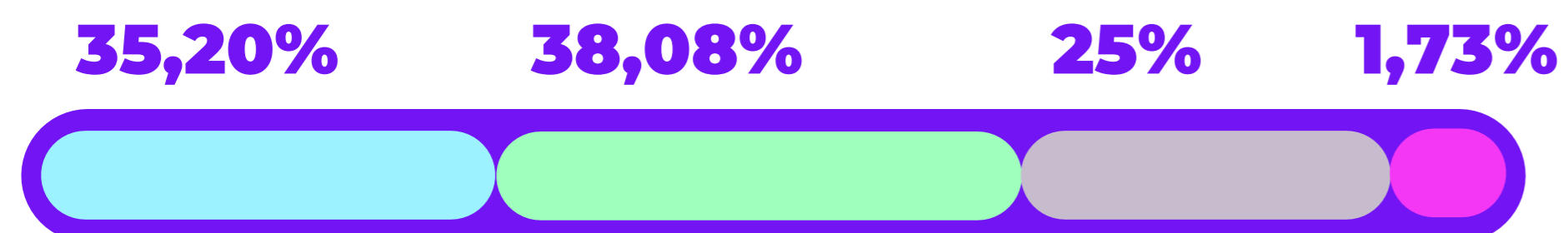


Las emisiones se clasifican en categorías:

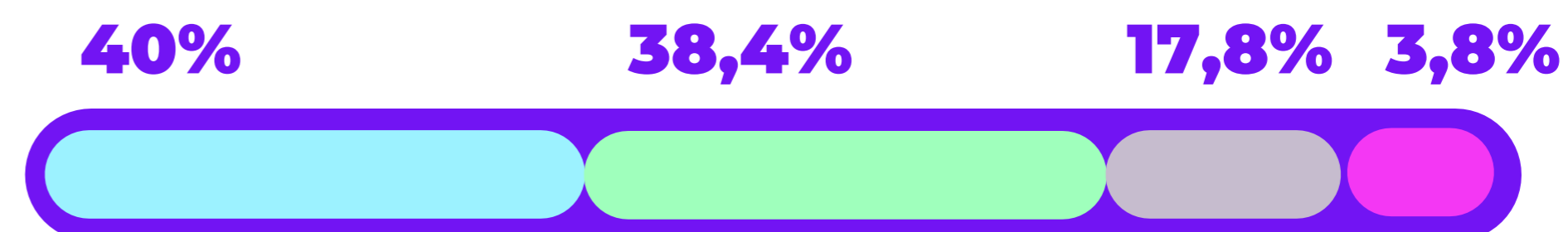
- Categoría 1-Emissiones y remociones directas
- Categoría 2-Emissiones por energía importada
- Categoría 3-Emissiones por transporte
- Categoría 4-Emissiones por productos

El proceso de compilación de la información, per se, genera cambios. Hay un aprendizaje al momento de poner el foco en la fuente de información. Es un proceso muy rico para las organizaciones cuando emprende el camino de medir. Generando en esa instancia los primeros ajustes de gestión. En el caso de Desol, hubieron circunstancias que impactan en la huella: el cambio de oficina y el ingreso de nuevos colaboradores creciendo así nuestra nómina año 2023.

Emisiones 2023: 84,48 tco₂e



Emisiones 2022: 68,77 tco₂e



Obtener información para medir el 2022 fue más dificultoso. Por ejemplo, la relacionada con los traslados del personal. En 2022 solo 15 personas pudieron aportar información, mientras que para medir el 2023, obtuvimos 38 respuestas.

En relación con los viajes de negocio, en el año 2022 se verificaron menos viajes que en el 2023.

Dicho incremento en 2023 viene asociado a la necesidad de acompañar a los clientes de manera cercana, producto del contexto socioeconómico nacional. Acompañar el proceso de la primera experiencia de medición de nuestra huella, nos propicia enormes aprendizajes que nos ayudan a comprender detalles que afectan las decisiones. Tal es el caso de poder influenciar sobre el cambio de factores de emisiones.

Un ejemplo en la operatoria de Desol: En 2022 viajamos a Paraguay, México, Costa Rica internamente por Argentina, comparado con 2023 en donde solamente tuvimos viajes dentro de Argentina

El factor de emisión asociado a las estadías en hotel va a cambiar, es decir, vamos a tener una relación más directa.

El nivel más alto de emisión es la categoría de emisiones por producto. Viene asociada con la mudanza de la oficina y por la incorporación de varios colaboradores nuevos, lo que directamente impacta en que la emisión del 2023 sea más elevada que la del 2022.

La segunda medición representa un avance significativo que nos ha permitido identificar la necesidad de diseñar nuevos procedimientos de recolección de información, definir y asignar responsabilidades para poder medir y documentar. Durante el 2023 hemos mejorado sustancialmente, aunque pudimos identificar estas áreas críticas.

Debajo, exponemos un cuadro con información comparativa 2020 a 2023 en relación a la inversión verde realizada. Las cifras en porcentajes son relativas al Valor Agregado Bruto de cada período respectivamente.

Inversión Verde	2020	2021	2022	2023
Aire acondicionado Inverter		222.000,00		0
Focos cambio a LED		95.940,00		0
Canillas y doble descarga baños		95.000,00		0
Honorarios Consultoría y Capacitaciones	132.000,00	374.000,00		
		788.961,00	222.022,00	
	0,23%	0,80%	0,14%	

Desafíos para 2024

Durante el 2023 nos enfocamos en continuar profundizando en los compromisos asumidos. Hemos observado logros alcanzados, retrocesos y muchos aprendizajes.

A continuación definimos los compromisos proyectados para el 2024:

Profundizar el trabajo en la cultura organizacional, que nos facilite la transversalización de la integración de la sustentabilidad en la organización y en la cadena de valor.

Analizar, desarrollar y reorganizar la estrategia de comunicación interna y externa, focalizando en el proceso de relacionamiento con los grupos de interés para alinear los valores y las políticas.

Revisar, comunicar e impulsar la implementación efectiva del proceso de Debida Diligencia para colaboradores, clientes y proveedores.

Generar valor económico, social y ambiental, mediante mecanismo de relacionamiento con los grupos de interés externos relevando y validando expectativas, capacitando y desarrollando acciones alineadas con un modelo de negocios de impacto.

Realizar un nuevo ejercicio de materialidad, identificando los temas relevantes y la gestión de cada uno de ellos, incorporando a dicho análisis el primer ejercicio de identificación, ponderación y priorización de Riesgos ASG.

Impulsar el programa de pasantías inclusivas, enfocando el objetivo del mismo en el desarrollo profesional de las mujeres en el sector tecnológico.

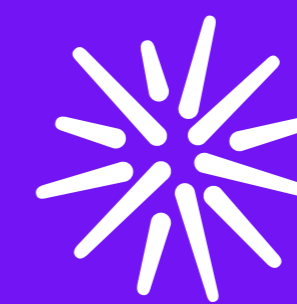
Mejorar los procesos de sistematización y recolección de información e implementar mejores indicadores de medición por cada tema relevante.

Lograr la certificación de la Norma ISO 27001 "Seguridad de la Información".

Implementar los servicios IaaS, que nos provea de un punto de restauración permitiendo la disponibilidad continua de la información; con el propósito de brindar una infraestructura tecnológica multiregional con certificación internacional. Que nos contribuya a mitigar riesgos ASG.



desol.cloud



DESOL

Conexiones reales, soluciones tangibles